

KOLEGIUM REDAKCYJNE

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

RADA PROGRAMOWA

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

RADA RECENZENTÓW

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

Czasopismo indeksowane w bazie IC Journal Master List

ADRES REDAKCJI

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
„Humanizacja Pracy”
al. Kilińskiego 12
09-402 Płock
Dyżur w Redakcji
środy w godz. 10.15-12.00
fax. 024/366 41 13
kom. 604 39 60 41
lub 601 28 72 44
e - mail: humanizacja@wlodkowic.pl
www.humanizacja-pracy.pl

ISSN 1643 – 7446

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



HUMANIZACJA PRACY

**Społeczne wymiary pracy
w póżnym kapitalizmie**

Redakcja naukowa
Elżbieta Kolasińska
Adam Mrozowski
Joanna Róg-Ilnicka

Kwartalnik

3 (281)

Płock 2015 (XLVIII)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Elżbieta Kolasińska, Adam Mrozowicki,
Joanna Róg-Ilnicka,

SEKRETARZ: Wiesław Koński

SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki

REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

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

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

**Numer dofinansowany przez Instytut Socjologii,
Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego**

PŁOCK 2015

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Elżbieta Kolasińska, Adam Mrozowicki, Joanna Róg-Ilnicka Wprowadzenie	15
Danuta Walczak-Duraj Společne i moralne konsekwencje urynkowania pracy w Polsce. Przykład szkolnictwa wyższego i służby zdrowia	17
Sławomira Kamińska-Berezowska Wybrane aspekty pracy emocjonalnej w aktywności liderów związków zawodowych w Polsce	35
Magdalena Andrałojć The Nature of Work and its Social Dimension from an Economic and Sociological Point of View	49
Piotr Ostrowski, Wojciech Figiel The Portrait of an Entrepreneur: Discursive Representation of Employers in the Polish Opinion-Making Weeklies	67
Olga Czeranowska Occupational Identity on the Flexible Labour Market	81
Kamila Biały Wzorzec cyklotymiczny jako pewien typ biografii zawodowej w kontekście ładu korporacyjnego w posttransformacyjnej Polsce	93
Martyna Roszkowska Edukacja a rynek pracy. Kompetencje przyszłych nauczycieli w świetle wyników badań studentów Pedagogiki Uniwersytetu Zielonogórskiego	109
Paweł Przyłęcki The Assessment of Implementing the Policies of Flexicurity in Poland	123
Agnieszka Kalbarczyk Czy polscy bezrobotni mogą zwiększyć swoją zatrudnialność? Możliwości rozwijania osobistej zatrudnialności w kontekście nowej roli publicznych służb zatrudnienia	137
Andrzej Lemański Rola pracownika XXI wieku: czy maszyny zastąpią ludzi? Konkurencja czy kooperacja?	153
Jacek Mianowski Zastosowanie założeń etyki dobrej roboty Richarda Sennetta i koncepcji axiological other Floriana Znanieckiego w kulturze organizacyjnej w Polsce	167

Slaviana Holc	
Etyczny wymiar produkcji partnerskiej w społeczeństwie informacyjnym	181
Jagoda Jezior	
Przyczyny podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej a sytuacja pracy na własny rachunek	199
Agnieszka Krzętowska, Barbara A. Sypniewska, Andrzej Jagodziński	
Metody poszukiwania pracy	217
Dorota Wiszejko–Wierzbicka	
Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób z zespołem Aspergera	233
Jerzy Baruk	
Wspomaganie działalności przedsiębiorstw usługami publicznymi ukierunkowanymi na rozwój pracowników	245
Rafał Grupa, Paweł Grund	
Sprawna rekrutacja narzędziem efektywnego doboru kadry pracowniczej	261
Agnieszka Polanowska	
Metody pomiaru i oceny kompetencji zawodowych w świetle analizy porównawczej	279
Sandra Kryska, Tomasz Holecki	
Czynniki wpływające na chęć skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego	293
RECENZJA	
Monika Mularska–Kucharek, <i>Kapitał społeczny a jakość życia. Na przykładzie zbiorowości wielkomejskiej</i> . Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, ss. 224–recenzja Kamil Brzeziński	305
Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH - opracowała Anna Radwańska	
Stosunki przemysłowe	309
Ainsworth S., Cutcher L., Thomas R.	
Idee, które działają: mobilizacja australijskich pracowników dzięki wykorzystaniu dyskusji o prawach	309
Bruun N., Johansson C.	
Sankcje za niezgodne z prawem podejmowanie działań zbiorowych w krajach nordyckich oraz w Niemczech	309

Doellgast V., Sarmiento-Mirwaldt K.	
Liberalizacja rynkowa i zmiany w stosunkach zatrudnieniowych w niemieckiej branży telekomunikacyjnej	310
Ebisuno S.	
Relacje pomiędzy zarządzającymi a zarządzanymi w okresie wysokiego wzrostu gospodarczego: japoński styl zarządzania zbiorowymi stosunkami pracy	311
Geppert M. [et al.].	
Zbiorowe stosunki pracy w europejskich hipermarketach: wpływy kraju pochodzenia i kraju goszczącego	312
Huke N., Tietje O.	
Pomiędzy kooperacją i konfrontacją : zasoby władzy i strategie hiszpańskich związków zawodowych CCOO i UGT podczas kryzysu europejskiego	313
Kaufman B. E.	
Wyjaśnienie zasięgu i głębokości głosu pracowniczego w firmach: model czynnika popytu na głos pracowniczy	314
Laulom S., Lo Faro A.	
Remedia na niezgodne z prawem działania zbiorowe we Francji, Belgii, Włoszech i Hiszpanii	314
Meardi G.	
Stosunki pracy pod presją? Reformy we Włoszech i Hiszpanii podczas wielkiej recesji	315
Rosado Marzán C. F., Nikitas M. A.	
Danbury Hatters w Szwecji: amerykańska perspektywa środków zaradczych i sankcji dostępnych dla pracodawcy, który odczuwa skutki niezgodnych praktyk pracowniczych ze strony związków zawodowych	316
Schmalz S., Dörre K.	
Podejście dotyczące tzw. zasobów władzy: instrument służący do analizy możliwości działania związków zawodowych	317
Snape E., Redman T., Gould-Williams J.	
Jak „zbiorowe” jest zachowanie wynikające z członkostwa związkowego? Ocena czynników decydujących o zachowaniach indywidualnych i zbiorowych	318
BIBLIOGRAFIA	
Stosunki przemysłowe - opracowała Ewa Wyglądała	319

CONTENTS

ARTICLES

Elżbieta Kolasińska, Adam Mrozowicki, Joanna Róg – Ilnicka Introduction	15
Danuta Walczak – Duraj Social and Moral Consequences of the Marketisation of Labour in Poland. The Example of Higher Education and Health Care	17
Sławomira Kamińska – Berezowska Selected Aspects of Emotional Work in the Activity of Trade Union Leaders in Poland	35
Magdalena Andrałojć The Nature of Work and its Social Dimension from an Economic and Sociological Point of View	49
Piotr Ostrowski i Wojciech Figiel The Portrait of an Entrepreneur: Discursive Representation of Employers in the Polish Opinion-Making Weeklies	67
Olga Czeranowska Occupational Identity on the Flexible Labour Market	81
Kamila Biały Cyclothymic Pattern as some Type of Professional Biography in the Context of Corporate Order in Posttransformative Poland	93
Martyna Roszkowska Education and Labour Market. The Competences of Future Teachers in the Light of Research on the Students of Pedagogy at University of Zielona Góra	109
Paweł Przyłęcki The Assessment of Implementing the Policies of flexicurity in Poland	123
Agnieszka Kalbarczyk Are the Polish Unemployed Able to Increase their Employability? The Possi- bilities of Increasing Personal Employability in the Context of the New Role of Public Employment Services	137
Andrzej Lemański Employee's Role in 21 st Century: Will Machines Replace Humans? Competition or Cooperation?	153

Jacek Mianowski	
Applying the Assumptions of Richard Sennett's Ethic of Good Work and Florian Znaniecki's Axiological Other in the Organizational Culture in Poland	167
Slaviana Holc	
The Ethical Dimension of Production Partnership in the Information Society	181
Jagoda Jezior	
The Reasons of Undertaking Individual Self-Employment and the Situation of Self - Employment	199
Agnieszka Krzętowska, Barbara A. Sypniewska, Andrzej Jagodziński	
Job-Hunting Methods	217
Dorota Wiszejko – Wierzbicka	
Psychosocial Conditions of Vocational Activity of the People with the Asperger Syndrom	233
Jerzy Baruk	
Supporting the Activity of Enterprises by the Public Services Aimed at Employees' Development	245
Rafał Grupa, Paweł Grund	
Efficient Rrecruitment as a Tool of the Eeffective Selection of Workforce	261
Agnieszka Polanowska	
The Methods of Measurement and the Evaluation of Professional Competences in the Light of Comparative Analysis	279
Sandra Kryska, Tomasz Holecki	
The Factors Influencing the Need for Taking Supplementary Maternity Leave and Parental Leave	293
REVIEWS	
Monika Mularska– Kucharek, <i>Social capital and quality of life. The case of a big city community</i> . Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, pp. 224 – reviewer by Kamil Brzeziński	305
FROM FOREGIN PUBLICATIONS - by Anna Radwańska	
Industrial relations	309
Ainsworth S., Cutcher L., Thomas R.	
Ideas that Work: Mobilizing Australian Workers Using a Discourse of Rights	309

Bruun N., Johansson C.	
Sanctions for Unlawful Collective Action in the Nordic Countries and Germany	309
Doellgast V., Sarmiento-Mirwaldt K.	
The Liberalisation of the Market and the Change in Employment Relations in the German Telecommunication Sector	310
Ebisuno S.	
Labor-Management Relations During High Economic Growth: Japanese-Style Labor-Management Relations	311
Geppert M. [et al.]:	
Industrial Relations in European Hypermarkets: Home and Host Country Influences	312
Huke N., Tietje O.	
Between Cooperation and Confrontation: Power Resources and Strategies of the Spanish Trade Unions COOO and UGT during the Eurocrisis	313
Kaufman B. E.	
Explaining Breadth and Depth of Employee Voice Across Firms: a Voice Factor Demand Model	314
Laulom S., Lo Faro A.	
Remedies for Unlawful Collective Action in France, Belgium, Italy, and Spain	314
Meardi G.	
Labour Relations under Pressure? The Reforms in Italy and Spain during the Great Recession	315
Rosado Marzán C. F., Nikitas M. A.	
Danbury Hatters in Sweden: a U.S. Perspective on the Available Remedies and Sanctions for Employers who Suffer Unfair Labor Practices by Labor Unions	316
Schmalz S., Dörre K.	
The Approach to Power Resources: An Instrument of the Analysis of the Opportunities for Trade Union Actions	317
Snape E., Redman T., Gould-Williams J.	
How “Collective” is Union Citizenship Behavior? Assessing Individual and Coworker Antecedents	318
BIBLIOGRAPHY	
Industrial relations - by Ewa Wyglądała	319

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Эльжбета Колясиньска, Адам Мрозовицки, Иоанна Руг-Ильница	
Введение	15
Данута Вальчак-Дурай	
Общественные и моральные последствия перехода к рыночной системе работы в Польше на примере системы высшего образования и здравоохранения	17
Славомира Калиньска-Березовска	
Избранные аспекты эмоциональной работы в активности профсоюзных лидеров в Польше	35
Магдалена Андралойц	
Характер работы и её общественный размер при экономической и социологической трактовке	49
Пётр Островски, Войцех Фигель	
Портрет предпринимателя: дискурсивное изображение работодателей в польских журналах формирующих общественное мнение	67
Ольга Черановска	
Профессиональное самосознание в условиях эластичного трудового рынка	81
Камила Бялы	
Циклотемический образец как особый тип профессиональной биографии в контексте корпоративного порядка в посттрансформационной Польше	93
Мартына Рошковска	
Образование и трудовой рынок. Компетенции будущих учителей в аспекте результатов исследований студентов педагогики Университета в Зелёна-Гуре	109
Павел Пшилэнцки	
Оценка введения политики «флексикьюрите» в Польше	123
Агнешка Кальбарчик	
Могут ли польские безработные увеличить своё трудоустройство? Возможности развития личного трудоустройства в контексте новой роли общественных служб по приёму на работу	137
Анджей Леваньски	
Роль работника XXI века – смогут ли машины заменить людей? Конкуренция или кооперация ?	153

Яцек Мянговски

Применение предпосылок этики хорошей работы Р. Сенетта и концепции axiological other Ф. Знанецкого в организационной культуре в Польше	167
---	------------

Славяна Хольц

Этический размер партнёрского производства в информационном обществе	181
---	------------

Ягода Езёр

Причина начала индивидуальной хозяйственной деятельности и ситуация работы за свой счёт	199
--	------------

Агнешка Кшентовска, Барбара А. Сыпневска, Ягодзиньски Анджей

Методы поисков работы	217
------------------------------------	------------

Дорота Вешейко-Вежбицка

Психообщественные условия профессиональной активности людей с синдромом Аспергера	233
--	------------

Ежи Барук

Поддерживание деятельности предприятий с помощью общественных услуг направленных на развитие работников	245
--	------------

Рафал Група, Павел Грунд

Хороший рекрутинг работников – орудие эффективного набора рабочих сил	261
--	------------

Агнешка Поляновска

Методы измерения и оценки профессиональных компетенций в аспекте сравнительного анализа	279
--	------------

Сандра Крыска, Томаш Холецки

Факторы влияющие на желание воспользоваться дополнительным декретным и родительским отпуском	293
---	------------

РЕЦЕНЗИЯ

Моника Мулярска-Кухарек: <i>Общественный капитал и уровень жизни. На примере жителей больших городов.</i> Издательство Лодзкого университета, Лодзь 2013, сс 224 – рецензия Бжезиньски Камиль	305
---	-----

ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ- разработала Анна Радваньска

Промышленные отношения	309
-------------------------------------	------------

Аинсворт С., Катхэр Л., Томас Р.

Идеи, которые действуют: мобилизация австралийских работников благодаря использованию дискуссий об их правах	309
---	------------

Бруун Н., Йохансон Ц.

Санкции из-за неправомерных коллективных действий выступающих в нордических странах и в Германии	309
---	------------

Доэльгаст В., Сарменто-Мирвальд К.	
Рыночная либерализация и изменения в трудоустройственных отношениях немецкой телекоммуникационной отрасли	310
Эбусуно С.	
Взаимоотношения между управляющими и управляемыми в период высокого экономического роста: японский стиль управления коллективными трудовыми отношениями	311
Гепперт М. и др.	
Коллективные трудовые отношения в европейских гипермаркетах: влияния страны происхождения и гостящей страны	312
Гукэ Н., Тетье О.	
Между кооперацией и конфронтацией: фонды власти и стратегии испанских профсоюзов ЦООО и УГТ (ССООО и UGT) во время европейского кризиса	313
Кауфман Б.Е.	
Выяснение пределов и глубины рабочего голоса в фирмах: модель фактора спроса на голос рабочих	314
Ляулём С., Ле Фаро А.	
Ремедиум против незаконных коллективных действий во Франции, Бельгии, Италии и Испании	314
Мэарди Г.	
Трудовые отношения под давлением? Реформы в Италии и Испании в период большого регресса	315
Росадо Марзан Ц. Ф., Никитас М.А.	
Данбург Гатэрс в Швеции: американская перспектива контрмер и санкций доступных для работодателя, ощущающего результаты незаконных рабочих действий со стороны профсоюзов	316
Шмальц С., Дорре К.	
Подход к так называемым фондам власти: инструмент служащий анализу возможности профсоюзных действий	317
Снаппе Э., Редман Т., Гулд-Вильямс Й.	
Насколько «коллективным» является поведение вытекающее из профсоюзного членства? Оценка факторов решающих об индивидуальном и коллективном поведении людей	318

БИБЛИОГРАФИЯ

Промышленные отношения – разработала Ева Выгльондала	319
---	------------

Wprowadzenie

Szeroki zakres znaczeniowy pojęcia pracy we współczesnych społeczeństwach rodzi szereg wyzwań natury teoretycznej, metodologicznej i praktycznej. Z jednej strony, przemiany kulturowe, społeczne i ekonomiczne związane z „kryzysem Fordyzmu” wymagają wyjścia poza redukcjonistyczne identyfikowanie pracy z zatrudnieniem i uwzględnienia różnego rodzaju aktywności poza tradycyjnie rozumianym rynkiem pracy, których celem jest podtrzymanie i reprodukcja biologicznych, społecznych i kulturowych warunków życia ludzi. Z drugiej strony, analizy rynku pracy, organizacji pracy, karier zawodowych i tożsamości zawodowych stają się coraz bardziej złożone w wyniku ekspansji elastycznej, opartej na intensywnych przepływach kapitału, informacji i ludzi, post-fordowskiej odmiany kapitalizmu. Dla zrozumienia przemian w sferze pracy i przebudowy polityki społecznej coraz pilniejsza staje się analiza praktyk, których efektem jest konstruowanie różnicy między pracą „standardową”, niestandardowym zatrudnieniem i brakiem pracy, a w konsekwencji zakresu praw socjalnych i obywatelskich przynależnych różnym kategoriom pracowników. W tym sensie, analiza społecznych znaczeń pracy jest nie tylko wyzwaniem teoretycznym, lecz również problemem praktycznym i politycznym.

Tematem przewodnim oddawanego do rąk Czytelników numeru „Humanizacji Pracy” są „Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie”. Wspólnym mianownikiem tekstów są uwarunkowania, wymiary, formy, znaczenia i konsekwencje przemian w sferze pracy i zatrudnienia w społeczeństwie polskim, i innych społeczeństwach europejskich. Autorzy poruszają problemy urynkowania pracy w Polsce, przemiany roli, biografii i tożsamości pracownika w XXI wieku. Analizują procesy reinterpretacji doświadczeń w sferze pracy przez pracowników, m.in. za pomocą kategorii pracy emocjonalnej. Bardzo istotnym punktem odniesienia dla części z tekstów są kwestie etyczne związane z nowymi formami, miejscami i sektorami zatrudnienia. Autorzy stawiają ważne pytanie, na ile nowe wzorce zarządzania, modele pracy i kultura organizacyjna są zakorzenione w systemach wartości i nowych instytucjach społecznych. W podobnym kontekście analizowany jest również dyskurs medialny towarzyszący przemianom kapitalizmu w Polsce, który uprzywilejowuje, zdaniem Autorów jednego z tekstów, perspektywę pracodawców w opisach współczesnych stosunków pracy.

Osobną grupę artykułów stanowią te, które dotyczą nieco analiz rynku pracy w kontekście wyzwań praktycznych związanych z elastycznym zatrudnieniem. Rozważane są w nich między innymi problemy związane z implementacją rozwiązań *flexicurity* w Polsce, działalnością publicznych służb zatrudnienia nakierowanych na zwiększanie zatrudnialności bezrobotnych,

barierami aktywności zawodowej osób z zespołem Aspergera, a także wchodzeniem na rynek pracy absolwentów studiów wyższych i podejmowaniem własnej działalności gospodarczej. Naukowej refleksji poddane zostały również sposoby poszukiwania pracy na współczesnym rynku pracy, mechanizmy rekrutacji i doskonalenia zawodowego pracowników, ich gotowość do korzystania z praw pracowniczych (takich, jak urlop macierzyński i rodzicielski), a także metody pomiaru i oceny ich kompetencji zawodowych. Domknięciem numeru jest recenzja książki oraz zestawienie bibliografii obejmujące problematykę hasła: stosunki przemysłowe.

Większość tekstów zamieszczonych w niniejszym tomie stanowią artykuły napisane pod wpływem dyskusji na temat społecznych wymiarów i granic pracy zainicjowanej przez Sekcję Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Kolejną grupę tekstów stanowią nadesłane do redakcji pisma, a ich tematyka koresponduje z toczącą się dyskusją w ramach Sekcji. Inspirująca i kreatywna dyskusja wokół problematyki społecznych granic pracy zaowocowała opracowaniami, które rekomendujemy Czytelnikom z nadzieją, że będzie to interesująca lektura.

Elżbieta Kolasińska, Adam Mrozowski, Joanna Róg –Ilnicka

Danuta Walczak-Duraj

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Instytut Socjologii

Katedra Socjologii Polityki i Moralności

e-mail: dduraj@uni.lodz.pl

Spółeczne i moralne konsekwencje urynkowienia pracy w Polsce. Przykład szkolnictwa wyższego i służby zdrowia

Abstrakt

Podstawowym celem niniejszych rozważań jest próba ukazania kierunków i najważniejszych konsekwencji procesu urynkowienia pracy w Polsce w odniesieniu do systemu szkolnictwa wyższego i systemu opieki zdrowotnej. Bardzo głębokie zmiany jakie zaszły w tych obszarach aktywności zawodowej, zwłaszcza zaś dość gwałtowna zmiana logiki funkcjonowania uczestników „rynku” usług medycznych i edukacyjnych będzie analizowana z perspektywy najważniejszych zmian o charakterze systemowym. Zmiany te prowadzić będą do przededefiniowania dwóch par ważnych społecznie i etycznie ról: nauczyciela i ucznia (uczących i nauczanych) oraz lekarza i pacjenta.

Słowa kluczowe: urynkowienie pracy, usługi, szkolnictwo wyższe, służba zdrowia.

Wprowadzenie

Główna teza niniejszych rozważań sprowadza się do stwierdzenia, że negatywne konsekwencje urynkowienia pracy w edukacji a zwłaszcza w szkolnictwie wyższym i służbie zdrowia są przede wszystkim wynikiem: przyjęcia nieadekwatnego systemu rozwiązań rynkowych a nie samego rynku, oraz kierowania się założeniem, iż „niewidzialna ręka rynku” będzie wystarczającym mechanizmem osiągania celów przypisanych służbie zdrowia i szkolnictwu wyższemu. Stąd też wyraźnie występujące deficyty dotyczące m.in. takich podstawowych wartości społecznych i etycznych jak: dobro wspólne, spójność społeczna, poczucie odpowiedzialności, dyspozycje etyczne jednostki, honor czy tolerancja nie mogą zostać usunięte poza relację firma – klient, świadczeniodawca- świadczeniobiorca. Ten typ relacji nie może być ani jedyny ani dominujący w tych obszarach ludzkiej aktywności, które aby były skuteczne, również w dłuższej perspektywie czasowej, muszą opierać się przede wszystkim na wysokim poziomie zaufania i poczuciu odpowiedzialności. Przy czym urynkowienie pracy rozumiane jest tutaj jako systematyczne monitorowanie procesu świadczenia usług medycznych

i edukacyjnych z perspektywy relacji podaży i popytu oraz oczekiwanej efektywności ekonomicznej. Zakłada się przy tym, iż biorąc pod uwagę specyfikę świadczonych usług czysta logika rynku może stanowić dekomponujący czynnik wzajemnych relacji między kategorią świadczeniodawców i świadczeniobiorców.

Stosując Weberowską perspektywę i jej uporządkowanie ujęte w określone ramy ładu aksjonormatywnego do analizy wzajemnych relacji między gospodarką rynkową a społeczeństwem, należy przede wszystkim stwierdzić, że relacje te nabierają określonej treści w zinstytucjonalizowanych zachowaniach jednostek. W odniesieniu do interesujących nas tutaj zagadnień związanych z niezamierzonymi i nie zawsze przewidzianymi konsekwencjami urynkowania pracy w Polsce problem polega na tym, że owe ramy aksjonormatywne w zglobalizowanej gospodarce, funkcjonującej przede wszystkim w logice neoliberalnego systemu rynkowego, nacechowane są daleko idącą instrumentalizacją podstawowych wartości etycznych, takich jak zaufanie, odpowiedzialność czy lojalność. Oczywistym jest, stosując nawet zdroworozsądkowe interpretacje, że dominacja takiego ładu etycznego w gospodarce rynkowej stanowi nie tylko wygodny punkt wyjścia do multiplikowania nierówności ekonomicznych w wymiarze globalnym, ale również nie pozostaje bez wpływu na etykę pracy czy etos pracy. Tym bardziej, że etyka pracy i ideologia pracy w ich tradycyjnym ujęciu zmieniają się nie tylko pod wpływem procesów przewartościowywania treści pracy i form zatrudnienia, ujętych w ogólne ramy urynkowania pracy, ale również pod wpływem coraz bardziej wszechobecnej i medialnie wzmacnianej (również przy użyciu mediów elektronicznych) ideologii konsumeryzmu.

Mało odpowiedzialne „przekierowywanie” licznych, choć wewnętrznie bardzo zróżnicowanych kategorii zawodowych i grup społeczno-zawodowych na ścieżkę konsumpcji jako wiodącego kryterium, za pomocą którego coraz częściej jednostki budują swoją indywidualną i społeczną tożsamość, ułatwia nie tylko w miarę „bezpieczne” zawłaszczanie ich szans życiowych w wymiarze ekonomicznym (Walczak-Duraj 2014a), ale prowadzi również do demonstrowania „wymuszonej” kontradeologii pracy (zob. szerzej Walczak-Duraj 2014b). Konsekwencje wyłanianie się różnych odmian kontradeologii pracy prowadzą m.in. do sfragmentaryzowania, indywidualizacji, rozproszenia i niespójności etosu pracy w Polsce; rozproszenia, dywersyfikacji i osłabienia potencjału kapitału społecznego oraz do wyraźnych symptomów dezintegracji społecznej na wielu poziomach struktury społecznej. Zgeneralizowanym wskaźnikiem tych złożonych procesów jest m.in. obniżenie standardów etycznych wśród wykonawców zawodów zaufania społecznego, funkcjonujących w szeroko pojętej sferze usług, w tym w służbie zdrowia i edukacji. Pojawia się więc podstawowe pytanie o to, czy

w niektórych obszarach gospodarki rynkowej zamiast dominującego urynkowienia pracy moglibyśmy próbować ów rynek uspołecznic?. Jak dotychczas bowiem mamy przede wszystkim do czynienia z tendencją do prywatyzowania zysku i uspołeczniania ryzyka i strat. Niekorzystny proces urynkowienia pracy w sferze takich usług publicznych jak służba zdrowia, oświata czy szkolnictwo wyższe prowadzi m.in. do obniżania się jakości usług, ograniczania dostępności czy pogarszania się warunków pracy. Logika urynkowienia pracy w wyżej wymienionych obszarach tak specyficznych usług jak edukacja i zdrowie obywateli stawia w wyraźnej opozycji paradygmat dobrych usług i paradygmat zysku.

1. Wiodące problemy usług edukacyjnych - przykład szkolnictwa wyższego

Od początku transformacji systemowej w Polsce, opartej m.in. na logice gospodarki rynkowej edukacja, zwłaszcza na poziomie studiów wyższych, traktowana jest jako wiodący priorytet zarówno polityki społecznej jak i najważniejszy czynnik rozwoju społecznego. Kolejne wydania *Diagnozy Społecznej* pokazują, iż wykształcenie, zwłaszcza wykształcenie wyższe, jest pozytywnie skorelowane z innymi, ważnymi cechami położenia społecznego, zarówno w sensie obiektywnym, jak i subiektywnym, czy też z wiodącymi komponentami kapitału społecznego, jakością życia i poczuciem dobrostanu społecznego. Jednak z perspektywy założeń neoliberalnej ideologii wykształcenie stanowi przede wszystkim nie tyle wartość autoteliczną dla jednostki, co wartość rynkową. Ta wyraźna i moim zdaniem przesadna instrumentalizacja wykształcenia, zwłaszcza wykształcenia uniwersyteckiego, nie zawsze prowadzi do pozytywnych efektów, nie mówiąc już o tym, iż w bardzo szybkim tempie doprowadziła w Polsce do redefinicji istoty uniwersytetów, przed którymi postawiono te same zadania co przed wyższymi szkołami zawodowymi. Co więcej, publicznie formułowane połamanki pod adresem wyższych uczelni przez przedstawicieli biznesu, dotyczące słabego przygotowania absolwentów do wykonywania konkretnej pracy zawodowej, są nie tylko dowodem na to, że nie rozumieją oni zarówno zachodzących przemian w zakresie treści i form pracy, jak i tego, że od absolwentów wyższych uczelni winni raczej oczekiwać innych umiejętności i predyspozycji. Takich jak choćby szeroko rozumianego, krytycznego podejścia do zastanych sytuacji pracy, innowacyjności, wysokiego poziomu inteligencji emocjonalnej i społecznej oraz wysokich standardów etycznych, które są przecież obecnie wpisywane wręcz w wyrafinowane strategie biznesowego marketingu komunikacyjnego. Przechodzenie od dotychczas dominujących, twardych metod zarządzania do miękkich, powoduje, że złożona i trudna do realizacji idea społecznej odpowiedzialności firmy (*corporate social respon-*

sibility) wobec szeroko ujętej kategorii interesariuszy (*stakeholders*) wymaga zatem zarówno od kadry kierowniczej jak i od szeregowych pracowników odpowiednich umiejętności społecznych i dyspozycji etycznych. Ten typ umiejętności i dyspozycji każdego studenta wyższej uczelni, a zwłaszcza uniwersytetu, winien być w większym stopniu niż dotychczas doceniany zarówno przez w założeniach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w założeniach samych wyższych uczelni jak i w oczekiwaniach podmiotów gospodarczych czy instytucji życia publicznego.

Można odnieść wrażenie, że dopiero w ostatnich latach bardzo powoli decydenci odpowiedzialni za kształcenie na poziomie wyższym zaczęli zdawać sobie sprawę z tego, że wiodącym, a w niektórych ujęciach jedynym celem szkolnictwa wyższego nie może być jego eufunkcjonalność wobec ilościowego i jakościowego zapotrzebowania rynku pracy. Nie tylko dlatego, że i tak dopasowanie rynku edukacyjnego do rynku pracy jest z wielu powodów niezmiernie trudne, ale również dlatego, że wykształcona jednostka nie może być postrzegana tylko z perspektywy mechanizmów rynkowych, gdzie wiedza traktowana jest w kategoriach komercyjnych. Takie podejście do kształcenia na poziomie wyższym, zwłaszcza uniwersyteckim spowodowało, że jego urynkowanie wywołało znaną wszystkim ekspansję liczby wyższych uczelni (obecnie w Polsce funkcjonuje ponad 400 wyższych uczelni¹ kształcących na bardzo różnym poziomie) i inflację dyplomów oraz obniżenie poziomu nauczania. Przy tak rozbudowanej infrastrukturze edukacyjnej na poziomie wyższym konsekwencje niżu demograficznego w postaci zmniejszającej się liczby kandydatów na studia stanowią nie lada wyzwanie dla polityki edukacyjnej państwa; choćby z tego powodu, że dość często obroną przed utratą potencjalnych kandydatów na studia jest oferowanie atrakcyjnych w swej nazwie kierunków i specjalności, które nie powinny się znaleźć w ofercie uczelni wyższej, zwłaszcza państwowego uniwersytetu. Cieszy jednak fakt, iż nowa Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego kładąc nacisk na konieczność popularyzacji wiedzy i nauki nie odwołuje się jedynie do argumentów podażowo-popytowych, ale również do ich społecznej funkcji.

Oczywistym jest bowiem fakt, że jeśli uczelnia przyjmuje wszystkich chętnych, a wśród nich znaczący odsetek stanowią kandydaci, którzy z wymogami matury uporali się dopiero w drugim podejściu (sierpień), to nie chcąc tracić takich studentów uczelnie zmuszane są do obniżania poziomu wymagań. Co więcej, obecnie studenci są świadomi tego, że to od ich obecności na studiach zależy być albo nie być dla wielu kierunków czy uczelni (nie tylko prywatnych), o stabilizacji zatrudnienia kadry naukowo-

¹ W całej Unii Europejskiej funkcjonuje ponad 4 tys. wyższych uczelni na których kształci się około 19 milionów studentów i pracuje około 1,5 miliona nauczycieli akademickich, naukowców i badaczy – www.naukawpolsce.pap.pl – data odczytu: 25.10. 2014.

dydaktycznej nie wspominając. Jednocześnie, według najnowszych szacunków, połowa absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (rok 2014 został ogłoszony przez MEN Rokiem Zawodowców) kończy je bez przygotowania do zawodu, czyli nie zdaje egzaminu zawodowego; głównie z powodu niedostatecznych kompetencji nauczycieli. W technikach egzamin dojrzałości zdaje zaledwie 54 proc. uczniów (w liceach – ponad 80 proc.). Szkoły zawodowe nie są również dostosowane ze swoim profilem kształcenia do potrzeb rynku – na niektóre zawody nie ma wcale popytu a do innych, które się pojawiły, szkoły zawodowe nie przygotowują (Anannikova 2014: 5). Stąd też w ostatnich latach podejmuje się szereg działań, które zdaniem pomysłodawców doprowadzą do tego, iż edukacja na poziomie ponadgimnazjalnym będzie bardziej dostosowana, z jednej strony do wyzwań szybko zmieniającego się rynku pracy, na którym gros młodych ludzi, z różnym poziomem wykształcenia (również wyższym) nie może podjąć swojej pierwszej pracy zasilając, tak jak w wielu krajach Unii Europejskiej rzesze bezrobotnych (lub latami funkcjonując w ramach niepracowniczych form zatrudnienia – m.in. na tzw. umowach „śmieciowych”), z drugiej zaś do wymagań współczesnego, zglobalizowanego świata.

Czysto rynkowe podejście do relacji wyższa uczelnia – gospodarka, student – pracownik naukowo - dydaktyczny powoduje, że w procesie nauczania na poziomie uniwersyteckim wiedza ulega komercjalizacji i traci się to, co jest najważniejsze: ideał człowieka wykształconego, o określonych cechach charakteru i kompetencjach etycznych (np. poczucie odpowiedzialności, uczciwość), traktowanych coraz częściej jako składowa część kompetencji zawodowych w ogóle; krytycznego wobec zastanej rzeczywistości; zdolnego do samodzielnego formułowania problemów i poszukiwania sposobów ich rozwiązywania. Oczywiście jest, że taki model kształcenia nie może być ani masowo realizowany ani poddany tylko regułom rynkowym. Nie wydaje się jednak, by ostatnie pomysły Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotyczące wydzielania już nie tylko flagowych uczelni, które najlepiej odpowiadają na oczekiwania rynku pracy, przygotowując absolwentów w ramach kierunków zamawianych, ale dzielenie wyższych uczelni (a w ich ramach poszczególne wydziały) na te, które mogą realizować ogólnoakademicki program kształcenia i na te, które mogą realizować tylko program zawodowy, były do końca przemyślane.

Pomysłów na unowocześnienie szkolnictwa wyższego, rozumianych nadal przede wszystkim jako większe dopasowanie rynku usług edukacyjnych na poziomie wykształcenia wyższego do wymogów rynku (idea partnerstwa i współpracy z pracodawcami w tym przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy), podniesienie jakości kształcenia, czy internacjonalizacja i interdyscyplinarność kształcenia, jest wiele. Tak np. w 2011 r. Rada Unii Eu-

ropejskiej ds. edukacji (składająca się z ministrów edukacji krajów członkowskich) wśród rekomendacji dotyczących m.in. unowocześnienia szkolnictwa wyższego, przedstawionych UE, wyznaczyła cele dotyczące zwiększenia konkurencyjności wśród uczelni, zwiększenia mobilności wśród studentów i naukowców, zachęcania uczelni do współpracy z biznesem przy przygotowywaniu nowego, rzetelnego rankingu uczelni z całej Europy (www.kluczdokariery.pl/edukacja/strefa-studenta/aktualnosci/ar...). W kluczowym zapisie strategii Europa 2020 stwierdza się przy tym, że pod koniec wskazanej dekady liczba młodych osób (30-34 lata) z wyższym wykształceniem powinna osiągnąć w Europie 40 proc. (ibidem). W Regionalnych Programach Operacyjnych na lata 2014-2020, firmowanych przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego Unii Europejskiej, Narodową Strategię Spójności dla Rozwoju Polski i Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (www.poin.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx) znajduje się 6 Programów Operacyjnych: PO -Inteligentny Rozwój 2014-2020, PO- Infrastruktura i Środowisko 2014-2020, PO- Polska Cyfrowa 2014-2020, PO –Polska Wschodnia 2014- 2020, PO – Pomoc Techniczna 2014- 2020 oraz PO - Wiedza Edukacja Rozwój, w ramach którego wśród czterech osi priorytetowych jest oś: Szkolnictwo Wyższe dla Gospodarki i Rozwoju. Celem tej osi jest: *Dostosowanie kształcenie na poziomie wyższym do wyzwań rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa oraz poprawa międzynarodowej pozycji szkolnictwa wyższego* ([www. www.efs.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx](http://www.efs.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx)).

W tym samym paradygmacie rozwojowym dotyczącym szkolnictwa wyższego w Polsce, mieści się uruchamiany od nowego roku akademickiego 2014/2015 rządowy Program Rozwoju Kompetencji, w ramach którego studenci będą uczyć się m.in. przedsiębiorczości, zarządzania czasem, efektywnej komunikacji i skutecznego rozwiązywania problemów. Na realizację tego programu do 2020 r. rząd planuje przeznaczyć ponad miliard złotych. Z wypowiedzi minister L. Kolarskiej – Bobińskiej wynika, że: *Program ma też wspierać nowoczesne metody nauczania, interdyscyplinarność studiów czy wykorzystanie nowych technologii w edukacji* (www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/zajecia-przygow.....). Program Rozwoju Kompetencji, w którym na pilotaż przeznaczono 50 milionów zł., podzielonych na 39 szkół wyższych wyłonionych w konkursie (21 publicznych i 18 niepublicznych), wśród których znalazły się przede wszystkim uniwersytety (lider-Uniwersytet Wrocławski), trzy uczelnie techniczne, trzy medyczne, trzy państwowe wyższe szkoły zawodowe i jedna uczelnia artystyczna, współtworzony był przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Intencje współtwórcy Programu nie pozostawiają wątpliwości, iż ma on przede wszystkim służyć polskiej gospodarce; nie podnosi się w nim np. tego, że dobrze wykształcony absolwent wyższej uczelni to nie tylko dodatkowy zasób kapitału ludzkiego, ale również kapitału społecznego, kulturowego czy

lepszą podstawą do szybszego tworzenia społeczeństwa obywatelskiego. Dyrektor NCBiR stwierdza bowiem, że: *Polska gospodarka potrzebuje dobrze wykształconych, a jednocześnie kreatywnych i przedsiębiorczych absolwentów uczelni. Wspieramy polskie innowacyjne firmy nie tylko dofinansowując prace badawczo-rozwojowe, ale także inwestując w rozwój ich przyszłych pracowników* (www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/zajecia-przygotow....)².

Obecnie na wizerunek nowoczesnej uczelni składa się zazwyczaj zarówno poszukiwanie innowacyjnych metod i form kształcenia jak i prowadzenie w szerokim zakresie edukacji całościowej (*lifelong learning*). W wielu już środowiskach akademickich w Polsce działania na rzecz upowszechniania takiego wizerunku własnej uczelni stały się kluczowym czynnikiem w konkurencji o potencjalnego studenta. Problematyce tej poświęca się coraz więcej cyklicznych konferencji, czego przykładem jest choćby dziesięć edycji konferencji: *Rozwój e-edukacji w ekonomicznym szkolnictwie wyższym* (www.e-edukacja.net) czy Kongres Rozwoju Edukacji zorganizowany na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach (12-13 listopada 2014 roku).

W ramach projektu dotyczącego strategii rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku, przygotowanego w 2010 roku przez konsorcjum *Ernst & Young Business Advisory* i Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (raport częściowy projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej: *Człowiek – najlepsza inwestycja*) stwierdza się, że: *Nadrzędnym celem proponowanej strategii jest znaczące podniesienie jakości w trzech najważniejszych obszarach działania szkolnictwa wyższego: w kształceniu, badaniach naukowych oraz relacji uczelni z ich otoczeniem społecznym i gospodarczym* (strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020- www.nauka.gov.pl/strategia-rozwoju-sw-do-roku-2020/ :6). W związku z tak określonym celem ogólnym wskazano na sześć celów strategicznych: na różnorodność uczelni i programów studiów, otwartość uczelni na otoczenie, na wzrost roli konkurencji w systemie szkolnictwa wyższego, na mobilność kadry akademickiej i studentów, na efektywność wykorzystywania posiadanych zasobów przez uczelnie oraz na przejrzystość działania uczelni, rozumianą jako rozdzielenie funkcji nadzoru właścicielskiego, zarządzania uczelnią i reprezentacji pra-

² Pilotażowy Program rozwoju Kompetencji finansowany jest z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach działania 4.1 – *Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*, poddziałania 4.1.1. Na podstawie wniosków z programu pilotażowego określona zostanie ostateczna formuła programu finansowana w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) w perspektywie finansowej 2014-2020.

cowniczej. Projekt tej strategii podlegał szerokiej dyskusji zarówno w środowisku akademickim jak i w Internecie (www.uczelnie2020.pl) i doczekał się raportów z ewaluacji dwóch wariantów tej strategii (raporty_z_ewaluacji_dwoch_wariantow_strategii_rozwoju_szkolnictwa_wyzszego_w_Polsce_do_2020_roku PDF –www.nauka.gov.pl). Z raportów tych jasno wynika, jak trudno jest pogodzić logikę czysto rynkową odnoszoną do wyższych uczelni z logiką pozarynkową. Z całą pewnością, mówiąc językiem biznesowym, sektor usług edukacyjnych na poziomie wyższym nie może być jednak traktowany tak jak każdy inny sektor usług. Czas pokaże, czy orientacja biznesowa w odniesieniu do całości systemu szkolnictwa wyższego w Polsce i Unii Europejskiej zwycięży, czy też da się obronić choćby enklawy tradycyjnej, europejskiej misji uniwersytetów. W lutym 2015 roku w siedzibie Fundacji Batorego, Komitet Kryzysowy Humanistyki Polskiej zorganizował Kongres pt.: *Kryzys uczelni - kryzys nauki - kryzys pracy. Diagnozy, postulaty, rozwiązania*. Zaproszenie na ten kongres stanowiło swoistą diagnozę obecnej kondycji polskiej nauki i szkolnictwa wyższego³.

2. Wiodące problemy usług medycznych

Podobnie jak w przypadku systemu szkolnictwa wyższego, poddawanego procesowi urynkowania mamy również do czynienia z procesem urynkowania systemu opieki zdrowotnej w Polsce. Procesy i mechanizmy urynkowania świadczeń medycznych w Polsce powiązane są z całym szeregiem istotnych zmian, wśród których znaczna ich część ma negatywny charakter. Nie tylko nastąpiła modyfikacja w systemie kształcenia i wynagradza-

³ W zaproszeniu na Kongres czytamy: *Wydatki na badania naukowe i edukację wyższą traktuje się dziś jak zło konieczne a chcemy potraktować je jako inwestycję w rozwój społeczny. Za jedyne go partnera uczelni ustawa uznaje środowiska biznesowe a my chcemy zwrócić uczelnie społeczeństwu. Dlatego wspólnie z Krajową Sekcją Nauki „Solidarności” i OPZZ organizujemy kongres, który ma przedstawić alternatywy dla antyrozwojowej polityki uśmiecioviania i odspołeczniania uczelni. Zadaniem kongresu jest przedstawienie rozwiązań będących odpowiedzią na poważny kryzys polskiej nauki i degradację uczelni jako miejsc pracy i myślenia. Główną przyczyną kryzysu jest wadliwy system finansowania badań i jednostek naukowych oraz drastyczne niedofinansowanie nauki. Forsowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyźszego konkursowy system finansowania prowadzi do stopniowego wygaszania wojewódzkich ośrodków akademickich. Brak stabilności finansowej wymusza uśmieciovienie stosunków pracy na uczelni. Społeczne konsekwencje takiej polityki są katastrofalne. Jednak uśpione dotychczas środowiska naukowe zaczynają się budzić i jednaczyć. Czas zmienić sytuację, w której Polska znajduje się na szarym końcu w Unii Europejskiej pod względem poziomu finansowania nauki. Tym, co uczelnie mają generować, jest nauka na wysokim poziomie, a nie krótkowzroczne oszczędności. Bez inwestycji w badania naukowe trudno myśleć poważnie o gospodarczym i społecznym rozwoju Polski. Uczelnie muszą stać się miejscem innowacji społecznych. Dlatego zaprosiliśmy do udziału w Kongresie przedstawicieli otoczenia społecznego uniwersytetu: naukowców z różnych pokoleń, ekspertów, aktywistów i publicystów z różnych środowisk intelektualnych, związkowców różnych central.*

nia kadry medycznej ale również w strukturze jej zatrudnienia. To co zasługuje na szczególną uwagę to poważne deficyty kadrowe w niektórych regionach kraju (zob. m.in. Rozpędowska-Matraszek 2014: 95-118) oraz w placówkach opieki zdrowotnej. Z danych Ministerstwa Zdrowia wynika, że wskaźniki dotyczące zatrudnienia zarówno w grupie lekarzy jak i pielęgniarek w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców są niższe (Biuletyn Statystyczny Ministerstwa Zdrowia 2010) niż w wielu krajach UE, co nie może pozostawać bez wpływu na jakość świadczonych usług. Brakuje również lekarzy z obszaru wielu, ponad 15 specjalności, w tym lekarzy geriatrów. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest wiele; m.in. rozproszenie kapitału kadrowego poprzez zatrudnianie w tzw. oddziałach jednoimiennych, z powielającym się profilem, trudny i złożony dostęp do możliwości robienia wielu specjalności czy migracja personelu medycznego (zwłaszcza młodego) do innych krajów, zwłaszcza krajów UE. Jednak zagregowanym czynnikiem wywołującym wiele negatywnych tendencji w usługach medycznych jest traktowanie tych usług tak jak każdego innych usług w gospodarce.

Wprowadzane, kolejne po 1991 roku, reformy i regulacje prawne w systemie opieki zdrowotnej związane były przede wszystkim z procesem jego restrukturyzacji, podyktowanym przesłankami ekonomicznymi. Ich celem było przede wszystkim podnoszenie efektywności placówek medycznych oraz produktywności personelu medycznego. Takie podejście do reformy systemu zdrowia w Polsce spowodowało, iż wiele kategorii świadczeniobiorców tego systemu znalazło się w gorszej sytuacji zdrowotnej niż przed reformą. Przykładem mogą być praktyki w ramach ochrony zdrowia pracujących, a więc zasady funkcjonowania medycyny pracy w Polsce. Badania empiryczne zakrojone na szeroką skalę i prowadzone przez A. Boczkowskiego wśród lekarzy specjalistów w dziedzinie medycyny pracy pokazują, iż założenia ideowe odnoszące się do roli medycyny pracy bardzo są obecnie odległe od społecznej praktyki (Boczkowski 2014: 169-186). Z wypowiedzi lekarzy przytaczanych przez autora wynika, że: *Pracodawcy nie są zainteresowani kwestiami opieki zdrowotnej nad pracownikami, w związku z czym utrudniona jest współpraca między nimi i lekarzami medycyny pracy(...), niekiedy w ogóle nie ma takiej współpracy)(...) Działalność lekarzy (...) ma charakter doraźny, incydentalny, najczęściej ogranicza się do badań okresowych oraz obsługi tzw. bieżącej zgłaszalności* (ibidem 2014: 180).

Zmiany w strukturze opieki zdrowotnej, jej organizacji czy w zakresie i charakterze świadczonych usług to nie jedyne zmiany. Zmieniają się również oczekiwania pacjentów wobec lekarzy i pozostałego personelu medycznego, sposoby wzajemnego komunikowania się, również menedżerów z pracownikami czy podmiotów leczniczych ze złożonym otoczeniem społecznym. Co więcej, kiedy uwzględnimy nowoczesne technologie komunikacyj-

ne funkcjonujące w systemie opieki zdrowotnej i e- narzędzia marketingu medycznego, to zdamy sobie sprawę z tego, iż nie pozostają one bez wpływu na jakość świadczonych usług, w tym również na zmiany w etosie pracy lekarza. Jak wynika z analiz przeprowadzonych przez A. Łaską –Formejster (2014) placówki medyczne bardzo chętnie korzystają z takich łatwo dostępnych narzędzi e-marketingowych jak: Google Analytics, Google Trends, Alexa Rank, LegenHit czy Sotrender po to głównie, by planować strategię budowania wizerunku palcówek medycznych.

Polska służba zdrowia w wyniku przyjęcia Strategii Lizbońskiej z 2000 roku zobowiązana została do wprowadzania programu Informatyzacji Ochrony Zdrowia, realizowanego przez Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia. Stąd też w początkach 2013 r. wprowadzono pierwszy e-system – eWUŚ, czyli Elektroniczną Weryfikację Uprawnnień Świadczeniobiorców, zaś w kolejnych miesiącach e-system- Zdrowy Informator Pacjenta. Przygotowana jest też Elektroniczna Platforma Gromadzenia, Analizy i Udostępniania Zasobów Cyfrowych o Zdarzeniach Medycznych. Wprowadzane rozwiązania z wykorzystaniem nowoczesnych technologii teleinformatycznych z pewnością mogą przyczynić się do większej efektywności działań leczniczych. Musimy jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zmiany profilu pacjenta mają wpływ na zmianę modeli relacji lekarz-pacjent. Mówi się o modelu legalistycznym (lekarz- klient), modelu ekonomicznym czy konsumenckim (relacja lekarz- konsument), o modelu negocjacyjnym i kontraktalistycznym czy o modelu religijnym (Łaska-Formejster 2014: 197). Pojawia się jednak pytanie, czy wprowadzane zmiany, również na poziomie języka do opisu relacji lekarz - pacjent (świadczeniodawcy- świadczeniobiorcy usług medycznych) nie naruszają delikatnej tkanki związanej z podmiotowym traktowaniem pacjenta, który mimo wszelkich zdobyczy technologii i mnożenia procedur mających chronić jego interesy, nadal, jak to wynika z licznych badań, oczekuje bezpośredniego kontaktu z lekarzem, jego uwagi i zrozumienia. Jak dotychczas dominuje w Polsce model racjonalny, w którym, jak podaje R. Szulc (2010) statystyczna średnia czasu trwania wizyty u lekarza wynosi siedem minut.

Finansowanie świadczeń opieki zdrowotnej ze środków publicznych, w tym taryfikacja tych świadczeń (Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art.311a) prowadzona jest na podstawie planu taryfikacji agencji, sporządzonego na dany rok kalendarzowy. Należy jednak przypomnieć, że w 2011 roku ustawę o zakładach opieki zdrowotnej zastąpiono ustawą o działalności leczniczej (Dz. Ustaw 2011, Nr 112, poz. 654 z późn. zmianami), co pozwoliło na daleko idące zróżnicowanie form zatrudnienia personelu medycznego (m.in. etat, w tym etat rezydencki, umowa - zlecenie, kontrakt, grupowe formy

praktyki lekarskiej). Przy czym zawieranie kontraktów czy różnego rodzaju umów z NFZ staje się często jedynym wyjściem dla zabezpieczenia funkcjonowania podmiotu leczniczego.

Dla kontrastu warto przywołać rozwiązania stosowane w Holandii, która podawana jest często jako przykład wysokiej jakości usług medycznych i powszechnej do nich dostępności (nie tylko w sensie formalnym ale rzeczywistym). Za główną przyczynę takiego stanu rzeczy uznaje się przede wszystkim przyjęte rozwiązanie, zgodnie z którym szpitale funkcjonują wyłącznie w oparciu o formułę non profit. W Polsce jak wiemy logika kontraktowania przez szpitale usług medycznych w NFZ prowadzi do swoistej patologii z punktu widzenia aktualnych czy przyszłych potrzeb pacjentów, ponieważ rachunek ekonomiczny które szpitale muszą stosować powoduje, że wybierają one czy preferują te usługi w ramach określonych limitów, za które można otrzymać relatywnie wyższą kwotę w stosunku do charakteru i treści świadczonej usługi. Takie rozwiązanie powoduje, iż szpitalom, nie tylko prywatnym, nie opłaca się świadczyć określonego pakietu usług medycznych i opiekuńczych. W efekcie np. bardzo drogi sprzęt diagnostyczny jest nie w pełni wykorzystany (chyba że w ramach odpłatnie świadczonych usług ale nie dla pacjentów danego szpitala), wydłuża się kolejka pacjentów do lekarzy specjalistów czy określonych zabiegów.

W marcu 2014 r. rząd przedstawił w odniesieniu do tej sytuacji propozycje rozwiązań, które mają stanowić finansową motywację dla lekarzy aby szybciej diagnozowali i leczyli nowych pacjentów. Przewiduje się m.in. szerszy zakres diagnostyki który znajdzie się w obszarze kompetencji lekarzy rodzinnych, zwiększenie kompetencji pielęgniarek, wprowadzenie obligatoryjnych poradni przyszpitalnych oraz systemu centralnych kolejek wraz z systemem raportowania o kolejkach do NFZ. Jednak do października 2014 r. nie było jeszcze aktów wykonawczych. Szczególnie dramatycznie wydłużają się kolejki do lekarzy -onkologów, co powoduje, że oczekiwania na wizytę u specjalisty trwają miesiącami. Przyjęty właśnie przez Sejm (Ustawa z dnia 22 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej...) pakiet kolejkowy i onkologiczny nakłada na lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej dodatkowe obowiązki polegające m.in. na tym, by bez odsyłania do onkologa kierować pacjenta na badania, na które dla pacjentów z podejrzeniem nowotworu zniesione zostały limity.

Ostatnie regulacje prawne wprowadzające istotne zmiany dotyczące organizacji systemu ochrony zdrowia, sposobu sprawowania opieki medycznej nad pacjentami onkologicznymi i prowadzenia list oczekujących, zaproponowane przez ministra zdrowia w ramach obu pakietów – kolejkowego i onkologicznego – przyjęte przez Sejm już w sierpniu 2014 r. stwarzają nadzieję na istotną poprawę w istniejącej sytuacji. Sejm przyjął ustawę

o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw; ustawę o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarstwa i położnej oraz niektórych innych ustaw oraz ustawę o zmianie ustawy o konsultantach w ochronie zdrowia. Z informacji podanych przez Ministerstwo Zdrowia wynika, że dzięki tym zmianom wszyscy pacjenci zyskają:

- łatwy dostęp do wiarygodnych i aktualnych informacji, które placówki mają najkrótsze terminy,
- łatwy dostęp do wiarygodnych i aktualnych informacji, które placówki mają najkrótsze terminy oczekiwania na dane świadczenie. Listy oczekujących będą prowadzone elektronicznie i aktualizowane raz w tygodniu. Pacjent sprawdzi na stronie NFZ, gdzie najszybciej przyjmie go specjalista albo uzyska taką informację telefonicznie, dzwoniąc do Funduszu,
- możliwość otrzymania recepty na kontynuację farmakoterapii bez osobistej wizyty u lekarza. Każdy lekarz, który zna stan zdrowia pacjenta i dysponuje jego dokumentacją medyczną, będzie mógł kontynuować leczenie, wypisując pacjentowi receptę na lek – bez potrzeby zgłaszania się pacjenta na wizytę. Pacjent nie będzie musiał już czekać w kolejce tylko po to, żeby otrzymać kolejną receptę,
- możliwość odebrania recepty przez osoby upoważnione przez pacjenta,
- łatwiejszy dostęp do większej liczby badań, które będzie mógł zlecić lekarz rodzinny,
- szybszy dostęp do lekarzy specjalistów – dzięki temu, że będzie się można zapisać tylko na jedną listę oczekujących, zniknie zjawisko sztucznego wydłużania kolejek przez osoby, które czekają w kilku (a nawet kilkunastu kolejkach) na to samo świadczenie, blokując terminy i nie odwołując wizyt.

W odniesieniu do pacjentów onkologicznych podkreśla się, że zyskają oni dodatkowo:

- zniesienie limitów w leczeniu onkologicznym – szpitale i przychodnie nie będą odsyłały pacjentów z powodu przekroczenia limitu umowy z NFZ,
- zniesienie limitów w leczeniu onkologicznym – szpitale i przychodnie nie będą odsyłały pacjentów z powodu przekroczenia limitu umowy z NFZ,
- specjalną szybką ścieżkę diagnostyczną i terapeutyczną dla pacjentów z podejrzeniem nowotworu (wczesne wykrycie zmian nowotworowych znacznie zwiększa szanse wyleczenia),

- kartę onkologiczną (tzw. zieloną kartę) – dokument będący własnością pacjenta i zawierający wszystkie informacje o jego leczeniu. Pacjent z kartą, jak wynika z informacji MZ będzie traktowany priorytetowo przez placówki medyczne. Po zakończeniu leczenia karta będzie przekazywana pacjentowi, co umożliwi lekarzowi POZ (lekarzowi rodzinnemu) dostęp do pełnej informacji na temat leczenia i stanu zdrowia pacjenta, a także stosowanie zaleceń zapisanych w karcie przez lekarzy specjalistów (www.mz.gov.pl/.../ pakiety-kolejkowy i onkologiczny).

Pakiet w całości zaczął być wdrażany od stycznia 2015 roku, jednak jak dotąd nie wiadomo do końca na jakie badania będzie mógł kierować lekarz pierwszego kontaktu i kto będzie te badania finansował. Z dziennikarskiej informacji (Cichocka 2014:1) wynika, że do końca 2014 roku na 28 tys. lekarzy pierwszego kontaktu ma być przeszkolonych tylko 3 tys. lekarzy. Tak więc trudno w tej chwili stwierdzić, jak te kolejne zmiany w systemie ochrony zdrowia będą wdrażane i czy, oraz kiedy zakładane cele będą możliwe do realizacji.

W obliczu tych kolejnych zmian, nacechowanych przede wszystkim rachunkiem ekonomicznym, pojawia się pytanie najważniejsze, dotyczące istoty systemu opieki zdrowotnej. Pytanie o to, czy bezpośrednia relacja lekarz- pacjent oparta nie tylko na wiedzy ale i na empatii lekarza oraz na zaufaniu pacjenta do lekarza nie będzie nosiła przede wszystkim znamion relacji usługowej między usługodawcą (lekarzem i innymi służbami medycznymi) a usługobiorcą (pacjentem). Pytanie to jest bardzo zasadne w perspektywie protestów lekarzy skupionych w Porozumieniu Zielonogórskim⁴, którzy na przełomie 2014/2015 roku przez prawie dwa tygodnie nie zawierali kontraktów z NFZ na świadczenie usług w 2015 r., co wiązało się z nieotwieraniem przychodni i niewydawaniem pacjentom przez jakiś czas koniecznej dokumentacji medycznej. Forma tego protestu i przebieg negocjacji z ministrem zdrowia B. Arłukowiczem były bardzo różnie oceniane. Jednak nawet wtedy, gdyby przyjąć, iż protest ten był podyktowany jedynie troską o pacjentów i o świadczenie usług na dobrym poziomie to wydaje się, że jego forma z etycznego punktu widzenia jest nie do przyjęcia. Pojawia się zatem

⁴ Porozumienie Zielonogórskie powstało w 2003 roku po zlikwidowaniu przez rząd L. Millera Kas Chorych i utworzeniu Narodowego Funduszu Zdrowia. W 2004 r. PZ przekształciło się w Federację Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”. Od tego czasu z większymi lub mniejszymi przerwami pod koniec kalendarzowego roku, kiedy przychodzi czas zawierania umów z NFZ lekarze z PZ podejmują protesty. W styczniu 2004 r. np. nie zgodzili się na zapewnienie opieki całodobowej, odrzucili pracę w soboty i obowiązki opłacania transportu chorego. Bunt lekarzy rodzinnych z PZ, którzy nie otworzyli gabinetów skoczył się ich sukcesem; na opiekę świąteczną i nocną NFZ ogłosił odrębne konkursy.

kolejne pytanie, czy „urynkowiony” Hipokrates w odniesieniu do 12 tys. lekarzy rodzinnych (z około 18 tys. lekarzy rodzinnych ogółem w Polsce) z 2,8 tys. niepublicznych przychodni zajął miejsce Hipokratesa przez wieki kojarzonego przede wszystkim z przysięgą składaną przez lekarzy? Warto przy tym dodać, że protest lekarzy z PZ początkowo poparło Kolegium Lekarzy Rodzinnych, zrzeszające 4,5 tys. lekarzy rodzinnych; jednak później lekarze ci wyłamali się ze strajku. Prof. K. Wardyń, współtwórca medycyny rodzinnej w Polsce, w wywiadzie udzielonym M. Sałwackiej (2015:7) przypomina, że sieć lekarzy rodzinnych w Polsce tworzyły od podstaw Kolegium Lekarzy Rodzinnych i Polskie Towarzystwo Lekarzy Rodzinnych, zaś PZ jego zdaniem: (...) *zajmuje się aspektem ekonomiczno-prawnym placówek lekarzy rodzinnych i w istotny sposób nie wpływa na jakość ich kształcenia. (...) Nie widziałem przedstawicieli Porozumienia biorących aktywny udział w naszych konferencjach, szkoleniach. Trudno mi powiedzieć, jaki poziom usług reprezentują, bo ich nie znam* (Sałwacka 2015: 7).

Podsumowanie

Podstawowa konkluzja pojawiająca się w trakcie niniejszych rozważań zmierza w kierunku konstatacji, zgodnie z którą urynkowanie pracy w tak specyficznych dziedzinach jak szkolnictwo wyższe i system ochrony zdrowia tylko wtedy będzie sprzyjać podtrzymywaniu i pielęgnowaniu innych, pozarynkowych, ale bardzo istotnych wartości świata społecznego, w tym poczucia odpowiedzialności za innych i za własne działania, za dobro wspólne, uczciwości czy lojalności, kiedy nie będzie we wprowadzanych w życie projektach i rozwiązaniach traktowane jako synonim nowoczesności i bezalternatywności. Analiza pokazała, że rozważane zmiany i wprowadzane w życie projekty tych zmian odnoszone do szkolnictwa wyższego i służby zdrowia umieszczone są przed wszystkim w dominującym jak dotąd kontekście systemowych rozwiązań neoliberalnych i neoliberalnego, „rynkowego” języka, wykorzystywanego do analizy, opisu i interpretacji tych obszarów zawodowej aktywności jednostki, które wymagają odwoływania się jeszcze do innych, pozarynkowych kontekstów. Tzw. „produkcja uniwersytecka” (rynek usług edukacyjnych na poziomie szkolnictwa wyższego) i „urynkowiony” Hipokrates (rynek usług medycznych) są tego dobitnym przykładem.

Kryzys gospodarczy zapoczątkowany w 2008 roku nie tylko postawił pod znakiem zapytania szereg rozwiązań wywiedzionych z neoliberalnych koncepcji mających wyraźny rys ideologiczny, ale również zmusił teoretyków ekonomii i praktyków życia gospodarczego do zredefiniowania dotychczasowych twierdzeń i przyjętych rozwiązań. Co więcej, w mainstreamowym nurcie teorii ekonomicznej znalazły się te podejścia, mające charakter nowatorski, w których następuje odejście od poszukiwania ogólnych zasad po-

stępowania rządów wobec wszystkich obszarów gospodarki (w tym obszarze usług) w kierunku różnicowania stosowanych rozwiązań prawno- instytucjonalnych. Jak wynika z wielu komentarzy po uzyskaniu 13 października 2014 r. przez francuskiego teoretyka ekonomii- J. Tirole'a (badającego od 30 lat nieprawidłowości związane z funkcjonowaniem rynków) nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii, przedmiotem szczególnego zainteresowania stały się problemy bezzasadnego podnoszenia cen, wynikające z braku odpowiednich regulacji na rynku. Z biogramu Noblisty wynika, że już ponad 10 lat temu (2003 r.) zaproponował wraz z O. Blanchard wprowadzenie podatku dla firm od zwolnień pracowników i zniesienie umów o pracę na czas określony i nieokreślony i wprowadzenie jednego rodzaju kontraktu gwarantującego pracownikom coraz wyższe płace wraz z rosnącym stażem pracy w firmie. J. Tirole zastosował matematyczną teorię gier do zidentyfikowania wzajemnych wpływów różnych uczestników rynku na siebie, co może służyć do regulacji różnych rynków bez strat dla konkurencji i klientów; nie tylko dla lokalnych rynków monopoli i oligopoli. Tak więc to, że rządy mają regulować poszczególne rynki, winno zdaniem J. Tirole'a wynikać ze specyfiki tych rynków, zaś ogórne regulacje, takie same dla wszystkich rynków mogą przynieść więcej szkody niż pożytku.

Z całą pewnością takim specyficznym rynkiem jest rynek niektórych usług, zwłaszcza zaś usług medycznych i edukacyjnych. Podejmując problem negatywnych w sensie społecznym i etycznym konsekwencji urynkowania w Polsce pracy w usługach medycznych i edukacyjnych w taki sposób, jak to możemy obserwować na przestrzeni ostatnich dwudziestu pięciu lat, nie sposób było odnieść się do wszystkich tendencji. Jednak te, na które w tych rozważaniach została zwrócona uwaga, wydają się być najbardziej istotne z punktu widzenia ładu aksjonormatywnego, zarówno w sensie ogólnospołecznym jak i tego, dotyczącego ładu ekonomicznego. Dwa bardzo ważne wydarzenia w perspektywie podejmowanych tutaj zagadnień; jedno z przełomu 2014 (grudzień/styczeń) dotyczące strajku lekarzy rodzinnych skupionych w Porozumieniu Zielonogórskim i drugie, dotyczące Kongresu Komitetu Kryzysowego Humanistyki Polskiej, zorganizowanego w lutym 2015 roku świadczą o tym, że koszty społeczne i moralne urynkowania pracy w Polsce w odniesieniu służby zdrowia oraz nauki i szkolnictwa wyższego są zbyt wysokie, a ich zmniejszenie wymagać będzie z pewnością zmiany dominującego paradygmatu modernizacyjnego, bardziej wolnego od ideologicznych i populistycznych kontekstów.

Bibliografia:

1. Anannikova L., 2014, *MEN zapowiada reformę zawodówek*, „Gazeta Wyborcza”, nr 235 (8266), 9 października.
2. Boczkowski A., 2014, *Ochrona zdrowia pracujących jako czynnik humanizacji pracy- założenia ideowe i społeczna praktyka* [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Praca - rynek pracy - zatrudnienie w perspektywie humanistycznej*, „Humanizacja Pracy”, nr 2 (276) (XLVII).
3. *Biuletyn Statystyczny Ministerstwa Zdrowia 2010*, 2010, Centrum Systemów Informatycznych, Warszawa.
4. Cichocka E., 2014, *Zdążyć przed rakiem*, „Gazeta Wyborcza”, nr 241 (8272).
5. Łaska - Formejster A., *Nowoczesne technologie komunikacyjne w systemie opieki zdrowotnej. E- narzędzia i pacjent doby <empowered> a etos zawodu lekarza* [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Praca - rynek pracy - zatrudnienie w perspektywie humanistycznej*, „Humanizacja Pracy”, nr 2 (276) (XLVII).
6. Rozpędowska-Matraszek D., 2014, *Formy zatrudnienia personelu medycznego w podmiotach leczniczych- analiza regionalna* [w:] D. Walczak-Duraj, Ł. Kutyło (red.), *Nowe formy pracy i zatrudnienia w perspektywie humanistycznej*, „Humanizacja Pracy”, nr 1 (275) (XLVII).
7. Salwacka M., 2015, *Bo pacjenci plują na NFZ*, „Gazeta Wyborcza”, 12 stycznia.
8. Szulc R., 2010, *Zagrożenie relacji lekarz-pacjent we współczesnej praktyce medycznej*, <http://www.mp.pl/etyka/?aid=38539>, data odczytu 07.10.2014.
9. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych* (Dz. U. 2004 Nr 210 z poz. 2135).
10. *Ustawa z dnia 15 kwietnia 2001 r. o działalności leczniczej* (Dz. U. 2011 Nr 112, poz. 654).
11. *Ustawa z dnia 22 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. 2014, poz. 1138).
12. *Ustawa z dnia 22 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarzy i położnej oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. 2014, poz. 1138).
13. Walczak-Duraj D., 2014ba, *Apropriacja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach* [w:] D. Walczak-Duraj, J. Mariański (red.), *Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu*, Acta Universitatis Lodziensis, „Folia Sociologica”, nr 48.

14. Walczak-Duraj D., 2014b, *Kontrideologia pracy jako czynnik dezintegracji społecznej*, tekst przyjęty do druku w Wydawnictwie Uniwersytetu Śląskiego.

Strony internetowe:

[http:// www.kluczdokariery.pl/edukacja/strefa-studenta/aktualnosci/ar....](http://www.kluczdokariery.pl/edukacja/strefa-studenta/aktualnosci/ar....)-data odczytu: 25. 10. 2014.

[http:// www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/zajecia-przygow.....](http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/zajecia-przygow.....))- data odczytu: 25.10. 2014.

[http:// www.naukawpolsce.pap.pl](http://www.naukawpolsce.pap.pl) – data odczytu: 24 .10. 2014.

[http:// www.mz.gov.pl/.../ pakiety-kolejkowy i onkologiczny](http://www.mz.gov.pl/.../pakiety-kolejkowy-i-onkologiczny))- data odczytu: 10.10. 2014.

[http:// www.e-edukacja.net](http://www.e-edukacja.net)- data odczytu: 08.10.2014.

[http:// www.poin.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx](http://www.poin.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx)- data odczytu: 15 .10.2014.

[http:// www. nauka.gov.pl/strategia-rozwoju-sw-do-roku-2020/](http://www.nauka.gov.pl/strategia-rozwoju-sw-do-roku-2020/) data odczytu: 13. 10. 2014.

[http:// www.uczelnie 2020](http://www.uczelnie2020) – data odczytu: 13.10. 2014.

Portal Funduszy Europejskich [http://](http://www.efs.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx)

www.efs.gov.pl/2014_2020/strony/glowna.aspx- data odczytu: 15.10.2014.

Social and Moral Consequences of the Marketisation of Labour in Poland. The Example of Higher Education and Health Care

Summary

The primary purpose of this article is to present trends and the most important consequences of the labour's process marketisation in Poland in relation to the higher education system and the healthcare system. The very profound changes that have occurred in these areas of activity, particularly the relatively rapid change in the logic of the functioning of the medical and educational services' market participants, are analysed from the perspective of major systemic changes. These changes will lead to a redefinition of two pairs of socially and ethically important roles namely: teachers and students (the taught and the learner) as well as doctor and patient.

Key words: marketisation of labor, services, higher education, health care.

Sławomira Kamińska-Berezowska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Wydział Nauk Społecznych, Instytut Socjologii

Zakład Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych

e-mail: slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl

Wybrane aspekty pracy emocjonalnej w aktywności liderów związków zawodowych w Polsce

Abstrakt

W rozważaniach podjęty jest problem obecności pracy emocjonalnej w aktywności związkowej. Inspirację i bazę teoretyczną dla tych analiz stanowi koncepcja Arlie Hochschild i jej kontynuatorów. Podstawowe pytanie podjęte w rozważaniach dotyczy kwestii, na ile zarządzanie uczuciami własnymi i innych wpisuje się w aktywność związkową liderów wybranych branż, czyli na ile sprawowane w nich przywództwo oznacza pobudzenie lub tłumienie emocji. Same uczucia są tu ujmowane jako te mające nie tylko wymiar somatyczny, lecz też poznawczy i czasowy. Uwzględniony zostaje zatem aspekt kulturowy emocji oraz ich ekspresja w określonym kontekście sytuacyjnym. Całość analiz odwołuje się do socjologicznych badań jakościowych przeprowadzonych wśród liderów związkowych w Polsce. W podjętych rozważaniach uwzględniono też odmienności sytuacji pracowniczej i protestów związkowych kobiet i mężczyzn.

Słowa kluczowe: praca emocjonalna, aktywność związkowa, liderzy związkowi, badania jakościowe, gender.

Wprowadzenie

W naukach społecznych przyjmuje się różne modelowe podejścia do ujmowania jednostki ludzkiej działającej na rynku pracy, a modele te mają z zasady charakter uproszczony. Wśród przyjmowanych koncepcji człowieka szczególną popularnością cieszy się model *homo oeconomicus* i *homo sociologicus* (Morawski 2001). W niniejszych analizach zdecydowałam się jednak odwołać do stosunkowo mało popularnej koncepcji *homo sentimentalis*, czyli do modelu człowieka, dla którego główną siłą motywującą są przede wszystkim emocje (Illouz 2010). Myślę, że dla analizy ruchów społecznych model *homo oeconomicus* jest mało przydatny, bo zgodnie z nim jednostki powinny raczej przyjmować strategię „pasażera na gapę” niż angażować się w zbiorowe protesty pracownicze. Sądzę też, że koncepcja człowieka socjologicznego jest już zdecydowanie bardziej przydatna dla wyjaśniania funkcjonowania ludzi w ruchu związkowym, bo wskazuje znaczenie społecznych

kontaktów i więzi. Dopiero jednak *homo sentimentalis* podkreśla znaczenie nagród emocjonalnych wynikających z ludzkich relacji i działań na rzecz wspólnoty. Dodatkowo model człowieka emocjonalnego był długo marginalizowany jako nieadekwatny do analizowania człowieka w sferze ekonomicznej i spychany jako właściwy do analiz życia prywatnego. Można jednak na aktywność w sferze publicznej (w tym na rynku pracy zawodowej) spojrzeć jako na obszar wręcz przesycony emocjami. Społeczne granice pracy ludzkiej nie kończą się bowiem na chłodnej kalkulacji i mechanicznym odtwarzaniu ról, lecz łączą się z twórczą aktywnością, emocjonalnymi wyborami, zarządzaniem uczuciami i zainteresowaniem nagrodami emocjonalnymi.

1. Aktywność związkowa jako praca emocjonalna

Termin praca emocjonalna został wprowadzony do literatury socjologicznej przez Arlie Hochschild (2009), która zajmowała się głównie badaniem pracy stewardes, choć skonstrastowała ją z tą wykonywaną przez windykatorów. Zdaniem tej autorki praca emocjonalna wykonywana przez stewardesy wymaga: (...) *od jednostki, aby wzbudziła lub stłumiła uczucie w celu utrzymania określonego wyrazu twarzy, który wytwarza odpowiedni stan umysłu u innych osób - tym wypadku poczucie, że przebywa się w przyjemnym i bezpiecznym miejscu i jest się otoczonym opieką. Taki rodzaj pracy wymaga koordynacji umysłu z uczuciami, a czasem wykorzystania tej części własnego ja, którą uznajemy za głęboki i integralny składnik naszej osobowości.* (Hochschild 2009: 7). Można przy tym podkreślić, że nie zawsze wykonywanie pracy emocjonalnej wiąże się z podniesieniem poziomu emocjonalnego klientów, bo w wypadku windykatorów jest dokładnie odwrotnie, czyli dla realizacji zakładanych celów doprowadzają do obniżenia poczucia samooceny dłużników, by uczynić ich bardziej skłonny do wywiązania się ze swoich zobowiązań finansowych i spłaty długów. Wywoływanie pożądanego nastroju u klientów to zasadniczy element charakteryzujący pracę emocjonalną, ale ważne są tu jeszcze dwa elementy dla jej opisu, czyli po pierwsze pewna ciągłość zaangażowania pracownika w interpersonalne relacje dotyczące tworzenia nastroju klienta oraz po drugie kontrola pracownika przez zarządzających w zakresie tego instrumentalnego wykorzystywania emocji. A. Hochschild (ibidem) podkreśliła też rosnącą liczbę zawodów, w których można zauważyć wykonywanie pracy emocjonalnej. Dodatkowo badaczka zwróciła jednak uwagę na zróżnicowanie charakteru pracy emocjonalnej przedstawicieli różnych zawodów, w tym na bardziej autonomiczny charakter wykonywania tej pracy przez lekarzy czy prawników, którzy nie podlegają w tym zakresie ciągłej i bezpośredniej kontroli przez przełożonych. W aneksie autorka ta zamieściła też szczegółowe listy wybranych zawodów

z kategorii pracowników technicznych i specjalistów, a także z kategorii pracowników biurowych i im podobnych oraz z zakresu prawników usług, ale wśród nich nie ma działaczy społecznych ani związkowców, bo jest to inny, nie analizowany przez nią, rodzaj aktywności. Taki stan rzeczy pozwala zastanowić się na ile kwestie pracy emocjonalnej można odnieść też do liderów związkowych i ich działalności.

Z pewnością można zastanawiać się czy aktywność liderów związkowych jest w ogóle pracą i czy jest to praca emocjonalna. Uważam, że na oba te pytania można odpowiedzieć pozytywnie przynajmniej w przypadku części liderów związkowych, którzy za swoją działalność pobierają formalne wynagrodzenie oraz rzeczywiście są w nią zaangażowani. Zgodnie z socjologiczną definicją pracy ludzkiej Henryka Januszka i Jana Sikory (1998) można uznać, że liderzy związkowi pracują, bo wykonywana przez nich działalność jest celowa, świadoma, zorientowana na zaspokojenie potrzeb ludzkich, stanowi źródło dochodu i zapewnia im miejsce w społeczeństwie. Podejście takie potwierdza stanowisko Wiesławy Kozek (2000) w kwestii interpretacji pracy ludzkiej, bo wskazuje ono na wąskie i szerokie definicje tego pojęcia. Autorka ta podkreśla też zakotwiczenie pracy ludzkiej w systemie wartości społecznych, co bezpośrednio można łączyć z etycznym wymiarem pracy i emocjami, jakie jej dotyczą. Moim zdaniem, można uznać, zatem, że liderzy związkowi wykonują pracę emocjonalną wręcz z założenia oraz w sposób systematyczny, bo do ich codziennych obowiązków należy wsłuchiwanie się w głos szeregowych związkowców, monitorowanie przestrzegania praw pracowniczych oraz obrona zrzeszonych pracowników przed potencjalnymi nadużyciami i reprezentowanie poszkodowanych przed pracodawcą. W tym sensie praca ta wiąże się z przyjmowaniem niejako „na siebie” żali czy pretensji członków organizacji związkowych po to by przedstawić je zarządzającym i dążyć do rozwiązywania tych problemów z korzyścią dla reprezentowanych. Konieczność ciągłego zaangażowania w komunikację interpersonalną i wytwarzania pożądanego nastroju wśród członków własnej organizacji, a także w relacjach z osobami z otoczenia zadaniowego powoduje zatem, że aktywność związkową przynajmniej najbardziej zaangażowanych liderów można uznać za pracę emocjonalną. Pewne kontrowersje w stosunku do definicji A. Hochschild może tu budzić fakt, że nie jest to działalność zorientowana komercyjnie i nie znajduje się pod nadzorem przełożonych w zakresie sposobów jej wykonywania. Warto tu jednak zwrócić uwagę, że wskazywana jako praca emocjonalna aktywność zawodowa lekarzy, prawników czy nauczycieli też wiąże się ze stosunkowo dużym stopniem ich autonomiczności i także z brakiem bezpośredniej kontroli przełożonych. Dwa pozostałe warunki są więc w przypadku przywódców związkowych spełnione, choć uwarunkowane specyfiką ich aktywności.

W analizie emocji w życiu społecznym szczególną uwagę zwraca ich więziotwórcza i strukturotwórcza moc oddziaływania, bo ludzie połączeni są z szerszymi strukturami społecznymi poprzez przynależność do grup pierwotnych, czyli podstawowe nakazy lojalności i wsparcia dla innych są nie tyle chłodno przez jednostki kalkulowane, co przyjmowane jako zasadne w drodze emocjonalnego przywiązania oraz w oparciu o zinternalizowane wartości. W tym sensie można uznać za Piotrem Binderem, Hanną Palską i Wojciechem Pawlikiem (2009), że uczucia są centralnym elementem ludzkiego doświadczenia, mają moc więziotwórczą, strukturotwórczą, są uwarunkowane historycznie, uwikłane w semiotyczno-kulturową sieć znaczeń, a także są powiązane ze społeczną kontrolą i wykonywanymi rolami społecznymi. Analiza emocji w aktywności związkowej łączy się w tym kontekście z pracą emocjonalną liderów związkowych, lecz też znacząco poza nią wykracza.

Emocjonalne aspekty są, oczywiście, charakterystyczne w ogóle dla działań ludzkich, ale praca emocjonalna to pewien rodzaj instrumentalnego wykorzystywania własnych emocji w celu wpłynięcia na innych. Z pewnością wiąże się ona z kwestią inteligencji emocjonalnej (Goleman 1999) i stresem (Cooper, Pane 1987) towarzyszącego wykonywaniu zadań, a jednak są to w tym świetle pojęcia pokrewne, a nie tożsame. Szerzej problem ten omówiłam na przykładzie badań empirycznych aktywności liderek Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (Kamińska-Berezowska 2015), choć nadal uważam, że kwestia ta jest ciągle wyzwaniem badawczym domagającym się dalszych pogłębionych analiz.

2. Praca emocjonalna liderów związkowych a uczucia na rynku pracy

Spoglądając z perspektywy czasu na historie wystąpień robotniczych w PRL można problem kanalizowania negatywnych emocji wyraźnie zauważyć. Samo zaś funkcjonowanie fasadowych związków zawodowych, czyli mających być tzw. „pasem transmisyjnym partii do mas” oraz funkcjonujących w warunkach braku społecznej legitymizacji władz politycznych (Morawski 2001, Wnuk-Lipiński 2008) można uznać właśnie za jeden z czynników generujących wybuchy społeczne o niekontrolowanym charakterze. Wybuchy te wyrażały społeczne niezadowolenie, dezaprobatę i gniew wobec postępowania władz, czyli spontaniczny opór i bunt. Pierwszym wybuchem społecznym w PRL, który szybko objął swym zasięgiem całe miasto były tzw. „wydarzenia z 1956 roku”. Przyczyny tych „wydarzeń” (jak je określała ówczesna prasa) czy buntu mas pracowniczych (jak można to określić współcześnie) miały charakter ekonomiczny, ale ostatecznie protest był stymulowany przede wszystkim emocjonalnie. W 1956 roku w Poznaniu pracownicy zakładów im. Stalina (a wcześniej i później im. Cegielskiego) wyszli na ulice

i wyruszyli w kierunku centrum miasta pod gmach komitetu wojewódzkiego PZPR w proteście przeciw obniżającym się warunkom życia. Do około dziesięciu tysięcy robotników, którzy wyszli z zakładu spontanicznie dołączyli inni mieszkańcy miasta i wkrótce te niemal niezorganizowane masy, bo bez przywódców i bez planu, zaczęły przejmować kolejne budynki władz lokalnych w mieście. Ze strony protestujących była to zatem w pełni spontaniczna akcja wyrażająca społeczną dezaprobatę i niezadowolenie z rządów. Wybuch ten został ostatecznie przez władze PRL zakończony w sposób siłowy z wykorzystaniem do jego stłumienia wojska i spowodował ofiary śmiertelne, rannych oraz aresztowania. Jest to też jedna z historycznych ilustracji działań tłumu i świadectwo braku umiejętności zagospodarowania i skanalizowania negatywnych emocji mas. Wagę kanalizowania tych emocji i ich wpływ na gwałtowność wybuchów społecznych podkreślają zaś badacze zajmujący się socjologicznymi teoriami konfliktu, od czasów Georga Simmela (Turner 2008). Na pozytywne funkcje konfliktu zwracał uwagę też L. Coser, który podkreślał ich rolę w rozładowaniu napięcia społecznego przez dawanie ujścia emocjom. Autor ten dostrzegał także, że konflikty częste i mniej intensywne są pomocne w utrzymywaniu większej stabilności systemu i utrzymywaniu spokoju społecznego. Ten sposób myślenia nie znalazł jednak wyraźnego odzwierciedlenia w stosunkach pracy doby PRL i nie wpłynął na kształt ówczesnego ruchu związkowego.

Wśród kolejnych znaczących protestów społecznych o podłożu ekonomicznym w dobie PRL można wymienić te o szczególnie dużym zasięgu, czyli protesty w 1970 roku na Wybrzeżu oraz w 1976 roku w Radomiu (na nieco mniejszą skalę w Ursusie pod Warszawą) czy te z roku 1980. Za każdym razem łączyły się one z uruchamianiem potencjału emocji sprzyjającym krystalizowaniu się kategorii „my” i „oni” oraz pozytywnej własnej samoocenie, a wrogości i dewaluowaniu strony przeciwnej. Dodatkowo po stronie protestujących z 1970 i 1976 roku występowało również wyrażnie odwołanie do wartości robotniczych i patriotycznych, co wyrażało się w typie śpiewanych pieśni i pomagało podtrzymywać poczucie wspólnoty. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na rozróżnienie oporu i opozycji społecznej. Według A. Paczkowskiego (2003) opór społeczny jest wynikiem niezadowolenia społecznego, które występuje w sposób spontaniczny, a więc bez wyraźnego przygotowania, jasnego przywództwa czy konkretnego planu. Należy tu podkreślić, że w wypadku oporu społecznego brakuje też liderów, którzy byłiby w stanie skutecznie zarządzać uczuciami własnymi i kanalizować emocje tłumu. Opozycja zaś jest wyrazem pewnej dojrzałości i przemyśleń, czyli ma charakter świadomy, ma wyznaczone cele i konkretny plan ich osiągnięcia (jest to zatem przykład konfliktu rzeczywistego w sensie coserowskim). Wyrazem tej opozycji jest Komitet Obrony Robotników, a następnie

strajki z 1980 i 1989 roku związane z wykonywaniem pracy emocjonalnej, której istota polegała na udzieleniu odwagi i aktywizowaniu szeregowych uczestników poprzez jawne sprzeciwianie się istniejącemu systemowi opresji i artykułowanie interesów społeczno-ekonomicznych marginalizowanych kategorii pracowników, a także łączenie ich z walką o swobody demokratyczne. Tą pracę emocjonalną można łączyć z aktywizowaniem i kanalizowaniem energii emocjonalnej (Collins 2011) dla osiągnięcia celów uznanych za priorytetowe (tj. głównie z naciskiem na możliwość tworzenia wolnych związków zawodowych, a potem ich reaktywacji).

Wydarzenia z 1980 roku i powstanie pierwszej „Solidarności” jest w literaturze przedmiotu dość szeroko opisane przez polskich (Krzemiński z zespołem 2010) i zachodnich (Ost 2014) badaczy. W tych opisach „Solidarności” z 1980 roku można zauważyć całą paletę emocji, w tym tych o podłożu ekonomicznym, ale też odwołań do wartości i uczuć religijnych, a także do tych o charakterze narodowo-patriotycznym. Jeśli chodzi o działania Lecha Wałęsy podczas strajku w Stoczni Gdańskiej w 1980 roku, to sądzę, że można je zinterpretować także w kategoriach wykonywania pracy emocjonalnej. Lider ten bowiem umiejętnie, z dużą intuicją, podsycił „właściwe” emocje protestujących, a nawet udzielał ich członkom rodzin strajkujących w ramach swoich przemówień ze stoczniowego muru. W tym kontekście - jak myślę - warto podkreślić też wykorzystywanie przez L. Wałęsę „odpowiednich” rekwizytów i symboli, w postaci chociażby słynnego długopisu do podpisywania porozumień wieńczących sierpniowy strajk w 1980 roku czy w postaci wizerunku Matki Boskiej, który ciągle był (i jest) ekspozowany w klapie jego marynarki. Zgodnie z goffmanowską koncepcją dramaturgiczną rekwizyty te można zinterpretować jako element „gry teatralnej” służącej do sygnalizowania uczuć i wartości w celu wywołania ich pożądanego odbioru u „teatralnej publiczności”. Ogólnie też ruch tzw. pierwszej „Solidarności”, jak ze wspomnień i analiz wynika (Krzemiński z zespołem op. cit.), wiązał się z mocnym zaangażowaniem emocjonalnym jej uczestników, a także z poczuciem nadziei i wiary w sens poświęcenia dla wspólnej sprawy. W tym świetle można również tą emocjonalną mobilizację podkreślić i zinterpretować jako jeden ze składników stanowiących o sile i ostatecznym zwycięstwie ludzi pracy i związkowców „Solidarności”. Zwycięstwo to dotyczyło, oczywiście, nie bezpośredniej poprawy warunków pracy i płacy ogółu zatrudnionych, ale przełamania monopolu PZPR w zakresie zarządzania w różnych sferach życia społecznego. Przełamanie tego monopolu traktowano zaś jako warunek wyjściowy poprawy zarządzania gospodarką i podniesienia poziomu życia ogółu pracowników. Paradoksalnie zatem ruch związkowy „Solidarność” wywalczył zgodę na zwiększenie nierówności społecznych i bezrobocia, co jednak można interpretować w kategoriach autentycz-

nego przekonania liderów związkowych o skuteczności mechanizmów społecznej gospodarki rynkowej dla zaspokajania potrzeb ogółu pracowników i to pomimo przejściowych wyrzeczeń czy frustracji.

Bardzo ciekawie problem zagospodarowania gniewu i frustracji wyrosłej na podłożu ekonomicznym opisuje David Ost (2007), a jego rozważania można, moim zdaniem, uznać za najbardziej kompleksową analizę znaczenia emocji pojawiających się w życiu gospodarczym i politycznym III RP. D. Ost (ibidem), podobnie, jak L. Coser (2009), pisze zatem o znaczeniu zastępczej satysfakcji i rozładowywaniu napięcia emocjonalnego przez przemieszczenie obiektu wrogości, czyli w ten sposób nie dochodzi do konfliktu z pierwotnym obiektem, który go stymuluje, lecz z obiektem zastępczym. Jako socjolog polityki autor ten podkreśla zagospodarowywanie gniewu wyrosłego na podłożu ekonomicznym przez przeciwników liberalizmu politycznego i odnosi tę sytuację do realiów III RP. W kontekście analiz II Krajowego Zjazdu „Solidarności” podkreśla, że więcej czasu poświęcono wówczas na dyskusję o aborcji niż na określenie własnego stanowiska wobec reform rynkowych, choć to one w latach 90. decydowały o gospodarczym kierunku rozwoju kraju.

D. Ost (ibidem) nawiązuje też wprost do A. Hochschild (op. cit.) i podkreśla społecznie skonstruowane przyzwolenie dla wyrażania emocji, a także dla określania zainteresowania nim w zależności od usytuowania jednostek w hierarchii społecznej. Gniew o podobnym natężeniu bywa zatem bardzo różnie interpretowany w zależności od pozycji społecznej czy od płci jednostki. W kontekście III RP wiąże to autor z przykładami dewaluowania związkowców w mediach, które mocniej skupiały się na tym, jaki problem stanowią robotnicy niż na tym, jakie problemy pracownicze ich nurtują. Na kwestie tendencyjności mediów zwracają także uwagę badania W. Kozek (2003), która udokumentowała rolę popularnych tygodników społeczno-gospodarczych (typu „Wprost” czy „Polityka”) na kreowanie stronniczego oblicza związków zawodowych i ich roli w pierwszych latach transformacji. Ruch związkowy był zatem w analizowanych tygodnikach przedstawiany w negatywnym świetle, bo akcentowano jego zbędność, niekompetencje czy w każdym razie spowalniającą rolę w rozwoju gospodarczym kraju. Sprzyjało to tworzeniu emocjonalnej niechęci wobec związków zawodowych i składało się na przyczyny obniżania ich liczebności. Z jednej strony zatem można tu wyróżnić racjonalne argumenty na rzecz potrzeby ruchu związkowego w gospodarce poddawanej twardym rygorom reguł wolnego rynku, a z drugiej strony wskazać emocjonalny klimat mediów, który nie sprzyjał budowaniu ich atrakcyjności i liczebności.

Problem zarządzania emocjami nie był dotąd poruszany we wprost poświęconym im empirycznym badaniom socjologicznym polskiego ruchu

związkowego. Same emocje są jednak stałym elementem pracy ludzkiej, a stąd też ich aspekty ciągle poruszane są na marginesie badań jakościowych i często w głównym nurcie wypowiedzi badanych. W przeprowadzonych przeze mnie badaniach aktywności związkowej liderek OZZPiP kwestie zarządzania emocjami pojawiły się bardzo wyraźnie (Kamińska-Berezowska 2015). Istotą pracy emocjonalnej liderek tego związku było opanowywanie własnych uczuć (zwykle związanych z poczuciem strachu lub złości) celem wpływania i kontrolowania emocji szeregowych związkowców oraz innych uczestników stosunków pracy (np. przedstawicieli dyrekcji szpitali czy władz nadzorujących). Praca emocjonalna w tym sensie jest też obecna i wykorzystywana przy negocjacjach czy zakładaniu nowych związków zawodowych, kiedy liderzy tego przedsięwzięcia korzystają ze swojego kapitału kulturowego i społecznego (Ostrowski 2009). Emocjonalne napięcie w relacjach zarządzający - zarządzani sugestywnie opisuje Piotr Ostrowski (ibidem) pokazując stosunki panujące w jednej z firm z sektora handlu. Zły klimat relacji między pracownikami a menadżerami wynikał w tej firmie z charakteru wewnętrznej polityki szkoleń i awansów. W zakładzie tym „wyszkolonych” menedżerów tzw. pierwszej linii cechował niski stopień wykształcenia (lub równy podwładnym) oraz z reguły niska kultura osobista, a sposobem wywiązywania się z roli kierowniczej było odwoływanie się do sankcji negatywnych, co można określić jako „kierowanie przez strach”. Mechanizm tego typu ścieżki kariery i szkoleń firmowych (przez innych w zakładzie pracy określany „praniem mózgu”) generował w istocie sytuacje mobbingu „wyszkolonej” kadry nad swoimi niedawnymi kolegami. W sam mobbing zaś, z natury rzeczy, wpisane są też problemy emocjonalne, a przezwyciężenie ich to w znacznym stopniu właśnie zapanowanie nad uczuciami. Stawianie oporu mobbingowi bywa też impulsem do zakładania organizacji związkowych lub zainteresowania się nimi. W procesie zakładania organizacji związkowych można także zauważyć z jednej strony radość z poczucia wspólnoty związkowej i stawiania czoła problemom pracowniczym, a z drugiej strony strach lub „tylko” obawy przed represjami ze strony zarządzających (Kamińska-Berezowska 2010; 2013). Uczucia te pojawiają się często w sposób naprzemienny i systematyczny (co wymaga też dalszych badań i analiz).

Badania aktywności związkowej w Polsce często abstrahują od kwestii płci, choć wykorzystanie tego typu wrażliwości jest możliwe, co podkreśla J. Kubisa (2014). Przyjmując drogę analiz stosunków pracy z wrażliwością na płeć można zauważyć też różnice już w czasie tworzenia organizacji związkowych, bo kobiety często muszą się wówczas wykazać szczególną odwagą i zmierzyć z krzyżowym charakterem stereotypów, w tym z negatywnymi stereotypami kobiet i związkowców (Kamińska-Berezowska 2010). Dodatkowo zwrócenie uwagi na problemy pracownicze kobiet i ich związ-

kową aktywność może być także wykorzystane w procesie rewitalizacji ruchu związkowego (Mrozowicki, Trawińska 2013).

Porównanie pracy emocjonalnej liderek i liderów związkowych w toku protestów społecznych w sektorach sfeminizowanych i zmaskulinizowanych może pozwolić zauważyć odmienności zarządzania uczuciami czy przynajmniej publicznej ekspresji uczuć w zależności od płci. Do jednej z najliczniejszych akcji protestacyjnych zorganizowanych głównie przez kobiety należy tzw. „Białe Miasteczko”, czyli protest Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych w Warszawie. Protest ten spontanicznie rozpoczął się 19.06.2007 roku, gdy ówczesny premier odmówił spotkania z przedstawicielkami protestujących pielęgniarek i położnych w sprawie podwyżek i reform w ochronie zdrowia (Kubisa 2011: 2014). Typowe dla tego protestu były publicznie okazywane łzy protestujących pielęgniarek i położnych, które obawiały się o przyszłość swoją i rodziny, która musiała radzić sobie sama podczas ich protestacyjnego zaangażowania. Liderki tego związku zawodowego stawiały też na pozytywne relacje z mieszkańcami Warszawy i zjednanie sobie ich (np. bezpłatnymi poradami zdrowotnymi czy mierzeniem ciśnienia), a także prowadziły akcję informacyjną w zakresie przyczyn i konieczności protestu (np. upubliczniały informacje o warunkach pracy i płacy pielęgniarek). Białe Miasteczko stało się jednym z najbardziej nagłośnionych medialnie protestów tej grupy zawodowej, ale w działalności sfeminizowanego OZZPiP można wymienić też inne formy upominania się o własne prawa, w tym: blokady dróg, pikiety, okupacje szpitali czy głodówki. Klasyczna forma strajku w postaci odejścia od łóżka pacjenta jest stosowana rzadko, by nie narażać chorych na negatywne skutki akcji protestacyjnych. Odmienności prowadzenia protestów można zatem wiązać ze specyfiką branży i ze stopniem jej sfeminizowania.

Zestawiając protesty sfeminizowanego OZZPiP z protestami zmaskulinizowanych związków górniczych widać różnice ich charakteru, w tym zwłaszcza sposobów okazywania uczuć. Liderzy i uczestnicy protestów zorganizowanych przez górnicze związki zawodowe raczej nie starają się bowiem o wpracowanie dla siebie współczucia ze strony otoczenia. Przykładowo w jednym z najliczniejszych protestów górniczych w obronie miejsc pracy, który odbył się 29. 04. 2014 roku w Katowicach typowym sposobem ekspresji uczuć było głównie demonstrowanie gniewu i siły, na co składało się: palenie opon, wybuchy petard, ostre (czasem wulgarne) okrzyki czy wygrazanie pięściami pod adresem zarządzających i władz. Można powiedzieć, że był to pokaz ich potęgi zarówno w sensie liczby protestujących, jak i ich znaczenia politycznego, a nawet potencjału sprawczego w postaci siły fizycznej. Takie podejście do sposobu manifestowania swoich racji było charakterystyczne też dla wcześniejszych górniczych protestów związkowych w III RP,

w tym tych z 06. 06. 2013 r. przeciw likwidacji miejsc pracy w KWK Brzeszcze czy w kontrowersyjnym i wyjątkowo długim strajku w KWK Budryk na przełomie 2007 i 2008 roku (Kamińska-Berezowska 2008). W tym sensie klimat emocjonalny górniczych akcji protestacyjnych można zinterpretować jako mający wywołać u adresatów poczucie zagrożenia w zakresie spokoju społecznego, którego nie powinni lekceważyć, także w imię własnych, partykularnych interesów. To zestawienie protestów branży o wysokim i niskim stopniu feminizacji obrazuje różnice ekspresji uczuć, a także wydaje się być analogiczne do wskazywanych przez A. Hochschild (op. cit.) typowych różnic pracy emocjonalnej stewardes i windykatorów. Dodatkowo można te różnice potraktować jako odpowiedź na społeczne oczekiwania w zakresie „właściwych” zachowań oraz zarządzania uczuciami przez kobiety i mężczyzn.

W przypadku OZZPiP w Białym Miasteczku praca emocjonalna liderów była powiązana z okupacją kancelarii ówczesnego premiera, a następnie ze strajkiem głodowym, co było rozwiązaniem siłowym i dramatycznym, ale było to zarazem groźeniem raczej własną determinacją oporu niż odwołaniem do siły fizycznej, która zagraża innym. Zachowania i wypowiedzi liderów górniczych związków zawodowych są, z kolei, też wyrazem determinacji w działaniu, ale równocześnie są często przedstawiane z pozycji siły, która może niejedną władzę znieść. Myślę, że tak też można zinterpretować wypowiedź jednego z liderów Związku Zawodowego Górników w Polsce Wacława Czerkawskiego z 2014 roku, który stwierdził: *Górnicy są bardzo wzburzeni i trudno będzie ich utrzymać w ryzach*¹. Z kontekstu tej wypowiedzi można odczytać wolę pracy emocjonalnej lidera, ale można usłyszeć w tych słowach też elementy podkreślenia potęgi tłumy, który może być zdolny do destrukcji. Z perspektywy czasu można powiedzieć, że wielotygodniowe protesty górnicze w kwietniu 2014 roku w Katowicach przebiegły jednak względnie spokojnie, a przynajmniej bez aktów chuligańskich. Był to także udany sposób nacisku na rząd Donalda Tuska, który przyjaźnie ustosunkował się do postulatów strony społecznej i zapowiedział wnikliwe zajęcie się nimi².

Z przytoczonych przykładów protestów górniczych związków zawodowych i OZZPiP wynika, że problem pracy emocjonalnej ma miejsce w polskim ruchu związkowym i jest powiązany z genderowo uwarunkowa-

¹ <http://www.tvs.pl/informacje/manifestacja-gornikow-w-katowicach-29-kwietnia-15-tysiecy-gornikow-przejdzie-ulicami-katowic-lista-utrudnien-2014-04-29> (data odczytu 23. IX. 2014)

² <http://www.nettg.pl/news/121729/quo-vadis-kompanio> ;
<http://www.nettg.pl/news/121547/gornictwo-kompanie-czeka-zdecydowana-restrukturyzacja>
(data odczytu: 23. IX. 2014)

nymi odmiennościami zarządzania uczuciami. Symbolicznie można powiedzieć, że ciągle jedna z płci ma społecznie przyznane prawa do publicznego okazywania łez, a druga raczej do odwoływania się do argumentów prostej fizycznej siły. Rozważania niniejsze nie są jednak kompleksowym opisem tego czym jest i jak w różnych sytuacjach przejawia się praca emocjonalna, ale są formą zwrócenia uwagi na fakt, że brakuje badań empirycznych ją wprost analizujących. Faktycznie jednak w stosunkach pracy w III RP praca emocjonalna liderów związkowych, jak pokazuje analiza powyższa, jest możliwa do dostrzeżenia i warta zbadania empirycznego, bo składa się ona na zróżnicowane sposoby zagospodarowywania społecznych frustracji.

Uwagi końcowe

W niniejszych rozważaniach odwołałam się do słabo obecnej w badaniach stosunków pracy koncepcji *homo sentimentalis* oraz wskazałam możliwość wykorzystania koncepcji pracy emocjonalnej A. Hochschild (op. cit.) do analizy aktywności związkowej. W stosunku do badań D. Osta (op. cit.) przedstawiłam, tylko propozycję, aby mocniej przyjrzeć się historycznemu kształtowaniu się priorytetów walki liderów związkowych i towarzyszącym jej emocjom. Dodatkowo proponuję też, by w analizach stosunków pracy z perspektywy emocjonalnej uwzględniać genderowe różnice związkowej aktywności, w tym protestów zorganizowanych przez zmaskulinizowaną branżę górniczą oraz przez sfeminizowany związek skupiający pielęgniarki i położne.

Z założenia przedstawione rozważania mają charakter przyczynkowy i starając się jedynie zwrócić uwagę na mniej obecne w analizach badawczych kwestie emocji na rynku pracy, co staje się szczególnie istotne w dobie społeczeństwa postindustrialnego (Bell 1998), w którym „gra” toczy się między ludźmi. Współcześnie rozwijająca się socjologia emocji odniesiona do rynku pracy proponuje zatem analizy dużo mocniej penetrujące tę sferę, niż proste dostrzeganie komponentów emocji we wszelkim ludzkim działaniu. Bez uwzględniania zaś tej perspektywy w analizach pracy ludzkiej trudno jest uznać jej obraz za kompletny.

Bibliografia:

1. Bell D., 1998, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, przeł. S. Amsterdamski, wyd. 2., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Cahill S., Eggleston R., 1994, *Managing emotions in public. The case of wheelchair users* “Social Psychology Quarterly”, nr 57, s. 300-312.
3. Goffman E., 2000, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, przeł., H. Dąbner-Śpiewak, P. Śpiewak, Wydawnictwo KR, Warszawa.

4. Collins R., 2011, *Łańcuchy rytuałów interakcyjnych*, przeł. K. Suwada, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków.
5. Cooper C. L., Pane R., red. 1987, *Stres w pracy*, przeł. A. Bańka i in., PWN, Warszawa.
6. Coser L.A., 2009, *Funkcje konfliktu społecznego*, przeł. A. Burdziej, Zakład Wydawniczy NOMOS. Kraków.
7. Goleman D. 1999, *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, przeł. A. Janowski, Media Rodzina, Poznań.
8. Hochschild A., 2009, *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, przeł. J. Konieczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
9. Illouz E., 2010, *Uczucia w dobie kapitalizmu*, przeł. Z. Simbierowicz, Oficyna Naukowa, Warszawa.
10. Januszek H., Sikora J., 1998, *Socjologia pracy*, wyd. II rozszerzone, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
11. Ost, D., 2014, *Solidarność a polityka antypolityki*, przeł. S. Kowalski, Europejskie Centrum Solidarności, Gdańsk.
12. Ost D. 2007, *Kłęska „Solidarności” Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, przekł. Jankowska H., Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA, Warszawa.
13. Ostrowski P., 2009, *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
14. Paczkowski A., 2003, *Strajki, bunty, manifestacje jako „polska droga” przez socjalizm*, Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk, Poznań.
15. Pierce J., 1995, *Gender trials. Emotional lives in contemporary law firms*, University of California Press, Berkeley.
16. *Polacy wierzą w gospodarkę wolnorynkową*, 2009, Komunikat z badań CBOS. Warszawa.
17. Kamińska-Berezowska S., 2010, *Zakładanie organizacji związkowej jako forma aktywizacji kapitału społecznego. Studium przypadku* [w:] A. Bartoszek, K. Czekaj (red.), *Aktywizacja kapitału ludzkiego – dylematy teorii a praktyka małych średnich miast*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego, Katowice.
18. Kamińska-Berezowska S., 2013, *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre’a Bourdieu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
19. Kamińska-Berezowska S. 2015, *Znaczenie pracy emocjonalnej w wypowiedziach liderów Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych* [w:] U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak (red.), *Praca - więź- integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*, t. I., Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

20. Kamińska-Berezowska S., 2008, *Problemy tożsamości organizacji związkowych w branży górniczej* [w:] S. Partycki (red.), *Kultura a rynek*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
21. Kubisa J., 2011, *Związki zawodowe pielęgniarek i położnych: w obronie jakości usług zdrowotnych* [w:] W. Kozek (red.), *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
22. Kubisa J., 2014, *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
23. Kozek W., 2000, *Praca* [w:] Z. Bokszański, K. Gorlach, T. Krauze, W. Kwaśniewicz, E. Mokrzycki, J. Mucha, A. Piotrowski, T. Sozański, A. Sulek, J. Szmata, W. Winclawski (red.), *Encyklopedia socjologii*, T.3., Oficyna Naukowa, Warszawa.
24. Kozek W., 2003, *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce* [w:] W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
25. Krzemiński I. z zespołem, 2010, *Solidarność - doświadczenie i pamięć*, Europejskie Centrum Solidarności, Gdańsk.
26. Morawski W., 2001, *Socjologia ekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
27. Mrozowicki A., Trawińska M., 2013, *Women's union activism and trade union revitalisation: the Polish experiences*, "Economic and Industrial Democracy", 34(2).
28. Wnuk-Lipiński E., 2008, *Socjologia życia publicznego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, wyd. II., Warszawa.
29. Turner J.H., 2008, *Struktura teorii socjologicznej* Wydanie nowe, przeł. Grażyna Woroniecka i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Źródła internetowe:

<http://www.tvs.pl/informacje/manifestacja-gornikow-w-katowicach-29-kwietnia-15-tysiecy-gornikow-przejdzie-ulicami-katowic-lista-utrudnien-2014-04-29> (data odczytu 23. IX. 2014)

<http://www.nettg.pl/news/121729/quo-vadis-kompanio> (data odczytu 23.IX.2014)

<http://www.nettg.pl/news/121547/gornictwo-kompanie-czeka-zdecydowana-restrukturyzacja> (data odczytu: 23.IX.2014)

Selected Aspects of Emotional Work in the Activity of Trade Union Leaders in Poland

Summary

The article presents the issue of emotional work in trade union activity. The concept of Arlie Hochschild and her followers has been inspiration and theoretical basis for the analysis presented. It mainly focuses on the question to what extent managing one's own and other people's feelings affects union activity of leaders in selected sectors. In other words, it investigates to what extent leadership results in stimulation or suppressing feelings. The feelings are presented here in terms of somatic, cognitive or temporal aspects. Thus it reveals cultural aspect of emotions and their expression in a particular situational context. The analysis in the article refers to sociological qualitative research conducted among Polish union leaders. The article also shows various working situations and trade union protests of men and women.

Key words: emotional work, trade union activity, trade union leaders, qualitative research, gender

Magdalena Andrałojć

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Wydział Ekonomii

Katedra Pracy i Polityki Społecznej

e-mail: m.andralojc@ue.poznan.pl

The Nature of Work and its Social Dimension from an Economic and Sociological Point of View

“Work is about a search for daily meaning as well as daily bread, for recognition as well as cash, for astonishment rather than torpor; in short, for a sort of life rather than a Monday through Friday sort of dying.”

[Terkel, 1974, p. xiii]

Abstract

In a world dominated by a rational way of thinking, human work has been perceived by economists as paid labour, or as an investment in human capital. The financial crisis of 2008 and the changing situation on the labour market induced a discussion about basic values, and inspired researchers to look back for an ethos of work. The main purpose of this article is to discover, systematise and define different patterns of understanding work and its value. Searching for the criteria for the identification of these patterns, I analysed the concept of work and the ways in which work has been valued in economic and social thought since the First Industrial Revolution.

Key words: labour, work value, meaning of work, economic and social thought.

Introduction

Thomas Edison once said: *I never did a day's work in my life. It was all fun* (QuotationsBook 2013). Such understanding of work as self-fulfilment (i.e. developing skills, passions and talents) is partly reflected in the views of Max Weber (a vocation to do a job) (Weber Wells Dreijmanis 2007), or Catholic social teaching (e.g. Encyclicals: Rerum Novarum (Leo XIII 1891), and Laborem Exercens (Ioannes Paulus II 1981)). Reference to such a concept of work can also be seen in human capital theory (Becker 1962). Work as self-fulfilment is also emphasised by social psychologists and manifests itself in a number of career development theories - the

trait/factor theory of career development formulated by Frank Parson, and developed by Holland (1973), need-based career theories of Anne Roe (1957), cognitive theories - in particular Tiedeman (1961) and the career development theory by Supper (1953). In contrast to this meaning of work, some philosophers describe it as an unpleasant duty (toil, labour). This can be illustrated by the words in Ecclesiastes: *For a person may labour with wisdom, knowledge and skill, and then they must leave all they own to another who has not toiled for it. (...) What do people get for all the toil and anxious striving with which they labour under the sun? All their days their work is grief and pain; even at night their minds do not rest.* (Holy Bible 2011, Ecclesiastes 2,21-23). Such an understanding of work can also be found in classic economic thinking (Smith, Ricardo).

Since the nineteen-seventies, when the Club of Rome published the report *The Limit of Growth* (Meadows Meadows Randers Behrens III 1972), economists have continued the discussion with the representatives of mainstream economic thought, pointing out the imperfections of labour markets (Boeri Ours 2008) and proposing a third way (Wilczyński 2001). The representatives of social economy have joined this discussion, pointing out the growing income inequality and deepening segmentation on the labour market. David Orrell believes that (...) *in many ways, we live in a time of the greatest inequalities in history - a hedge fund manager can make a billion dollars a year, a billion people live on less than a dollar a day* (Orell Sedlacek Chlupaty 2012:85). One reason for this deepening inequality may be a crisis of social values. After the financial crisis of 2008, the discussion that challenges the statements of mainstream economics has revived. As part of this discussion, it is worth talking about different ways of understanding the nature of work and its value.

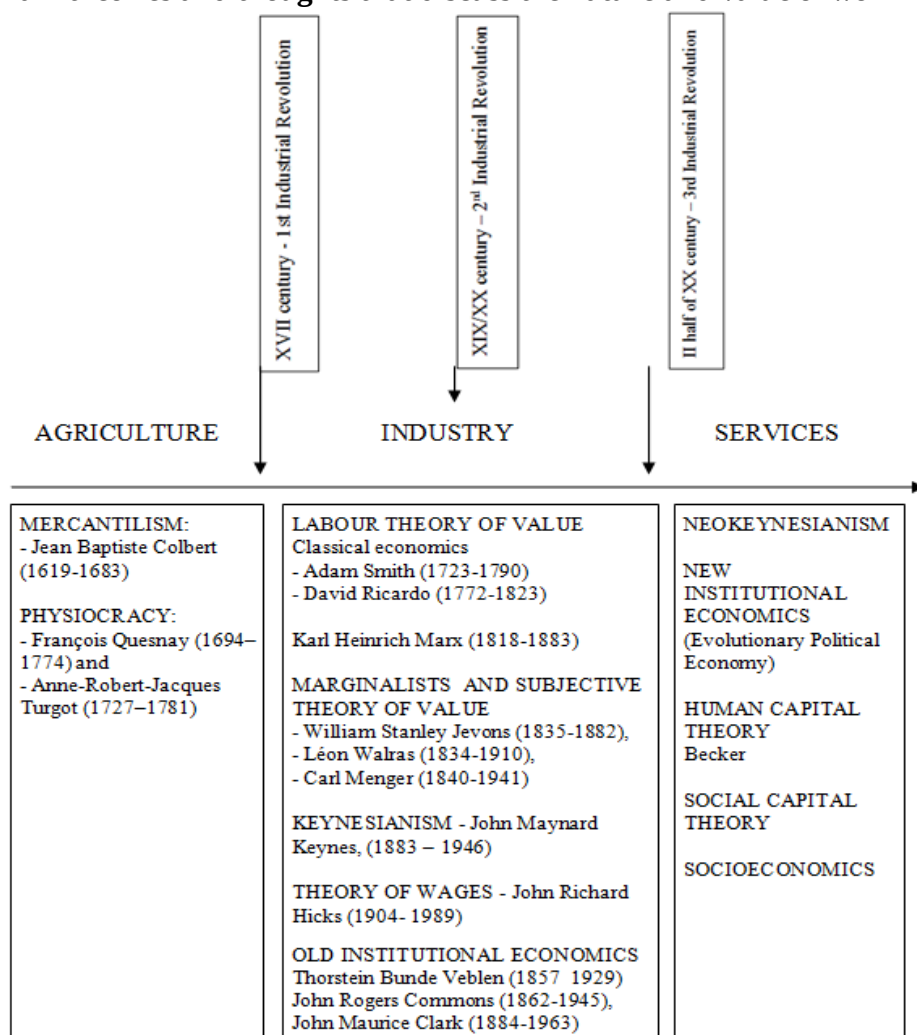
1. Three Industrial Revolutions – how has the meaning of work been changing?

People have been working since the beginning of human history, although at the beginning it was not paid work. In ancient times, work was mainly a necessity and was attributed to slaves, as a penalty for their sins. In modern times, people assign certain values to work, both moral (service to others, self-development) and economic (source of income).

The meaning and understanding of work has changed greatly over the last few hundred years. These changes came from the changing labour market situation. At the end of the XVIII century, the workforce massively shifted from agriculture to manufacturing (the First Industrial Revolution). At the end of the XIX century, the world experienced a large economic crisis and the beginning of the big monopolies (the Second Industrial Revolution).

From the second half of XX century, we can observe the development of new technologies, research and automation of production (the Third Industrial Revolution). The workforce has moved from agriculture to industry, and then to services. While the situation on the labour market has been changing, economists have implemented novel theories, trying to explain the new reality. The most important theories and thoughts are presented in figure 1. All these theories have been developing and interacting, which is not indicated in the figure.

Figure 1
The main theories and thoughts that discuss the nature and value of work



Source: developed by the author.

Before the First Industrial Revolution, two main thoughts in economics were popular: mercantilism and physiocracy. Mercantilism dominated Western European economic policy and discourse from the XVI to late-XVII century, and was developing during the time of frequent European wars and colonial expansion. French economist Jean-Baptiste Colbert (1619-1683) was one of the most famous early mercantilists. His plan was to build up the economic strength of France by creating and protecting French industries, encouraging exports, and restricting imports (especially of luxury goods) (Encyclopedia of World Biography 2004). Mercantilists assumed that all people have to compete for the limited wealth. The purpose of economic activity is production (not consumption). The early mercantilists put the main emphasis on the growth of resources through balancing international trade. According to them work is compulsion or necessity, and wages should be as low as possible while providing a minimum level of human existence. An increase in wages above this level would result in reducing the workload. They assumed that a person would work just as much as he needed to survive. The movement of physiocracy was dominated by François Quesnay (1694–1774) and Anne-Robert-Jacques Turgot (1727–1781). Physiocrats believed that wealth was derived from the value of land, i.e. work in agriculture. At the time when physiocracy developed, almost the entire economy was agrarian. That is why economists in this school believed that only agricultural labour was valuable and productive, because only this work created a surplus, i.e. additional value that exceeded the costs of production.

With the First and Second Industrial Revolutions, classical thinking was born in economics. Scottish economist and moralist Adam Smith (1723-1790) put an end to the domination of mercantilism and opposed the ideas proclaimed by the physiocrats, although similarly to them he argued that work is the source of the creation and increase in wealth. According to him: *Labour, (...), is the only universal, as well as the only accurate measure of value, or the only standard by which we can compare the values of different commodities at all times, and at all places* (Smith, 1776 Book 1 Chapter 5:17). Smith believed that value has two meanings: (...) *sometimes expresses the utility of some particular object, and sometimes the power of purchasing other goods which the possession of that object conveys. The one may be called 'value in use' the other, 'value in exchange.'* *The things which have the greatest value in use have frequently little or no value in exchange; and on the contrary, those which have the greatest value in exchange have frequently little or no value in use. Nothing is more useful than water: but it will purchase scarce anything; scarce anything can be had in exchange for it. A diamond, on the contrary, has scarce any value in use; but a very great quantity*

of other goods may frequently be had in exchange for it. (Smith, 1776 Book 1 chapter IV). In Smith's version of the labour theory of value, two alternative theories were formulated: the first is based only on work, and the second – on three factors: capital, work and land (Gordon 1959:465). The first theory was formulated in two ways: a) as a theory of value based on labour costs (the amount of work needed to produce goods is measured not only by time but also by skill and difficulty/the pain/effort involved in tasks), b) as a theory of value based on the disposition of the work (the value of goods is determined by the amount of work that may be purchased for it). These two ways of perceiving labour value were taken and modified by Ricardo and Marks. The second theory – based on three factors, took the form of value theory based on the cost of production known as the “theory of relative prices” (Hildebrandt 2013:19). Smith's theories were formulated with the assumption that work is something unpleasant. Other classical economists, based on Smith's work (David Ricardo, Jean-Baptiste Say, John Stuart Mill), also expressed negative psychological connotations with work (Nowak 2011:26). Additionally, Smith stated that an increase in production without increasing labour always contributes to the growth of wealth, even if the growth of the production includes goods of questionable benefit to society (Hildebrandt 2013:20).

As mentioned, the Smith's labour value theory was developed by Ricardo. David Ricardo (1772-1823) in his book *On the Principles of Political Economy and Taxation* wrote: *The value of a commodity, or the quantity of any other commodity for which it will exchange, depends on the relative quantity of labour which is necessary for its production, and not on the greater or less compensation which is paid for that labour* (1821). He formulated a theory of wages and profit (later called the Iron Law of Wages), according to which wages naturally tend to a subsistence level. Ricardo argued against any social assistance for the poor, which according to him worsens the workers' lives, because as a result it provokes an increase in their number, and thus an increase in the labour supply, which consequently leads to lower wages. In this statement he refers to Thomas Robert Malthus's (1766-1834) theory of population.

Whereas most classical economists took the individual's perspective, Karl Heinrich Marx (1818-1883) adopted the perspective of society as a whole. Social production, according to him, involves a complicated and interconnected division of labour of people that are dependent on each other. Marx uses the labour theory of value to derive his theory of exploitation under capitalism, arguing that only wage workers of productive sectors of the economy produce value. Marx, in his version of labour theory, states that the value of the commodity is only a result of the labour expended to produce it.

According to this theory, the more work and time spent on the item, the more it is worth. Marx defined value as "waste time" and stated that all goods from the economic perspective, are the result of work and do not cost anything more than the work. According to the labour theory of value, all profits are the legitimate earnings of the workers and when they are taken from the workers by capitalists, the workers are simply robbed. Marx, contrary to Smith and Ricardo, claimed that work is not the sacrifice of free time, but is the normal activity of each human being (Nowak 2011:26). He stated that (...) *human work has no value (interchangeable), but itself has to be the measure and source of value (social)* (Nowak 2011:14). This model is based on the belief that work has a particular importance and plays an important role in the community, as well as in a society based on work in which the value of the individual depends to some extent on social recognition of their productive contribution to the production process (Nowak 2011:14).

The labour theory of value was popular till about 1870 and then was supplanted by the representatives of the revolution of subjective-marginalist economic theory. The subjective theory of value defines value as the importance of a good in the achievement of one's desires and needs. Economists in this school stated that the value of a good is not determined by any inherent property of the good, nor by the amount of labour required to produce the good (as Smith, Ricardo or Marks thought). The price does not reflect subjective value – it is only a means of communication between buyer and seller. William Stanley Jevons (1835-1882) formulated the theory of utility. He described work as (...) *any vexatious effort to which mind and body are depended in order to achieve future benefits* (1871 chapter V). Léon Walras (1834-1910) the French mathematical economist, formulated (independently of Jevons and Menger) the marginal theory of value and pioneered the development of general equilibrium theory. Carl Menger (1840 –1921), contrary to William Jevons, did not believe that goods provide "utils," or units of utility. In his opinion goods are valuable because they fulfil different human needs. The thoughts presented by marginalists and subjectivists were used by John Richard Hicks (1904- 1989) in the *Theory of Wages* (1935).

After the global crisis of the 1930s, new ideas inspired by John Maynard Keynes, (1883 – 1946) were developed. The essence of his view was the negation of the ability of the economy to self-regulate (self achieving market equilibrium). He rejected the classical economic claim that supply automatically creates demand. According to him, an economy left to itself will not achieve balance, but will lead to inequality. The Keynesian School placed an emphasis on the global aggregate demand. The idea was to increase demand which would accelerate economic growth and reduce unemployment. On the basis of the neo-classical model of economy and Keynesianism, a new doc-

trine called neo-Keynesianism was built (Bludnik 2009). Its main idea was the relative rigidity of wages and prices in the short term. This means that they react slower to changes in demand than the volume of production and employment.

A very important role in the understanding of the nature and value of work was played by the views of American economists outside the earlier described mainstream economy. These ideas were developed by institutionalists and are still current in neoinstitutional doctrine. The leader of the institutional economics movement was Thorstein Bunde Veblen (1857 – 1929) - an American economist and sociologist. His critical attitude towards capitalism is shown in his best-known book *The Theory of the Leisure Class* (2005). Another well known institutionalist - John Rogers Commons (1862–1945) – described the theory of reasonable value and gave the basis for developing the labour market theory of transactional costs. He said that: *These individual actions are really trans-actions instead of either individual behaviour or the "exchange" of commodities* (Commons 1931). He focused on collective action, rather than on commodities and individuals. It is a shift from the classical and hedonic schools to the institutional school of economic thinking. It can be illustrated by his words: *The classic and hedonic economists, with their communistic and anarchistic offshoots, founded their theories on the relation of man to nature, but institutionalism is a relation of man to man. The smallest unit of the classic economists was a commodity produced by labour. The smallest unit of the hedonic economists was the same or similar commodity enjoyed by ultimate consumers. One was the objective side, the other the subjective side, of the same relation between the individual and the forces of nature. (...) But the smallest unit of the institutional economists is a unit of activity -- a transaction, with its participants* (Commons 1931). Commons idea of reasonable value was (...) *the consensual idealism of those who work together and are dependent upon one another for the continuance of their cooperation. It is not what "I think" ought to be, but what "we think" ought to and can be attained, as going concern* (Dawns 1994:39). Habits and customs – the relation between man and man, are very important in understanding what reasonable value is. Such way of thinking was absent in classical economics. This is a very important shift towards a new understanding of work (as a relation). Such thinking shows the connection between the early institutionalists and the later theory of social capital. Work as an interaction was strongly highlighted in interaction sociology (sociology of action, interactionism) by the sociologist A. L. Strauss (see more: Konecki 1988). The third important institutionalist, John Maurice Clark (1884-1963), emphasised that the human as an individual is a part of a community. Later on, this point of view was the basis for developing social economics and the notion of

social value. He opted for social responsibility, which should be incorporated in each business activity and suggested that instead of the classical "invisible hand" of the market - the social ability to adapt within welfare policy is needed (Stankiewicz 2012:16-17).

Over time the service sector has been developing - people have been learning what work is and started to treat it as a purposeful activity connected with human development (Orczyk 2007, Orczyk 2004). This thought connected with human development was promoted by the neoclassical economists of the "Chicago School" in the human capital theory (Becker 1962; Mincer 1958). In their view, human capital is similar to the "physical means of production". It is possible to invest in human capital through education, training and medical treatment. It is substitutable, but not transferable like land, labour, or fixed capital. One's outputs (productiveness) depend partly on the quality of human capital. Human capital theory stresses – in contrary to classical economics – that work is heterogeneous not homogeneous. The importance of investment in oneself (human capital) refers to an ascetic model of work which perceives it as the acquisition and use of skills in order to gain future profits (Nowak, 2011:11-12) – a rational way of thinking. Human capital theory was concentrated on the individual person – his/her competences and investment that brings some profit in the future. Sociologists like Becker (1974), Coleman (1988), Fukuyama (1995) and Putnam (Putnam Leonardi Nanetti 1993) perceived individuals as a part of society (similarly to the old institutional economics), and argued that people invest not only in human capital but also in social relations. With this revolutionary change in economics, the way of thinking about the nature of work had to be changed. Work started to be perceived not only as a factor of production (labour) but also as a "creator of social relations".

2. "Nearworkerless economy" - fourth revolution?

Nowadays, advanced computers and software are introducing what Jeremy Rifkin in his book *The End of Work* calls a "nearworkerless economy" (1995). He assumes that in the future only 20 percent of the population will still have a job. The rest will be without work or any prospects of employment, which may cause substantial social problems (poverty, increase in crime). What could help, according to Rifkin, is the development of the third sector (community based voluntary associations serving social needs). Rifkin draws attention primarily to the erosion of economic criteria for the evaluation of the human, based on the "market value of his work", which resulted from identifying work with the institution of employment (work as an issue of economic transactions, where there is a law of supply and demand influencing the price of work or its value) (Orczyk 2004). While such a criterion

reflects the rule of instrumental "productivity", the new forms of activity in the third sector of the social economy are based on interpersonal relations, trust, and social bonds (Nowak 2011:139; Rifkin 1995:357). Other economists, Stanley Aronowitz and William DiFazio, in the book *The Jobless Future*, emphasise, similarly to Rifkin, the changing situation on the labour market and the thread of a high unemployment rate, and as the solution propose support for new social programmes and socially useful work (1994).

Almost 20 years after the publication of these two books, work has not ended and the future is not jobless, but many countries have experienced high unemployment and deteriorating working conditions. In this situation it is worth reconsidering Rifkin, Aronowitz and DiFazio's argument, which requires a redefinition of work, productivity and effectiveness. It is also essential to think about what constitute value in society, taking into account the achievements of the institutionalists and socio-economists who treat the social environment as the basis for all economic activity, as well as to take into account the problem of social costs and social product (Coase 1960). Similarly to the institutionalists, socio-economists believe that social factors need to be integrated with economic models more closely than in neoclassical models. They see people as conscious and responsible members of the community, not just as selfish individuals who maximise profit. Two major contributors to the economic sociology of work in the United States, Arne Kalleberg and Kevin Leicht, noted six enduring themes and six new themes, which include: work organisation and the labour process, labour markets and careers, professions as distinct forms of work activity, the meaning of work, unionisation and organised labour, and work-place stratification and inequality (Bandelj 2009). Economic sociology can provide *tools in understanding the context in which work is conceptualised, conducted, organised and remunerated, in particular the market context* (Bandelj 2009:8, after Beamish and Biggart 2006:236).

Discussion about social values returned to academic discourse thanks to Amitai Etzioni - the most ardent advocate of communitarianism and neo-communitarianism. Communitarianism at the beginning was interested in cooperatives, which seemed a major alternative to labour in an industrialised society (LeWarne 1975:393). It was emphasised that cooperation in work, sharing the means of production and an equitable division of profits could provide the worker with a better life than a competitive economy. Interest in communitarianism appeared then in the labour movement at three levels: among workers (they believed that acting commonly provides for their needs in uncertain times), among secondary and local labour leaders (trade union members), and among a few national figures who considered this thought as policy (LeWarne 1975:393).

The communitarians' most distinctive feature is thinking in terms of the community, and acting in order to stimulate communities of all kinds, mostly the local environment, as it forms a basis for the accomplishment of the social nature of human beings. It is perceived as being critical of liberalism (liberal politics, its universalism, and individualism) (Bell 2005) however, it doesn't critique individualism as such, but rather its extreme manifestations, that is the perception of the individual as non-embedded in any sustainable community centred around their rights. It emphasises the fact of community rooting and sharing common values, norms and property, as well as the resulting responsibility and taking care of what is common.

Communitarians define community through two characteristics: firstly, a network of interconnected emotional relationships, and secondly - as a commitment to shared values, norms, meanings, history and identity - in short, to culture (Etzioni 1996:127). Neo-communitarians hold that the community is basically a major common good in itself, as well as a major source of other common goods (Etzioni 2009:115). They seek to understand society in light of the conflict between the rights of the individual and concern for the common good (Etzioni 2009:116). Both of them are essential pillars of a good society. Capitalism, according to Etzioni, needs appropriate restrictions, and society needs a higher purpose than just the production of goods (Lubowski 2011).

Taking into account the discussed communitarian ideas, it may be stated that all work has a positive or/and negative social effect, and the nature of work is to contribute to the development of society and its well-being, measured not only by GDP growth, but also by aspects of the quality of life, such as levels of education, health, and happiness (Stiglitz Sen Fitoussi 2009).

Conclusions and discussion: The different ways of understanding work

As has been indicated in a previous part of the article, different layers of the meaning of work have been laid down over the centuries. Taking into account all these theories it can be concluded that work can be seen as:

- a compulsion or necessity (16th -17th century - Mercantilism: Jean Baptiste Colbert)
- sacrifice of free time, a production factor that provides an income (18th century - economists: Adam Smith, David Ricardo)
- normal activity (beginning of 19th century – Karl Marx)
- the essence of man - a human activity that enables man to express himself and transform the world, the vocation to perform a job (19th century Max Weber).

- self-development, and investment (20th century – human capital theory - Becker),
- a means to develop relations and networks (20th century – social capital theory - Coleman, Fukuyama and Putnam),
- social responsibility (20th century – social economy - John Maurice Clark, Amitai Etzioni - people are aware members of a community, not just selfish individuals who maximise profit)

The analysis of these theories and thoughts form a basis for identifying two overlapping dimensions of the meaning of work:

- the type of motivation towards work (compulsion, pleasure or investment),
- the way of thinking (individualistic or social).

The types of understanding of the concept of “work” are presented in table 1.

In reality, all these types of understanding may overlap. For example, a person can work because he or she needs money (economic compulsion), but at the same time he or she wants to develop skills (invest in him- or herself) or help others (social dimension). The typology presented in table 1 may form a basis for further practical research that I intend to undertake. Questions which are worth answering are the following:

- How do people understand work?
- How do people understand the social dimension of work and the social usefulness of work?
 - Is the social dimension important for people? Why?
 - Does the meaning of work differ between occupational groups?
 - What are the individual characteristics (values, skills) of people for whom the social aspects of work are important?
 - Are different meanings of work (incorporated in the types of understanding of work presented in table 1) complementary or competitive: especially as far as the individualistic and social way of thinking are concerned).

Answering these questions may from one side show what people think about their work, what is the attitude towards work, how this way of thinking and attitude have been changing through the years, and from the other side – may pay attention to the social values and the need to think in categories of community needs and social relations.

Table 1**Types of understanding of work**

		Way of thinking	
		Individualistic	Social
Type of motivation towards work	Compulsion	Work is treated instrumentally as a means of earning money, which is needed to survive (economic compulsion)	Work is treated as an obligation towards society – solidarity within and between the generations (social compulsion)
	Pleasure	Work is treated as self-fulfilment in the realisation of an individual passion and interest.	Work is treated as self-fulfilment in helping others or doing something important for others.
	Investment	Work is treated as investment in human capital (developing competences)	Work is treated as investment in social capital (networking, relations).

Source: developed by the author.

The changing situation on the labour market generates a debate about the nature of work and its value. Once again, the crisis of 2008 showed that the classical economic theories and models that seek to describe existing reality by focusing on individuals did not work. In the proposed types of understanding of work (shown in table 1), the collectivist dimension gives a new perspective in understanding the nature of work and may help to redefine its value (as a social value). The economist Dierdre McCloskey said: (...) *the way that we as a culture talk about things like work and business and money changes how we feel about them* (Skwire 2013). The new perspective of perceiving work gives a new way of discussing work in the academic world. To advance this discussion, we need more economic sociological (socio-economic) analysis of work *to put light on understanding the structural and*

cultural embeddedness of work and its socially constructed nature (Bandelj 2009:9).

Taking into consideration the social dimension of work, it would be interesting to search for new ways of measuring its value. This article forms the starting point for the discussion of measures of the social value of work. One proposal for understanding and measuring social value is incorporated in SROI (Social Return on Investment) methodology¹, which uses quantitative indicators to measure social effects. One might wonder if it's worth describing in the language of numbers what in nature is qualitative and difficult to measure. The argument for using such a method is that it builds a kind of bridge between the different ways of understanding the world. It is an opportunity for social economists, emphasising the communal and social nature of the work, to undertake discussions with representatives of the mainstream, who perceive work in categories of productivity.

The discussion about the social value of the work introduced in the paper may also trigger a discussion about the usefulness of social professions (e.g. social workers), which are undervalued on the labour market. Researchers from the New Economic Foundation (NEF), in the report *A bit rich*, raised the interesting questions: (...) *to what extent does what we get paid confer 'worth'? Beyond a narrow notion of productivity, what impact does our work have on the rest of society, and do the financial rewards we receive correspond to this? Do those that get more contribute more to society?* (Lawlor Kersley Steed 2009:29). The market value of work in the classical sense is reflected in the pay level. This level affects the understanding of the work and shapes the choices of future employees. Pay distribution reflects the shared value system in society on the one hand, and on the other hand determines how society and the economy is shaped. Pay not only affects choices, but also shapes behaviour.

Bibliography:

1. Aronowitz, S., DiFazio, W., 1994, *The Jobless Future*, University of Minnesota Press.
2. Bandelj, N., 2009, *Toward an economic sociology of work*, [in:] *Economic Sociology of Work*. Published online, Emerald Insight;; vol 18 1-20.
3. Becker, G. S., 1962, *Investment in human capital: a theoretical analysis*, "Journal of Political Economy", Vol. 70, No. 5, Oct., pp. 9-49.
4. Becker, G. S., 1974, *A Theory of Social Interactions*, "Journal of Political Economy", No. 82(6), pp 1063-1093.

¹ More about SROI: <http://www.redf.org/>, <http://www.sroi-europe.org/> (visited on: 8.09.2014)

5. Bell, D. A., 2005, *A Communitarian Critique of Liberalism*, "Analyse and Kritik", No. 27, pp 215-238.
6. Beamish, T. D., Biggart, N. W. 2006, *Economic worlds of work: Uniting economic sociology with the sociology of work* [In:] M. Korczynski, R. Hodson, P. Edwards (Eds), *Social theory at work* (pp. 233–271), Oxford University Press, Oxford.
7. Bludnik, I., 2009, *The New Keynesianism – proclamation of a consensus?*, "Poznań University of Economics Review", Vol. 9, No. 1, pp. 5-24.
8. Boeri, T., Ours, J., 2008, *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, New Jersey.
9. Coase, R., H., 1960, *The Problem of Social Cost*, "Journal of Law and Economics", Vol. 3, pp. 1-44.
10. Coleman, J., 1988, *Social capital in the creation of human capital*, "American Journal of Sociology", Vol. 94, pp 95-120.
11. Commons, J. R., 1931, *Institutional Economics*, "American Economic Review", Vol. 21, pp. 648-657.
12. Dawson, R. M., 1994, *The Shacklean Nature of Commons's Reasonable Value*, "Journal of Post Keynesian Economics", Vol. 17, No. 1 (Autumn), pp. 33-44.
13. Etzioni, A., 2009, *The Common Good and Rights. A Neo-Communitarian Approach*, "Georgetown Journal of International Affairs", Law&Ethic", Winter/Spring, pp. 113-119.
14. Etzioni, A., 1996, *The New Golden Rule: Community and Morality in a Democratic Society*, New York: Basic Books.
15. Fukuyama, Y., F., 1995, *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Free Press.
16. Gordon, D. F., 1959, *What Was the Labor Theory of Value?*, "American Economic Review", Vol. 49, No. 2.
17. Hicks, J.R., 1935, *Wages and Interest: The Dynamic Problem*, "Economic Journal", Vol. 45. Issue 179, pp.456-468.
18. Hildebrandt, A., 2013, *Koniec z pracą?*, Difin, Warszawa.
19. Holland, J., 1973, *Making Vocational Choices: a theory of careers*, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
20. Holy Bible, 2011, *New International Version*, NIV® Copyright by Biblica, Inc.
21. Ioannes Paulus II, 1981, *Laborem exercens*,
http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_en.html (15.08.2013)

22. Jevons, W. S., *Theory of political economy*, Macmillan and Co, London, <http://www.econlib.org/Library/YPDBooks/Jevons/jvnPE5.html#Chapter5> (12.08.2013).
23. Konecki, K., 1988, *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne”, <http://qsr.webd.pl/KKonecki/publikacje/publikacja19.pdf> (10.12.2014).
24. Lawlor E., Kersley H., Steed S., 2009, *A Bit Rich. Calculating the real value to society of different professions*, New Economic Foundation, <http://neweconomics.org/publications/bit-rich>, (12.12.2011).
25. LeWarne, Ch., P., 1975, *Labor and communitarianism 1880-1900*, Labor History, Vol. 16, Issue 3, pp 393-407.
26. Leo XIII, 1891, *Rerum Novarum*, http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_en.html (15.08.2013).
27. Lubowski, A., 2011, *Kupuj mniej, uwolnij się. Z Amitaiem Etzionim, twórcą komunitaryzmu, rozmawia Andrzej Lubowski*, „Gazeta Wyborcza”, Magazyn Świąteczny”, December 24-26, pp 20-23.
28. Mincer, J., 1958, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, „The Journal of Political Economy”, Vol. 66, No. 4, pp. 281-302.
29. Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., Behrens III, W. W., 1972, *The Limits to Growth*, Universe Books.
30. Nowak, K., 2011, *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe IF, UAM, Poznań.
31. Orczyk J., 2007, *Rozwój usług a zmiany stosunków pracy*, „Polityka Społeczna”, 2,2007, s 1-6
32. Orczyk J., 2004, *Zmiany zakresu pojęcia „praca” a zatrudnienie*, [w:] Z. Wiśniewski, A. Pochtowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, pp. 115-125.
33. Orell D., Sedlacek T., Chlupaty R., 2012, *Zmierzch Homo Economicus*, Wydawnictwo: Studio EMKA, Warszawa.
34. Ostrom, E., 1990, *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press.
35. Putnam, R. D., Leonardi, R., Nanetti, R.Y., 1993, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press.
36. Ricardo, D., 1821, *On the Principles of Political Economy and Taxation*, 3rd edition, London: John Murray, <http://www.econlib.org/library/Ricardo/ricP1.html> (10.08.2013).
37. Rifkin, J., 1995, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Putnam Publishing Group.

38. Roe, A., 1957, *Early determinants of vocational choice*, "Journal of Counseling Psychology", Vol. 4, pp. 212-221.
39. Skwire, S., 2013, *Thoughts on Work and on Working How We Talk About Work Matters* http://www.fee.org/the_freeman/detail/thoughts-on-work-and-on-working#axzz2bkqiuVzv (10.08.2013).
40. Smith, A., 1776, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* <http://geolib.com/smith.adam/won1-05.html> (10.08.2013).
41. Stankiewicz, W., 2012, *Ekonomika instytucjonalna*, Warszawa, http://pwsbia.edu.pl/pdf_files/Waclaw_Stankiewicz_Ekonomika_Instytucjonalna_III.pdf (10.08.2013).
42. Super, D. E., 1953, *A theory of vocational development*, "American Psychologist", No. 8., pp. 185-190.
43. Stiglitz, J., Sen, A., Fitoussi, J. P., 2009, *The Measurement of Economic, Performance and Social Progress Revisited*, CMEPS, <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf> (10.08.2013).
44. Terkel, Studs, 1974, *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*, NY: Pantheon/Random House.
45. Tiedeman, D. V., 1961, *Decision and vocational development: A paradigm and its implications*, "Personnel and Guidance Journal", No. 40, pp. 15-21.
46. Veblen, T., 2005, *The theory of the leisure class. An Economic Study of Institutions*, Aakar books, Delhi, (first published 1899).
47. Weber, M., Wells, G. C., Dreijmanis, J., 2007, *Max Weber's Complete Writings on Academic and Political Vocations*, Algora Publishing; New York, NY, USA
48. Wilczyński, W., 2001, *Third ways and economics*, University of Economics Review, Poznań, Vol. 1, No. 1., pp. 105-119.

Web sites:

Encyclopedia of World Biography, 2004, <http://www.encyclopedia.com> (10.08.2014)

QuotationsBook, 2013,
<http://quotationsbook.com/quote/42178/#sthash.vCvYbyf9.dpbs> (10.08.2014)
<http://www.deirdremccloskey.com> (10.08.2014)
<http://www.redf.org/> (10.08.2014)

European Social Return on Investment Network - ESROIIN - <http://www.sroi-europe.org/> (10.08.2014)

Istota pracy i jej wymiar społeczny w ujęciu ekonomicznym i socjologicznym

Abstrakt

W świecie zdominowanym przez racjonalny sposób myślenia praca ludzka jest postrzegana jako konieczność zarobkowania lub inwestycja w kapitał ludzki. Ma to odzwierciedlenie w licznych teoriach prezentowanych w niniejszym artykule. Kryzys finansowy z roku 2008 i zmieniająca się sytuacja na rynku pracy wywołały dyskusję na temat podstawowych wartości i zainspirowały badaczy do powtórnego rozważenia istoty i znaczenia pracy. Głównym celem artykułu jest przegląd i systematyka różnych typów (wzorców) rozumienia istoty pracy i jej wartości przejawiających się w ekonomicznych i socjologicznych koncepcjach (teoriach) pracy od czasu Pierwszej Rewolucji Przemysłowej.

Słowa kluczowe: praca, wartość pracy, istota pracy, ekonomiczne koncepcje pracy, socjologiczne koncepcje pracy, społeczny wymiar pracy.

Wojciech Figiel

Uniwersytet Warszawski
Wydział Lingwistyki Stosowanej
Instytut Lingwistyki Stosowanej
e-mail: w.figiel@uw.edu.pl

Piotr Ostrowski

Uniwersytet Warszawski
Wydział Filozofii i Socjologii
Instytut Socjologii
e-mail: ostrowskip@is.uw.edu.pl

The Portrait of an Entrepreneur: Discursive Representation of Employers in the Polish Opinion-Making Weeklies

Abstract

This article presents the results of the study of the contents of two opinion-making weeklies in Poland conducted between Autumn 2013 and Summer 2014. We hypothesise that, whereas the press is negatively biased towards the Polish trade unions, one can detect a positive bias towards the owners of capital. In order to test this hypothesis, we created a questionnaire for analysis and, in accordance with it, analysed 23 articles from “Polityka” and “Newsweek”. The results corroborate our initial hypothesis and give an interesting image of the Polish entrepreneur Anno Domini 2013¹.

Key words: entrepreneurs, employers, discourse, Critical Discourse Analysis, media, Poland.

Introduction

Over the past 25 years, a new social class, that of entrepreneurs, has emerged in Poland. This phenomenon has been extensively described in the academic literature (e.g. cf. Gardawski 2001, Gardawski 2013). There is also a body of academic literature that presents the opinion that the Polish society

¹ The study was conducted between October 2013 and May 2014 in the Institute of Sociology of the University of Warsaw during the workshop class entitled “The Polish entrepreneur, employer and owner. A discourse analysis”. We would like to extend our gratitude to the following students who participated in data gathering and analysis: Małgorzata Borawska, Kamil Chomka, Agnieszka Lekszycka, Katarzyna Nielipińska, Anna Orechwo, Małgorzata Osowska, Aleksander Pawłowski, Paulina Puszkarska, Małgorzata Pyszczyk, Joanna Roguska, Adrianna Smoczyńska, Oskar Stasiołek, Marcin Stus, Teresa Teleżyńska, Agata Tomczyńska, Marcelina Światała and Magdalena Woźnica.

holds about the entrepreneurs (e.g. Roguska 2004). However, the reception of this class by the press has scarcely been studied. We found only one study by Czapliński (2007) on the subject. He, in turn, quotes another study by Szczepcka. It has to be stressed, however, that the scale and scope of those studies were limited to West Pomeranian and they focused on local press, the latter, by the way, now is a specie in danger of extinction.

In contrast with the situation presented above, we have at our disposal a major study of the Polish press coverage of trade unions and their actions. Kozek (2003) studied the articles which dealt with trade unions which were published by “Polityka” and “Wprost” in 1999 and 2000. At that time, those two were most widely-circulated Polish opinion-making weeklies. Her approach was, in anything but name, that of discourse analysis. However, she did not call it that way since, at that time, the term “discourse” was not that widespread in social sciences research in Poland (Jabłońska 2006). Kozek focused on numerous categories that she made subject of her analysis. She looked not only at what is written, but also how it is written and in what context. Thus, she paid special attention to the title of the article, lead paragraph, fragments of text highlighted by the editors, even pictures or photos that accompanied the written material. She found out that Polish opinion-making press was biased against trade-unions and, by the content of the analysed articles, conveyed negative message about their actions. We also have an interesting account by Ost (2005) of how “Gazeta Wyborcza”, a leading liberal newspaper, changed its line on trade unions immediately after the collapse of the Polish People’s Republic in 1989. Whereas “Gazeta Wyborcza” would sympathise with workers’ protests before 1989, argues Ost, in the aftermath of first partially-free elections they changed their coverage by 180 degrees. Suddenly, “Gazeta Wyborcza” became prejudiced against the workers and showed all the possible negative traits they and the protests they organise might have. The observations made both by Ost and Kozek have been confirmed also in more recent analyses (Kubisa, Ostrowski 2011).

Following the footsteps of those analysts, we posed the question of the attitude of the leading opinion-making weeklies with regard to Polish entrepreneurs. To the best of our knowledge, this important social issue has not yet been researched extensively. We hypothesised that, whereas the unions are usually described as “destructors” (Kozek 2003), the entrepreneurs would be presented in a positive way. Since there is such a negative coverage of the unions, even a neutral presentation of the entrepreneurs would mean that the press is biased and, thus, that there is an imbalance in the industrial relations discourse regarding different social partners.

The current socio-political situation offers an intriguing background for our research. The year 2013, from which we decided to take samples of

articles, was a turning point for the social dialogue in Poland. In March 2013 we saw the biggest intra-company general strike in Poland since 1981. The strike action took part in Silesia region with heavy concentration of the mining industry, the backbone of the Polish working class. Next, on June 26th, 2013, the three representative trade unions decided to suspend their participation in the workings of the Tripartite Commission for Socio-Economic Affairs, the social dialogue's highest body, but also in the regional and sectorial social dialogue bodies. Following that decision, the unions prepared days of action for September that year. It is estimated that some 150,000 people participated in the demonstration organised during the Days of Action in September 2013. This was the biggest demonstration since 1989 in Poland. Additionally, during the above-mentioned days of action, trade unions organised a series of seminars and debates devoted to the status of social dialogue in Poland.

1. Research perspective and methodology

Taking into consideration the growing stress on interdisciplinary studies, we decided to combine linguistic and sociological perspectives represented by two authors of this paper. We opted for the Critical Discourse Analysis (CDA) as the framework for our study (cf. Dijk 2001, Dijk 1997). For critical discourse analysis, which is inspired by the contributions of such thinkers as Pierre Bourdieu, Michel Foucault and Jürgen Habermas, language is the key element of all socialisation practises, and therefore is the most important factor behind the creation and reproduction in the society. One of the basic tenants in the CDA is its position regarding the nature of power and (symbolic) domination. These two are hidden and covered by the "official" discourse. The creation of "commonly" shared *consensus*, acceptance and legitimation for the domination are the main functions of the hegemonic discourse. Moreover, the CDA requires from the researcher a special attitude towards the analysed phenomenon. The researcher does not describe and explain objectively the phenomena under his/her scrutiny, but rather actively voices the concerns of the dominated and defends those who, by means of symbolic violence, are subject to the tyranny of the power relations. His/her role is to uncover that which is covered and show a strong commitment to those who are dominated by the powerful (Jabłońska 2006). It is also postulated that, in order to avoid biases, the researchers have to objectivise the subject of objectivation, that is, themselves, and be reflexive at all stages of the project. (Bourdieu 2004)

According to this strand of research, the researchers recognise that they are not objective. They take part in the study acknowledging their own perspective and standpoint, with the view of changing the present situation.

We felt that, having been connected to the union movement, we could not conceal our perspective, as this would be unethical. We understand discourse as social action and interaction. We aim at exposing the hitherto undescribed social practice. We are also interested in power relations that are highly relevant when analysing the press coverage of different social partners. This being particularly the case since it is commonly acknowledged that there is an asymmetrical relation between the workers and entrepreneurs/employers.

In order to standardise our sample, in collaboration with our students, we elaborated the research questionnaire. Our aim was to repeat, to a large extent, the research procedure developed by Wiesława Kozek and mentioned above. Therefore, we decided to use most of the categories that she included in her original questionnaire. Thus, the following categories were included:

- Author and title of the article in question;
- The reference to the text on the cover page of the magazine;
- Lead paragraph, bold text, headings, highlighted text, pictures/photos.

We paid special attention to how the narrative was constructed and what was the context of the appearance of a given article. We also took a close look at how the entrepreneurs were presented and how they referred to themselves, what were their relations with the milieu (i.e. other entrepreneurs, the EU, the government, trade unions, workers...) Then we focused our attention on stereotypical views and clichés present in the article. We also analysed who was quoted as expert and what data were presented to support or negate the line of argumentation. Finally, we looked at end of articles since we believe that those are instrumental in conveying the message. Also, we analysed what Wiesława Kozek dubbed the “white spots of discourse”, i.e. those areas that were not covered by the article but could have been potentially relevant to the subject in question. As critical discourse analysts we thought it was indispensable to show not only what was included in the coverage of entrepreneurs, but also what was omitted from it. Only the total sum of these factors gives us a hint on the image of the entrepreneur.

We decided to study articles taken from two opinion-making Polish weeklies: “Polityka” and “Newsweek”. Our choice can be justified by referring to the data provided by Polish Audit Bureau of Circulations (Związek Kontroli i Dystrubucji Prasy - ZDKP), an industry-wide union which keeps track of the data about distribution and circulation of the press. According to ZDKP, those two titles had the largest circulation amongst the opinion-making weeklies in the period in question. In April 2014 „Polityka” and “Newsweek” sold 124,550 and 144,269 copies respectively (ZDKP 2014). In order to simplify our procedure, we decided to use Internet editions of the

weeklies included in the sample. The same mechanism of data collection was also used by Wiesława Kozek before. Only toward the end of the analysis, we took a step back and looked at the print editions. The data collection was based on nonprobability sampling and conducted in two steps. In the first step, the articles were identified by searching through the Web pages of the respective weeklies by the “entrepreneur” and “employer” key words, typed in Polish, also in plural form. Overall, 51 articles in “Polityka” and 32 in “Newsweek” from 2013 which contained the word “entrepreneur” and/or “employer” were found. The next step, however, was focused on an in-depth analysis of the articles content. Not all of the articles which contained the word “entrepreneur” or “employer” were relevant to the topic that was of our interest. Thus, the exclusive focus on one method of searching through the Web pages with the key words appeared to be insufficient. Despite the apparent accuracy of searching for “entrepreneur” and/or “employer” key words, an in-depth analysis of the content of all 83 articles both of “Polityka” and “Newsweek”, showed that some of them in fact did not refer to entrepreneurs and/or employers as such, but rather focused on other topics, with a minor reference to the topic of our interest by articles’ authors. The reduction of the amount of analysed articles was therefore necessary. Out of those mentioned above, we finally decided to analyse a sample of 23 articles; 12 of these were taken from “Polityka” and 11 from “Newsweek” which exclusively concentrated on activities of entrepreneurs and/or employers. All of them were published both in paper and Internet editions in 2013.

What follows is a presentation of some aspects of the material that we gathered. For the sake of clarity of presentation and due to lack of space, we decided not to quote extensively from the source material nor to give detailed references to it. The latter, together with relevant acronyms, can be found in the Appendix.

2. The difference of entrepreneurs’ portrait between “Polityka” and “Newsweek”

The first conclusion that we drew from the analysis of the empirical material was about the nature of the difference between the two weeklies in question. Although the editors of both weeklies claim that they are a source of balanced, serious and multi-faceted analysis, our sample would suggest that the creeping process of tabloidization has affected, to a varying degree, both these titles. We believe that “Polityka” is still less affected by this process. The articles taken from this magazine that we analysed contained a more balanced content, with emphasis on showing numerous points of view on the subject in question and on research and the use of expert opinions coming from the people who hold large volumes of symbolic capital (e.g. scientific

titles). In contrast, “Newsweek” preferred a shallower approach to many topics. The articles about specific entrepreneurs were less analytical and much more hagiographic than the ones published by “Polityka”. Also, “Polityka” would regularly take a position on the issues discussed in articles. “Newsweek” avoided doing so.

It goes without saying that pictures and graphics play an important role in the cognitive process of the perception of the press. Their influence in shaping a negative bias towards trade unions was analyzed by Kozek. We also decided to look at this element of the discourse while investigating the image of the Polish entrepreneur. Pictures and graphics, which accompanied the articles, in most of the cases refer to their contents. In the articles which are “the success stories” of an entrepreneur (which are more frequent in “Newsweek” than in “Polityka”) pictures seem to be an important addition to the positive narrative. In the article in “Polityka” about Zbigniew Jakubas (P10), one of the riches Polish businessmen, the description of the picture says: *Zbigniew Jakubas, slim, with a perfect shape, which he owes to his habit of regular tennis playing, doesn’t seem to be in his sixties* (P10)². To that the picture of Jakubas is added, in which he presents himself as active, self-confident and ready for a fight in defense of his interests with competitors. It is important to stress that the author of the text, Joanna Solska, also wrote some of anti-union articles in “Polityka”. A laudatory article about Rafał Bauer, the owner of the textile company, is full of Bauer’s pictures which are more suitable for an IPO profile than for an opinion making magazine. Undoubtedly, the overtone of those pictures is positive.

Notwithstanding, both magazines displayed some features of tabloids (less visible in “Polityka”, more in “Newsweek”). For example, many of the titles of the articles were highly contrastive and were written in a form of catchy and simple phrases. Some of the articles in “Polityka” refer to the wider problems in the labour market (P2, P10), relations between employers and workers (P6), regional issues (P7) or pathologies of flexible law (P4). The titles of those articles express rather negative reactions, emotions and uncertainty. The rest of the “Polityka” and most of the “Newsweek” articles describe stories of individual entrepreneurs using catchy plays on words in titles (P1, N3), paraphrases (P8, N6, N10), sayings (N7, N11) as well as references to movies (N6) or well-known show business persons (N8). The illustrations were, in many cases that we analysed, simple and catchy.

² „Zbigniew Jakubas, szczupły, z doskonałą sylwetką, którą zawdzięcza regularnej grze w tenisa, nie wygląda na swoją sześćdziesiątkę” (original quote in Polish)

3. The Polish entrepreneur: similarities and differences

It was of our interest whether the entrepreneurs/employers were presented as a sum of isolated self-made individualists or rather as a common group, bound by the class interests. As we found examples of both attitudes, the results are ambiguous.

3.1. Entrepreneurs as individualists

On the one hand, 12 articles can be found in which 13 individual cases of a single entrepreneur's careers are presented: Rafał Bauer (N10), Marcin Iwiński and Michał Kiciński (N3), Zbigniew Jakubas (P10), Jan Kolański (N2), Ryszard Krauze (N5), Wojciech Kruk (N1), Łukasz Osowski and Michał Kaszczuk (N4), Dariusz Orłowski (N11), Joanna Przetakiewicz (N8), Bertus Servaas (P1), Zygmunt Solorz-Żak (P7, N6).

In the course of the analysis, it turned out that, although individual cases of entrepreneurs vary, nevertheless, a typology can be discerned. There are businessmen who started from scratch and implemented a typical transition "from rags to riches" (N3, N4, partly N11). There are those who inherit property and family business (N1). However, the majority of articles deals with those bosses whose background remains unknown. Nevertheless, their current position suggest some kind of support or patronage from family or friends (P1, P7, N2, N5, N6, N8, N10). In those cases, their previous activity remains only a domain of speculations.

We did not find any "one size fits all" strategy. Each entrepreneur has its own individual strategy that he or she pursues and which has allowed him/her to achieve the present position. These individual strategies produce different results of business activities: for some after the good start the crisis comes (N1), some are successful, but decide to withdraw (N4), some, despite the initial disasters, steadily build an "Empire" (P10).

While lots of differences between entrepreneurs can be found in the two categories described above, the nature of their activities in the context of attitudes towards the business community seems to be the same for all of them. They do not work together, do not associate. When they deem it necessary, they receive support rather from politicians, friends or family than from the other entrepreneurs. We could not find any references to business clubs, chambers of commerce, etc. In the analysed articles we could not find any story about employers' associations membership, so the industrial relations part of activity does not exist in the media discourse. In general, everyone acts individually, without any engagement or cooperation with the wider business society.

If we take Pierre Bourdieu's concept of "distinction" (Bourdieu 1984) as a starting point, the conclusion from the analysed material is that vast ma-

jority of the cases were presented stereotypically, as representatives of the higher class, in terms of behavior, appearance, passions, etc, both in the text and on the pictures (P10, N2, N8, N10, N11). Some of entrepreneurs, however, are also given an image of being "one of us" (N2, N6, N12) or are shown displaying that form of casual behavior typical to the IT sector (N3, N4).

3.2. Entrepreneurs as a coherent group of interests

On the other hand, we found 10 articles in which the entrepreneurs/employers were described as a common, homogenous entity, which has the same problems, exists in the same conditions, has similar goals and values and jointly presents itself to other groups of interests, actors and/or institutions. Generally, those articles were about the relations between employers and workers (P2, P6, P10, N9), between the state and its legal framework (P3, P4, P5) and on new trends and phenomena in business (N7, P9, P11). In those articles the entrepreneurs were presented as a homogenous group or a social class. One article, that on Jeronimo Martins's "Biedronka" discount shop network's relations between suppliers and ex-workers (P8), is not related to any of the group mentioned above.

The analysed articles give us an interesting portrait of the employer. They cover a large spectrum of companies, but are mainly focused on small and medium-sized enterprises (SMEs). As a matter of fact, throughout the pages of the two weeklies authors on many occasions try to persuade us that 'small is beautiful'. In "Newsweek" journalists argue that it is a noble goal to abandon the job at multinational company and set up one's own business. An article from "Polityka" that deals with this issue is entitled "Appetite for a better life" (P9).

"The fear has the eyes of a boss", shouted one of the headlines analysed by us (P6). We found several instances that would suggest that Polish bosses are not loved by their workers. Their way of managing the company sometimes is patriarchal. They are also very independent and, the articles seems to imply, have achieved everything without the support of the state or even against its will. The Polish employers, as conveyed by the articles we analysed, are overwhelmingly conservative and prudential in decisions they make. But, on the other hand, they successfully develop their companies and spread into new markets. They are also innovative and willing to create new and interesting solutions. And although they are rather like the old-style cigar-smoking-boss than a modern manager, this sometimes may have positive consequences. In one of the articles the Polish boss takes out the cutlery from the hotel cupboard and passes it to his somewhat surprised Western colleagues. The author seems to argue, by this short story, that the old, Polish

ways of doing business may not be the most efficient ones in the modern world, but they are good for difficult times we are passing through (P6). This anecdote may be seen as contradicting the generally modernizing line of “Polityka” journalists who want to teach the employers how to improve their management practices.

According to the articles, Polish entrepreneurs are strongly critical of the inaction of the government, and its subordinate ministries and agencies, and their inability to support national business. As it is presented, Polish companies, unlike their foreign competitors cannot count on any help from the State. The entrepreneurs also unanimously criticize the legislation. Most often complaints are raised about the high costs of labor and it is argued that they are the main cause of the huge popularity of precarious contracts (P10). In general, the relation between business and state is always presented as a battle between the good (business) with an evil (the state). The state (and its officers) is negligent, does not understand how hard and difficult it is to be an entrepreneur, and is always too late, one step behind the processes, it cannot properly address the expectations the entrepreneurs face (P4, P5). Tax avoidance is raised to the rank of virtue (P3). It is not treated as a crime, but rather as a typical trait of businesses which are flexible and resourceful. The state is presented as a helpless observer, not entitled to the share of national income it gobbles up.

4. A hidden discourse

In CDA it is imperative to uncover the hidden relations and content. Thus, critical discourse analysts focus not only on what is stated, but what is, deliberately or not, omitted. There are several interesting items in this category in the material that we analysed.

First, as we pointed out earlier, it is striking that there is virtually no mention of the employers’ organisations. The chairperson of one of the associations, Henryka Bochniarz, appears only once in the sample and only indirectly (N9). Initially we thought that, since the weeklies dedicate relatively large space to discrediting trade unions, they would have something to say about the employers’ organisations. After all, they are also part of the social dialogue. This is understandable when the article deals with individual employers. However, it is more problematic when those articles that cover wider social problems (such as unemployment, dishonest practices used by some companies, or even problems experienced by the companies) do not include any comments from the employers’ organizations. This may suggest that employers’ organisations are not treated as serious partners by the media and/or that the latter perceive them to play no significant role in public sphere. It can be posited that, judging by the discourse on employers, they have not created

a cohesive social class yet, with its organisations that need to be treated seriously.

1. Bourdieu, P., 1984, *Distinction: A Social Critique Of The Judgement Of Taste*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
2. Bourdieu, P., 2004, *Science of Science and Reflexivity*, Chicago University Press, Chicago.
3. Czapliński, P., 2007, *Prasowy wizerunek przedsiębiorców*, *Przedsiębiorczość – „Ekonomia”* 3, pp. 187-192.
4. Dijk, Teun van. (ed.), 1997, *The Study of Discourse*. [In]: *Discourse as a Structure and Process*, SAGE Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi pp. 1-34.
5. Dijk, Teun van. 2001, *Critical discourse analysis*, [in:] Schiffrin, D., Tannen, D. & Hamilton H.E. (Eds.), *The Handbook of Discourse Analysis*. Oxford, Blackwell, pp. 352-371.
6. Gardawski, J., 2001, *Powracająca klasa: sektor prywatny w III Rzeczypospolitej.*, IFiS PAN, Warszawa.
7. Gardawski, J. (ed.) 2013, *Rzemieślnicy i biznesmeni: właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych.*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
8. Jabłońska, B., 2006, *Krytyczna analiza dyskursu: refleksje teoretyczno-metodologiczne*, „*Qualitative Sociology Review*”, vol. 2 no. 1. Retrieved from:
http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php. Access: 2015-01-24.
9. Kozek, W. 2003, *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, [in:] W. Kozek, (ed.) *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce.*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, pp. 161-185.
10. Kubisa, J., Ostrowski, P., 2011, *Mity o związkach zawodowych*, „*Przeгляд*” nr 28 (602), 17. 07.
11. Ost, D., 2005, *The defeat of Solidarity. Anger and politics in Post-Communist Europe.*, Cornell University Press, Ithaca.
12. Roguska B. 2004, *Właściciel, pracodawca, obywatel – rekonstrukcja wizerunku prywatnego przedsiębiorcy*, [in:] Kolarska-Bobińska L. *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, pp. 103-131
13. ZDKP, 2014. Retrieved from:
<http://www.teleskop.org.pl/zkdp/index.jsp?p=publicData> . Access: 2014-10-26

It has to be noted that this apparent lack of references to employers' organisations is in stark contrast to almost ubiquitous references to the state. If there is a problem at hand, blame the state for it. That is how, in a nutshell, one can describe the position of both weeklies in this respect.

Second, when describing the career pathways of Polish entrepreneurs, there is a conspicuous lack of any references to how they managed to earn their fortunes in the 1980s and 1990s. Usually the author of the article, especially of those that are published by "Newsweek", would start by saying that the entrepreneur in question started his or her business activity in the 1980s and then jump to the period when the described person was already quite rich.

Third, in general, not many things are told about the relations between the employers and workers. The authors avoid describing the consequences of the decisions the bosses make on the workers, such as mass lay-offs, wage cuts or protest actions. Instead, and that only on several occasions, they quote patronizing anecdotes, like for example the one about a secretary who was told by her boss to get out of the office and think for a while about what she had just said. (N6)

Finally, not even a single article mentions relations with trade unions or works councils or other collective representation of the workers' interests. Those actors are not present in the analysed material, but are present on the opinion-making weeklies' pages quite often. This observation would suggest that media discourse separates completely those two dimensions: employers and workers' representation. In this context it is not strange that the story of the crisis in social dialogue which burst in 2013 was not told by the analysed articles. The social dialogue, with its actors, importance, and reference, does not fit to the activities, problems and challenges the Polish entrepreneurs and employers face. The Polish entrepreneurs play in the different, better league. However, it may be speculated that some of the articles that were published in the period in question might not have been written had it not been for the ongoing conflict between the employers and workers. In our opinion, prime example of that reverberating echo of social protests is the article entitled "The fear has the eyes of a boss" (P6) which does not mention specifically the social conflict, but does address the growing enmity between bosses and workers.

Conclusions

The representation of the Polish entrepreneurs in the analysed material is unquestionably positive. They are portrayed as able and intelligent people who are willing to innovate and create the wealth. Although, to varying degree, the opinion-making magazines do not display enthusiasm for all

their actions, the journalists mostly see things in positive light. These findings would seem to corroborate our initial hypothesis and indicate that, indeed, there is an asymmetry on a discursive plane in how the two sides of the conflict, employers and workers (including their collective representation of interests), are represented.

The role of the dominating discourse is to create consensus around and acceptance as well as legitimisation of domination. The Polish media do not give an objective account of actions undertaken by the trade unions by presenting them in an unfavourable context and by employing negative stereotypes about them. At the same time however, the coverage by Polish media of the employers and entrepreneurs is not equally biased. It is just the opposite. There is a significant imbalance between the representatives of the Capital and the Labour. Within the media discourse the actions undertaken by the representatives of the world of business are presented in a favourable context and by employing positive stereotypes, primarily when compared with the actions of trade unions. What should be also taken into account is a lack of any kind of collective representations of entrepreneurs and employers in analysed articles with a very limited reference to their relations not only with trade unions but also with workers as such. A false picture of self-made (business) man created in and by media can be very dangerous for the future discussions on the role of workers' representatives in the social dialogue in all levels, at the company level in particular.

A possible extension of the presently-described project is to look at multimodal sources of discourse, such as television or Internet, to see if the observed phenomenon holds true for these channels of communication.

Bibliography:

Appendix

The list of analysed articles

Polityka

1. Serwus jestem Bertus, *Polityka*, 6(2945) – P1
2. Urobieni bezrobociem, *Polityka*, 11(2899) – P2
3. Co Polacy mają na Cyprze?, *Polityka*, 13(2901) – P3
4. Kto do nas zapuka?, *Polityka*, 16(2904) – P4
5. Czy można państwu pomóc?, *Polityka*, 25(2912) – P5
6. Strach ma oczy szefa, *Polityka*, 38(2925) – P6
7. Śląsk kłęsk, *Polityka*, 41(2928) – P7
8. Polowanie na biedronkę, *Polityka*, 43(2930) – P8

9. Apetet na lepsze życie, *Polityka*, 45(2932) – P9
10. Trzy porażki i sukces, 47(2934) – P10
11. Dlaczego tak mało zarabiamy?, *Polityka*, 48(2935) – P11
12. Młoda moda, *Polityka*, 48(2935) – P12

Newsweek

1. W imię ojca: Historia rodziny Kruków, *Newsweek*, 01/2013 – N1
2. Jan Kolański: najśłodszy mężczyzna w Polsce, *Newsweek*, 04/2013 – N2
3. CD Projekt: Budowniczości gier, *Newsweek*, 04/2013 – N3
4. Ich dwóch i Ivona, *Newsweek*, 06/2013 – N4
5. Ryszard Krauze: mężczyzna po przejściach, *Newsweek*, 06/2013 – N5
6. Zygmunt Solorz-Żak – Człowiek z Pieniądza, *Newsweek*, 19/2013 – N6
7. Życie zaczyna się na swoim, *Newsweek*, 35/2013 – N7
8. Joanna Przetakiewicz. Pobłogosławiona przez Karla Lagerfelda, *Newsweek*, 39/2013 – N8
9. Darmo umarło, *Newsweek*, 42/2013 – N9
10. Nowe szaty Rafała Bauera: garnitur patrioty, *Newsweek*, 43/2013 – N10
11. Pan na Wawelu. Firma cukiernicza staje na nogi, *Newsweek*, 48/2013 – N11

Portret przedsiębiorcy: dyskursywne przedstawienie pracodawców w polskich tygodnikach opiniotwórczych

Abstrakt

Artykuł jest prezentacją wyników badań dwóch tygodników opinii w Polsce przeprowadzonych pomiędzy jesienią 2013 a latem 2014 roku. Punktem wyjścia jest założenie o pozytywnym nastawieniu prasy w odniesieniu do właścicieli kapitału, przy jednoczesnym negatywnym nastawieniu względem związków zawodowych. Do sprawdzenia tej hipotezy stworzony został kwestionariusz analityczny oraz, na jego podstawie, została przeprowadzona analiza 23 artykułów z tygodników „Polityka” i „Newsweek”. Wyniki potwierdzają naszą hipotezę i przedstawiają interesujący obraz polskiego przedsiębiorcy Anno Domini 2013.

Słowa kluczowe: przedsiębiorcy, pracodawcy, dyskurs, krytyczna analiza dyskursu, media, Polska.

Olga Anna Czeranowska

Uniwersytet Warszawski

Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji

Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

e-mail: o.czeranowska@gmail.com

Occupational Identity on the Flexible Labour Market

Abstract

This article addresses the problem of changing meaning of occupational role in individual biographies. In the ‘traditional’ model of stable employment, occupational role was a significant factor shaping employee’s personality and values. On the flexible labour market however, new career patterns emerge. Their shared element are occupational changes that can be considered a way of fulfilling personal ambition or necessity due to economic conditions. Consequently, the new meaning of such concepts as ‘work’ and ‘occupation’ are still being formed.

Key words: work, occupation, identity, prestige.

Introduction

Work is one of the most significant elements of modern society’s members lives. Apart from the basic economic importance, it has a deeper meaning for a person’s biography. (Wołk 2009: 18). Occupational role and occupational biography have a bearing on the self-concept, affect lifestyle choices and preferences. By determining (at least to some extent) circle of acquaintances as well as the way in which a person is perceived by others, work life is one of the factors shaping private, interpersonal relationships. Work can be perceived by an individual as a necessary evil, but it can also give possibility of self-realization and self-development. It should also be considered as one of the central factors determining an individual’s personality (Wołk 2009: 18). Occupational role has also a bearing on the personality. Dependency between position in the social structure and psychological construction of different society’s members had been researched by Kazimierz Słomczyński. One of his main findings was the significance of economical standing for the identity and attitudes towards the new, post-transformational reality (Słomczyński 2000: 26).

In the last decades, profound economic, social and technological changes have been strongly influencing the job market and contributed to the changing meaning of the terms “work” and “occupation”. The concept of

stable employment and professional biography consisting of succeeding positions in one organisation gives place to new career patterns. In this paper I will try to examine the results of these changes, concentrating on the possible new interpretations of an occupational identity. As an introduction I would like to present briefly sociological background concerning both meaning of occupation in the individual's life and the characteristics of modern, flexible labour market. Subsequently, I will recount new career patterns typology described by Adam Mrozowski and Markieta Domecka which I have chosen as a theoretical basis of my analysis. In the last part of the paper, I will try to examine the various statistics of the Polish labour market in terms of new career patterns.

1. Occupations – identity, values and prestige

Although some degree of work division had been required even in the earliest societies, the crystallisation of the concept of “occupations” started by the end of 17th century when this category was first used to describe a society (Domański 1985: 38). In the modern society of free market economy, the position in the production processes (therefore occupational duties) has a central meaning for the socio-economical status of a person. Due to the industrialisation, capitalism and growth of societal differentiation, occupational groups replaced states and other traditional divisions in creating, sustaining or changing society's structure (Domański, Sawiński, Słomczyński 2007: 37).

The fact that the occupational division of work shapes the societal structure is connected with the occupational prestige. Occupation gives information on various primary characteristics which are important for socio-economical status (such as income or education). Studies of occupational prestige also reflect a normative system which decides which occupations are considered most important to fulfil society's needs (Sarapata 1965: 176).

An occupation can be defined in many ways, depending on the perspective (sociological, economical, psychological). For Adam Sarapata the main elements that constitute an occupation are: internally coherent system of actions aimed at producing objects to meet society's needs, economic meaning for worker (as a way of providing income) and being a source of prestige (Sarapata 1965: 16).

Occupational identity is constituted in the process of identifying oneself as a member of an occupational group (Form, Miller 1949: 317). Professional duties are not only technical activities but also a factor that constitutes a social role. They also create whole occupational cultures - models and stereotypes connected with certain groups of workers (Sarapata 1965: 144-145)

Occupational identities influence work culture and ethics. These are norms and judgments (codified or not) connected with work, which occupational society considers important (Bittner, Stępień 2000: 48). They are, therefore, an integrative factor for the group of people sharing the same or similar work roles. What is worth noting is that these “occupational societies” may gain significant autonomy e.g. by developing some forms of self-governance.

2. Modern labour market and flexible economy

The last decades of the 20th century and the beginning of the next millennium had been a time of profound economical, technological and social changes that had influenced the way in which people perceive work (both as a general concept and in their own lives).

Technological progress changed the structure of employment. With automation the demand for unskilled workers is falling, especially in manufacturing (Boni 2004: 51). On the other hand, new jobs are being created in the service sector.

Another important issue is globalisation. Enterprises need to compete with rivals from other countries, including worldwide corporations. This generates pressure for minimising production costs e.g. by moving production to the countries with lower job costs (Jacukiewicz 2003: 101).

The economic crisis, that started in 2007 had strengthened the meaning of economic and business flexibility. Enterprises need to adapt very quickly to the changing environment in order to survive which means adjusting the size of production to current demand, *inter alia* by replacing stable and long time contracts with other forms of employment. Atypical forms of employment are basically all kinds of work other than full-time open-ended employment contracts: project contracts, part-time jobs, temporary jobs, self-employment, leasing employees by work agencies, job sharing, etc. (Kryńska 2003: 143-143). Some of them are without doubt attractive also for employees (e.g.. because of work-life balance), but they can also be considered a way of lowering costs while the employee is left without social benefits.

Civil-law contracts are connected with phenomena of a group described by Guy Standing as precariat - precarious proletariat (Standing 2011: 8). Precariat is not a class-for-itself in the Marxist sense – they do not have (yet?) common norms or solidarity. (Standing 2011: 11). This very heterogeneous group is defined by the lack of seven forms of security:

- labour market security – possibility of finding employment,
- employment security – regulations concerning recruitment and dismissal,

- job security – possibility of keeping a position or gaining higher status and income, preventing the loss of qualification's economical value,
- work security – accidents and illnesses prevention, conditions of work, health and safety regulations and norms etc.
- skills reproduction security – possibility of gaining competences (internships, vocational training) and using them,
- income security – warranty of adequate and stable income (regulated e.g. by minimal income mechanism),
- representation security – possibility of having a collective voice (e.g. unions, strike prerogative) (Standing 2011: 11).

The other problem of precariat is lack of stable occupational identity. Precarious employees do not have any possibilities of career development (Standing 2011: 22). Moreover, the majority of them work in new professions which do not have traditions, work norms or ethical codes that may foster occupational group solidarity. (Standing 2011: 22). Flexibility hampers professionalism – the members of precariat do not have motivations to gain new competences or become highly-specialised because it is impossible for them to predict if they are likely to have the same or similar position in the future (Standing 2011: 29-32).

3. New career patterns

In the Western societies people spend a significant part of their lives at work, and in most cases their professional situation is gradually changing. These changes form an individual occupational biography or career pattern. Among many possible meanings of the term 'occupational career' I have chosen for my analysis the definition of Kazimierz Słomczyński, who described it as *set in time sequence of proceeding occupational roles that are undertaken since the moment of entering the labour market*. Places that this positions have on the different scales form trajectories (Słomczyński 2000: 23). However, as Marek Suchar remarks, colloquial meaning of this word evokes associations with success, professional growth and different form of social advance. In spite of this common understanding he postulated that this term should refer to the whole history of employment that is all positions, occupational roles, competences and achievements (Suchar 2003: 52). According to the classical symbolic-interactionist approach career and occupational biographies should be seen as both objective (identifiable positions in the social structure) and subjective (identity and self) and the factors that shape them are both structurally given opportunities and constraints and individual strategies and choices (Mrozowicki, Domecka 2013: 193).

Zdzisław Wołk presents a model of occupational development which may be considered traditional, because it can only be realised by a worker

whose whole professional biography is connected with one organization. According to this model, the development starts during education (general and occupational). Next, a young person undergoes occupational adaptation in a workplace. She or he gains occupational identification and a certain degree of stabilisation. Following stages should mean gradually achieving success and mastery that enables the worker to share his or her knowledge with successors before retirement (Wołk 2007: 32).

In the circumstances of modern, flexible economy, this traditional career pattern, based on a decades-long employment and stable occupational identity is becoming infrequent. It may be even supposed that it would not be desired by the most of employees. In postmodern society individuals do not reproduce old biographical patterns but construct their identities and trajectories of self in a reflexive process (Giddens 2001: 101).

Therefore, new career patterns are emerging, according to the situation on the job market and workers professional strategies. Adam Mrozowicki and Markieta Domecka (2008) had described three career patterns realised in Poland after transformation: anchor, construction and patchwork.

Anchor career is basically a traditional pattern of stable employment in one organization, typically being a continuation of employment during The Polish People's Republic period. However, after 1989, when old, institutionalized models ceased to be valid, many employees (mostly business people) had to "justify" their position. This kind of employment is characterized by the importance of social capital and interpersonal relations. Occupational identities are embedded in formal and informal support structures (e.g. trade unions in the case of workers) but also in the traditional values of professionalism and respect for work. A workplace that feels like home may give worker sense a security but it also signifies occupational stagnancy. It is also possible that stability is a result of fear (rational or not) of not being able to find better employment (Mrozowicki, Domecka 2008: 141-144).

Construction career may be considered an opposite end of the spectrum – an individual actively shapes her or his professional biography. New economic reality means less stability of the market and employment, but also more possibilities and personal freedom. This kind of career involves planning, predicting and preparing for next stages (by gaining competences, qualifications and experience, accumulating economic and social capital, building network of contacts, etc). This model demands ambition, risk-taking and innovativeness. Even if primary motivation for advancement may be purely economical, it is very probable that career and occupational development will with time become value in itself. (Mrozowicki, Domecka 2008: 147-150). In the construction career professional identities are more universal, wider than one organization's perspective and personal relations in

a workplace tend to be less emotional (Mrozowicki, Domecka 2008: 147-150) What seems to be crucial, is that this kind of career includes professional identity being a personal project and therefore influencing also private life and general self-concept (Domecka 2008: 210).

In construction career occupational changes are not only inevitable, but also highly recommended because staying too long in one place signifies stagnancy. There is a wide range of self-help and advice literature, on-line resources and other services for people who want to plan and manage their career. Specialists advise that the change should be well thought-over and a career path must be coherent. Career advisors warn also that being too multi-competent may be perceived by a potential employer as instability.

The last kind of the career pattern is the patchwork career. Similarly to the construction career it is typical of the postmodern, flexible labour market. It consist of various sectors and positions as well as periods of unemployment.

On the personal level, patchwork career is a result of difficulties with realization of anchor or construction career. Macro-structurally, it can be connected to economical changes of transformation which influenced employment relations e.g. privatization of large enterprises and phenomenon of unemployment (Mrozowicki, Domecka 2008: 145-146). Other important factors are excess supply of university graduates and uncertainty felt by many young people about which educational choices can secure their occupational future (Mrozowicki, Domecka 2013: 195)

In the later analysis authors added a fourth type of career – dead-end career. This kind of career pattern is characterised by the impossibility to change one's negative situation. It a concept that describe the situation of employees who, due to the economical changes after transformation or their own erroneous choices got "immobilised" either on the position that does not suit their needs and ambitions (unemployed or with a job below their qualifications). This situation may be perceived as a challenge to overcome but it can also lead to the withdrawal from occupational life (Mrozowicki, Domecka 2013: 202-204).

4. Statistics on the modern job market and new career patterns

Occupational changes are subject of the public opinion survey conducted cyclically by CBOS (the Public Opinion Research Centre) on a representative sample of Polish adults (Boguszewski 2014). In the 2013 edition 31 percent of survey participants (both currently economically active and not) had reported changing workplace at least once during last five years. This percentage is slightly lower than in the previous study (Felisiak 2009), but 9 percent points higher than in 1998. The majority had changed job once (49

percent) or twice (27 percent). Generally, more prone to changes are young people (18-24 yrs), living in big cities, whose income is low and who perceive their material status negatively. They work in services or are unskilled workers. Certainly, this data correspond mostly with the patchwork career pattern. In terms of workplace the data indicates that most stable are careers in the agriculture (only 4 percent of respondents had changed job) and public sector (19 percent).

The percentage of currently economically active people planning to change workplace was 16 percent (6 percent would like to do it as quickly as possible). The socio-demographical profile of this group is quite similar to those who had already made the change. The most frequent reasons to change workplace are general dissatisfaction (Pearson's correlation coefficient $r = 0,52$; $p < 0,01$), lack of stability ($r = 0,36$; $p < 0,01$) and feeling that work is boring ($r = 0,34$; $p < 0,01$) and not meaningful ($r = 0,32$; $p < 0,01$). Unsatisfying wages and social benefits, lack of possibilities to use qualifications and develop them are a bit less important with Pearson's correlation coefficient $r < 0,3$; $p < 0,01$. This set of reasons seems quite ambivalent – stability seems to be the main factor, however some of the most common problems are also connected with self-realisation and occupational development.

Nevertheless, finances seem to be very important motivation - 51 percent of the survey's participants would change job for a better-paid one, even if it was not fit to their professional qualifications. What is especially worth noting, is that this number was only slightly lower in the group of people satisfied with their current job (44 percent). This may mean that the possibility of improving one's economical status is more important than immaterial values connected with work life.

Participants of the survey were ready to make some sacrifices for the better job (both currently economically active and not were asked this question). The biggest group would be prepared to invest their free time to gain qualifications (72 percent) or change profession (71 percent). Much lesser was the readiness for unpaid work during internship (33 percent). Concerning location of the workplace, commuting was seen as tolerable option by 61 percent while moving to another city or country by respectively 31 percent and 32 percent. Total mobility readiness is highest in the youngest and most educated groups. It is interesting that high mobility was noted in the groups with lowest and highest income. Comparing answers of people with different current occupational situation shows also that already employed are more apt to undertake certain actions in order to obtain a better job (except from working without wage, which seems quite natural).

The data gathered in the CBOS study shows therefore, that the willingness to change jobs and readiness for mobility correspond both with

patchwork and construction career patterns. It is possible that in many occupational biographies these patterns mix, as the individual loses and gains back the control over hers or his professional life trajectory.

To see the occupational change in the global perspective data from the Randstad's "Job market monitor" may be presented (Randstad Research Institute 2014). The study is conducted quarterly in 33 countries over the world. The survey participants are people between 18 and 64 years working at least 24h per week (without self-employed). The sample is therefore not representative of the whole Polish society, but it may show some tendencies crucial for the job market.

In the last edition (2014) 24 percent Polish participants changed workplace in the last 3 months – it was 7 percent point more than European Union average. The most frequent reason was other possibility of employment on better terms (49 percent), personal need for change (30 percent) or dissatisfaction with current job (26 percent). Only 17 percent of participants chose structural changes in the company as a reason. Comparing this data with previous editions, the growth in importance of positive factors (better terms of employment, need for change) and decline in negative ones (dissatisfaction, losing a position) can be noticed.

Randstad methodology includes also a Mobility Index which measures the probability of occupational change in the next 6 months (in comparison with first international edition in 2010=100 points). According to the most recent data, Polish participants are very open for changes - index value was 104 (fourth in UE, with the average of 99). Parenthetically, European employees may be seen as quite reserved in contrast with world mobility leaders such as United States (111), Turkey (116) or India (146). Historical analysis shows also that Polish index had grown since 2013Q4 edition, but it's relatively low now compared with earlier years.

Randstad's results are more unambiguous than CBOS and correspond with construction career pattern, which may be due to the differences in sampling. Randstad report presents only the situation of currently working, while in the representative CBOS study also unemployed and economically inactive were included. Therefore the results of the first may show more optimistic picture of the job market.

On the macro level, GUS labour market statistics can also be presented (GUS 2014). In the fourth quarter of 2014, 34,3 percent of the unemployed who previously had been working were the people whose time-limited employment had ended. For the 33,1 percent the reason for leaving last job or business was closedown of establishment or redundancy and for 7,3 percent dismissal for other reasons. In comparison in only 5,6 percent of cases, the reason of unemployment were unsatisfactory financial conditions

in previous employment and in 4,3 percent unsatisfactory work conditions. Other answers were retirement or disability pension (1,8 percent) and family responsibilities (6,1 percent). What is worth noting is that none of the possible options was connected with personal development or need of new challenges (the closest being perhaps *unsatisfactory work conditions*).

Conclusion

The concept of occupational identity was formed by traditional model of employment which is no longer dominant. Nowadays, flexibility is the key factor for organization's development and the ambitions of most qualified employees can be more connected with self-realisation rather than with stability. Changing workplaces or even professions is considered a way of personal growth. Occupational biographies are shaped by personal choices and influence also private lives of those who achieved success. However, a fragmented career path is also typical of groups which due to the social and economical circumstances cannot achieve work security.

In the case of precarious workers, occupational identity is no longer connected with traditional meaning of occupations, occupational group, prestige or ethics. Precariat lacks this kind of identity which has further negative consequences for this kind of workers. On the contrary, in the construction career occupational identity is a personal project which makes it even more important for the individual.

Data from the CBOS study on the representative sample of Polish adults indicates that occupational mobility of the Polish society had grown since 1998. The highest number of actual changes of the workplace was declared by employed in the service sector and unskilled workers. This profile correspond mostly with the patchwork careers. The term precariat can also be used to describe at least some members of this group. However, a significant share of currently working are planning to change workplace and their motivations are connected both with stabilisation and personal development.

Randstand study (in which all the participants were currently employed) seem to correspond more with the construction career pattern. Enabling international comparisons, it shows that Polish employees are more open for changes than the EU average. Other important finding of this study is the growth of importance of positive motivations of occupational change which also relates to the construction career pattern.

However, the GUS statistics indicate that most unemployed had left their last employment because of external reasons. Even the reasons that indicate employee's choice are negative (unsatisfactory conditions of work or wage).

The possible explanation of this inconsistency is due to the differences in sampling. It is also important to note that the available data is not sufficient to answer the question in what extent real changes of workplace correspond with plans and ambitions. In other words, it is not possible to determine whether changes that had happened in the past were desired, nor if the potential of occupational mobility will be realized. This issue, as well as general interdependence between occupational mobility, current socio-economical status and other factors (e.g. formal education or family life) are by all means worthy of further research.

Bibliography:

1. Bitter B., Stępień J., 2000, *Wprowadzenie do etyki zawodowej: podręcznik*, Wydawnictwo eMPi² Adama Pietraszewskiego s.c., Poznań.
2. Boguszewski R., 2013, *Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków*, Report no. BS/11/2013, CBOS, Warszawa.
3. Boni M., 2004, *Elastyczność polskiego rynku pracy* [w:] E. Balcerowicz (red.) *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?*, CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Naukowa, Warszawa.
4. Domański H., 1985, *Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej*, Ossolineum, Wrocław.
5. Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K., 2007, *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa.
6. Domecka M., 2010, *Konstrukcja kariery, konstrukcja biografii, konstrukcja siebie. Narracje autobiograficzne ludzie biznesu* [w:] K. Konecki, A. Kacperczak (red.) *Procesy tożsamościowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
7. Felisiak M., 2009, *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, Report no. BS/156/2009, CBOS, Warszawa.
8. From W., Miller D., 1949, *Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument*, "American Journal of Sociology", Vol. 54, No. 4, 01, The University of Chicago Press, Chicago.
9. Giddens A., 2001, *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa.
10. GUS 2014 *Rocznik statystyczny pracy 2012*.
11. GUS 2014, *Kwartalna informacja o rynku pracy w IV kwartale 2014 r.*
12. Instytut Badawczy Randstad, 2014, *Monitor Rynku Pracy – Raport z 15. edycji badania*.
13. Kryńska E., 2003, *Wpływ techniki elektronicznej (informacyjnej) na lokalne rynki pracy* [w:] R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska., *Rynek*

- pracy w Polsce na progu XXI wieku: aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPISS, Warszawa.
14. Mrozowski A., Domecka M., 2008, *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, "Przegląd Socjologii Jakościowej", Tom IV, nr 1- 02, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
 15. Mrozowski A., Domecka M. 2013, *Linking Structural and Agential Powers: A Realist Approach to Career, Biographies and Reflexivity* [w:] J. Turk., A. Mrozowski (red.), *Realist Biography and European Policy: an Innovative Approach to European Policy Studies*. Leuven: Leuven University Press, s. 191-213.
 16. Sarapata A., 1965, *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa.
 17. Słomczyński K., 2000, *Pozycja społeczna a cechy osobowości: o wzajemnych relacjach w okresie transformacji ustrojowej*, IFiS PAN, Warszawa.
 18. Standing G., 2011, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa.
 19. Suchar M., 2003, *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
 20. Wołk Z., 2009, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, ITE Radom, Radom.

Tożsamość zawodowa w warunkach elastycznego rynku pracy

Abstrakt

Artykuł poświęcony jest zmianom znaczenia roli zawodowej w indywidualnych biografiach. W uznawanym za klasyczny modelu stabilnego zatrudnienia, była ona ważnym czynnikiem kształtującym osobowość i system wartości jednostki. Natomiast w obecnych warunkach elastycznego rynku pracy model ten jest zastępowany przez nowe wzory karier, które łączy wspólny element, jakim jest zmienność. Zmiana w życiu zawodowym może być zarówno sposobem realizacji osobistych ambicji jak i koniecznością wynikająca z uwarunkowań ekonomicznych. Konsekwencją tych przemian jest kształtowanie się nowego znaczenia pojęć „praca” i „zawód”.

Słowa kluczowe: praca, zawód, tożsamość, prestiż.

Kamila Biały

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Instytut Socjologii

e-mail: kamila.bialy@gmail.com

Wzorzec cyklotymiczny jako pewien typ biografii zawodowej w kontekście ładu korporacyjnego w posttransformacyjnej Polsce

Abstrakt

W artykule wychodząc od kolekcji wywiadów narracyjnych o charakterze biografii zawodowej z menedżerami i przedstawicielami kategorii *professionals*, przedstawię pewien typ kariery zawodowej, który określam tu jako wzorzec cyklotymiczny. Przebieg oraz poszczególne fazy tego stypizowanego procesu wrastania w porządek korporacyjny opisywane są przy użyciu siatki pojęć opracowanej przez Fritza Schuetzego. Interesują mnie tu jednak nie tylko podstawowe struktury biograficznego doświadczenia procesu dojrzwania w korporacji, czyli sfera orientacji poznawczych, aksjonormatywnych i emocjonalnych, ale także jej powiązanie ze sferą rozwiązań instytucjonalnych. Innymi słowy, chcę odpowiedzieć na pytanie, jak w tym konkretnym typie biografii odbija się coś, co określam mianem ładu korporacyjnego, czyli pewien typ uporządkowań charakterystyczny dla późnego kapitalizmu w jego związkach z procesami europeizacji, globalizacji, wielokulturowości i transkulturowości oraz neoliberalnej organizacji życia gospodarczego.

Słowa kluczowe: doświadczenie biograficzne, kariera zawodowa, wzorzec cyklotymiczny, ład korporacyjny, późny kapitalizm.

Wstęp. Zarys problematyki i uzasadnienie stanowiska teoretycznego

Korzystając z kolekcji wywiadów narracyjnych, będących częścią większego projektu badawczego¹, o charakterze biografii profesjonalnej

¹ Mam tu na myśli projekt badawczy w ramach finansowania NCN Opus 6 „Polacy w świecie późnego kapitalizmu: przemiany procesów biograficznych w aspekcie karier zawodowych, więzi społecznych i tożsamości w okresie transformacji w Polsce”. Wywiad, o którym mowa w artykule, należy do zbioru 12 wywiadów składających się na fazę pilotażową powyższego badania; do wysycenia próby posłużyły nam również wywiady z wcześniejszego projektu badawczego w ramach 7 Programu Ramowego „Euroidentities.

z menedżerami dużych i małych firm, a także przedstawicielami kategorii specjalistów, zwanych w literaturze przedmiotu *professionals* (Gallie 1998), omówię w tym miejscu szczegółowo jeden przypadek. Kariera zawodowa tego narratora, przebieg oraz poszczególne fazy procesu wrastania w porządek korporacyjny stanowią pewien wygenerowany z analizy danych (w momencie osiągnięcia wysokiego stopnia powtarzalności – saturacja teoretyczna - innych porównywanych narracji) w myśl podejścia teorii ugruntowanej typ (Konecki 2000; Glaser, Strauss 1967). W innym miejscu² podejmuje się nie tyle jeszcze próby typologii tego rodzaju zawodowych doświadczeń biograficznych, co przedstawiam odmienne od analizowanego tu typy - w wyniku badań szeregu ich kolejnych reprezentantów. Przy tej okazji poczynię jeszcze jedno istotne rozróżnienie – odnoszące się do statusu moich badań – nie są one ilustracją pewnych rozumianych możliwie szeroko prawidłowości o charakterze społeczno-kulturowym, lecz właśnie próbą ich detekcji poprzez analizę biografii.

Wykorzystywać będę siatkę pojęć języka socjologicznego (tu zwłaszcza perspektywa badawcza Fritza Schützego (1981)), a także do pewnego stopnia psychologicznego (teoria charakterologiczno-rozwojowa S. Johnsona). To pierwsze podejście oferuje narzędzia kompleksowej rekonstrukcji procesów związanych z kształtowaniem osobowych orientacji w ich społecznym kontekście. Akcentuje się z jednej strony podmiotowość jednostek, uwikłanych w różne procesy biograficzne przebiegające wedle określonych wzorów oscylujących pomiędzy troską, przejęciem kontroli nad własnym życiem i autentycznym weń zaangażowaniem, a z drugiej kategorię cierpienia, bycie na uwięzi zewnętrznych i apersonalnych instytucji społecznych. To drugie z kolei podejście przedstawia uporządkowaną teoretycznie typologię osobowości, uwzględniając aspekty rozwojowe i interpersonalne; zgodnie z nim, każda struktura charakteru wyrasta na bazie jednego z podstawowych, egzystencjalnych problemów ludzkich. Każdy z nich ma fundamentalne znaczenie dla ludzkiego doświadczenia i wymaga stałego rozwiązywania na przestrzeni całego życia (Johnson 1998:18-19). Twierdzi się tu ponadto, że charakterystyczne wzorce osobowościowe nie pojawiają się jedynie w najcięższych postaciach chorób psychicznych; udokumentowano ich istnienie w normalnej populacji, i stąd Johnson kreśli kontinuum ludzkich zaburzeń, od mniej do bardziej poważnych, gdzie decydującą dla przystosowania się każdej jednostki jest interakcja. Tym samym konieczne staje się sformułowanie podejścia do zagadnienia zdrowia psychicznego. Podobnie jak Erich Fromm

The Evolution of European Identity: Using biographical methods to study the development of European Identity".

² Biały K., *Professional biographies of Polish corporation workers in the late capitalist world*, Przegląd Socjologii Jakościowej, 2015 Tom XI, nr 4.

w „Patologii normalności” nie widzę go jedynie w perspektywie historycznej czy kulturowej jako należyte funkcjonowanie w jakimś konkretnym społeczeństwie (pojęcie zdrowia psychicznego zorientowane na społeczeństwo), ale także definiuję poprzez kryteria właściwe dla samego człowieka (pojęcie zdrowia psychicznego zorientowane na człowieka).

W badaniu zależy mi z jednej strony na identyfikacji podstawowych struktur biograficznego doświadczenia procesu dojrzewania w korporacji, czyli sfery orientacji poznawczych, aksjonormatywnych i emocjonalnych, a z drugiej na prześledzeniu ich powiązania ze sferą rozwiązań instytucjonalnych. Zainteresowanie biografią służy zatem jednocześnie odpowiedzi na dwa pytania: z jakimi rodzajami doświadczenia mamy do czynienia (biograficznym planem działania, wzorcem instytucjonalnym, trajektorią czy metamorfozą), i jak odbija się w niej coś, co we wspomnianym projekcie określamy mianem ładu korporacyjnego, czyli pewnym typem uporządkowania charakterystycznym dla późnego kapitalizmu w jego związkach z procesami europeizacji, globalizacji, wielokulturowości i transkulturowości oraz neoliberalnej organizacji życia gospodarczego. Istnieją wielorakie odniesienia teoretyczne do tego typu uporządkowania (m.in. Bauman 2007; Beck 2002, Giddens 2001), choć tu szczególnie wykorzystuję późną koncepcję Foucaulta dotyczącą tzw. „rządomości” i wywołaną przez tę koncepcję falę tzw. „governmentality studies” (odwołania do Foucaulta czynię za Nikolasem Rose (Rose 1998)).

Interesują mnie zarówno menedżerowie jak i przedstawiciele kategorii *professionals* w związku z tym, że, po pierwsze, są to kategorie najbardziej eksponowane w ramach owego ładu korporacyjnego. Ich przedstawicielom skutek transformacji ustrojowej poszerzył się zakres szans życiowych, i stąd w uproszczonej terminologii przyznaje się im status „wygranych” – osób zaadaptowanych do nowych warunków ekonomicznych, czerpiących z nich zyski w rozwarstwiającym się i silnie już spolaryzowanym społeczeństwie polskim. Po drugie, zakładam, że strukturalne cechy organizacji pracy, jak i korporacyjne standardy projektowego stylu pracy nie są charakterystyczne dla wąsko pojętych międzynarodowych korporacji, ale przenikają do całego pola instytucjonalnego (prawo, finanse, medycyna, media i komunikacja, edukacja, doradztwo, technologie informacyjne).

Porządek późnokapitalistyczny wydaje się wiązać (katektować), by posłużyć się dalej metaforą procesu dojrzewania w korporacji, w dwójnasób. Przez wpisane weń ambiwalencję z jednej strony w dużym stopniu dereguluje, dopuszczając i generując znaczną dowolność i kreatywność pracowników (foucaultiańska wewnętrzna forma panowania „poprzez” podmiotowość określana jako subiektyfikacja), a z drugiej jednocześnie silnie reguluje, rozliczając ich i audytując (zewnątrzna forma panowania „przeciw”

podmiotowości, na kształt władzy dyscyplinarnej). Ta ambiwalencja zdaje się wyrastać z jeszcze bardziej ogólnej tendencji charakterystycznej dla czasów ponowoczesnych, mianowicie znoszenia wszelkiego rodzaju binarności, zamazywania wcześniej istniejących granic i ostatecznej konfencji różnych porządków, w tym szczególnie pewnych właściwości ładu tradycyjnego i nowoczesnego, syntezy tego, co jednostkowe i społeczne, instrumentalne i autoteliczne, racjonalne i przedracjonalne, czyli właśnie współlistnienia różnych form panowania (Collier 2009).

Kwestie władzy i wolności wymagają jeszcze osobnego komentarza. Podczas gdy interesuje mnie tropienie technik i procedur panowania wykorzystywanych w świecie korporacji, w tym wszelkich form subiektyfikacji (wzorem studiów postfoucaultiańskich), to jednocześnie równie silnie ciekawość poznawcza ogniskuje się wokół form oporu względem nich. Formy oporu opisane przez Foucaulta i zebrane przez jego komentatorów (Milchman, Rosenberg 2009) stanowią dla mnie punkt odniesienia, i jednocześnie przedmiot paru wątpliwości.

Moje stanowisko zakłada szukanie (tak w świecie korporacji jak i poza nim) wolności, ale nie tak, jak ją widział Foucault, jako korelatu władzy (Foucault 2011), i też nie „poza/ponad” formami władzy i kontrwładzy jako wolności transcendentnej. Bliskie jest mi stanowisko (w literaturze często określane jako „ideologia wolnej woli” (Yalom 2008)), zgodnie z którym wolność w myśl tradycji egzystencjalizmu jest wyborem „pomiędzy” władzą i kontrwładzą i przyjęciem (uznaniem) jakiejś perspektywy (świadomość odpowiedzialności), przywiązaniem do niej (zaangażowaniem w niej) i z tym związanych wartości, a jednocześnie ciągłym (procesualnym/dynamicznym) ćwiczeniem się w krytycznym myśleniu, (auto)sprawdzaniem, stawianiem się przed kolejnymi wyborami i podejmowaniem decyzji odnośnie działania/zaniechania działania. Taka (auto)biograficzna praca, którą z braku lepszej nazwy określe tu jako „krytyczne zaangażowanie w wartości” opiera się na innej niż tradycja studiów Foucaulta filozofii człowieka; szczególnie cenna wydaje się dla rozwijanej tu perspektywy myśl filozoficzna Fromma. Za podstawową i w tym sensie ahistoryczną potrzebę człowieka uznaje on potrzebę posiadania układu odniesienia i przedmiotu zaangażowania; w tym sensie jest to zbieżne z myśleniem Foucaulta, a wcześniej Durkheima, że w miarę jak organizuje się ład społeczny, rośnie zapotrzebowanie na symbolizację. Z tej diagnozy Fromm wyciąga jednak wnioski nie tylko jako filozof, ale również, jeśli nie przede wszystkim, jako psycholog. Rozważając obecną w człowieku tendencję wiodącą ku samorealizacji, powołuje się między innymi na O. Ranka, który wskazywał, że osiągnięcie indywidualizacji samo w sobie jest aktem twórczym, osoba, stając się naprawdę sobą, lub inaczej mówiąc, urzeczywistniająca samorealizację, jest w terminologii tego

psychoanalityka artystą, który posiadał odwagę konieczną do pokonania lęku separacyjnego (Fromm 2013). To pokazuje między innymi, jak ważną rolę odgrywa tu zdolność organizmu do (efektywnej) interakcji ze środowiskiem. Na marginesie trzeba tu dodać, że już w latach 50. XX wieku Fromm zdawał sobie sprawę, że termin samorealizacja został spopularyzowany (głównie za sprawą A. Masłowa), i jednocześnie jego sens spłycony, co utrudniało zastosowanie go w poważnym kontekście.

Foucaultiańskie parezja, krytyka i z nią związana problematyzacja mają szansę być formami autonomii/autoekspansji, ale istnieje ryzyko, że będą tylko właśnie formami kontrwładzy, (odruchowej/bezrefleksyjnej) reakcji na władzę; ujmując rzecz w języku psychologii: przybiorą kształt dewaluacji jako mechanizmu przeciwnego do idealizacji, gdzie obie formy są relacyjnie niewyodrębnione, powstają ze względu na obiekt i w relacji doń. Ryzyko mówienia całej pomyślanej prawdy może być ślepy (nawet jeśli intelektualnie wprawnym) sprzeciwem wobec uprzednich zakazów, działaniem bez granic / bez odpowiedzialności za rozmówcę (nieoznaczającej przecież konwencjonalnej bądź kurtuazyjnej adaptacji doń). Krytyka z kolei przez tkwiące w niej ciągle nastawienie na wątplenie może też nosić w sobie lęk (czy też silny nacisk niespełnionej potrzeby), np. przed zaangażowaniem (narcystyczny lęk przed stopieniem i bezpowrotną utratą [iluzji] odrębności) ograniczający zdolność aktywnej demaskacji. W tym sensie też obie te formy, bez przepracowania i (krytycznego) zakorzenienia w konkretnym systemie wartości, stać się mogą łupem technik i procedur władzy, które same tropią pod określeniem subiektyfikacji. Współczesny kapitalizm z samej istoty kapitalizmu jest bowiem koniunkturalny (Braudel 2013), łatwo adaptuje, reorientuje i tworzy nowe elementy, tak postawę asertywną jak i cyniczną.

Krytyczne nauki społeczne i ich przedstawiciele stoją przed tymi samymi dylematami i zagrożeniami co świat ludzi, których badają; to ten sam świat osłabionych więzi społecznych i odniesień symbolicznych, wartości poddanych konfacji, postmodernistycznych dialektyk, gier (i procedur ich rozgrywania - zarówno banalnej samorealizacji jak i niebanalnej postawy krytycznej), gdzie nie wiadomo, co stanowić ma podstawą ładu, tożsamości i zaangażowania, a tym samym zróżnicowania, autonomii oraz autorytetu osobnych treści i ról. To w dalszej kolejności może sprzyjać spadkowi odpowiedzialności i podnosi ryzyko niejawnego narzucania pewnych poglądów czy sposobu postępowania. O tej tendencji pisał, by odwołać się nie tylko do wyjaśnień psychologicznych, przy okazji badania procesu przemian kodów edukacyjnych, i z tym związanych też dotyczących szerszych zjawisk transformacji władzy i mechanizmów kontroli symbolicznej Bernstein (Bernstein 1990).

1. Analityczny profil narratora, uzasadnienie typizacji, streszczenie biografii

Biografia ta jak inne tego typu jest, mimo młodego wieku narratora, długim ciągiem niepowiązanych ze sobą różnorodnych aktywności zawodowych od modela/hostessy przez urzędnika do pracownika korporacji i wreszcie samozatrudnienia. Ciągłe zmiany, nawyk do życia przygodnego przeplata się w tym typie biografii z okresami stabilizacji, poszukiwania dyscypliny, normalizacji. Wkrótce potem rozpoczyna się najczęściej kolejny epizod euforii/manii/transu, a, gdy ten osiąga punkt kulminacyjny, ratunek jest w poście, gdzie pojawia się moment dysforii i chwilowego załamania, depresji; całość tego procesu określam jako cyklotymię/wzorzec cyklotymiczny (Johnson 1998). Proces budowania własnej zawodowej tożsamości nasuwa skojarzenia z procesem dorastania, ponieważ owa huśtawka nastrojów i za nią idące konkretne działania tego rodzaju narratorów zbliżone są do dylematów charakteryzujących okres dorastania - między młodzieńczą niezależnością a dziecięcą potrzebą zależności. Jest to o tyle skomplikowane zadanie życiowe, że charakter podejmowanych prac, należących najogólniej ujmując do świata klasy średniej, świata usług, oferuje przestrzeń wolności, dowolności, kreatywności, a z drugiej strony szybko okazuje się światem o zracjonalizowanej strukturze z reżimem o totalizujących właściwościach, często nacechowanym cierpieniem. W przypadku tego typu badanych potwierdzają się wnioski płynące z prac Goffmana (Goffman 1981), że coraz bardziej zaawansowane, ufundowane na podstawach naukowych i bardziej znormalizowane zajęcia, jakich się podejmuje, są strukturalnie podobne do tych ze świata drobnych usług; i tam i tu mamy do czynienia z pracą polegającą na skuteczności gier komunikacyjnych, ściśle określonych zasobach i umiejętnościach zawodowych, np. związanych z ochroną twarzy. W tym sensie podstawa tożsamości jest słaba (Brubaker, Cooper 2000) płynna oraz powierzchowna/histroniczna, i sprowadza się jedynie do kompetencji komunikacyjnych.

Narrator, tuż po maturze i młodzieńczym beztroskim, lekkodusznym życiu, zostaje postawiony przed koniecznością zarabiania na siebie, a nawet pomocy bankrutującym rodzicom, ludziom interesu. Początek studiów, wybranych rozmyślnie na wydziale prawa i administracji, jest więc jednocześnie początkiem aktywności zawodowej. To praca fizyczna, wielogodzinna, niskopłatna, wiążąca się z wyczerpaniem fizycznym, w rezultacie którego narrator nie ma czasu na studia, a raczej po prostu nie ma czasu na zwykłe codzienne życie. Pierwszy rok to próba opanowywania tej sytuacji, odnalezienia się w niej, szukania innych sposobów zarobkowania, nie związanych z ciężką pracą zawodową. Podejmuje prace na promocjach, zostaje modelem, co okresowo polepsza jego sytuację

finansową, ale nie rozwiązuje problemu. Z chaosu aktywności i niestabilności ratuje się pomysłem wyjazdu do USA, gdzie planuje zarobić na życie w Polsce. Zostaje to okupione dużym nadwątleniem organizmu (znaczną utratą wagi), ale zaoszczędzone pieniądze pozwalają mu żyć spokojnie przez następnych kilka miesięcy, w trakcie których dużo się bawi i nawiązuje nowe kontakty. To te relacje następnie mobilizują go do poszukiwania prestiżowej dobrze płatnej pracy w handlu, a potem usługach, by dalej wieść życie na poziomie. Jednocześnie jednak studia i związane z nimi podstawowe wymogi upominają się o siebie, i stąd intensywność zdarzeń ponownie wymyka się spod kontroli narratora. Zaczyna się okres nieprzespanych nocy, wynagradzany jednak bonusami płynącymi ze świata korporacji, w tym zarobkami, własnym samochodem itd. Sytuacja zmienia się nieustannie, gdy kończy się kryzys na studiach (ryzyko wyrzucenia), jako młody niedoświadczony pracownik staje się z kolei ofiarą mobbingu. Chwilowy spokój przynosi praca urzędnika, która pozwala mu też domknąć po siedmiu latach kwestię studiowania. Wiele czynników składa się jednak na to, że wraca ponownie do świata korporacji, gdzie awansuje, i otrzymuje wszelkie związane z tym profity; koszty są też proporcjonalnie wyższe, tj. ilość i godziny pracy. W tym czasie planuje się ożenić, co ułatwia mu podjęcie decyzji o kolejnym porzuceniu korporacji i powrocie do rodzinnego miasta; podobnych zwrotów akcji na ścieżce zawodowej narratora jest jeszcze kilka, w trakcie których pracuje naprzemiennie jako urzędnik w administracji i w korporacji dochodząc do stanowiska dyrektora ds. marketingu, a ostatecznie podejmuje decyzję o niewchodzeniu ponownie do korporacji i zakłada własny biznes, na którym to etapie kończy się część narracyjna wywiadu.

2. Analiza empiryczna

Początek kariery biograficznej narratora ma silnie trajektoryjne podłoże: sielskie dzieciństwo zostaje nagle z przyczyn do końca nieujawnionych (po dopytaniu, częściowo rozjaśnia się, że związanych z kryzysem finansowym rodziców) przerwane. Od pierwszych chwil wywiad naznaczony zostaje, jak to widać poniżej, biograficznym faktem - przymusem zarabiania na siebie, sytuacją „wrzucenia na głęboką wodę”.

Na podstawie całości narracji można postawić hipotezę, że ta trajektoria od samego początku pełni w tym przypadku dwie na pierwszy rzut oka wykluczające się funkcje: autoprezentacyjną (odsłanianie narratora nosi cechy interakcji strategicznej, i w tym sensie potwierdza jego tożsamość sprzedawcy, wyposażonego w odpowiednie i efektywne fasady, techniki, kanoniczne opowieści i manewry postępowania z klientem/odbiorcą), ale także autoterapeutyczną (opowiadanie o trajektorii, o kolejnych sposobach jej

opanowywania, pozwala do pewnego stopnia w przypadku tego narratora na oswojenie tych sytuacji przez ich nazywanie, wzmacnia proces samorozumienia, a przez to wpływa na uświadomienie prawdziwych głębokich uczuć, jak ból i cierpienie).

Moja pierwsza praca to była praca przy remoncie jakiejś kamienicy i tam sobie pracowałem chyba całe wakacje, poznałem takie środowisko właśnie ludzi z budowy, gwizdanie na dziewczyny. Pracowaliśmy na X, remontowaliśmy kamienicę całe lato także było bardzo przyjemnie pod takim względem, że można było, nie wiem, podglądać normalnych ludzi przez okno, natomiast była to dla mnie taki, nie ukrywam, szok dla młodego człowieka, który tam spod skrzydeł rodziców i nagle w taki brutalny świat trafił gdzie trzeba wstawać o czwartej rano, i zaczynać pracę o szóstej, pracować dziesięć, albo dwanaście godzin, żeby ta stawka była w ogóle jakaś sensowna. I to był też początek studiów, tak, czyli no powiedziałbym, że ja od samego początku musiałem łączyć pracę ze studiami i z tego powodu też studia wieczorowe no, chociaż wydaje mi się, że jakieś tam w miarę przyzwoite, bo skończyłem Wydział Prawa, znaczy przepraszam Administrację na Wydziale Prawa. Zajęło mi to, co prawda no z siedem lat, ale udało się.

Ambiwalencja funkcji, jakie pełni cytowany powyżej fragment, jak i cały wywiad, stanowi, jak się wydaje, sedno tego typu korporacyjnej biografii, styl życia (głównie niższych) kadr kapitalizmu korporacyjnego. Elementy euforyczne, hiperaktywne, odrealnione, związane z konstruowaniem fragmentarycznych struktur, udawaniem, histrionicznością i aleatorycznością przenikają się z dysforycznymi, i obniżającym nastrój niezadowoleniem z pracy. Na poziomie komunikowania o swoim życiu mamy do czynienia również ze współwystępowaniem transu autoprezentacji, wysokiego poziomu podekscytowania opowiadaniem o sobie, i, co prawda krótkotrwałej, ale jednak, zadumy, koncentracji na swoim doświadczeniu, które jest czymś innym niż efektownym i efektywnym sprzedawaniem siebie.

Z tym drugim stanem, stanem depresji, z punktu widzenia psychologii, wiąże się często istotnie większa refleksyjność, umiejętność rozpoznania prawdziwych potrzeb, a tym samym szansa na ich zaspokojenie. Jednak jest to najczęściej chwilowe, tak jak w przypadku tego narratora, i nie ma szansy przekształcić się w jakieś trwałe nastawienie do życia, do siebie i ludzi. Głód rozwoju i wzrostu, a przede wszystkim tkwiący pod tym głodem strach przed ugrzęźnięciem, uwięzieniem, czy deklasacją, są silniejszymi motywatorami. Dochodzi więc do ucieczki od tego stanu deprivacji, bycia zależnym w coś, co wydaje się zaspokajać i dawać niezależność - atrakcyjne dobra związane

ze światem korporacji (elitarne spotkania biznesowe, drogie gadzety itd.), często okupione różnego rodzaju racjonalizowanym cierpieniem, i tym samym zapoczątkowany zostaje nowy cykl euforii, wzmacniany specyfiką funkcjonowania konsumpcyjnego kapitalizmu. Cytowany wcześniej Fromm w różnych swoich książkach pokazuje, jak świat nowoczesny, i procesy społeczne dla niego charakterystyczne, w tym zwłaszcza rozluźniające się więzi społeczne, kapitalistyczne warunki i stosunki pracy oraz przemysł konsumpcyjny odciągają ludzi od realiów życia, od egzystencji, kompensując tym samym stan pustki, nudy i melancholii. W tym sensie osławiona „ucieczka od wolności” jest w pierwszym kroku ucieczką od depresji w świat, choćby jak w tym przypadku kompulsji pracy bądź konsumerycznie wzmocnionej iluzji samorozwoju; pisał Fromm w latach 50. XX wieku: „Na nieszczęście terminy „samorealizacja” oraz „realizacja ludzkiego potencjału” zostały zaadoptowane przez liczne ruchy usiłujące sprzedać taną i szybką drogę do zbawienia tym, którzy poszukują łatwych odpowiedzi. Wielu przedstawicieli tych ruchów sprzedających mieszankę samorealizacji, zen, psychoanalizy, terapii grupowej, jogi i innych składników cechuje szarlataneria i komercjalizacja. Obiecują młodym ludziom większą wrażliwość, a starszym biznesmenom lepsze umiejętności „radzenia sobie” z pracownikami. Godnym ubolewania jest fakt, że poważne koncepcje zostają przez to zbrukane, co utrudnia ich zastosowanie.” (Fromm 2013:156-157).

Różne prace narratora, od budowlańca po modela, na pograniczu zacności, godności, ale też groteski i podejrzanym pod względem prawnym sytuacji, wskazują na, by tak rzec, nerwiczny wymiar trajektorii, cechujący się rozproszaniem energii i zaangażowania, i w konsekwencji niemożnością uświadomienia i zaspokojenia najistotniejszych potrzeb. Z dzisiejszej perspektywy trudno mu także, częściowo ze względu na wspomnianą podwójną funkcję narracji, jednoznacznie ocenić ten okres: określenie „ciężkie klimaty” pojawia się zaraz obok określeń „kapitałne” i „bardzo ciekawe”. Brak ambiwalencji w tym względzie musiałby najpewniej spowodować poważne przewartościowania w życiu narratora tak wtedy, jak i teraz, konwersję, radykalne przededefiniowanie; w innym razie, zdaje się on głównie miotać, czemu zdecydowanie sprzyja taki a nie inny charakter podejmowanych prac i ogólna sytuacja w pracy pomiędzy opisywanymi biegunami, zrywa, ucieka raczej od tej ambiwalencji i generowanego przezeń napięcia niż ją uznaje.

W poniższym fragmencie widać też, jak wyhamowanie potencjału trajektoryjnego w krótkim czasie wprowadza kolejne napięcie. Jest to najpewniej strach przed zależnością/przylgnięciem na stałe do tego miejsca, w którym się narrator na ten czas znajduje. Następująca po tym

nadaktywność w różnych obszarach rodzi zmęczenie i krańcowe wyczerpanie, a zatem cykl euforyczno-dysforyczny odtwarza się na nowo. *I te pierwsze 2,5 roku studiów to był dla mnie taki bardzo trudny okres hartowania się psychicznego, ponieważ no te studia wieczorowe, wcale nie były wieczorowe (...) to się nie dało, tak, bo ileś w ogóle nauki, materiałów, wszystkiego dochodzi do pogodzenia, z drugiej strony miałem cały czas tą presję finansową, ale no jakby nawet nie miałem czasu zastanawiać się nad jakąś inną pracą niż na budowie [...].. Także udało mi się dogadać z facetem, u którego robiliśmy te wszystkie rzeczy, że będę po prostu takim cieciem u niego w tej jego kamienicy, którą zresztą własnymi rękami w dużym stopniu wyremontowałem, no i wtedy się zaczął okres jakiejś takiej stabilizacji, ponieważ pracowałem jako stróż nocny, i wtedy moje życie wyglądało tak, że całą noc jakby pracowałem, a potem rano, czy tam wczesnym przedpołudniem, w południe szedłem na zajęcia. To był taki okres, kiedy się nauczyłem, co to znaczy nie spać. Tak długo potrafiłem nie spać 48 godzin na przykład i miałem jakieś zwidy, jakieś tam w ogóle nie wiem marki, nie wiem obsesje. To było, to wspominam, jako jakąś traumę generalnie. Ale co było dobrego, że jakoś tam się z tą pracą się po roku uporałem, trochę przestałem przeżywać, to, że gdzieś tam muszę siedzieć właśnie w nocy i gdzieś tam pilnować jakiegoś obiektu. [...] Ale wtedy się włączyły takie chyba osobiste jakieś ambicje. Jakoś to wszystko nie było tak, to znaczy zamknięcie po nocy w jakiejś tam pakamerze i z książkami mnie zaczęło frustrować dosyć szybko. Po pół roku się zaczynałem rozglądać, co by tu można było zrobić żeby jakoś tak wyjść do ludzi, tak był taki moment. Myślałem, że dlaczego nie jakaś praca, w której można zarobić a nie trzeba się narobić. [...] I to był taki okres, że zapisałem się do „X”, na taki kurs dla modelek. Znaczący nie jestem jakiś tam super wysoki, ale to był moment. Jakaś tam koleżanka, kolega ktoś powiedział żebym spróbował. I to był taki okres, kiedy przez chyba trzy lata byłem modelem w Y i to był taki w ogóle zwrot, o 180 stopni, bo ja tam skończyłem tą szkołę [...]. Oczywiście to była praca no jak tam się trafiło, dwa razy w miesiącu trzy pokazy, było dużo pieniędzy, nie raz nie było nic. Zapisałem się do jakiegoś tam pośrednictwa pracy dla studentów, więc między innymi malowałem jakichś garaży na ciężarówce też po nocach. To był znowu okres, kiedy znowu przestałem spać. Czyli to było nawet śmieszne, bo ja potrafiłem właśnie z jakiejś takiej umazanej farbami, niedomytymi rękami jechać na próby do pokazu na przykład mody. Było kapitalne. Tam w między czasie jeszcze w tramwaju czytać książki i się uczyć [...] Ciekawe, to było bardzo ciekawe (...). I to był chyba taki w pewnym momencie w tym wszystkim przełom, że właśnie to wszystko jakoś tak mi nie pasowało.*

Wyjazd do Stanów wpisuje się w tę cyklotymię; okazał się dalszym ciągiem trajektorii, w ramach której narrator kompulsywnie powtarzał jeden

i ten sam wzorzec opisany powyżej, gdzie jego potrzeby były słabo widoczne, a jeśli nawet były uświadamiane, to wzmożona aktywność, paradoksalnie, nie powodowała ich zaspokojenia. Zarabianie pieniędzy, nawet gdy w bardzo ciężkich warunkach, było jedynym znanym mu sposobem na osiągnięcie względnego poczucia bezpieczeństwa.

Z psychologicznego punktu widzenia te cyklotymiczne wzorce, gdzie stany manii przeplatają się z załamaniem fizycznym i depresją, można odczytać jako wyraz braku samokontroli i stąd pozostawania w stanie przedłużającego się potencjału trajektoryjnego. Częściowo wyjaśnia to kryzysowa sytuacja w rodzinie, a szerzej być może pewien wzór socjalizacyjny, do jakiego nawykł narrator. Tę psychologiczną interpretację (najbardziej pasującą do charakterystyki osobowości oralnej (Johnson 1998)) trzeba poszerzyć o socjologiczną diagnozę przemian pracy oraz kapitalizmu usług, a także związaną z nimi neoliberalną logikę. Mamy wówczas do czynienia z idealnie wpisującym się w psychopatologię oralności typem wiązania, gdzie uczestników rynku (klientów, pracowników czy pracodawców) utrzymuje się na pewnym poziomie (zewnętrznej) motywacji przez stałe dostarczanie różnorodnych fantazji, a także wzywa do indywidualnej odpowiedzialności za swoje życie jako refleksyjny projekt. Całość takiego ideologicznego przekazu propaguje pewien określony styl życia, który najwyraźniej pozwala wytrwać w tym balansowaniu od manii do depresji, od transu do postu, dostarcza efektywnych sposobów na kontynuowanie życia (zawodowego) w ciągłym niezaspokojeniu potrzeb, a jednocześnie wzmacnia przekonanie o onnipotencji (co paradoksalnie prowadzi do poważnego zaniedbywania siebie i swoich bazowych potrzeb do tego stopnia, że kończy się to najczęściej depresją czy też popadnięciem w różne stany załamania).

Kolejne fazy życia narratora potwierdzają powyższe ustalenia, by tak rzec, z nadstatkiem. Staje się on ofiarą mobbingu w pracy, ale ta sytuacja zostaje przedstawiona w wywiadzie niewinnie, a przemoc znaturalizowana. Takie nadmiarowe racjonalizacje są strategią komunikacyjną wielu narratorów tego typu. Są połączeniem, na co już wskazywałam, zarówno dyscypliny jak i władzy uwewnętrznionej: wiele samozaparcia, ciężkiej pracy przy jednoczesnym silnym przekonaniu, że robi się to na rzecz swojego indywidualnego rozwoju. To wręcz nowy idiom komunikacyjny, gdzie każde kolejne przedsięwzięcie, mimo że po wielokroć wymagające zbyt wiele od pracownika (do granic fizycznego czy też psychicznego wyczerpania), jest opisywane jako przynoszące w gruncie rzeczy same pozytywy. Dla przykładu w wywiadach bardzo często pojawia się tzw. okazja do rozwoju, co sprowadza się jednak najczęściej do zdobycia uproszczonej profesjonalnej wiedzy psychologicznej bądź semiotycznej

przetransponowanych na umiejętności nawiązywania kontaktów branżowych.

Udawanie, konstruowanie interakcji i pociąg do tego, widoczny z obecnej perspektywy, nosi jeszcze inne, jak się wydaje, znamiona. Całokształt zachowań tego typu narratorów skłania do formułowania tez o ich skłonnościach narcystycznych. Jednak powierzchowność, która przebija z opisu ich życia i nadmierna emocjonalna pobudliwość, dramatyzowanie w trakcie narracji o swoim życiu, cała ta histeria, cechująca się zwykle (jak i tu) dużym stopniem kontroli i usztywnienia, wskazuje bardziej na histrioniczność (Johnson 1998). Jako taka, pasuje bardzo do wymogów współczesnego kapitalizmu usług, szukających młodych, rzutkich „specy” od miękkich kompetencji, fasad i technik manipulacji.

Na kolejną, mówiąc chronologicznie, fazę narastania potencjału trajektoryjnego w życiu narratora składało się ryzyko wyrzucenia ze studiów - ratował się tym razem ucieczką do pracy w administracji, w której długo się nie zatrzymał. Ponownie rozpoczął się okres przechodzenia od jednej pracy do drugiej, bez pełnej świadomości powodów zmiany, pogłębiający wrażenie fragmentaryczności i kontyngentności tożsamości zawodowej narratora; od euforii do dysforii, z krótkotrwałymi próbami zaspokojenia bazowych potrzeb - te traktować należy raczej jako akty desperacji niż świadomą decyzję. Po kolejnym epizodzie w korporacji narrator zaczął jeszcze raz pracę w instytucjach publicznych, gdzie wikłał się - bo nie w pełni angażował - w politykę, po czym wrócił do biznesu, z pomysłem założenia swojej działalności. Jego proces rozumienia siebie i swojego życia, jaki przedstawia poniżej w narracji, finalizuje się w tej właśnie decyzji. Postrzega siebie jako dojrzałego trzydziestoletniego mężczyznę, który w całym swoim zawodowym życiu angażował się w mnóstwo rzeczy, a teraz nie chce już ciągłych zmian, zależności i podległości, i sądzi, że „praca na swoim” będzie tym ostatnim punktem.

Podsumowanie

Wyjawszy nieliczne projekty, badania nad przemianami społecznymi w Polsce po roku 1989 nie były, jak dotąd, bezpośrednio zorientowane na problematykę relacji między makrostrukturalnymi (formalno-instytucjonalnymi) właściwościami tych przemian i zjawiskami zachodzącymi w rozmaitych obszarach świata życia potocznego na poziomie praktyk oraz interpretacji organizujących tok biografii. W swoich badaniach, a także we wzmiankowanym we wstępie projekcie, zmierzamy do odpowiedzi na pytanie, jak w polskich warunkach i w odniesieniu do wyróżnionych kategorii społecznych, rozmaite zasady i oczekiwania regulujące proces pracy wpływają na porządkowanie

osobistego toku życia. Innymi słowy, autobiograficzna narracja rekonstruująca tok życia (life-story) stanowi tu punkt wyjścia do badania historii życia (por. Helling 1990) w aspekcie interpretacyjnej pracy jednostki nad obszarami nieciągłości, napięciami i dylematami, przed którymi stawia ją heterogeniczny charakter procesu transformacyjnego.

Jakiego rodzaju strategię przystosowania obserwujemy w korporacjach, jeśli weźmiemy pod uwagę, że praca w późnym kapitalizmie jest w dalszym ciągu wyobcowująca, bo przede wszystkim powiązana z interesem zewnętrznym/zyskiem firmy, niezakorzeniająca, bo zmienna i projektowa, jednocześnie jak nigdy przedtem (przynajmniej w warstwie retorycznej) włączająca, wszechogarniająca, obiecująca samorozwój i inne (zewnętrzne) atrakcje? W jaki sposób narratorzy radzą sobie z napięciem pomiędzy ugruntowanym kulturowo oczekiwaniem trwałości statusu edukacyjnego i stąd trwałości zatrudnienia a współczesnym oczekiwaniem ciągłego i elastycznego przystosowania do zmiennych potrzeb rynku pracy oraz wymogami konkurencyjności, kreatywności, dyspozycyjności? W jaki sposób rozwiązują oni konflikt między życiem prywatnym i publicznie – zawodowym, budują granice pomiędzy tymi światami? I wreszcie, w jaki sposób narratorzy zachowują trwałe tożsamości, a w jaki następuje proces transformacji tożsamości w kierunku zmiennych - w zależności od kontekstu - repertuarów i kompetencji społeczno-kulturowych?

W korporacjach wzbudzone nadzieje kompensowane są w różny sposób; w tym artykule przedstawiony został wzorzec cyklotymiczny związany z ideologią samorozwoju, indywidualnej przedsiębiorczości, konsumerycznym stylem życia, rozrywkami często prowadzącymi do stanów bliskich manii, poczucia onnipotencji, i potem szybko przechodzącymi w stan obniżonego nastroju. Ma on co najmniej dwa podtypy, a raczej stanowi kontinuum od integralności, rozwiązywania konfliktu pomiędzy dwoma biegunami aż do ugrzęźnięcia w cyklotymii, niekontrolowanego powtarzania tego wzorca. Pytaniem bez jednoznacznej odpowiedzi pozostaje, czy w przypadku tego narratora samozatrudnienie nie jest kolejnym cyklem manii? Życie zawodowe i narracja o nim w całości wskazuje raczej na zmniejszanie się charakterystycznych dla cyklotymii wahań. To moment, w którym narrator poprzez dokonanie kolejnej zmiany uzyskuje pewną dozę integracji niezależności i stabilności, co do tej pory w jego życiu było rozłączne: okresy niezależności i początkowej euforii nie miały zakorzenienia, a pojawiająca się potem normalizacja szybko dawała niekomfortowe poczucie zależności i uwięźnięcia, czyli wpadał naprzemiennie w sidła jednego albo drugiego typu władzy. Nie wybrał radykalnego wyjścia z tego porządku późnokapitalistycznego, może nie potrafił, a może raczej postąpił

niereaktywnie, autonomicznie, bazując na wieloletnich doświadczeniach uwiedzeń, pułapek, walki, czy nawet cierpienia. Narrator zdaje się być świadomy swojego wyboru, wybiera dalsze zaangażowanie w życie zawodowe w ramach tej kapitalistycznej logiki, poznał i uznał jej ambiwalencje (co prawdopodobnie pozwoliło na obniżenie amplitudy cyklotymii), a jednocześnie wyrobił sobie krytyczne sądy na temat pracy w różnych obszarach, w tym szczególnie administracji.

Bibliografia:

1. Bauman Z., 2007, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Wydawnictwo Sic!.Warszawa.
2. Beck U., 2002, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, WN Scholar, Warszawa.
3. Bernstein B., 1990, *Odtwarzanie kultury*, PIW, Warszawa.
4. Braudel F., 2013, *Dynamika kapitalizmu*, Aletheia, Warszawa.
5. Brubaker R., Cooper F., 2000, *Beyond Identity*, „Theory and Society”, nr 29.
6. Collier S., 2009, *Topologies of Power: Foucault's Analysis of Political Government beyond 'Governmentality'*, „Theory, Culture and Society”, nr 26.
7. Foucault M., 1995, *Historia seksualności*, Czytelnik, Warszawa.
8. Foucault M., 2000, *Filozofia, historia, polityka. Wybór pism*, PWN, Warszawa.
9. Foucault M., 2011, *Narodziny biopolityki*, PWN, Warszawa.
10. Fromm E., 2013, *Patologia normalności*, Meandry kultury, Warszawa.
11. Gallie D., White M., Cheng Y. and Tomlinson M., 1998, *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford University Press, Oxford.
12. Giddens A., 2001, *Nowoczesność i tożsamość. "Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa.
13. Goffman E., 1981, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, PIW, Warszawa.
14. Helling I., 1990, *Metoda badań biograficznych*, [w:] J. Włodarek, M. Ziółkowski (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, PWN, Warszawa.
15. Johnson S., 1998, *Style charakteru*. Zys i S-ka, Poznań.
16. Milchman A., Rosenberg A., 2009, *The Final Foucault: Government of Others and Government of the Self* [in]: Sam Binkley, Jorge Capetillo (ed.), *A Foucault for the 21st Century: Governmentality, Biopolitics and Discipline in the New Millenium*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle.

17. Rose N., 1998, *Inventing Our Selves. Psychology, Power, And Personhood*, Cambridge University Press, Cambridge.
18. Schütze F., 1981, *Prozess-Strukturen des Lebenslaufes* [in:] Jannika Mattes i in., *Biographie in Handlungswissen Schaftliche Perspektive*, Nuremberg.
19. Yalom I., 2008, *Psychoterapia egzystencjalna*, Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa.

Cyclothymic Pattern as some Type of Professional Biography in the Context of Corporate Order in Posttransformative Poland

Summary

In this article, referring to a set of narrative interviews being professional biographical interviews with managers and professionals I would like to present a definite pattern of a professional career, which I call here a cyclothymic pattern. The course and main phases of this specific settling into corporate order are identified and described with Fritz Schuetze analytical tools and categories, but the main focus of interest are not only biographical processes of growing-up in corporation, that is the sphere of cognitive, normative and emotional references, but also their relation to the institutional sphere. In other words, I intend to address here the following question: what are the ways this type of biography reflects corporate order, that is some definite type of the social order in late capitalism, and the related processes of Europeanisation, globalisation, multiculturalism and transculturalism as well as the neoliberal economic order.

Key words: biographical experience, professional career, cyclothymic pattern, corporate order, late capitalism.

Martyna Roszkowska

Uniwersytet Zielonogórski

Wydział Pedagogiki Socjologii i Nauk o Zdrowiu

Instytut Socjologii

Zakład Socjologii Ogólnej

e-mail: martyna.roszkowska@vp.com

Edukacja a rynek pracy. Kompetencje przyszłych nauczycieli w świetle wyników badań studentów pedagogiki Uniwersytetu Zielonogórskiego

Abstrakt

Skutki procesów globalizacji, rozwoju nowych, innowacyjnych dziedzin gospodarki, przemian politycznych w naszym kraju, znacząco zmieniły polski rynek pracy i wraz z nim politykę personalną firm. Na obecnych, wysociekonkurencyjnych rynkach krajowym, europejskim i światowym, dostrzega się znaczenie kompetencji pracowników. Dobre wykształcenie, zdobyte kwalifikacje, czyli tzw. kompetencje „twarde” – to jedna sprawa, a druga – to kompetencje „miękkie” – poparcie kwalifikacji umiejętnościami adaptacji do dynamicznego otoczenia. To czynniki, które decydują dzisiaj o sukcesie człowieka, ale także stanowią potencjalne źródło przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa.

Niniejszy artykuł prezentuje wyniki badań, które zostały przeprowadzone w 2013 roku wśród studentów pedagogiki Uniwersytetu Zielonogórskiego, czyli wśród osób, które w niedalekiej przyszłości wejdą na rynek pracy i będą kreować społeczną i gospodarczą rzeczywistość, a jako przyszli nauczyciele – także szkolną. Uzyskane opinie pozwalają poznać nie tylko wyobrażenia młodych ludzi o ich przyszłej pracy zawodowej, sposobie pojmowania sukcesu życiowego, ale także ich priorytety życiowe i potencjał w nich tkwiący, który umożliwi im w przyszłości zrealizowanie planów życiowych.

Słowa kluczowe: edukacja, kompetencje, rynek pracy.

Wprowadzenie

W nowej gospodarce najważniejszym źródłem rozwoju gospodarczego i wartości przedsiębiorstw jest potencjał tkwiący w jakości niematerialnych zasobów, czyli w ludzkim kapitale. Odgrywa on strategiczną rolę w organizacji i uważany jest za istotne źródło przewagi konkurencyjnej

przedsiębiorstwa. Szczególnie ważne stają się w tej perspektywie kompetencje pracowników, bowiem *długofalowy wzrost wartości firmy wymaga wysokiej jakości potencjału kompetencyjnego zatrudnionych w niej osób* (Sienkiewicz, Trawińska-Konador 2013: 7). Stąd także procesy edukacji są nie- rzadko postrzegane w kategoriach ekonomicznych, jako inwestycja w ludzki kapitał, który – jak pisze C.J. Hurn – spłaci się w formie powiększonych dywidend w przyszłości (Hurn 1987: 35-36). W świetle teorii kapitału ludzkiego, którą w oczywisty sposób można powiązać z panującą tendencją do promowania znaczenia kompetencji, sukces życiowy młodzieży wiąże się z edukacją, z rynkiem pracy, a w konsekwencji także i - z rozwojem społeczeństwa jako całości. Jednocześnie podkreśla się nieustanny wzrost nie tylko „ilości” lecz także „jakości” wykształcenia ludzi (Gmerek 2008: 24).

Współcześnie akcentuje się rolę kompetencji przyszłego pracownika. Źródłem wszystkich definicji związanych z podejściem kompetencyjnym poszukuje się w pracach D. McClellanda zapoczątkowanych jeszcze w latach 70. XX wieku (za: Sienkiewicz; Trawińska-Konador 2013: 15-16). W ujęciu tego autora na kompetencje posiadane przez pracowników składają się: wiedza, umiejętności, zdolności oraz cechy osobowościowe potrzebne do właściwego wykonywania pracy (McClelland 2006: 125). W obszernej i szybko powiększającej się literaturze przedmiotu można wyróżnić dwa główne podejścia do definiowania kompetencji: podejście zorientowane na pracownika i podejście zorientowane na pracę. W tym pierwszym, kompetencje są cechami (właściwościami) jednostki, które tkwią u podstaw efektywnego działania i zachowania w pracy. Cechy te można pogrupować następnie w kategorie, którymi najczęściej są: wiedza, umiejętności, predyspozycje i postawy (Sienkiewicz; Trawińska-Konador 2013: 15-16). W drugim podejściu kluczowe znaczenie dla procesu weryfikacji, oceny i rozwoju kompetencji ma zakres zadań wykonywanych przez pracownika – jako podstawowe pole wykorzystania kompetencji w miejscu pracy. Obszary kompetencji w tym przypadku są bardzo konkretne, opierają się na analizie funkcjonalnej, której dokonuje się poprzez rozbicie zadań na takie właśnie obszary (Sienkiewicz; Trawińska-Konador (2013: 17). Tworzy się też definicje mieszane (zob. szerzej Sienkiewicz; Trawińska-Konador 2013: 18), wiążące te dwa aspekty kompetencji, a do których skłaniamy się w niniejszym opracowaniu. Do jednej z nich zalicza się definicja T. Rostkowskiego określająca kompetencje *jako wszelkie cechy pracowników, które – używane i rozwijane w procesie pracy – prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa* (Rostkowski 2002: 90).

Uogólniając, z jednej strony – ważne są wykształcenie, zdobyte kwalifikacje, określane często jako kompetencje „twarde”, a z drugiej - kompetencje „miękkie” (indywidualne, interpersonalne) - bardzo cenne umiejętno-

Martyna Roszkowska

ści zwiększające szanse odniesienia sukcesu w życiu (Armstrong 2001: 190-192). Podkreślane są one przez wielu badaczy przekonanych o tym, że życie gospodarcze jest głęboko zakorzenione w życiu społecznym i nie można go rozpatrywać z pominięciem takich spraw, jak obyczaj, wartości moralne, nawyki danego społeczeństwa (Landes 2010; Fukuyama 1997; Putnam 1995; Czapiński 2014; Sztompka 2007). Jak napisał D. Landes: *Zawsze warto zwracać uwagę na rynek i reagować na jego sygnały. Fakt, że rynek wysyła sygnały, nie oznacza jednak, że ludzie zareagują w odpowiednim czasie albo w odpowiedni sposób. Jedni robią to lepiej od innych, a kultura może odegrać decydującą rolę* (Landes 2010: 583).

Nie ma jednej zamkniętej listy kompetencji. Tworzy się różne ich zestawienia, w zależności od profili zadań lub stanowisk (Rostowski 2008; Woodruffe 2003). Niewątpliwie jednak w takich cechach, jak kreatywność, wiara we własne możliwości, odporność na stres, dokładność, pracowitość, samodzielność, gotowość do podejmowania ryzyka, dynamizm działania – upatruje się dzisiaj istotę sukcesu.

Ważnym ogniwem w procesie przygotowywania młodych ludzi do życia i pracy jest szkoła. To ona jako instytucja zapewnia ciągłość nauczania i stwarza przesłanki do wywierania wpływu na procesy socjalizacji młodego pokolenia. Jest mocno wkomponowana w system społeczno – polityczno-gospodarczy danego państwa. Nauczyciele, będąc motorem rozwoju szkół, liderami różnych zespołów przedmiotowych i innych działań w szkole i poza nią, odgrywają tu kluczową rolę. Współcześnie praca pedagoga stała się bardziej złożona niż zwykle i oczekiwania wobec niego znacznie wzrosły. Dotyczą one nie tylko nauczania, ale także jego aktywnego wkładu w przygotowanie dzieci i młodzieży do życia i pracy w obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych. Należy zatem wnioskować, że może tego dokonywać jedynie pedagog wyposażony w odpowiednie ku temu kompetencje.

Niniejszy artykuł przedstawia wyniki badań, które zostały przeprowadzone wiosną 2013 wśród studentów pedagogiki Uniwersytetu Zielonogórskiego. Jako że to oni będą kreować szkolną rzeczywistość, kształtować charaktery młodych ludzi, warto poznać ich opinie na temat przyszłej pracy zawodowej. Jak ją sobie wyobrażają w przyszłości i co będzie w niej najważniejsze? Czym jest dla nich sukces życiowy? Od czego zależy osiągnięcie tego sukcesu i jakie jest w nim miejsce dla pracy zawodowej?

Wolny rynek, ekonomiczna zasada rywalizacji o pozycję społeczną i sukces, permanentne sprawdzanie się, konfrontacje z innymi, tworzy nowy klimat w stosunkach międzyludzkich. Dlatego istotna jest też psychologiczna i moralna strona rynkowego wyścigu. Kilka pytań dotyczących tej kwestii pozwoli wysondować: Jakimi zasobami moralnymi dysponują przyszli nauczyciele? Czy wierzą w siebie i we własne możliwości? Czy i na ile czują,

że świat należy do nich i mają wiarę w możliwość wpływu na otaczającą ich rzeczywistość zawodową i społeczną? Badaniom poddano 311 osób II roku studiów licencjackich, różnych specjalności, takich jak: Pedagogika Opiekuńczo - Wychowawcza i Profilaktyka (POWiP), Animacja Kultury (AK), Resocjalizacja z Poradnictwem Specjalistycznym (RZPS), Edukacja Wczesnoszkolna i Przedszkolna (EWiP), Praca Socjalna (PS), Edukacja Medialna i Informatyczna (EMI). 88,9 proc. badanych stanowiły kobiety. W badaniach wykorzystano metodę ankiety audytoryjnej.

Podstawową metodą opracowania danych empirycznych uzyskanych w badaniach ankietowych była analiza ilościowa. Drugi sposób polegał na budowaniu indeksów. Przyjęto założenie metodologiczne, iż do identyfikacji zjawiska lub własności określanej jako wskaźnik (*indicatum*) używa się często baterii wskaźników. Jeśli badacz bądź na podstawie znajomości literatury przedmiotu, bądź na podstawie wstępnej analizy danych potrafi określić, jakie własności, w jaki sposób integrowane wskażą dane *indicatum*, wówczas potrafi zbudować odpowiedni wskaźnik syntetyczny tej własności, czyli indeks (Nowak 1985: 182-183).

1. System wartości badanej młodzieży i ranga pracy w tym systemie

Wiedza na temat systemu wartości młodzieży dostarcza rozległej wiedzy o zmieniającej się rzeczywistości. W badaniach socjologicznych wartości najczęściej ujmowane są jako cele, pewne wizje stanów pożądanych, na zdobyciu których człowiekowi najbardziej zależy z uwagi na zaspokojenie potrzeb. Chęć realizacji poszczególnych wartości ma znaczący wpływ motywacyjny na zachowania jednostek i grup, stanowi swoiste zobowiązanie, ukierunkowuje dążenia (za: Kawczyńska-Butrym 2006: 117 -118).

Aby zdiagnozować, jak to wygląda w przypadku studentów pedagogiki UZ i jakie miejsce pod względem ważności odgrywa praca w ich systemie wartości – poproszono o wytypowanie spośród kilkunastu przedstawionych im wartości, maksymalnie pięciu najważniejszych dla nich, które najwyżej cenią, które mogą nadawać sens ich życiu. Wśród preferowanych wartości wyraźnie zarysowała się hierarchia, która jednocześnie zdecydowanie wskazuje, że praca jest jednym z ważniejszych elementów współczesnego życia. Jako wartość ulokowała się pod względem ważności na drugim miejscu ze wskazaniem 66,6 proc. tuż za rodziną, którą respondenci wymieniali najczęściej - 78,2 proc. wskazań. Na trzecim miejscu umiejscowiło się wykształcenie, które okazało się istotne dla 62,8 proc. badanych. Wysoką pozycję w hierarchii wartości mają rozrywka, czas wolny i tzw. „korzystanie z życia”. Na te aspekty zwróciło uwagę 50,4 proc. respondentów. Na kolejnej pozycji znalazł się szacunek u innych ludzi. Uzyskał on 40,3 proc. wskazań. Dobrobyt i bogactwo okazał się istotny dla 28,4 proc. badanych, a zaraz za

Martyna Roszkowska

tymi wartościami, ulokował się spokojny byt bez niespodzianek (22,4 proc.). Pracowitość i sumienność okazały się ważne jedynie dla 14,2 proc. studentów. Niepokojąco, jak na przyszłych nauczycieli, przedstawia się też poziom dążenia do kontaktu z kulturą. Jedynie 12,3 proc. wskazało tego typu aktywność jako atrakcyjną¹.

Ranga uznawanych wartości (w %)

Tabela 1

Poz.	Wartość	Znaczenie przyznawane poszczególnym wartościom według ilości wskazań
1.	Rodzina i dzieci	78,2
2.	Praca	66,6
3.	Wykształcenie	62,8
4.	Rozrywka, korzystanie z życia	50,4
5.	Szacunek ze strony innych ludzi	40,3
6.	Dobrobyt, bogactwo	28,4
7.	Spokojny byt bez niespodzianek	22,4
8.	Honor o godność	17,5
9.	Pracowitość, sumienność	14,2
10.	Kontakt z kulturą	12,3
11.	Sukces i sława	10,9
12.	Patriotyzm	5,3
13.	Spyt	4,0
14.	Przestrzeganie prawa	3,7
15.	Możliwość udziału w demokratycznym życiu społeczno-politycznym	2,0

Źródło: Dane opracowane na podstawie badań własnych

2. Wartości cenione w pracy zawodowej. Pojęcie sukcesu życiowego i czynniki wpływające na jego osiągnięcie

Ocena własnej hierarchii wartości zawodowych służy rozwinięciu samoświadomości człowieka, szczególnie przydatnej w kształtowaniu motywacji do pracy. Badania dotyczyły osób, które już w pewien sposób, wybierając Pedagogikę jako kierunek studiów, określiły się zawodowo. Stąd niezwykle interesujące było uzyskanie informacji na temat: Jak młodzi ludzie

¹ Wyniki nie sumują się do 100, ponieważ badani wybierali po 5 wartości.

wyobrażają sobie swoją pracę zawodową i co, według nich, byłoby w niej najważniejsze?². W świetle uzyskanych odpowiedzi wynika, że dla zdecydowanej większości (76,1 proc.) najważniejszą wartością pracy jest odpowiednie wynagrodzenie. Własny rozwój eksponowany był przez 41,3 proc. badanych. Brak napięć i stresów w pracy zajęły kolejną pozycję wyznaczoną częstotliwością wskazań (40,1 proc.) Po nich ulokowały się dogodne godziny pracy (29,6 proc.). Kompetencje zawodowe, do których niewątpliwie zaliczają się profesjonalizm i fachowość w tym co się robi, podkreślone zostały przez 21,2 proc. respondentów. Dla niewielu badanych, bo niespełna 10 proc. (9,6 proc.) ważna była duża samodzielność w pracy, a najniżej w hierarchii cenionych wartości znalazł się długi urlop (4,6 proc.).

Pojęcie sukcesu osobistego studenci pedagogiki rozważają w kategoriach wyraźnie subiektywnych - najczęściej jako czerpanie satysfakcji, które prowadzi do ogólnie rozumianego szczęścia, spełnienia w życiu. Pieniądze są ważne, ale rzadko są celem samym w sobie, jako oznaka bogactwa. I co szczególne, osiąganie sukcesu ma się realizować z zachowaniem wewnętrznej harmonii jednostki samej z sobą. W zachowaniu tej harmonii sprzyjają tradycyjne wartości rodzinne, co można już było wysondować po strukturze hierarchii wartości. Na pytanie: co jest dla ciebie sukcesem życiowym?, najczęściej otrzymywane odpowiedzi, to:

Robić w życiu co się kocha, a przy tym móc niczego nie żałować (AK); Być szczęśliwym (AK);

Spełnienie się (RZPS); Sukcesem jest dla mnie to, że gdy rano wstajesz i idziesz do pracy z uśmiechem (RZPS); Być zadowolonym z tego, kim się jest (RZPS); Robić co się lubi i z tego się utrzymać (EMI); Chciałabym być osobą szczęśliwą, spełnioną, a jedynym moim problemem ma być, co ugotować na obiad =D (EMI); Być szczęśliwym w życiu, zadowolonym ze swojej pracy, być spełnionym (POWiP); Czuć satysfakcję z tego, kim się jest i co się robi (POWiP); Być w czymś dobrym (EMI); Wracać do domu z uśmiechem na twarzy z satysfakcją, że zrobiło się coś dobrze (RZPS); Zrobić dyplom i zarabiać pieniądze (PS).

Móc nie martwić się o to, czy jutro będzie czym nakarmić dzieci (RZPS); Chciałabym być szczęśliwą żoną, matką, pracującą z dziećmi, mającą blisko siebie rodzinę; Pogodzenie życia rodzinnego z profesjonalizmem w pracy; Kończąc swoje życie uznać, że było się szczęśliwym.

Spełnić marzenia, osiągnąć postawiony sobie cel.

Z uwagi na sytuację badanych studentów związaną, jak się często podkreśla w badaniach, z trudnościami w znalezieniu pracy przez młodych i nie rokującą dobrze sytuację zatrudnieniową w oświacie, interesujące były

² Wyniki nie sumują się do 100, ponieważ badani wybierali po 3 czynniki.

Martyna Roszkowska

ich opinii na temat własnej sytuacji życiowej za 10-15 lat. Okazuje się, że dla 41,2 proc. studentów celem życiowym byłaby praca w zawodzie. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej bierze pod uwagę jedynie 6,4 proc. badanych. 7,1 proc. widziałoby siebie w roli gospodyni domowej. Godny odnotowania jest fakt, iż chęć pracy w innych zawodach zadeklarowało aż 30,2 proc. respondentów, a 15,1 proc. - nie miało zdania na temat własnej przyszłości. Pozwala to przypuszczać, że dość znaczna grupa studentów Pedagogiki Uniwersytetu Zielonogórskiego (45,3 proc.) nie do końca przemyślała swoją przyszłość zawodową, a być może wybrała ten kierunek studiów tylko i wyłącznie dla uzyskania dyplomu.

Analizowano też kwestie dotyczące stanowiska przyszłych pedagogów wobec czynników mających wpływ na odniesienie sukcesu życiowego, które okazały się dość symptomatyczne. Dla zdecydowanej większości (80,3 proc.) łącznie (decydująca i bardzo ważna) jest pracowitość, choć w hierarchii wartości wymienianych przez respondentów, czynnik ten znalazł się dopiero na siódmym miejscu, z wynikiem wskazań na poziomie niewiele powyżej 14 proc. Na drugim miejscu uplasowały się znajomości z wynikiem 74,6 proc. wskazań, na trzecim - szczęście (73,9 proc. wskazań), a dopiero na czwartym - wykształcenie - 73,3 proc. wskazań. Decydujące i bardzo ważne w opinii młodych jest też gotowość do podejmowania ryzyka. Ten czynnik wskazało prawie 72 proc. respondentów. Dość duże znaczenie dla osiągnięcia sukcesu, ma rodzina. Pochodzenie społeczne jako decydujące i bardzo ważne podkreśla ponad połowa, czyli 55,6 proc. Na kolejnym miejscu z wynikiem 40,3 proc. wskazań jako decydujące i bardzo ważne znalazło się cwaniactwo i wykorzystywanie prawa dla własnych potrzeb.

3. Podmiotowość

Demokracja, kapitalizm, rynek zmieniły zasadniczo warunki zatrudnienia, wymagania pracodawców wobec pracowników. Ponadto brak równowagi na rynku pracy, wyrażający się nadwyżką podaży nad jej popytem, spowodował przemiany w systemie wartości, upowszechniając klasyczne cnoty rynkowe tj. przedsiębiorczość, poleganie na sobie, dążenie do sukcesu. Powiązane to jest z podmiotowością człowieka. Sama podmiotowość rozumiana jest wieloznacznie, najczęściej jako poczucie jednostkowej tożsamości, poczucie lub realna możliwość samodzielnego działania, funkcjonowania niezależnie, autonomicznie; jako poczucie sprawstwa – że to, co jednostka robi rzeczywiście zależy od niej samej (Cichocicki 2003: 17-45).

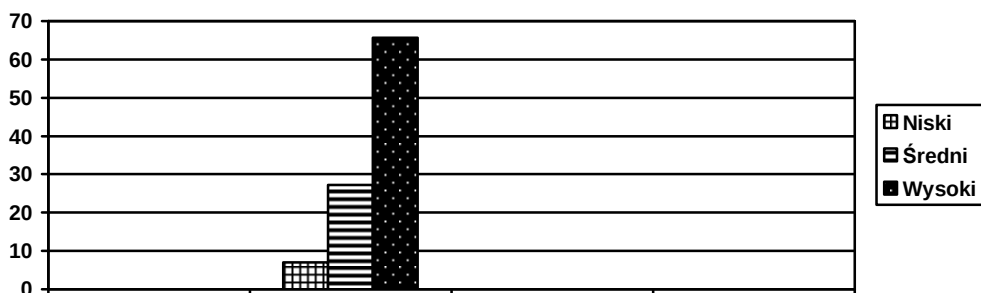
W celu określenia poziomu poczucia podmiotowości studentów pedagogiki, utworzono indeks podmiotowości, który stanowi sumaryczną miarę poczucia podmiotowości. Przybrał on wartość od 0 do 6 i został wyliczony jako liczba twierdzących odpowiedzi (łącznie „zdecydowanie zgadzam się”

i „raczej zgadzam się” w następujących kwestiach: (1) Większość rzeczy, na których mi zależy mogę zrobić tak samo dobrze, jak inni; (2) Na ogół mam korzystne wyobrażenie o sobie i swoich możliwościach (3) Na ogół jestem przekonany(a), że jeśli coś zaplanuję, to będę zdolny(a) to wykonać (4) Świat jest takim jakim go uczynimy (5) Mogę osiągnąć to co chcę, jeśli będę nad tym pracować (6) Obecnie w naszym kraju każdy przedsiębiorczy człowiek może się dorobić. Każde z twierdzeń było liczone jako jeden punkt.

Powyższe dane stały się podstawą do dokonania klasyfikacji podmiotowości przyszłych pedagogów. Zamknięto ją w trzech przedziałach: niskim, średnim i wysokim. Przedziały ustalono arbitralnie. Założono, że studenci, którzy pozytywnie odnieśli się do nie więcej niż dwóch twierdzeń (0-2) osiągnęli niską wartość indeksu poczucia podmiotowości i tym samym zostali uznani za charakteryzujący się niskim poczuciem podmiotowości. Średnią wartość indeksu określa liczba pozytywnych wyborów mieszcząca się w przedziale (3-4). Taka wartość indeksu jest równoznaczna z posiadaniem przez badanych średniego poczucia podmiotowości. Liczba pozytywnych odpowiedzi mieszcząca się w przedziale (5-6) jest równa wysokiej wartości indeksu i osoby, które ją uzyskały zostały uznane za mające wysokie poczucie własnej podmiotowości. W świetle uzyskanych wyników badań ponad połowa badanych (65,6 proc.) ma wysokie poczucie własnej podmiotowości, wierę w to, że mogą zmieniać świat. Prawie jedna trzecia (27,3 proc.) zakwalifikowała się na średni poziom i 7,1 proc. - na niski. Rozkłady wartości indeksu przedstawia wykres 1.

Wykres 1

Indeks poczucia podmiotowości



Źródło: Dane opracowane na podstawie badań własnych

A zatem odsetek osób deklarujących wysoki i średni poziom poczucia podmiotowości jest wśród studentów pedagogiki UZ bardzo wysoki, ponie-

Martyna Roszkowska

waż wynosi 92,9 proc. Niemniej ten optymistyczny wynik nie przekłada się na aktywność życiową badanych, do której zaliczają się niewątpliwie działania obywatelskie, tak ważne szczególnie dla przyszłych pedagogów, kreatorów życia społecznego. Świadczy o tym fakt, iż na dole układu hierarchicznego, jako najniżej ceniona wartość znalazła się właśnie ta aktywność. Możliwość wpływania na sprawy kraju wskazało zaledwie 2% respondentów (patrz tabela 1). Brak zainteresowania tą dziedziną aktywności potwierdziła też kolejna odpowiedź na pytanie dotyczące zainteresowania polityką. Informuje ona, że niemal 60 proc. studentów chce być jak najdalej od niej, a tylko dla niespełna 20 proc. ta aktywność jest ważna. Jeśli chodzi o wymiar zawodowy, dość znaczny odsetek badanych, „za najlepszy sposób postępowania w dzisiejszych czasach” uznał sprawowanie funkcji kierowniczych (78,5 proc.). Pracę w charakterze pracownika szeregowego doceniło 8,3 proc. badanych, a 13,2 proc. nie miało zdania na ten temat. Wysoki wynik uzyskało też bycie przedsiębiorcą (71,3 proc. wskazań). Pracę w charakterze pracownika najemnego podkreśliło jako atrakcyjną zaledwie 7,7 proc. badanych, a 21,3 proc. nie wypowiedziało się w tej kwestii. Jednak porównanie powyższych odpowiedzi z wizją badanych na temat własnej przyszłości zawodowej za 10-15 pokazuje, że w praktyce swoje życie widzą zupełnie odmiennie. Bycie przedsiębiorcą, osobą prowadzącą własną działalność gospodarczą, bierze pod uwagę jedynie 6,4 proc. badanych. Ponad 40 proc. osób widziało by siebie jednak w roli pracownika najemnego. O sukcesie i sławie myśli niespełna 11 proc. studentów pedagogiki UZ.

4. Przekonania młodzieży o słuszności i uniwersalnej ważności norm moralnych

Moralność związana jest z ogólną hierarchią wartości w danym społeczeństwie i etosami poszczególnych grup i środowisk społecznych. Na moralność współczesnego polskiego społeczeństwa wpływają czynniki wywodzące się z przeszłości. Jednak w znacznej mierze zależą już od kształtu teraźniejszości, z faktu, że Polska jest w światowym – politycznym, gospodarczym i kulturowym – systemie kapitalistycznym, że społeczeństwo polskie żyje w realnym kapitalizmie i realnej demokracji. Niepewność, ryzyko wynikają z samej natury współczesnego kapitalizmu, ale także z funkcjonowania demokracji, która dając nam możliwość indywidualnego wyboru, zawsze łączy się z niepokojem (Ziółkowski 2002: 36). Indywidualizacja wyborów moralnych, narastający trend relatywizacji zasad moralnych i kryteriów odróżniania dobra od zła to dzisiejsza rzeczywistość. Taka tendencja znajduje silne poparcie w międzynarodowych programach badawczych European Values Study (EVS) i World Values Study (WVS) (por. Jasińska-Kania 2009: 419). Wraz z etosem indywidualistycznym pojawiła się

rywalizacja, pogoń za sukcesem (Miszańska 2002: 175). Rodząca niepewność rzeczywistość rynkowa, bywa też przyczyną różnych negatywnych emocji, tj.: zazdrość, bezinteresowna zawiść, wrogość w stosunku do tych, którym się powiodło. To wszystko niesie wiele niebezpieczeństw dla zasad moralnych (Miszańska 2002: 178).

W celu określenia poziomu akceptacji zasad moralnych, podobnie jak w poprzednim przypadku, posłużono się indeksem. Jego wartość wynosi od 0-5. Powstał jako suma odpowiedzi (łącznie „zdecydowanie nie” i „raczej nie”) w następujących kwestiach: (1) Można robić wszystko, co się chce, jeżeli nie ma się z tego powodu osobistych kłopotów; (2) Jeżeli jakiś sposób działania prowadzi do celu, to nie jest ważne, czy jest on moralnie dobry czy zły; (3) Można obchodzić prawo, jeśli się go nie łamie; (4) Nie ma takich bezwarunkowych zasad określających dobro i zło niezależnie od okoliczności. Uzyskane wyniki zostały podzielone na trzy poziomy, informujące o niskim, przeciętnym bądź wysokim poziomie akceptacji zasad moralnych. Niskim poziomem akceptacji zasad moralnych charakteryzowały się osoby, które wskazały nie więcej niż jedną odpowiednią odpowiedź (0-1), średnią wartość indeksu określa liczba tychże odpowiedzi mieszcząca się w przedziale od 2 do 3. Taka wartość indeksu jest równoznaczna z zakwalifikowaniem się przez badanych na średni poziom moralności. Liczba odpowiedzi równa 4 oznacza wysoką wartość indeksu i osoby, które ją uzyskały charakteryzują się wysokim poziomem akceptacji uniwersalnych zasad moralnych. Rozkład indeksu przedstawia wykres 2.

Wykres 2

Indeks akceptacji wybranych zasad moralnych



Źródło: Dane opracowane na podstawie badań własnych

Okazuje się, że tylko 15,4 proc. badanych przejawia wysoki poziom akceptacji zasad moralnych, 59,5 proc. - średni i 25,1 proc. - niski. Kolejnym krokiem było zadanie pytań nawiązujących do zachowań bliskich życiowo

Martyna Roszkowska

respondentom, mających wymiar praktyczny, doświadczalny na co dzień. Dotyczyły one przyzwolenia jeżdżenia środkami publicznego transportu bez biletu i ściągania na egzaminie. Okazuje się, że mniej niż połowa osób (41,7 proc.), które osiągnęły wysoki poziom akceptacji, nie aprobuje zachowania związanego z jeżdżeniem środkami publicznego transportu bez biletu. Nie ma nic przeciwko temu 22,9 proc., a obojętność w tej sprawie przejawia 22,4 proc. W przypadku tych, co ulokowali się na średnim poziomie indeksu, rzecz wygląda podobnie; 29,7 proc. nie ma nic przeciwko jeżdżeniu bez biletu, 39,7 proc. – wskazało odpowiedź, że jest im to obojętne. Niemal 40 proc. badanych o niskim poziomie akceptacji przyzwala na takie zachowania, a dla 31,9 proc. takie zachowania są obojętne. Nie miało zdania na ten temat 6,3 proc. osób o wysokim, 9,2 proc. - średnim i 2,8 proc. niskim poziomie akceptacji zasad moralnych.

Dość duży odsetek respondentów wyraża zgodę na zachowania związane ze ściąganiem na egzaminach. Wśród osób z wysokim indeksem akceptacji zasad moralnych, nie ma nic przeciwko temu 47,9 proc., średnim – 46,5 proc., niskim – 50 proc. W przypadku odpowiedzi – „jest mi to obojętne” – rozkłady układały się kolejno: 29,2 proc., 27 proc. i 23,6 proc., a „trudno powiedzieć” – 4,2 proc., 11,4 proc. i 12,5 proc.

Jak widać, u badanych respondentów mamy do czynienia z postawami permissywnymi, przyzwalającymi na zachowania naruszające normy społecznego współżycia w miejscach publicznych. Co prawda nie wiadomo, jak postąpiłyby te osoby, gdyby takie możliwości miały, to jednak skala tego zjawiska jest godna odnotowania.

Zakończenie

Uzyskane wyniki pokazują, że praca stanowi istotną wartość w życiu studentów. Pod względem ważności ulokowała się na drugim miejscu tuż za rodziną. Studenci doceniają znaczenie wykształcenia, będące istotnym czynnikiem kompetencji zawodowych, które w rankingu wartości uplasowało się na trzecim miejscu. Warte podkreślenia jest jednak to, iż w świetle wypowiedzi badanych na temat czynników mających wpływ na odniesienie sukcesu życiowego, wykształcenie pod względem ważności mierzone ilością wskazań znalazło się dopiero za znajomościami i szczęściem. Być może liczenie w życiu na znajomości i szczęście związane jest ze zjawiskiem ujawniającym, iż ponad 45 proc. badanych nie ma jasnej wizji swojej przyszłości zawodowej, z czego większość myśli nawet o wykonywaniu innego zawodu, niż wybrany przez siebie, jako kierunek studiów. Respondenci zdecydowanie podkreślają rolę pracowitości w osiągnięciu celów zawodowych, a także wyrażają gotowość do podejmowania ryzyka.

Bardzo ważnym czynnikiem zwiększającym szanse odnalezienia się na rynku pracy jest we własne możliwości. I tutaj przyszli pedagogowie nie zawiedli, przynajmniej w sferze deklaracji, ponieważ znacząca ich część pod tym względem czuje się dowartościowana. Niemniej obraz ten znacznie zakłócają odpowiedzi informujące o niechęci, badanych respondentów do wpływania na otaczającą ich rzeczywistość, czego wskaźnikiem jest bardzo niska pozycja w hierarchii ważności wartości obywatelskich, czy deklaracja „ucieczki od polityki”. Nie widzą też siebie w roli osób prowadzących własny biznes, raczej preferują pracę najemną, ale nie odrzucaliby możliwości sprawowania funkcji kierowniczych, choć w oczywisty sposób kłóci się to z brakiem doceniania samodzielności w pracy. Jak widać, odpowiedzi studentów ujawniają wiele sprzeczności. Mimo to można w podsumowaniu stwierdzić, iż sukces dla przyszłych pedagogów, mówiąc w skrócie oznacza – odpowiednie pieniądze i harmonijne połączenie rodziny, pracy oraz czasu wolnego. O spektakularnym sukcesie i sławie myśli niewielu.

Niepokojące zjawisko dotyczy poglądów na temat przestrzegania prawa. Niespełna 4 proc. badanych deklaruje, że przestrzeganie prawa jest rzeczą pożądaną w życiu (tab. 1). I choć dość duży odsetek respondentów osiągnęło wysoki i średni poziom akceptacji uniwersalnych zasad moralnych, to jednak ci z wysokim stanowili niewiele ponad 15 proc. Uzyskane wyniki potwierdzają tezę o autonomizacji wartości etycznych w poszczególnych sferach życia, relatywizacji ocen moralnych i zmniejszeniu rygoryzmu moralnego. Niewątpliwie jest to zjawisko niepokojące zważywszy, że mamy do czynienia nie tylko z kandydatami na rynek pracy, ale także ze szczególną grupą zawodową – przyszłymi pedagogami.

Bibliografia:

1. Armstrong M., 2001, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
2. Cichocicki R., 2003, *Podmiotowość w społeczeństwie*, Wydawnictwo naukowe UAM, Poznań.
3. Czapiński J., 2014, *Kapitał społeczny*, [w:] J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki jakości życia Polaków*. Raport. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
4. Fukuyama F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa, Wrocław.
5. Gmerek T., 2008, *Kapitalizm-edukacja-nierówność społeczna (teoria reprodukcji ekonomicznej Samuela Bowlesa i Herberta Gintisa*, [w:] A. Gromkowska-Melosik, T. Gmerek (red.), *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*, Impuls, Kraków.

Martyna Roszkowska

6. Hurn C.J., 1987, *The Limits and Possibilities of Schooling. An Introduction to the Sociology of Education*, Boston, [w:] A. Gromkowska-Melosik, T. Gmerek (2008) (red.), *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*, Impuls, Kraków.
7. Jasińska-Kania A., 2009, *Przekształcenia moralności w Polsce i w Europie*, [w:] M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Scholar, Warszawa.
8. McClelland D.C., 2006, *Testing for competence Rather than for „intelligence”*, „American Psychologist”, No. 1, 1973, [w:] Juchnowicz M., Sienkiewicz Ł., *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006.
9. Miszańska A., 2002, *Moralność a demokracja – uwagi o stylu moralnym współczesnego społeczeństwa polskiego*, [w:] J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
10. Kawczyńska-Butrym Z., 2006, *System wartości badanej młodzieży*, [w:] Z. Kawczyńska-Butrym (red.), *Młodzież z województwa warmińsko-mazurskiego. Zagrożenia, szanse plany życiowe*, Wydawnictwo Olsztyńskiej Szkoły im. Józefa Rusieckiego, Olsztyn.
11. Nowak S., 1985, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa.
12. Putnam R., 1995, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Znak, Kraków, Warszawa, Znak, Fundacja im. Stefana Batorego.
13. Sartori G., 1998, *Teoria demokracji*, PWN, Warszawa.
14. Skarżyńska K., Jasińska-Kania A., 2009, *Zaufanie do ludzi w Polsce: uwarunkowania psychologiczne i społeczno-polityczne*, [w:] M. Zahorska, E. Nasalska (red.), *Wartości, polityka, społeczeństwo*, Scholar, Warszawa.
15. Rostkowski T., 2002, *Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Jakość zasobów pracy*, Poltext, Warszawa.
16. Sienkiewicz Ł., Trawińska-Konador K., 2013, *Koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje*, [w:] Ł. Sienkiewicz, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje. Perspektywa uczenia się przez całe życie*, IBE, Warszawa.
17. Sztompka P., 2007, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Znak, Kraków.
18. Woodruffe C., 2003, *Ośrodki oceny i rozwoju*, OE, Kraków.
19. Ziółkowski M., 2002, *Spółeczno-kulturowy kontekst kondycji moralnej społeczeństwa polskiego*, [w:] J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, WAM, Kraków.

**Education and Labour Market. The Competences of Future Teachers
in the Light of Research on the Students of Pedagogy at University of
Zielona Góra**

Summary

The effects of globalization processes, the development of new, innovative branches of economy, the political transformation in our country, have significantly changed the Polish labour market and, consequently, the HR policies in companies. The present, highly competitive, domestic, European and global markets appreciate the importance of employees' competencies. Good education, acquired qualifications, i.e. the so called "hard" competencies – this is one thing, another one are "soft" skills – enhancing qualifications with one's ability to adapt to the dynamic environment. These are the factors that determine the success of an individual today, but also provide a potential source of a company's competitive advantage.

This article presents the results of a study which was conducted in 2013 among students of Pedagogy at the University of Zielona Góra, i.e. involving people who will soon enter the labour market and create the social and economic reality, as well as – being future teachers, the reality at school, too. The opinions enable us to learn not only about young people's ideas about their future careers and their way of conceiving a success story, but they also give us an insight into their life priorities and their potential which could enable them to accomplish their life plans.

Key words: education, competences, labour market.

Paweł Przylecki

Medical University of Łódź

Faculty of Medicine

Centre for Medical Education

e-mail: pawel.przylecki@umed.lodz.pl

The Assessment of Implementing the Policies of flexicurity in Poland

Abstract

Flexicurity means a specific type of trade-off which takes place between two basic components of this concept i.e. flexibility and security – trade off which should have a considerably balanced nature. The aim of this article is to make an assessment of the implementation of the concept of *flexicurity* in Poland. The author explored these aspects of *flexicurity* which were singled out by the European Council, that is: flexible and reliable contractual arrangements, comprehensive life-long learning, effective active labour market policies, modern social security systems. In order to examine these components an assessment of selected indicators was made, the indicators which allow to compare both the policy of a given state in a longer period of time and activities undertaken by particular countries.

Key words: flexicurity, Poland, flexibility, security.

Introduction

Flexicurity is the concept of labour market regulation which has been systematically developed within the European Union since 2006, and earlier in the 1990s of the 20th century was successfully carried out in Denmark and Holland. In Poland the concept started to be popularised when Poland joined the UE and became more significant when the coalition government of the Civic Platform and Polish Peasants' Party was formed in 2007.

The aim of this article is to show how *flexicurity* is implemented in Poland. If the actions carried out by the state are effective and contribute to reducing unemployment and at the same time retaining the trade-off between two elements of *flexicurity* – the flexibility of labour market and workers' security. The task of demonstrating it is not easy due to the following reasons: firstly – the lack of commonly used tools of making such an assessment, secondly – the lack of precisely defined indicators which can be easily examined and at the same time compared in the context of particular countries, and thirdly – not all components of the concept of *flexicurity* can be presented in a quantified manner because of their strongly qualitative character.

1. The definition of *flexicurity*

The specialist literature offers many definitions of the concept, however I apply the one indicated by the European Council. *Flexicurity is about striking the right balance between flexible job arrangements and secure transitions between jobs so that more and better jobs can be created* (European Commission 2007:11). At the same time (...) *flexibility (...) is about developing flexible work organisations where people can combine their work and private responsibilities, where they can keep their training up-to-date and potentially have flexible working hours. It is also about giving both employers and employees a more flexible environment for changing jobs* (Ibid.). Security, however, means: (...) *'employment security' – to provide people with the training they need to keep their skills up-to-date and to develop their talent as well as providing them with adequate unemployment benefits if they were to lose their job for a period of time* (Ibid.).

As presented by the EC, the definition of *flexicurity* is comprehensive in its character. However, the EC decided to promote the four components of flexicurity:

- a) **flexible and reliable contractual arrangements** (from the perspective of the employer and the employee, of „insiders” and „outsiders”) through modern labour laws, collective agreements and work organization;
- b) **comprehensive lifelong learning (LLL)** strategies to ensure the continual adaptability and employability of workers, particularly the most vulnerable,
- c) **effective active labour market policies (ALMP)** that help people cope with rapid change, reduce unemployment spells and ease transitions to new jobs,
- d) **modern social security systems** that provide adequate income support, encourage employment and facilitate labour market mobility. This includes broad coverage of social protection provisions (unemployment benefits, pensions and healthcare) that help people combine work with private and family responsibilities such as childcare (Ibid.: 12).

As Wilthagen and Tros emphasize (2004:171) *flexicurity* is a policy based on an exchange, precisely: a trade-off between particular forms of flexibility and security, the trade-off which should be most balanced, this means that limiting job security that employees had before should be compensated by providing them with a different form of security, for example income. It is unacceptable to increase flexibility and limit security at the same time, because in this situation we face unfair treatment of one the sides, that is the employee, based on the principle of a winner (the state, an employer) and a loser (an employee).

2. Legal aspects of implementing the concept of *flexicurity* in Poland

It is not easy to give the date of initiating the activities aimed at implementing the concept of *flexicurity* in Poland. For sure Poland's entering the EU in 2004 as well as the European Commission directives of 2007 concerning the implementation of *flexicurity* in all EU countries accelerated the process of preparing the appropriate documents (European Commission 2007). However, as M. Rymsza claims, as early as in the 1990s of 20th century (...) *Polish version of flexicurity of the shock therapy period was carried out* (Rymsza 2005: 20), although the term "flexicurity" was not used in any official documents. At that time, though, the loss of job security was replaced with social services of compensation programmes (Ibid.).

The necessity of implementing the model of *flexicurity* in Poland was pointed out by Civic Platform in its electoral programs of 2005. What is important, the party used the term *flexicurity* also to describe the changes concerning the regulation of the job market in Poland.

The objectives presented by Civic Platform in its electoral programs were gradually implemented by the party and their provisions can be found in different acts. We should therefore emphasize the processual character of implementing the concept of *flexicurity* in Poland. The most important documents regulating the implementation of the concept of flexicurity include the following acts or acts amendments:

a) the *Law on employment of temporary workers* (Journal of Laws 2003, no 166, entry 1608) – the act sanctions the phenomenon of employee leasing and at the same time makes labour market more flexible.

b) the *Law on employment promotion and labour market institutions* (Journal of Laws 2004, no 99, entry 1001) – one of the aims of this act was to activate certain categories of the unemployed. As a result, the act made the system binding at that time open to non-public entities, both commercial and non-profit, which were supposed to help out non-public institutions to activate the unemployed in accordance with *welfare mix* principle. (Rymsza 2013: 290-292). The amendment of the Act of 2014 introduced further changes which contributed to the development of the idea of *flexicurity*, such as: profiling help for the unemployed, the possibility of organising trainings based on tri-lateral training contracts, and instruments addressed to the unemployed under 30 years of age (traineeship voucher, training voucher).

c) repeated updating of Labour law, where the two following amendments deserve the most attention:

- Amendment of 2003 (Journal of Laws: no 213, entry 2081) under which was introduced, inter alia, the opportunity to work interim, changes in the task-work system, possibility to work part-time in place of parental leave.

- Amendment of 2007 (Journal of Laws: no 181, entry 1288) which introduced into the existing law a new form of performing a job, that is - teleworking.

3. The analysis of implementing the concept of *flexicurity* based on selected indicators

Currently, different centres carry out comparative analyses concerning the assessment of implementing *flexicurity*. However, as there is not a consent about one definition of *flexicurity*, there is not one accepted tool to examine this phenomenon, either. In fact, different institutions offer to examine *flexicurity* by means of different indicators (see: Bertozzi, Bonoli 2009).

In order to make an analysis and assessment of implementing the concept of *flexicurity* in Poland, I will present selected indicators accepted by the European Council within the frame of the four above mentioned components of *flexicurity*. Taking into account the fact that in Poland the concept became an important element of the policy created by the authorities, a comparison of particular indicators of the period of several years was carried out; where possible, the comparison concerned the initial period of our membership in the EU with the current period.

We can talk about the effectiveness of *flexicurity* when the trade-off between flexibility and security takes place. Unambiguous statement if such a trade-off takes place is, in fact, impossible, due to the complexity of factors affecting the implementation of this concept of market regulation. We can simply state that certain imbalance will always be present although it should be minimized. The aim of implementation the policy of *flexicurity* is mainly to reduce unemployment and increase the chances of low qualified workers to find a job. At the same time, employers emphasize that to make the above possible it is necessary to liberalize the regulations of labour legislation so that it is possible to employ workers in accordance with real needs and to dismiss them when the situation on the market changes. This kind of approach, although advantageous for companies, is difficult to accept by workers, as it deteriorates their standard of living. That is why, in order to reconcile the employers and the employees' interests it is important to pay attention to the second dimension of *flexicurity* – security. In this case, it is the state duty, to a great extent, together with employers participation to take care of developing this component.

It should be understood as multi-faceted component. On the one hand, it refers to varied financial support provided for people during the period of unemployment, but on the other hand it is support based on motivating the unemployed – by creating conditions – to take up widely understood development, for example participation in trainings, retraining or starting a pri-

vately owned business. Finally, it is also support provided for single mothers by enabling them to work part-time at the same time retaining the privileges similar to those who work full-time.

In order to examine how the concept of *flexicurity* has been implemented in Poland since it joined the EU an analysis of selected factors has been conducted, which will allow us to assess particular components of *flexicurity* pointed out by the European Council as crucial.

3.1 Flexible and reliable contractual arrangements

The basic assumption of *flexibility* is the possibility of concluding different contracts with employees depending on the needs of both the employer and the employee, at the same time eliminating pathologies connected with concluding with an employee a different type of contract than regulated by law, for example a fee-for-task agreement, in a situation when the employee performs the same duties and on the same terms as regular employees. Simultaneously, an important factor affecting the flexibility of the labour market is limitation of too many legal barriers concerning employing and dismissing employees.

The analysis of the indicators shows that in Poland, since it joined the EU, the labour market has become more flexible. This situation is influenced by numerous facilitations introduced by the legislator concerning labour legislation, for example the possibility of applying different job contracts, the possibility of introducing 12 month period settlement of working hours, as well as lack of similar regulations concerning job resignation in case of people having temporary and open-ended contracts. At the same time, Poland is one of the EU countries with the biggest number of people having temporary job contracts. In 2013 26,8 percent of all employees had this type of contract and it was an increase of 4,3 percent since 2004, whereas the average for the EU amounted to 13,7 percent. Simultaneously, in spite of the biggest percentage of people having temporary job contracts this trend is opposite in case of employees working part-time. While in 2004 in Poland 10,8 percent of employees worked part-time, in 2013 the number went down to 7,8 percent – which was considerably below the EU average, and much less than in most west European countries and at the same time on a similar level as in other post-communist countries.

Table 1

People in Poland having temporary or part-time contracts (in percent)

Area		People aged 15-64 employed part-time			Percentage of employees aged 15-64 having temporary job contracts		
		2004	2008	2013	2004	2008	2013
UE ¹	Total	17,2	18,2	20,3	13,2	14,1	13,7
	Men	7,1	7,8	9,8	12,6	13,3	13,3
	Women	30,1	31	32,7	13,9	15,1	14,3
Poland	Total	10,8	8,5	7,8	22,5	26,9	26,8
	Men	8,2	5,9	5,2	23,6	26,2	27,2
	Women	14	11,7	11,1	21,3	27,6	26,3

Source: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (available: 1.10.2014).

Another important indicator used to present the job market flexibility is the assessment of labour market regulations i.e. stringency of law concerning employing and dismissing workers. The index possesses 3 main components: employment protection of regular workers against individual dismissal, specific requirements for collective dismissals, regulation of temporary forms of employment. Particular elements under analysis (21 altogether) are assessed in the 0-6 scale, where 0 means lack of restrictions and 6 means high restrictions².

Table 2 shows data for selected EU countries, we can observe that:

- in spite of gradual implementation of the concept of *flexicurity* in Poland, legal employment protection of workers having particular job contracts remained on a comparable level in the years 2008-2013.
- in Poland the EPL indicator did not differ considerably from the EU-28 average. In 2013 the average indicator value for the UE remained on the following level: open-ended contract (2,29), temporary contract (2,91), restrictions of freedom against collective dismissals (2,08). In case of open-ended contracts and collective dismissals Polish employees have a higher EPL level than European average.

¹ For 2004 and 2008 data was given for the UE-27 (although in 2004 Bulgaria and Romania were not members of UE, whereas for 2013 data given concerns UE-28 (including Croatia).

² It should be emphasized that not all elements were rated on a 0-6 scale. Some were rated on a 0-2, 0-3 scale. Exact description of EPL examination methodology is available on the following site: <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>. It contains information on what particular points on scale mean.

Table 2

Employment Protection Legislation Index³

Type of protection	Protection of employment for:						Restrictions of employer's freedom against collective dismissals		
	open-ended contracts			temporary contracts					
Country	2008	2010	2013	2008	2010	2013	2008	2010	2013
Poland	2,39	2,39	2,39	2,88	2,88	2,88	2,33	2,33	2,33
Denmark	2,27	2,27	2,32	2,88	2,88	2,88	1,79	1,79	1,79
France	2,87	2,82	2,82	3,38	3,38	3,38	3,75	3,75	3,75
Germany	2,98	2,98	2,98	3,63	3,63	3,63	1,54	1,54	1,75
Holland	2,93	2,88	2,94	3,00	3,00	3,19	1,17	1,17	1,17
Spain	2,66	2,66	2,28	3,75	3,75	3,13	3,50	3,50	3,17
Great Britain	1,71	1,71	1,62	2,88	2,88	2,88	0,42	0,42	0,54

Source: OECD, <http://www.oecd.org> (available: 1.10.2014).

3.2. Comprehensive lifelong learning (LLL)

The idea of life-long learning was promoted as early as in the Lisbon Strategy and now it is an important element of UE 2020 Strategy. According to the European Commission life-long learning (...) *is no longer just one aspect of education and training; it must become the guiding principle for provision and participation across the full continuum of learning contexts. (...) Europe, without exception, should have equal opportunities to adjust to the demands of social and economic change and to participate actively in the shaping of Europe's future* (European Commission 2000: 3). Life-long learning assumes that all: the young and the elderly, having different level of education, should be provided with access to widely-understood forms of gaining new knowledge and competences so as to be able to adapt quickly to the needs of the changing job market. However, the biggest number of different forms of free of charge trainings should be addressed at the unemployed and those who are at risk of losing a job.

Below I present the selected data concerning life-long learning. The main indicator is the one which examines how many people of different age groups participated in different forms of education in the period of last month⁴. The data presented in table 3 shows that in Poland considerably

³ This study shows data according to 3rd version current since 2008.

⁴ Different forms of education mean any form of education financed from public or private funds, from vocational courses to post-graduate studies.

higher percentage of young people – mainly students – participates in different forms of education. However, Poland compares more unfavourably when it comes to the education of older people. On the basis of more detailed indicators we can state that the lowest number of people participating in additional training are the people in their 50s.

Table 3

Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age

Area	Aged 18-24			Aged 25-65		
	2004	2008	2013	2004	2008	2013
UE ⁵	54,3	51,7	54,3	9,2	9,4	10,5
Poland	62,3	65,1	61,1	5,0	4,7	4,3

Source: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (available: 1.10.2014).

It is worth noting that in Poland in the last decade the number of students rose considerably and is now comparable with the EU average. It does not concern, however, students who combine work and learning. In 2010 in Poland the number of people working and studying at the same time was more than 50 percent less than the EU average. However, Poland had much better results in the “early leavers from education and training” category (the ratio of early leavers is almost three times lower in Poland than in all the EU), which should be considered a very good result – above the EU expectations. On the other hand, Poland receives poor results when it comes to the education of the older part of society, in spite of the fact that the expenditures on life-long learning, taking into account percent of GDP, are similar do the UE average they are still too low when compared only to the EU-15.

⁵ Assumptions concerning data are the same as those presented in 2nd note.

Table 4

Score on Vocational Education and Training (VET) indicators in Poland and in the UE, 2006, 2010 and 2011 (where available)

Indicator label	2006		2010		2011 up-dates	
	PL	EU	PL	EU	PL	EU
Access, attractiveness and flexibility						
IVET-students as a % of all upper-secondary students	44	51,7	48,2	49,9		
IVET work-based students as a % of upper-secondary IVET	14,3	27,8	13,7	28		
Adults in lifelong learning (%)	4,7	9,5	5,3	9,1	4,5	8,9
Older adults in lifelong learning (%)	1,1	5,1	1,5	5,3	1,2	5,1
Low-educated adults in lifelong-learning (%)	0,6	3,7	0,9	3,9	0,8	3,9
Unemployed adults in lifelong learning (%)	3,7	7,7	5,9	9,2	4,8	9,1
Skill development and labour market relevance						
IVET public expenditure (% of GDP)	0,57	0,67	0,6	0,73		
IVET public expenditure (EUR per student)	3046	698 5	3896	8098		
Overall transitions and labour market trends						
Early leavers from education and training (%)	5,4	15,5	5,4	14,1	5,6	13,5
Unemployment rate for 20-34 year-olds (%)	17,8	10,6	12,9	13,1	13,3	13,3
Employment rate for 20-64 year-olds (%)	60,1	69	64,6	68,6	64,8	68,6

Source: On the way... 2013:93 (available: 1.10.2014).

3.3 Active labour market policy (ALMP)

The third component of *flexicurity*, singled out by the EU is Labour Market Policy (LMP) which is made up of activities concerning active and passive labour market policy. ALMP are government programs that intervene in the labour market to help the unemployed find work. There are three main categories of ALMP: public employment services, such as job centres which help the unemployed improve their job search effort; training schemes such as classes and apprenticeships which help the unemployed improve their vocational skills and employment subsidies, either in the public or private sector which directly create jobs for the unemployed. (The Mobility 2010:32).

Meanwhile, passive instruments of the labour market are different forms of non-repayable financial aid received from the state.

Table 5 presents data which shows the value of state expenditures concerning LMP. They are low, making up only 38,18 percent of the EU average expenditures. The biggest difference relates to PLMP expenditures and the lowest relates to ALMP. However, it is worth noting that in 2011, that is at the time when Poland started to experience the negative consequences of world economic crisis, the LMP expenditures fell considerably when compared to 2010 and were the lowest since 2005.

Table 5
Public Expenditure on Labour Market Policies in Poland (percent of GDP)

Year								
Type of intervention	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	UE-27 2011
Total LMP expenditure	1.282	1.164	1.013	0.905	0.961	1.036	0.722	1,891
Public employment services	0.069	0.094	0.096	0.088	0.098	0.092	0.084	0,212
Active Labour Market Policy	0.356	0.359	0.404	0.468	0.526	0.602	0.333	0,471
Passive Labour Market Policy	0.857	0.711	0.513	0.349	0.337	0.342	0.304	1,208

Source: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (available: 1.10.2014).

3.4 Modern social security systems

The objective of this component is to carry out such a state policy that will allow to combine different activities (family, work) and also will counteract the phenomenon of social exclusion. It is not easy to examine this component. The indicators used to achieve it aim at presenting in a general way only how this idea is carried out by the state. What proves to a great extent the effectiveness of the state policy on countering social exclusion, is how easy or difficult it is to find a job. The indicator which describes this phenomenon is the *average duration of unemployment* indicator. On the basis of the data from the years 2004-2012 we can conclude that the activities conducted in Poland, which obviously include the ALMP and LLL activities, proved to be effective even if they are still not satisfactory. However, in each age group the chances of finding employment more quickly increased, although in 2012 the average time of looking for a job still amounted to about 1

year. Yet, it is worth pointing out that in case of the age group which is mostly threatened with unemployment i.e. 55 years of age and more – this period has shortened to about 6 months since 2004.

Table 6

Average duration in unemployment (data are expressed in months)

Area	2004	2008	2012
OECD total	8,8	5,7	8,4
Poland in total, incl. the following:	16,3	12,1	11,8
aged 20-24	12,5		10,3
aged 25-54	17,7	13,4	12,2
aged 55 and above	19,2	15,2	13,3

Source: OECD, <http://www.oecd.org> (available: 1.10.2014).

The indicators which illustrate the state policy towards poor people are: unemployment trap and tax wedge. Unemployment trap shows what percentage of wage earned by a person starting a job after unemployment period is “collected” in form of tax, social insurance fees and amount of lost social security benefits. (Kryńska, Arendt 2010:8) Unemployment trap is an indicator calculated for people starting a job after unemployment period. It is defined as the difference between gross earnings (after starting a job) and net income increase (after starting a job) expressed as the percentage of gross earnings. Starting a job by an unemployed person is connected with an increased financial charge for the state, which results from income tax and social insurance benefits. What is more, people who already used the unemployment benefit – lose it. The higher the taxation on the new job and the amount of lost benefits, the lower the net income is after starting a new job. This, in turn, means higher value of unemployment trap indicator. This means that the higher level of the described indicator is, the less profitable it is for the unemployed person to start a new job. This is where the name of the indicator comes from. Social benefits for the unemployed can have a discouraging effect on their willingness to start a job, they can simply become a “trap”. If, in the opinion of the unemployed person, the benefits of having a job do not balance the lost privileges, it is less probable that the person will start a new job. Meanwhile, tax wedge is the percentage of gross income which an average employee must give in form of taxes and insurance fees

(although part of the fee is paid directly by the employee and part is allotted to the employer).⁶

Table 7**Tax rate on low wage earners**

Area	Unemployment trap			Tax wedge on labour costs		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012
UE	74,07	74,47	74,74	40	39,2	39,9
Poland	82,73	76,24	80,84	37,2	33,6	34,7

Source: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (available: 1.10.2014).

In Poland the unemployment trap indicator was changing in 2003 – 2013, taking on the value of 78-83 percent. The lowest value it reached in 2008 and 2009. In 2010 – 2012 the indicator value was 80,84 percent and was lower than the EU average. This means, that in comparison to 2008 the conditions of people coming back to work worsened. The tax regulations abiding in Poland do not favour curbing unemployment. On the other hand, the tax wedge on labour costs is lower (34,7 percent in 2012) than the average for the EU (39,9 percent).

Conclusion

Based on the analysis made, we can state that the policy carried out in Poland does not lead to successful introduction of *flexicurity* which is about maintaining trade-off between flexibility and security. We should observe that many more successful activities were carried out to increase the flexibility of labour market, whereas actions aiming at increasing security of employees were less visible. Summing up the above analysis we can conclude that:

1. In Poland there is too big freedom in concluding temporary contracts, which contributes to breaking the second rule of *flexicurity* – flexibility. The percentage of temporary contracts exceeds the EU average and is the biggest of all EU countries. This situation is influenced on the one hand by too liberal law, which allows to apply this kind of contracts for a long time, and on the other hand – too big stringency concerning dismissal of employees having permanent contracts discourages employers from concluding them. Currently, the government is working on an amendment of regulations aiming at limiting

⁶ Ibid., p.39

- the number of temporary job contracts. However, it is the result of a complaint lodged to the EU by “Solidarność”.
2. In Poland the legal protection of employees having particular job contracts has not changed considerably. The EPL indicator for Poland shows that legal protection of employment is comparable with many west European countries.
 3. The LLL concept whose introduction is supposed to improve the situation of workers with low or no longer needed qualifications does not provide expected results. Still, mainly young people participate in different forms of additional training, whereas the participation of people over 50 is low.
 4. In Poland people who lost their jobs do not get adequate support from the state. The average of expenditures on labour market policy is in Poland more than 50 percent lower than the EU average.
 5. The introduction of the assumptions of *flexicurity* in Poland did not contribute to considerable reduction of employment. The employment indicator in Poland reached 64,9 percent in 2013 (the UE average 68,4 percent). Besides, in this period the number of employed men reached 72,1 percent and only 57,5 percent of women (Eurostat, avail.: 1.10.2014).

Bibliography:

1. Bertozzi F., Bonoli G., (2009), *Measuring Flexicurity at the Macro Level – Conceptual and Challenges*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 10.
2. European Commission, 2007, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, European Communities, Luxembourg.
3. European Commission, 2000, *A Memorandum on Lifelong Learning*, Brussels.
4. Kryńska E., Arendt Ł., 2010, *Rynek pracy – wyzwania strategiczne*, Ekspertyza opracowana na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
5. *On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews*, Research Paper no. 31, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg 2013.
6. Rymsza M., 2005, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, [w:] M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

7. Rymsza M., 2013, *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states?*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
8. *The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market*, 2010,
<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24266/20110718ATT24266EN.pdf>
9. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.
10. *Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Dz. U. 2003, nr 166, poz. 1608 z późn. zm.
11. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
12. Wilthagen T., Frank T., 2004, *The Concept of 'Flexicurity': a New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, „Transfer: European Review of Labour and Research”, vol. 10, no 2.
13. Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (available: 1.10.2014).
14. OECD, <http://www.oecd.org>. (available: 1.10.2014).

Ocena wprowadzenia pojęcia *Flexicurity* w Polsce

Abstrakt

Flexicurity oznacza specyficzny rodzaj wymiany jaka zachodzi pomiędzy dwoma podstawowymi elementami składowymi tej koncepcji, czyli elastycznością i bezpieczeństwem – wymiany, która powinna mieć w miarę zrównoważony charakter. Celem tego artykułu jest przeprowadzenie analizy wdrażania tej koncepcji w Polsce. Autor dokonał oceny tych komponentów *flexicurity*, które zostały wyróżnione przez Komisję Europejską, tj.: elastyczne i przewidywalne warunki umów, kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie, skuteczna aktywna polityka rynku pracy, nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. W celu zbadania tych komponentów dokonana została ocena wybranych wskaźników, które pozwalają porównywać zarówno politykę danego państwa w dłuższym okresie czasu, jak i działania podejmowane przez poszczególne państwa.

Słowa kluczowe: *flexicurity*, Polska, elastyczność, bezpieczeństwo.

Agnieszka Kalbarczyk

ekspert niezależny

e-mail: a.kalbarczyk@psych.uw.edu.pl

Czy polscy bezrobotni mogą zwiększyć swoją zatrudnialność? Możliwości rozwijania osobistej zatrudnialności w kontekście nowej roli publicznych służb zatrudnienia

Abstrakt

Pojęcie zatrudnialności (*employability*) w warunkach elastycznego rynku pracy rozumiane jest jako wielowymiarowy zespół cech i kompetencji osobistych, możliwych do rozwijania przez jednostkę na różnych etapach jej życia zawodowego. Artykuł przytacza modele wskazujące na możliwość rozwoju tak rozumianej zatrudnialności i rozważa możliwości jej wzmacniania w procesie pomocy świadczonej osobom bezrobotnym przez publiczne służby zatrudnienia w kontekście najnowszych zmian regulacji prawnych tym zakresie.

Słowa kluczowe: zatrudnialność, bezrobocie, psychologiczne skutki bezrobocia, publiczne służby zatrudnienia.

Wstęp

Termin *employability* oraz jego dosłowne tłumaczenie na polski jako *zatrudnialność* pojawiło się w Polsce w związku ze wstąpieniem do Unii Europejskiej i obecnością tego terminu w ważnych dokumentach unijnych, jak na przykład Europejska Strategia Zatrudnienia, przyjęta w wyniku Szczytu Amsterdamskiego w 1997 roku. Spowodowało to przeniknięcie pojęcia zatrudnialności do polskich dokumentów rządowych takich, jak *Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006* (MGiPS 2003).

Nowelizacja *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (*Ustawa o nowelizacji 2014*) i reforma związana z nią, kładzie nacisk na *efektywność zatrudnieniową*. Do osiągnięcia jej przez publiczne służby zatrudnienia ma się przyczyniać m.in. katalog zachęt adresowanych tak do pracodawców (jak np. dofinansowanie tworzenia stanowisk w trybie telepracy), jak osób bezrobotnych (np. bon szkoleniowy). Jednocześnie *Ustawa* przewiduje możliwość przekazania działań aktywizacyjnych tych osób, wobec których dotychczasowe działania nie prowadziły do zatrudnienia i które postrzegane są jako trudno zatrudnialne czyli wykazujące się niską zatrudnialnością. Warto rozważyć, na ile wprowadzone narzędzia mają szanse nie tylko doprowadzić do ich doraźnego krótkotrwałego zatrudnienia, ale także zwiększyć ich zatrudnialność rozumianą jako względnie trwała kompetencja osobista.

1. Przemiany pojęcia *employability*

W dziedzinach, dla których przedmiotem zainteresowania jest problematyka zatrudnienia, pojęcie zatrudnialności występowało znacznie wcześniej niż pojawiło się w kontekście politycznym. Literatura na temat *employability* powstaje na gruncie nauk o zarządzaniu, z zakresu ekonomii, pedagogiki i psychologii. Zmieniające się teoretyczne konceptualizacje zatrudnialności weryfikowane są w badaniach empirycznych z użyciem złożonych metod o charakterze ilościowych i wielozmiennowych analiz statystycznych. Tworzone są praktyczne metody rozwijania zatrudnialności, na przykład w postaci modeli dla tzw. poradnictwa kariery lub narzędzi diagnozy indywidualnej. Zjawisko zatrudnialności cieszy się zainteresowaniem nie tylko w Europie. Literatura przedmiotu powstaje także w krajach, których instytucjonalne rozwiązania rynku pracy i struktury zawodowe dalece odbiegają od europejskich, jak Pakistan czy Republika Południowej Afryki.

Według Misra i Mishra (2011) jako pierwszy terminu *employability* użył Beveridge (1909) pisząc o bezrobociu, inni wskazują na pojawienie się go dopiero w latach 50. (Marzec 2010). Od tego czasu zmieniały się zarówno definicje, jak konceptualizacje tego pojęcia. W latach 70. występowało ono przede wszystkim w kontekście makroekonomicznym i oznaczało posiadanie zatrudnienia, w tym wskaźnik zatrudnienia danych grup i kategorii społecznych i zawodowych.

Już wtedy jednak w literaturze znaleźć można modele zatrudnialności jako charakterystyki osobistej, opartej nie tylko na cechach zastanych, ale także na kompetencjach możliwych do nabycia i rozwijania. Bodaj najwcześniejszy model (Law, Watts 1977 za Poll, Sewell 2007), określany jako DO-TS – od pierwszych liter swoich kluczowych elementów – akcentuje możliwość rozwoju zatrudnialności jako kompetencji osobistej poprzez podjęcie różnorodnych działań, które dostarczają doświadczeń potrzebnych do wykształcenia cech i kompetencji, składających się na zatrudnialność. Działania ważne dla powstawania zatrudnialności to takie, które pozwalają na podejmowanie decyzji (Decision learning), dzięki czemu rozwija się uniwersalna zdolność podejmowania decyzji. Mają one wymagać świadomości szans rynkowych (Opportunity awareness), co wymusza poszerzanie wiedzy o tym, jakie są możliwości i wymagania rynkowe. Zatrudnialność jako cechę osobistą rozwijają działania związane z uczeniem się tzw. przejścia (transition) tj. takie, które przygotowują do podjęcia właściwych działań związanych z przemieszczeniem się pomiędzy kolejnymi instytucjami edukacyjnymi lub rynkowymi (Transition learning). Obejmują one m. in. poszukiwanie pracy i umiejętność autoprezentacji. Podstawą dla zatrudnialności jest jednak samoświadomość (Self awareness), dotycząca własnych zdolności, zaintereso-

Agnieszka Kalbarczyk

wań, wartości, która także może się rozwijać dzięki różnorodnym doświadczeniom. Powstanie modelu DOTS poprzedziła praktyka. Dokładnie na początku tej samej dekady napisany został bodaj najbardziej popularny na świecie podręcznik dla osób poszukujących pracy oraz specjalistów wspomagających je, znany jako *Spadochron* (Bolles 1972). Wydany pierwotnie nakładem lokalnej kopiarńi, a dopiero po dwóch latach przez profesjonalne wydawnictwo, do dziś publikowany jest w wersjach rokrocznie aktualizowanych. Proponuje on bogate treści, zgodne z modelem DOTS.

W latach 80. i 90., wraz z zainteresowaniem problemami zatrudniania jednostek i rozwojem metod wspomagania osób poszukujących pracy takimi, jak kluby pracy (Azrin, Bessalel 1980, 1983) czy treningi poszukiwania pracy (Vinokur, Caplan 1987), terminu *employability* zaczęto używać w odniesieniu do zdolności indywidualnego dopasowania i dopasowania się (podkr. moje A.K.) jednostek do wymagań rynku. Zdolność taka miała być nie tylko zastanym potencjałem, ale także cechą dynamiczną – rozwijaną wraz z umiejętnością rozpoznawania zmieniających się wymagań rynku i pracodawców oraz rozwijania własnych kompetencji adekwatnie do tych wymagań. Osoby o wysokiej zatrudnialności miały rozumieć sytuację na bieżącym rynku pracy i być bardziej świadome swoich umiejętności związanych z pracą, co umożliwiałoby im podejmowanie trafniejszych decyzji o dopasowaniu – tj. wyborze adekwatnego dla siebie miejsca pracy. Niniejszym, rozwinięcie kompetencji i cech składających się na zatrudnialność jako charakterystykę osobistą, podnosiło też zatrudnialność osoby, rozumianą jako szansa na otrzymanie przez nią zatrudnienia. Osoba poszukująca pracy otrzymywała zatrudnienie na stanowisku, którego wymagania trafnie rozpoznała i potrafiła skutecznie zaprezentować pracodawcy swoją przydatność do pracy na nim.

Najprostsza definicja z tego czasu określa zatrudnialność jako bycie w stanie nie tylko dostać, ale i utrzymać pracę (podkr. moje A.K.) zarówno pozostając w organizacji, jak poza nią (Hillage, Pollard 1998). Wysoka zatrudnialność danej osoby oznacza nie tyle zdolność do utrzymania konkretnego stabilnego miejsca pracy (zatrudnialność wewnętrzna), ile zespół takich umiejętności, które pozwalają na samowystarczalność w poruszaniu się po rynku pracy tak, aby utrzymywać stan zatrudnienia (zatrudnialność zewnętrzna). Taka zatrudnialność zależy nie tylko od samych zasobów danej osoby – jej wiedzy, zdolności czy kompetencji, ale od sposobu, w jaki używa ich w konkretnym kontekście: sytuacji osobistej i warunków rynkowych, w jakim poszukuje pracy. Nadal ważne jest, jak prezentuje je pracodawcom. Model zatrudnialności Hillage i Pollarda (1998) obejmuje takie składowe, jak osobiste zasoby związane z zatrudnieniem, w tym: wiedzę, umiejętności zawodowe oraz postawy pożądane na rynku pracy, ale także szereg umiejętności związanych z poszukiwaniem i otrzymywaniem pracy. Wśród nich są

takie, które jawią się jako stosunkowo łatwe do nabycia, jak umiejętności autoprezentacji skutkujące otrzymaniem pracy tj. pisanie dokumentów aplikacyjnych czy znajomość technik prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. W rzeczywistości wykorzystanie każdej z tych umiejętności w znacznym stopniu zależy jednak od głębszych charakterystyk i predyspozycji jednostki, podlegających istotnemu osłabieniu na skutek utraty pracy i przedłużającego się bezrobocia (Kalbarczyk 2011), czyli paradoksalnie w tym właśnie okresie, kiedy kompetencje te są najbardziej potrzebne i który ma być sprawdzianem wysokiej zatrudnialności osobistej danej osoby. Omawiany model zakłada umiejętności, określane jako umiejętności zarządzania karierą (podkr. moje A.K.), a wśród nich techniki poszukiwania nowej pracy – rozumiane jako zdolność docierania do miejsc pracy, w tym ukrytych tj. takich, na które rekrutacja nie odbywa się poprzez opublikowanie ogłoszenia. Wymaga to znajomości rynku tj. branż i mechanizmów rządzących nimi oraz umiejętności docierania do ukrytych informacji, na przykład poprzez nawiązywanie nieformalnych kontaktów, które – w przypadku osób bezrobotnych – często ulegają osłabieniu i ograniczają się do najbliższego kręgu osób także bezrobotnych. Autorzy wprowadzają przyznają, że – prócz kompetencji osobistych – zatrudnialność danej osoby zależy także od takich jej obiektywnych uwarunkowań zewnętrznych, jak sytuacja rodzinna czy aktualna sytuacja na rynku pracy. Jednak wysoka zatrudnialność polegać ma na podejmowaniu działań i decyzji związanych z zatrudnieniem adekwatnie do tych uwarunkowań, co w sensie psychologicznym wymaga dużej elastyczności i gotowości do zmiany i dostosowywania się. Wyraźnie widać tu wpływ (cytowanych już) metod pomagania osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, intensywnie rozwijanych w latach 90. na gruncie anglosaskim (głównie w USA i Wielkiej Brytanii).

2. Zatrudnialność w kontekście elastycznego rynku pracy

Zakres pojęcia zatrudnialności rozszerzył się znacznie wraz ze wzrostem elastyczności rynku pracy i pojawiania się na nim form zatrudnienia coraz bardziej elastycznych z punktu widzenia pracodawcy, a niestabilnych – z punktu widzenia pracownika. Brak bezpieczeństwa na współczesnym rynku pracy nie dotyczy jednak wyłącznie bezpieczeństwa posiadania zatrudnienia, ale także przejawia się w braku jasności i jednoznaczności dalszej kariery w sytuacjach zmiany pracy. Występuje nawet w przypadku względnej pewności zatrudnienia, a wynika wtedy z niemożności oczekiwania gwarancji przebiegu kariery w obrębie danej firmy. Niepewność stała się immanentną cechą współczesnej kariery: pracy i dotyczących jej decyzji (Trevor-Roberts 2006). Jednym z powodów jest tu tempo zmian technologicznych. Już sama decyzja o wyborze roli zawodowej podejmowana jest w warunkach niesta-

Agnieszka Kalbarczyk

bilności, wynikającej z tempa zmieniających się technologii, segmentów rynku, restrukturyzacji branż. Może temu towarzyszyć poczucie niepewności wynikające ze stale zmieniających się informacji czy świadomość szybkiego dezaktualizowania się specjalistycznej wiedzy zawodowej oraz niepewnych skutków jej stosowania. Umiejętność rozpoznawania wymagań rynku i pracodawców jest dalece trudniejsza. Oznacza to, że zatrudnialności stawiane są znacznie wyższe wymagania.

W obecnym podejściu do zatrudnialności nie tylko następuje przesunięcie na jednostkę odpowiedzialności za własną karierę, jej jakość i powodzenie, ale wręcz *rośnie odpowiedzialność jednostki za jej bezpieczeństwo zatrudnienia* (Marzec 2010:128). Tak więc dzisiejsza zatrudnialność to znacznie więcej niż tylko posiadanie umiejętności wymaganych przez pracodawców oraz zdolność ustawicznego rozpoznawania tych wymagań i dostosowywania się do nich.

Obecne psychologiczne konceptualizacje zatrudnialności i ich empiryczne weryfikacje (Potgieter 2012) wskazują, że koniecznym staje się, aby kandydat posiadał pewne tzw. psychologiczne zasoby kariery (*psychological career resources*), sprzyjające rozwijaniu różnorodnych kompetencji budowania kariery (*career building skills*) i tzw. meta-kompetencje kariery (*career meta-competencies*). Wysoka zatrudnialność oznacza więc nie tylko „starą” samoświadomość i takie osobiste cechy, jak wysoka samoocena czy umiejętność przystosowania się, ale także szczególną postawę, jaką jest nastawienie na karierę (podkr. moje A.K.). Potgieter (2012) jako współczesne atrybuty zatrudnialności wymienia: zdolność do samodzielnego zarządzania karierą, a więc umiejętność jej perspektywicznego planowania i realizacji oraz taką odporność kariery na wpływ czynników zewnętrznych, która polega na umiejętności kontynuowania kariery mimo niespodziewanych zmian w otoczeniu – dzięki zdolności ich wykorzystania. Autorka wiąże też zatrudnialność z orientacją przedsiębiorczą. Obok wymienianych wyżej charakterystyk psychologicznych osoby, duża zatrudnialność wymaga samoskuteczności w funkcjonowaniu opartej na rozwiniętej autonomii i niezależności oraz wysokich kompetencji kulturowych.

Stosunkowo najbardziej złożony na gruncie tzw. poradnictwa kariery jest model określany poprzez akronim CareerEDGE (Pool, Sewell 2007), a ze względu na graficzne symbolizacje modelu nazywany także *Kluczem do Zatrudnialności*. Podobnie jak model DOTS, jest on modelem rozwijania zatrudnialności jako kompetencji osobistej. Zakłada przede wszystkim posiadanie i rozwijanie umiejętności stanowiących poziom podstawowy, na który składają się (w kolejności terminów składających się na akronim): nauka rozwoju kariery (*Career Development Learning*); nabywanie doświadczenia, zarówno zawodowego jak ogólnozyciowego (*Experience – work and life*);

zdobywanie wiedzy, umiejętności i rozumienia związanych z poziomem formalnego wykształcenia (Degree Subject Knowledge, Understanding & Skills); rozwijanie kompetencji uniwersalnych, transferowalnych między czynnościami i dziedzinami (Generic Skills), jak np. umiejętność pracy w zespole, a w końcu rozwijanie bardzo modnej tzw. inteligencji emocjonalnej (Emotional Intelligence). Posiadanie i rozwijanie wszystkich tych składowych jest jednak niewystarczające dla powstania zatrudnialności, o ile nie zostaną one poddane samorefleksji i ewaluacji. Dopiero świadomość posiadania zasobów podstawowych i ich trafna ewaluacja buduje drugi stopień zatrudnialności, prowadzący do wykształcenia się wysokiej samooceny i zaufania do siebie oraz skuteczności na rynku pracy, stanowiących poziom trzeci. I to te trzy charakterystyki tworzą ostatecznie zatrudnialność rozumianą jako kompetencja osobista.

Dla doskonałej większości uczestników rynku charakterystyki psychologiczne związane ze współczesnym rozumieniem zatrudnialności wydają się absolutnie nieosiągalne. Wymusza to potrzebę profesjonalnej pomocy, która może i powinna być świadczona na różnych etapach kariery zawodowej i przez różne instytucje. W ostatnich latach w różnych krajach pojawił się zawód tzw. doradcy zatrudnialności, którego głównym celem jest oczywiście doprowadzenie do zatrudnienia klienta. W opisach stanowiska i programach realizowanych w ramach wzmacniania zatrudnialności nie chodzi jednak o skuteczne pośrednictwo pracy. Ważnym zadaniem jest doprowadzenie do zatrudnienia poprzez usamodzielnienie osoby poszukującej pracy i wzmocnienie jej tzw. zatrudnialności postrzeganej (*perceived employability*), sprawdzającej się do tego, że wrasta poczucie danej osoby, że może zdobyć zatrudnienie – podobnie, jak to jest np. w omawianym wcześniej modelu CareerEDGE (Pool, Sewell 2007; McArdle i in. 2007). Akcent położony jest więc nie tylko na wspieranie samodzielnego poszukiwania pracy, nie zaś szukanie jej dla i za klienta, ale na wyposażenie go w kompetencje względnie samodzielnego radzenia sobie na rynku pracy teraz i w przyszłości.

W pierwszej kolejności zatrudnialność może być kształtowana na etapie przygotowania się do zawodu, a więc w toku edukacji – zarówno poprzez treści, jak i formy nauczania – takie, aby dostarczały one doświadczeń kształtujących cechy składające się na zatrudnialność (zgodnie z modelem DOTS).

Obszarem kształtowania zatrudnialności pracownika może być miejsce pracy. W związku ze zmianami form zatrudnienia i zmianą relacji pracodawca-pracobiorca obserwowana (lub może raczej postulowana) jest zmiana starego kontraktu psychologicznego związanego z zatrudnieniem z formuły *posłuszeństwo w zamian za bezpieczeństwo* na nową *inicjatywa w zamian za okazje do rozwoju* (Herriot, Pemberton 1995 za Trevor-Roberts 2006). W zgodzie ze starą formułą kontraktu powinnością pracodawcy w przypadku

Agnieszka Kalbarczyk

zwalniania pracownika, wcześniej aktywnie motywowanego do zaangażowania w pracę, jest pomoc w znalezieniu nowego zatrudnienia poprzez zespół działań realizowanych w ramach tzw. outplacementu. Pomoc taka świadczona jest na ogół w okresie trwania zatrudnienia, tj. po wręczeniu wypowiedzenia i zwolnieniu ze świadczenia pracy (Alvey, Robbins 2008). W konsekwencji, osoba zagrożona brakiem pracy może nawet nie utracić statusu osoby zatrudnionej, jeśli podejmie nową pracę w tym czasie lub bezpośrednio po jego zakończeniu.

Zwiększanie zatrudnialności pracowników jako ich kompetencji osobistej, adekwatnie do obecnego rozumienia pojęcia, ma się jednak realizować już w toku świadczenia pracy. Polega to na dostarczaniu pracownikowi możliwości rozwijania zarówno kompetencji zawodowych wymaganych aktualnie na rynku pracy (nawet jeśli nie w firmie danego pracodawcy) w postaci szkoleń i wspomagania zdobywania formalnych uprawnień, jak rozwijania tzw. kompetencji transferowalnych – na przykład kształtowanych poprzez samą treść pracy, realizowane w niej procedury i standardy. Firmy, które realizują takie działania odnoszą z tego korzyści, gdyż postrzegane jako bardziej atrakcyjni pracodawcy, przyciągają także lepszych kandydatów do pracy. Ci zaś, tracąc pracę, mają posiadać kompetencje na tyle atrakcyjne rynkowo, że szybko znajdują nowe zatrudnienie po utracie pracy. Ważna w tym momencie tzw. zewnętrzna zatrudnialność pracownika kształtuje się w oparciu o jakość postrzeganego przez niego kontraktu psychologicznego łączącego go z byłym pracodawcą (Sok i in. 2013).

Tymczasem elastyczność rynku pracy wiąże się często z zatrudnieniem na warunkach polegających na nieinwestowaniu w pracownika i jego rozwój, jak jest to na ogół w przypadku zatrudnienia tymczasowego. Oznacza też ryzyko utraty pracy nieasekurowanej pomocą ze strony pracodawcy, nie będącego w stanie lub nie chcącego jej udzielić. W sytuacji takiej obowiązek pomocy spada na publiczne służby zatrudnienia.

3. Szanse rozwijania zatrudnialności w okresie bezrobocia

Do niedawna osobami pracującymi w urzędach pracy na rzecz zatrudnienia osoby bezrobotnej (i poszukującej pracy) byli pośrednicy pracy i doradcy zawodowi, rzadziej – liderzy tzw. klubów pracy. Z usług doradców bezrobotni klienci korzystali rzadko, często wyłącznie przymuszeni do tego formalnie lub nieformalnie, a skoro tak – to czas trwania tej usługi był tak krótki, że nie pozwalał na osiągnięcie celów głębszych i bardziej długofalowych skutków. Nowelizacja *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa o nowelizacji 2014)* wprowadziła nową funkcję doradcy klienta, która łączy funkcje dotychczasowych stanowisk (art. 91 ust. 1 i 2), co

akurat z punktu widzenia poprawności psychologicznej procesu świadczonej pomocy jest zabiegiem trafnym (Kalbarczyk 2011). Jest to jednak zmiana, do której realizacji pracownicy specjalizujący się dotąd w rozdzielnych rolach nie są wystarczająco przygotowani. Obniża to upatrywaną w tej zmianie potencjalną szansę na zwiększenie skuteczności ich pomocy w postaci wzrostu zatrudnienia osób bezrobotnych. Jednocześnie ważne miejsce w nowelizacji *Ustawy o promocji zatrudnienia* i związanej z nią zmianie filozofii funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia w Polsce, pełnią pojęcia skuteczności i efektywności zatrudnieniowej. Zwłaszcza to ostatnie tworzy presję na dążenie do szybkiego (a więc krótkofalowo tańszego) zatrudnienia osoby bezrobotnej, a więc zwiększanie jej zatrudnialności rozumianej zgodnie z najstarszymi konceptualizacjami tego pojęcia, ale i w duchu polskiej wersji modelu *flexicurity* (Kryńska 2009). Zgodnie z nim do urzędów pracy należeć ma wspomaganie możliwie jak najszybszego przejścia pomiędzy okresami zatrudnienia.

Dążenie do jak najszybszego zatrudnienia wydaje się zasadne przede wszystkim ze względu na sytuację bytową osób bezrobotnych, ale także ze względu na sukcesywne obniżanie się zatrudnialności osobistej w miarę przedłużania się sytuacji bezrobocia. Jeśli przyjąć zgodnie z Forrier i Sels (2003 za Marzec i in. 2009), że zatrudnialność jest specyficzną zdolnością pozwalającą pracownikom identyfikować i realizować szanse (podkr. moje A.K.) na zatrudnienie na rynku pracy oraz inne szanse na rozwój ich kariery zawodowej, to na utratę takiej zdolności przez osoby długotrwale bezrobotne wskazywali już jedni z pierwszych badaczy psychospołecznych konsekwencji bezrobocia, przeprowadzonych w Marienthal. Jedną z podstawowych konkluzji tych badań było to, że *długotrwale bezrobocie prowadzi do apatii, której ofiary nie wykorzystują już nawet tych nielicznych możliwości, jakie im jeszcze pozostają* (Lazarsfeld 2007:37). Obserwacja ta zdaje się wskazywać na konieczność doprowadzania do możliwie szybkiego zatrudnienia osoby bezrobotnej.

Tymczasem wiedza z zakresu psychologicznych konsekwencji bezrobocia (Kalbarczyk 2011) pokazuje, że szybkie doraźne zatrudnienie jest metoda nieskuteczną, bowiem różnorakie problemy w zakresie funkcjonowania psychicznego, społecznego i pracowniczego mogą powodować ponowną utratę pracy w szybkim czasie. *Dłuższy stan bezrobocia zmniejsza (...) wartość bezrobotnego jako pracownika, nawet gdy w przyszłości otrzyma on pracę* (Tomaszewski 1938 za: Sułek 2007:273). Jest tak ze względu choćby na utratę lub osłabienie nawyków pracowniczych lub kompetencji zawodowych i społecznych, ale także utrwalone psychiczne skutki długotrwałego pozostawiania bez pracy. W ten sposób osoba zatrudniona po długotrwałym

Agnieszka Kalbarczyk

okresie bezrobocia nie osiąga takiego aspektu zatrudnialności, jaką jest zdolność do **utrzymania zatrudnienia**.

Ustawa formułuje oczekiwania co do osiągania także wysokich wskaźników nie tylko zatrudnienia, ale także utrzymania go. Skracanie okresu bezrobocia, jako sposób minimalizacji ogółu jego negatywnych psychospołecznych skutków, pozornie tylko działa na rzecz szansy na utrzymywanie ponownego zatrudnienia. Jest tak, ponieważ już sama utrata pracy w przypadku wielu osób skutkuje zespołem problemów, wymagających wsparcia w ich rozwiązaniu. Przedłużanie się okresu braku pracy jako skutek trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia, związany jest nie tylko z obiektywnymi warunkami rynku, ale bywa spowodowany właśnie psychologicznymi konsekwencjami utraty pracy. Nawet one tylko wymagają adekwatnie długiego procesu pomocy. Optymalne jest jak najszybsze udzielenie pomocy osobie tracącej pracę, aby pomniejszyło to jej problemy i deficyty powstałe na skutek utraty pracy i bezrobocia zanim podejmie nowe zatrudnienie.

W polskich służbach zatrudnienia nie zmieniła się obowiązująca przed nowelizacją zasada i procedura kontraktu zawieranego z osobami poszukującymi pracy, zgodnie z którą odpowiedzialność za decyzje i działania związane z poszukiwaniem pracy ponosi klient, a nie doradca (Tarkowska 2006). Jednak w praktyce realizowanej jeszcze przed opisywanymi zmianami obserwowano skłonność do przenoszenia odpowiedzialności przez obie strony relacji na doradcę lub pośrednika pracy, a więc nierealizowanie powyższej zasady kontraktu, który jest zarazem metodą przywracania autonomii klientowi po jej utracie lub osłabnięciu w okresie bezrobocia oraz wzmacniania go. Presja na osiągnięcie wysokiej efektywności zatrudnieniowej poprzez szybkie zatrudnienie może nasilić tę tendencję, obserwowaną w dotychczasowej praktyce, a niesprzyjającą pogłębieniu procesu postępowania pomocowego, który wymagałby wydłużenia procesu pomocy w czasie, a przez to podniesienia jego kosztów. Pomoc realizowana w trybie dyrektywnym, w ramach której doradca narzuca lub przynajmniej silnie sugeruje konkretne rozwiązania lub kierunki podejmowanych działań prowadzi do rezultatów szybszych, jednak płytszych i mniej trwałych aniżeli żmudne odbudowywanie autonomii bezrobotnego klienta. W dłuższej perspektywie skutkuje to na ogół powrotem tej samej osoby po ponownej utracie pracy do instytucji pomocowych, w tym publicznych służb zatrudnienia, a tym samym powoduje koszty długofalowe.

Nieco głębsza praca doradcza, uwzględniająca zaistniałe problemy danej osoby bezrobotnej jest jak najbardziej metodycznie możliwa w ramach wspomagania samodzielnego poszukiwania pracy przez nią (Kalbarczyk 2011) i choć wymaga nieco dłuższego czasu, przynosi bardziej długofalowe skutki. W tym więc sensie w ostatecznym rachunku może być mniej kosz-

towna. Efekt skutecznego samodzielnego radzenia sobie z poszukiwaniem pracy po kolejnych utratach pracy pod warunkiem zyskania pewnych kompetencji w tym zakresie i rozwinięcia przydatnych cech, jak na przykład odporności na porażki w poszukiwaniu pracy, przynoszą badania amerykańskie (Vinokur, Schul 1997). Także Koen i in. (2013) wykazali, że nie tylko niektóre wymiary zatrudnialności posiadane przez daną osobę przed utratą pracy wspierają jej ponowne zatrudnienie, ale i odwrotnie: w procesie poszukiwania pracy może ona wzmocnić swoją zatrudnialność rozumianą jako osobista kompetencja.

Doradcy polskich urzędów pracy zdają się od dawna dysponować merytorycznymi narzędziami, dzięki którym mogliby realizować pomoc na takim poziomie. Narzędziami takimi są między innymi programy poradnictwa grupowego, dopuszczone do realizacji przez doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia.

Jednym z programów, mogących przyczyniać do się do podnoszenia długofalowej zatrudnialności osób bezrobotnych jest przede wszystkim program *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, potocznie nazywany metodą hiszpańską (Morys-Gieorgica 2002). Jest ona przeznaczona dla osób długotrwale bezrobotnych, które posiadają różnorakie deficyty w radzeniu sobie na rynku pracy, jak przede wszystkim obniżona samoocena i poczucie bezradności czy spadek lub nawet brak motywacji do poszukiwania zatrudnienia.

Celem postępowania pomocowego metodą hiszpańską jest ukierunkowanie osób bezrobotnych na przyszłość oraz oddziaływanie w dwóch wymiarach radzenia sobie z bezrobociem: zarówno poprzez poszukiwanie nowych rozwiązań i sposobów zmiany dotychczasowych strategii radzenia sobie z samą sytuacją bez pracy, jak i dążenie do osiągnięcia przez klientów samodzielności w podejmowaniu decyzji zawodowych. Różnorakie techniki pomocowe składające się na metodę hiszpańską mają prowadzić do zmian w czterech sferach. Pierwsza to informacje na temat rynku pracy, potrzebne do osiągnięcia zatrudnienia, gdzie zmiana odbywa się nie tylko poprzez dostarczanie informacji, zwiększanie dostępu do nich czy wskazywanie źródeł, ale także pobudzanie klienta do samodzielnego poszukiwania. Najważniejsza zmiana w tej sferze polegać ma na nabyciu umiejętności interpretowania informacji i ich wykorzystywania w staraniu się o zatrudnienie. Drugą sferą oddziaływania metody hiszpańskiej są umiejętności, decydujące o sprawności w szukaniu pracy i odpowiadaniu na oferty m.in. poprzez przygotowywanie dostosowanych do nich dokumentów aplikacyjnych, w umiejętnej rozmowie z pracodawcą i korzystnej autoprezentacji.

Oddziaływanie w obu powyższych sferach zgodne jest z konceptualizacją zatrudnialności „drugiej fali”. W duchu najnowszych mo-

Agnieszka Kalbarczyk

deli zatrudnialności mieści się już oddziaływanie w kolejnej sferze: planowania, a polegające na tworzeniu spójnych wizji zawodowych, poszukiwania pracy i dalszej kariery zawodowej. W końcu założone przez metodę hiszpańską oddziaływanie w sferze motywacji, także może być zgodne z tym rozumieniem zatrudnialności. Polega bowiem nie tylko na podnoszeniu chęci (podkr. moje A.K.) znalezienia zatrudnienia, ale także wzmacniania wytrwałości w dążeniu do uzyskania go. Osoba bezrobotna ma bowiem nabyć i rozwiniąć umiejętność przezwyciężania swoich różnorodnych barier osobistych, a także przyjąć nowe postawy i motywacje stosowane w swoich strategiach poszukiwania pracy. W końcu skutkiem stosowania metody hiszpańskiej ma być ukształtowanie poczucia sprawstwa i własnej skuteczności w poszukiwaniu informacji i aktywności na rynku pracy, co jest elementem zatrudnialności długofalowej.

Prócz metody hiszpańskiej, także tzw. metoda edukacyjna (Ho-Kim, Marti 1999), przed laty dopuszczona do używania przez doradców publicznych służb zatrudnienia, zorientowana jest na realizację celów mieszczących się w pojęciu zatrudnialności jako kompetencji osobistej. Tak więc osoby bezrobotne w wyniku jej zastosowania mają nie tylko poznać i zrozumieć trendy na rynku pracy oraz nauczyć się aktywnie zdobywać wiedzę o nowych zawodach i inne potrzebne informacje zawodowe, ale także skonstruować indywidualny projekt zawodowy i posiadać umiejętność opracowania szczegółowych planów działania i ich realizacji. W końcu, co najważniejsze, program zakłada, że klienci kończący go potrafią określać własną sytuację zawodową w zmieniających się warunkach rynku pracy i wykazują wewnętrzną motywację do samodzielnego działania na rynku pracy oraz są gotowi do samodzielnego wyborów i ponoszenia całkowitej odpowiedzialności za swoje decyzje.

Wprowadzenie metody hiszpańskiej w Polsce poprzedziły empiryczne ewaluacje skuteczności tej metody. Nie są mi jednak znane statystyki obrazujące stosowanie tej metody czy metaewaluacje kolejnych jej zastosowań ani też oceny skutków stosowania metody edukacyjnej.

Wobec ogólnego poczucia nieskuteczności publicznych służb zatrudnienia w doprowadzaniu do zatrudniania osób bezrobotnych, zmiany wprowadzone nowelizacją *Ustawy o promocji zatrudnienia* polegają więc m.in. na możliwości przekazania aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych podmiotom prywatnym. Osoby te, postrzegane są jako szczególnie trudne do zatrudnienia m.in. ze względu na posiadanie cech, które obniżają ich atrakcyjność na rynku pracy, ale także z powodu własnych postaw i problemów, które dystansują je zarówno od poszukiwania, jak podjęcia pracy. Sławetne procedury tzw. profilowania, wokół których przetoczyła się w mediach gorąca dyskusja, prowadzą do zdefiniowania takich osób bezrobotnych jako oddalo-

nych od rynku pracy, a miarą owego oddalenia – prócz posiadanych cech – jest sam czas trwania bezrobocia, który obniża motywację, nasila deficyty i stygmatyzuje w oczach potencjalnych pracodawców.

Na rezultaty tego elementu reformy rynku pracy trzeba poczekać do początków roku 2017. Przetargi ogłaszane w wybranych województwach na programy aktywizacji przez firmy prywatne, rozstrzygane były w pierwszych miesiącach 2015 roku, a sama ich realizacja ma potrwać półtora roku. Oczekiwany efekt to doprowadzenie do zatrudnienia minimum 50 proc. uczestników programu oraz utrzymanie zatrudnienia przez minimum 70 proc. z nich przez trzy miesiące. Jedna z firm, której zlecono aktywizację osób oddalonych od rynku pracy deklaruje w swojej misji: *Wierzimy, że nie ma ludzi niezatrudnialnych (Misja i wartości Ingeus)*. Ważne, że prócz wiary, dysponuje ona nie tylko metodami, które określa jako *sprawdzone*, ale przede wszystkim – jak wszystkie inne firmy realizujące obecnie analogiczną usługę – czasem, znacznie bardziej adekwatnym do wielkości zadań, jakie przed nimi stoją. Daje to szansę na realną realizację celów, jaką jest zwiększenie zatrudnialności rozumianej nie tylko jako doraźne, krótkotrwałe zatrudnienie.

Zakończenie

Nawet w warunkach rynkowych o mniej elastycznych regulacjach prawa pracy i związanego z nimi starego kontraktu psychologicznego pracownik-pracodawca, okres bezrobocia był tym momentem, w którym prócz doraźnego zatrudnienia, warto było stosować takie metody doradztwa i pomocy psychologicznej, aby bezrobotny klient odzyskał utracone lub osłabione cechy, takie choćby jak poczucie własnej wartości czy poczucie kontroli. Istnieją dowody empiryczne długofalowej skuteczności takich właśnie programów pomocy osobom bezrobotnym, które prócz umiejętności technicznych związanych z poszukiwaniem pracy wzmacniały ich cechy przydatne przy długotrwałych poszukiwaniu. Co ważniejsze – cechy te sprzyjają lepszemu lokowaniu się na rynku pracy i umiejętności szybkiego samodzielnego poradzenia sobie w razie kolejnej utraty pracy (Caplan i in. 1989).

Pomoc udzielana osobom bezrobotnym w warunkach uelastyczniającego się rynku pracy, tym bardziej wymaga nie tylko takiego postępowania, aby usunąć osobiste deficyty powstałe w okresie bezrobocia, dzięki czemu do pracy wracałaby osoba wzmocniona, ale aby niejako przy tej okazji rozwinąć jej zatrudnialność także na przyszłość (McArdle i in. 2007). Z całą pewnością nacisk na wspieranie doraźnego przejścia pomiędzy kolejnymi miejscami zatrudnienia pozostaje w sprzeczności z rozwinięciem przyszłej zatrudnialności (*future employability*), zatrudnialności długofalowej (*long term employability*) czy - zwłaszcza - zatrudnialności całożyciowej (*life-long employability*) poprzez zwiększenie umiejętności zarządzania karierą pozwalają-

Agnieszka Kalbarczyk

jące jednostce stać się względnie samowystarczalną w przyszłości. Wymóg osiągania przez Urzędy Pracy wysokich wskaźników efektywności zatrudnieniowej, pozostaje w pewnej sprzeczności z oczekiwaniem długofalowego utrzymania w zatrudnieniu byłych bezrobotnych, a prawie całkowicie wyklucza możliwość wykorzystania postępowania pomocowego w okresie bezrobocia na rzecz rozwinięcia takiej zatrudnialności osób bezrobotnych, jaka pożądana jest na coraz bardziej elastycznym rynku pracy. Szanse na to mają podmioty prywatne, które mogą prowadzić aktywizację w dłuższym czasie.

Bibliografia:

1. Alvey S., Robbins S., 2008, *Zwalnianie pracownika*, Wydawnictwo HELION, Gliwice.
2. Azrin N. H., Besalel V. A., 1980, *Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling*, Pro-Ed Press, Baltimore.
3. Azrin N. H., Besalel V. A., 1983, *Finding a job*, Ten Speed Press, Berkeley, CA.
4. Bolles R.N., 1972, *What Color is Your Parachute? A practical manual for job-hunters and career changers*, Ten Speed Press, Berkeley, CA.
5. Beveridge W.H., 1909, *Unemployment: A Problem of Industry*, Longmans, Green Co, Londyn.
6. Caplan R.D., Vinokur A. D., Price R.H., van Ryn M., 1989, *Job seeking, reemployment and mental health. A randomized field experiment in coping with job loss*, "Journal of Applied Psychology", nr 74(5), s. 759-769.
7. Hillage J, Pollard E., 1998, *Employability: developing a framework for policy analysis*, "Research Brief" nr 85, Department for Education and Employment.
8. Ho-Kim M.T., Marti J.F., 1999, *Metoda edukacyjna. Dossier metodologiczne*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 12, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa.
9. Kalbarczyk A., 2011, *Metody efektywnej pomocy psychologicznej w pracy doradcy zawodowego z osobą bezrobotną*, Zeszyty informacyjno - metodyczne doradcy zawodowego nr 51, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
10. Koen J., Klehe U.-C., Van Vianen A.E.M., 2013, *Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort?* "Journal of Vocational Behavior", s. 37-48.
11. Kryńska E., 2003, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

12. Kryńska E. (red.), 2009, *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
13. Lazarsfeld P.F., 2007, *Czterdzieści lat później. Przedmowa do wydania amerykańskiego* [w:] M. Jahoda, P.F. Lazarsfeld, H. Meisel, (red.), *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
14. Marzec I., 2010, *Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach”, nr 1(6), s. 127-138, Katowice.
15. Marzec I., Van der Heijden B.I.J.M. i in. 2009, *Specjaliści ICT w polskich małych i średnich przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4, s. 90-103.
16. McArdle S., Waters L., Briscoe J., Hall D., 2007, *Employability during Unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital*, „Journal of Vocational Behavior”, nr 71, s. 247-264.
17. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, 2003, *Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006*, Warszawa.
18. *Misja i wartości Ingeus*, <http://www.ingeus.pl/misja-i-wartosci-ingeus> (dostęp 30.05.2015).
19. Misra R. K., Mishra P., 2011, *Employability Skills: The Conceptual Framework & Scale Development*, „The Indian Journal of Industrial Relations”, t. 46, nr 4.
20. Morys-Gieorgica G., 2002, *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, Zeszyty informacyjno - metodyczne doradcy zawodowego nr 20, Krajowy Urząd Pracy, Kraków.
21. Pool L.D., Sewell P., 2007, *The key to employability: developing a practical model of graduate employability*, „Education Training”, t. 49, nr 4, s. 277-289.
22. Potgieter I., 2012, *The relationship between the self-esteem and employability attributes of postgraduate business management students*, „South Africa Journal of Human Resource Management”/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur”, 10 (2), nr 419, <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.419>, (dostęp 30.09.2014).
23. Sok J., Blomme R., Tromp D., 2013, *The use of the psychological contract to explain self-perceived Employability*, „International Journal of Hospitality Management”, nr 34, s. 274-284.
24. Sułek A., 2007, *Posłowie. Badania w Marienthalu i badania nad bezrobociem w Polsce* [w:] M. Jahoda, P.F. Lazarsfeld, H. Zeisel, (red.), *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Agnieszka Kalbarczyk

25. Tarkowska M., 2006, *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*, Zeszyty informacyjno - metodyczne doradcy zawodowego nr 35, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
26. Trevor-Roberts E., 2006, *Are You sure? The role of the uncertainty in career*, "Journal of Employment Counseling", t. 43, s. 98-116.
27. *Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz. U. 2014 poz. 598.
28. Vinokur A., Caplan R.D., 1987, *Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behaviour and well-being among unemployed*, "Journal of Applied Social Psychology", nr 17, s. 1007-1024.
29. Vinokur A., Schul Y., 1997, *Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed*, "Journal of Consulting and Clinical Psychology", nr 65, s. 867-877.

Are the Polish Unemployed Able to Increase their Employability? The Possibilities of Increasing Personal Employability in the Context of the New Role of Public Employment Services

Summary

The concept of employability under the flexible labour market is defined as a multidimensional set of features and personal competences possibly to be developed in different stages of professional life of an individual. This article presents models indicating the possibility of the development of this kind of employability. It also considers the possibilities of increasing employability in the assistance provided to the unemployed by public employment services in the context of recent changes in legislation in this area.

Key words: employability, unemployment, psychological consequences of unemployment, Public Employment Services.

Andrzej Lemański

Absolwent Uniwersytetu w Białymstoku

Wydziału Historyczno-Socjologicznego

e-mail: andrzej.lemanski@gmail.com

Rola pracownika w XXI wieku: czy maszyny zastąpią ludzi? Konkurencja czy kooperacja?

Abstrakt

Od co najmniej dwóch dekad na świecie toczy się dyskusja, której siła narasta w ostatnich kilku latach: czy technologia zastąpi człowieka na stanowisku pracy? Już w latach 90 Jeremy Rifkin powoływał się na Johna Keynesa i głosił, że nadchodzą czasy wzrostu gospodarczego bez adekwatnie proporcjonalnego zwiększania poziomu zatrudnienia. Chociaż był to głos bliższy publicystyce niż twardej nauce pierwsze symptomy potwierdzające jego opinie pojawiły się około roku 2000. Jak wykazali 11 lat później Erik Brynjolfsson i Andrew McAfee w przełomowym tytule „Race against the machine” do niedawna zatrudnienie i wydajność rosły razem, ale od ponad dekady odnotowujemy w USA znaczące osłabienie korelacji między tymi zmiennymi.

Słowa kluczowe: praca, technologia, produktywność, praca ludzi, praca maszyn.

Wstęp

Wielu socjologów bada mechanizmy społeczne oraz działania aktorów społecznych nie dzieląc ich na czas pracy i czas wolny. Tym samym uznają oni wyniki swoich badań za równie trafne zarówno dla czasu aktywności zawodowej, jak i wszystkich innych momentów w codziennym życiu jednostki – na przykład konsumpcji. Skoro o niej mowa, to konsumpcja stała się w socjologii jednym z ważniejszych tematów badań praktycznych jak i rozważań teoretycznych. W dużej mierze wynika to z chłonności rynku badawczego, który masowo produkuje badania dotyczące preferencji zakupowych i wszystkim tym, co się z owymi preferencjami wiąże. W opinii autora socjologia winna skupiać się przede wszystkim na badaniu zagadnień wokół pracy, która wypełnia część ludzkiego życia.

Także w ramach ekonomii można rozpoznać wiele nurtów, według których to nie praca prowadzi do wzrostu gospodarczego, ale właśnie konsumpcja. Być może jest to źródłem niesłabnących problemów wielu światowych gospodarek, gdzie w centralnym miejscu stawia się człowieka konsumującego, a nie człowieka pracującego. Być może frustracja młodego poko-

lenia bezrobotnych ma swoje źródła w tym, że od najmłodszych lat uczono je, jak konsumować, a nie pracować. W szczególności dotyczy to konsumpcji mediów cyfrowych wśród najmłodszych pokoleń (Bendyk 2009). To może prowadzić do wniosku, że temat pracy zarówno w socjologii jak ekonomii najczęściej podejmowany jest w kontekście jej braku, czyli bezrobocia. To tak jakby temat zdrowia podejmować wyłącznie w sytuacji choroby.

1. Maszyny i kapitał, a redystrybucja dóbr

Nawet jeśli by tak czynić (podejmować temat zdrowia wyłącznie w sytuacji choroby), to nie ma lepszego momentu na podjęcie problemu pracy w kontekście problemu narastającego braku pracy. Wiele europejskich krajów np. Hiszpanię, Grecję, Wielką Brytanię prześladowa widmo bezrobocia młodego pokolenia. W 2013 roku według Eurostatu bezrobocie osób w wieku 15-24 lata przekroczyło w Hiszpanii próg 20 procent, w Grecji 15 procent, zaś 10 procent w Wielkiej Brytanii. Niewiele poniżej 10 procent utrzymywało się we Francji i Stanach Zjednoczonych (Arak 2013b).

Niemniej problematyczna sytuacja ma miejsce w kwestii wynagrodzeń tych, którzy pracę zachowali. Jak podaje Eric Brynjolfsson mediana wynagrodzeń w USA spadła do poziomu z początku lat 90-tych, przy czym wydajność pracy nieustannie rośnie, a poziom redystrybucji dóbr jasno wskazuje, że bogacą się wyłącznie posiadacze kapitału (Kirkland 2014). Potwierdzają to także roczne publikacje Oxfamu - mniej niż 100 osób na całym świecie posiada majątek większy od pozostałego najuboższego 3.5 miliarda ludzi (Lemański 2014). Podobne spostrzeżenia poczynił w swoim szeroko omawianym tytule *Capital in the Twenty-First Century* Thomas Piketty: światem rządzą rentierzy, którzy dziedziczą kapitał lub mnożą go w wyniku spekulacji, a tym samym nie wnoszą do gospodarki nic innowacyjnego (Piketty 2014). Ci, którzy próbują dorobić się na twórczej destrukcji mają coraz trudniej – statystyki pokazują, że do ciężko pracujących nowych przedsiębiorców, trafia coraz mniej dochodów, które krążą w obiegu około 1 procent najbogatszych ludzi na świecie.

W ciągu 30 lat najbogatsi Amerykanie zwiększyli swój udział w redystrybucji zysków z działalności gospodarczej z 17 do 43 procent, przy czym zajmują też 75 procent zysków kapitałowych (Piketty 2014). Te dane wskazują, że okno pozwalające przebijać się nowym podmiotom na globalnym rynku wyraźnie zamyka się. Piketty dochodzi do wniosku, że pracować nie opłaca się tak bardzo jak inwestować kapitał – ta druga forma zarabiania jest zdecydowanie bardziej opłacalna. Argumenty Piketty'ego uznaje także Paul Krugman: *Od czasu, gdy rozpoczął się kryzys finansowy, zyski korporacji poszybowały w górę, podczas gdy w wynagrodzeniach – w tym osób wysoko wykształconych – nastąpiła stagnacja* (Krugman 2014). To wszystko podpo-

wiada nam pewne wyjaśnienie na pytanie: z czego wynika pogarszająca się według przedstawionych wyżej statystyk pozycja przeciętnego pracownika? Otóż kapitał zyskuje kosztem pracy.

Co oznacza stwierdzenie, że kapitał zyskuje kosztem pracy? Sytuację, w której pomimo wzrostu gospodarczego mierzonego w PKB nie rosną rzeczywiste dochody gospodarstw domowych. Pracodawcy inwestują w maszyny, które przynoszą większy zwrot niż pracownicy, stąd obieg pieniądza w przedsiębiorstwie pomija pracownika. Wniosek o kapitale zyskującym kosztem pracy stawia między innymi Piotr Arak na łamach Obserwatora Finansowego. Korzystając z danych OECD (Arak 2013) wskazuje on na wyraźny spadek udziału pracy w wytworzonej wartości dodanej w krajach takich jak: USA, Hiszpania, Holandia, Japonia, Włochy, Francja, Kanada, Australia (lata 1990 do 2005). W zależności od kraju praca „znajduje się na minusie” od 1 procent (Holandia) do 8.3 procent (Włochy) (Arak 2013). A to oznacza niekorzystne perturbacje dla licznych grup zawodowych. Stawia Arak przy tym tezę, że najmocniej tę niekorzystną sytuację odczuwają przede wszystkim osoby z niskimi kwalifikacjami. Na przykład wspomniani przez autora „Korozi charakteru” piekarze z Bostonu (Sennett 2006), którzy nazywani są „piekarzami” wyłącznie z racji obsługi maszyn produkujących pieczywo. Maszyny te nie wymagają już w praktyce prawie żadnych umiejętności, ponieważ szczegółowy proces wypieku został w nich zaprogramowany, podobnie jak wszystkie czynności, jakie wykonują pracownicy – niczym żywe maszyny. Wnioski Araka stoją w pewnej mierze w sprzeczności z ustaleniami Davida Autora, który, wskazywał na wymywanie przez kapitał głównie klasy średniej (Autor 2013).

Wniosek o kapitale (w formie maszyn), który skutecznie zmniejsza podaż pracy potwierdza Brynjolfsson, który w „Race Against The Machine” przytacza szereg statystyk, z których wynika, że produktywność maszyn nie wymaga wzrostu miejsc pracy od około 2000 roku (Brynjolfsson 2011). Wcześniej zatrudnienie i wydajność rosły razem. Od ponad dekady odnotowujemy znaczące osłabienie korelacji między tymi czynnikami. Co z kolei mogłoby wyjaśniać przyczynę strukturalnego bezrobocia młodego pokolenia Europejczyków – jednakże trudno doszukiwać się bezpośredniej korelacji między tymi czynnikami.

Według danych Eurostatu z 2013 roku uśredniona stopa bezrobocia dla 28 krajów Unii Europejskiej wynosiła blisko 11 procent, podczas gdy ten sam wskaźnik dla osób poniżej 25 roku życia wynosił ponad 23 procent (osoby w wieku 25-74 lata pozostawały bez pracy w odsetku 9.5 procent). Tylko Niemcy, Norwegia i Austria zeszły poniżej tej średniej (Eurostat 2014).

2. Umaszynowanie pracy, czas pracy i miara postępu

Kiedy badamy opisy „umaszynowania pracy” u różnych autorów zwraca naszą uwagę charakterystyczna ciągłość myśli, które opisują procesy uprzemysłowienia i/lub informacjonalizacji różnych społeczeństw (określanych jako industrialne, rolnicze, informacyjne i inne). Zarówno Manuel Castells (Castells 2007), James Beniger (Beniger 1986), jak i George Landes (2000) (historyk zajmujący się rozwojem społeczno-gospodarczym narodów) płynnie przechodzą od industrializacji do komputeryzacji społeczeństwa pracy wskazując na ten sam trend umaszynowania pracy, ale zupełnie odmienne konsekwencje w zależności od opisywanej formacji społeczno-gospodarczej. Mówiąc prościej, George Landes doszukując się źródeł bogactwa narodów opisywał trend umaszynowania pracy, który w jego odczuciu był najważniejszą formą oszczędności czasu i energii od wielu wieków. Najpierw była to oszczędność energii fizycznej, wydatkowanej przez mięśnie ludzi i zwierząt. Następnie zaś stopniowo kolejne maszyny (komputery, oprogramowanie) miały na celu oszczędzanie energii intelektualnej (kognitywnej).

Stąd mówiąc o „umaszynowaniu pracy” autor będzie miał na myśli zarówno robotyzację (zaawansowane uprzemysłowienie), jak i algorytmizację pracy (informacjonalizm). Podsumowując: „umaszynowanie pracy” obejmuje zdaniem autora zarówno materialny, jak i niematerialny aspekt pracy. Zaś sam zwrot „praca maszyn” jest tu postawiony jako przeciwność zwrotu „praca ludzka”, i nie powinien być wiązany wyłącznie z erą industrialną. Praca maszyn, to praca pochodzenia „sztucznego”, nieludzkiego, jak powiedziałby Bruno Latour. To ostre rozgraniczenie pojęć nie jest próbą przedstawiania czarno-białej rzeczywistości a jedynie przygotowaniem stosownego narzędzia pracy do dalszych rozważań.

Wracając do rozważań na temat relacji między czasem a pracą - podobną opinię do Georga Landesa wyraża Manuel Castells, który w każdej kolejnej formacji społeczno-gospodarczej czy to opartej na rolnictwie, przemyśle, usługach czy przetwarzaniu informacji zauważa skracanie czasu pracy ludzi na rzecz czasu pracy maszyn. Tak też definiuje postęp sam Castells konstatując: *postęp zastępuje pracę ludzką coraz bardziej efektywnymi narzędziami*” (Castells 2007:247). Na marginesie warto za Castellsem zwrócić uwagę na fakt, że wzrost technologicznego zaawansowania powoduje różnicowanie zawodowe, a tym samym wymusza na edukacji tworzenie nowych specjalizacji (np. w socjologii: socjologia Internetu, zaś w klasycznym marketingu: marketing internetowy), zaś na rynku zawodowym nowych profesji: *W miarę jak technologiczne i organizacyjne innowacje umożliwiały wytwarzanie przez mężczyzn i kobiety lepszego produktu przy mniejszym nakładzie wysiłku i środków, praca i pracownicy przesuwali się z bezpośredniej produkcji do produkcji pośredniej, z uprawy, wydobycia i wytwarzania do usług*

konsumpcyjnych i zarządzania oraz z wąskiego zakresu działalności gospodarczych do coraz bardziej zróżnicowanego uniwersum zawodów (Castells 2007:226).

W tym miejscu warto odwołać się do Jamesa Benigera, który już w latach 80-tych zaobserwował wyraźną tendencję do przesuwania miejsc pracy z przemysłu do nowych gałęzi gospodarki związanych z przetwarzaniem informacji (Beniger 1986). Dla Benigera była to wyraźna wskazówka rozwoju społecznego. Badacz ten stwierdził, że o ile wcześniej mieliśmy do czynienia z rewolucją przemysłową w środkach wytwarzania, o tyle teraz mamy do czynienia z rewolucją kontroli - im bardziej zaawansowane technologiczne społeczeństwo, tym więcej w nim procesorów informacyjnych, które pozwalają na lepszą analizę informacji, a tym samym na większą kontrolę społeczeństwa. Trudno sobie przy tym wyobrazić lepszy procesor informacyjny niż algorytm komputerowy. A według systemu wartościowania Benigera - im więcej możemy kontrolować tym lepiej mamy rozwinięte społeczeństwo. Wszystko to może sprowadzić nas na dość nieprzesadnie odkrywczy trop, że wzrost jakichkolwiek form umaszynowania powinien być brany za pewną oznakę postępu. Czy zatem potencjalna tendencja do eliminowania miejsc pracy przez nowe technologie maszynowe także powinna być brana za oznakę nieuchronnej, ale korzystnej zmiany? Aby nieco zróżnicować to jednostronne podejście autor proponuje wskazać na, co najmniej dwie formy umaszynowania: kooperacyjną, gdzie maszyna współpracuje z człowiekiem; konkurencyjną, gdzie maszyna stanowi zagrożenie dla miejsca pracy człowieka.

3. Umaszynowanie konkurencyjne

W badaniach z 1985 roku Flynn potwierdził, że innowacje technologiczne w produkcji przemysłowej w USA eliminują pewien typ wykwalifikowanych miejsc pracy (w tym wypadku rzemieślniczych) na rzecz automatyzacji maszynowej, gdzie człowiek jest tylko operatorem lub wykonawcą manualnych czynności nieopłacalnych do zautomatyzowania (Flynn 1985). Czynności te jednak nie wymagają wieloletniego manualnego przyuczania do fachu (oddzielną grupą są tutaj operatorzy z wykształceniem technicznym, od których wymaga się znaczących pokładów wiedzy oraz wysiłku intelektualnego).

Z drugiej strony potwierdzono także, że automatyzacja maszynowa (komputeryzacja) eliminowała wykonawców prostych czynności biurowych, a więc osób zajmujących się nieskomplikowanymi zajęciami intelektualnymi. Jednocześnie proces ten zwiększył liczbę stanowisk pracy bardziej zaawansowanych (w sensie wymagań umysłowych oraz odpowiedzialności za pracę, a także rozumienia złożonych procesów wewnątrz organizacji). Co ciekawe, prawidłowość ta została zauważona także w przypadku wykonawców pracy

fizycznej. Powyższą myśl warto uzupełnić o opinię dotyczącą zależności między automatyzacją a wykształceniem klasy robotniczej. Przedstawiła ją Jolanta Kulpińska pisząc, że (...) powodzenie zdaje się zyskiwać teza o polaryzacji wymagań kwalifikacyjnych, zależnych zarówno od poziomu techniki, jak i jej charakteru (Kulpińska 1985: 106). Wzrost poziomu kwalifikacji następował wszędzie tam, gdzie automatyzacja powodowała zintegrowanie procesu pracy, a tym samym następowało pogłębienie uczestnictwa robotnika w procesie pracy jako aktywnego podmiotu o pewnych możliwościach decyzyjnych. Z kolei obniżenie kwalifikacji było następstwem sprowadzenia czynności robotnika do prostych operacji nadzoru lub dopełniania procesu wykonawczego maszyny.

Nieco odmienne, a może raczej bardziej precyzyjne zdanie w tym temacie ma Castells, który twierdzi, że technologia per se nie powoduje bezrobocia, nawet jeśli wyraźnie redukuje czas pracy na jednostkę produkcji (Castells 2007). To bardzo przydatne na potrzeby analityczne stanowisko.

Na marginesie rozważań o udziale czasu w pracy, oraz podziału czasu pracy między maszyny a ludzi zauważa Castells dwie ciekawe prawidłowości (Castells 2007):

- gdy maszyny przejmują coraz więcej czasu w procesie produkcji od ludzi, a produkcja nie rośnie, to ilość pracy dla ludzi się zmniejsza i odwrotnie, gdy gospodarka rośnie, to coraz nowsze metody produkcji nie zmniejszają zatrudnienia, gdyż pobudza je większy popyt na produkty – druga część tej tezy pojawiła się już w latach 70. w pracy *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century* (Braverman 1974), - gdy dany kraj uzyska wyłączność na innowacyjny produkt do wytwarzania to zatrudnienie w tym kraju będzie rosło nawet przy najbardziej innowacyjnych metodach wytwarzania, kosztem zatrudnienia innych krajach wyłączonych z produkcji innowacyjnego produktu.

Innymi słowy, w przypadku produkcji przemysłowej wszyscy jesteśmy zakładnikami postępu i wzrostu gospodarczego, który pozwala na mnożenie miejsc pracy przy ciągłym skracaniu nakładu pracy ludzi w procesie produkcji. Warto tę myśl uzupełnić twierdzeniem Robery'ego Boyera, który w 1990 roku skonstatował, że jeśli wszystkie inne czynniki produkcji są stałe to zmiana technologiczna poprawia wydajność i obniża poziom zatrudnienia przy stałym popycie (Castells 2007).

Umaszynowanie konkurencyjne dotyczy także pracowników umysłowych. Przykładem naukowej wizji świata maszyn, które skutecznie wyrzucają na margines pracowników umysłowych jest „second economy”. Rozległy, wszech-skomunikowany, niewidoczny i autonomiczny – taki jest nowy „drugi obieg gospodarki”, którego obraz kreśli Brian Arthur. „Gospodarka drugiego obiegu” jest wszędzie tam, gdzie tradycyjne, fizyczne procesy ana-

logowe zostają wyparte przez cyfrowy algorytm wykonywany przez komunikujące się ze sobą komputery, a dokładniej rzecz ujmując oprogramowanie na nich zainstalowane. (Arthur 2011). Przyjrzyjmy się całej sprawie na przykładzie branży lotniczej. Dwadzieścia lat przed wejściem na pokład samolotu należało pokazać swój papierowy bilet przedstawicielowi linii lotniczych, który odznaczył naszą obecność na pokładzie oraz sprawdził i oznaczył bagaż podróży. Dziś bilet drukujemy sami, zaś zeskanowanie go przy właściwej bramce powoduje początek niewidocznej konwersacji między serwerami, satelitami GPS, systemami w urzędach imigracyjnych i bezpieczeństwa. Kolejne algorytmy ustalają status prawny każdego pasażera oraz dobierają właściwe im miejsca z punktu widzenia ekonomii i bezpieczeństwa lotu. Zdaniem Briana Arthura, także w logistyce ludzie w pewnej mierze zostali wyparci przez komputery. Przedmioty oznaczone chipami RFID są automatycznie wykrywane, skanowane i wprowadzane do bazy danych, z których korzystają komputery nadawców, odbiorców, przewoźników. Pozwala to na utrzymanie ścisłej kontroli nad przesyłką, optymalizacji trasy oraz stanu realizacji zadania. Naturalnie, jest to pewne uproszczenie, ponieważ owe komputery wymagają operatorów, zaś systemy nie działają bez projektantów oraz bieżącej konserwacji.

„Second economy” na znaczącą skalę zaobserwowano w 1995 roku, kiedy po raz pierwszy w USA wyraźnie odnotowano pozytywny wpływ komputerów na produktywność pracowników. Arthur przewiduje, że w 2025 roku wartość PKB pracy wykonywanej przez „ciche” maszyny cyfrowe pracujące w tle może osiągnąć poziom „ludzkiej” pracy z 1995 roku. Rodzi się uzasadnione pytanie – czy ludzie będą potrafili przenieść jakość swojej pracy na tak wysoki poziom aby narzucić maszynom jeszcze wyższą poprzeczkę? Podsumowując: chociaż maszyny cyfrowe nie potrafią podejmować decyzji i nie są kreatywne, to nieporównywalnie szybciej radzą sobie z odczytywaniem wszelkich sygnałów, na które zostały zaprogramowane. Z racji coraz silniejszego skupienia gospodarki wokół przetwarzania informacji, zdaniem Arthura, możemy mówić o silnym trendzie eliminacji ludzi z rynku pracy na rzecz cichych cyfrowych systemów maszynowych.

4. Umaszynowanie kooperacyjne

Jedna z pierwszych poważnych wzmianek na temat umaszynowania kooperacyjnego pojawiła się już w 1960 roku w pozycji *Maszyna i człowiek. Problem człowieka w cywilizacji maszynowej* gdzie zauważono że: *[...]automatyzacja doprowadzona do punktu szczytowego może pójść w kierunku humanizacji wielkiego przemysłu. Co to oznacza? Jak zauważa Friedmann: robotnik przestaje już odgrywać rolę dodatku do maszyny i naginać się do jej rytmu, a jego funkcje kontrolne mogą być czynnościami wymagają-*

cymi inteligencji i zainteresowania zawodowego (Friedmann 1960: 176). Jak widać wizja automatyzacji, która odciąża od żmudnej pracy i pozwala oddać się ważniejszym aspektom wykonywania zawodu pojawiła się już ponad 50 lat temu, gdy świat był pod wrażeniem tzw. pierwszej generacji robotów. Już wtedy zwracano uwagę, że automatyzacja przyczyni się do awansu zwykłych robotników do roli swoistych demiurgów.

Pierwsza generacja robotów, które znamy z wysokonakładowych fabryk np. samochodów to zamknięte w specjalnych klatkach urządzenia nieczułe na otoczenie, zaprogramowane do wykonywania jednej określonej czynności. Oddzielenie tego typu robotów klatką od żywych pracowników wynika z braku zainstalowanych sensorów, które mogłyby powstrzymać automat przed narobieniem szkód dla ludzkiego otoczenia (The Economist 2013). Zdobywające coraz większą popularność roboty drugiej generacji to maszyny, które potrafią uczyć się od ludzi. Tutaj nie wymaga się obecności programisty. Odpowiednio zaawansowane oprogramowanie pozwala na pracę robota z jego opiekunem - pracownikiem, który piastuje stanowisko zazwyczaj wymagające żmudnego wysiłku i nieludzkiej precyzji. Robot może odciążyć od tych uciążliwości swojego opiekuna jednocześnie pozostawiając go w roli nadzorcy i mistrza całego procesu. Przykładowe programowanie robota drugiej generacji może trwać raptem jedną godzinę i może być wykonane praktycznie przez każdego, kto wie jak przebiega praca na danym stanowisku. Owo szkolenie polega na prowadzeniu ramienia robota od jednego przedmiotu do drugiego wraz ze wszystkimi manualnymi operacjami jakie trzeba po drodze wykonać. Maszyna zapisuje całość w pamięci i gotowe. Jak przykład podaje się montowanie uszczelki w drzwiach aut, które to wymaga bardzo pewnej i wprawnej ręki, precyzji oraz dużej dyscypliny pracy. A skoro mowa o precyzji, powtarzalności i dyscyplinie to już wiemy, że roboty prędzej lub później okażą się pracownikami lepszymi od ludzi.

Producent słusznie zauważył, że trudno o lepsze zastępstwo, gdy pracownik linii fabrycznej weźmie wolne lub zachoruje. Stąd na dziś, tego typu urządzenia traktuje się raczej jako uzupełnienie ludzkiej pracy, niż myśli się w kategoriach jej zastępowalności. Trudno jednak nie zauważyć, że elastyczność i spadające ceny robotów drugiej generacji jako żywo przypominają sytuację, która wywołała rewolucję komputerów osobistych. A ta totalnie odmieniła pracę biurową, o czym była już mowa. W 1967 Peter Drucker wykazywał, że komputery to maszyny bezmyślne i bezdecyzyjne, a to stwarza szerokie pole do popisu dla managementu, który w przeciwieństwie do „głupich maszyn” winien być grupą wybitnie oświeconą (Dawhurst, Willmott 2014). Jak wskazują autorzy czasopisma McKinsey kilka następnych dekad zupełnie odmieniło postrzeganie komputerów w procesie zarządzania. Umiejętności algorytmów komputerowych każą menadżerom przemysłu ponow-

nie swoją rolę, która dotychczas polegała na analizie danych wpływających z wielu zakątków przedsiębiorstwa. Dzisiaj rola ta sprowadza się do wskazywania tego, co powinno być analizowane. Następnie podejmowana jest interpretacja oraz proces decyzyjny oraz komunikacja decyzji (roli lidera nigdy nie podejmie się żadna maszyna). Pomimo wprowadzenia do masowego użytku algorytmów nie powinniśmy się obawiać, zdaniem autorów, wzmocnienia biurokratyzacji i skostniałego, korporacyjnego porządku rzeczy. Algorytmy miałyby raczej prowadzić do demokratyzacji korporacji, gdzie dzięki ich pracy jednostki organizacyjne są w stanie podejmować samodzielne decyzje skutecznie obserwować ich następstwa. Analiza na poziomie menadżerskim miałaby być dostępna dla każdego. A to oznacza, że algorytmy mogą zepchnąć menadżerów starej ery w cień. Jak zostało wcześniej wspomniane ich zdolności analityczne nie będą najważniejsze. Nowa era została określona przez Dewhursta i Willmotta jako „brilliance of crowds”, w przeciwieństwie do starej „command-and-control”, gdzie menedżerowie byli swoistymi *gatekeeperami* informacji. Jaka pozostała więc rola współczesnym menadżerom? Przed wszystkim, stawianie właściwych pytań, właściwym ludziom, we właściwym czasie. Ta umiejętność pozwala poprawnie zinterpretować dane, które wyprodukuje algorytm. Prawdziwy menadżer winien korzystać z oprogramowania niczym wirtuoz z instrumentu. Nie jest to interpretacja gołosłowna - nawet wybrani neomarksieści wskazują, że nowe technologie mogą czynić z pracowników wirtuozów. Według włoskiego neomarksisty Matteo Pasquinelliego pracownik gospodarki informacyjnej jest jednocześnie podmiotem nowej klasy, która wykorzystuje przede wszystkim wewnętrzne narzędzia pracy – aktywność emocjonalną (operowanie relacjami społecznymi), intelektualną np. analizę danych, a także przetwarzanie symboli i znaczeń (Pasquinelli 2011).

Zakończenie

Brynjolfsson skonstatował, że większość myślicieli na świecie aktualnie dzieli się na dwie grupy: ci, którzy ekstrapolują aktualne trendy (głównie ekonomiści) i wyraźnie widzą, że pracy będzie z czasem ubywać (ponieważ taki trend można aktualnie zaobserwować) oraz ci, którzy uważają, że wraz ze zmianą technologiczną przyjdą nieznane i nierozpoznane dzisiaj przełomy społeczno-gospodarcze (Kirkland 2014). Wydaje się, że pierwsze podejście oparte wyłącznie na analizie ilościowej nie zadziała w dłuższym okresie. Drugie z kolei jest zbyt ogólnym postawieniem sprawy umaszynowania pracy. Zwrócił na to uwagę Leo Marx. Postuluje on co najmniej ostrożność w nadawaniu agencyjności przedmiotom, które brane są za technologie, a w rzeczywistości są objawem działania wielkoskalowych systemów technologicznych wspartych systemami prawnymi i społecznymi (Marx 2010).

Mówiąc prościej, nie ma „nierozpoznanych przełomów”, które zjawiają się znikąd. Są one efektem naszych działań i jest zupełnie odmienną kwestią, czy owe działania były świadome oraz zaplanowane (stąd też jakże częsty efekt zaskoczenia zmianą technologiczną).

Kierowanie uwagi na sprawczość technologii prowadzi zdaniem Marxa do przeniesienia ciężaru z moralnych i politycznych wartości na rzecz twierdzenia, że o naszej przyszłości decydują przedmioty, a nie normy, według których żyjemy. Ograniczenia niniejszego opracowania nie pozwalają autorowi na szczegółowe omówienie zagadnień wpływających ze skomplikowanych relacji maszyn i pracowników. Co ważniejsze zostały wymienione poniżej:

- zarządzanie i stratyfikacja pracowników wiedzy w przedsiębiorstwie (Newfield 2011)
- indywidualizacja i fragmentaryzacja pracy, (Castells 2007),
- uprzedmiotowienie pracownika poprzez konfigurację ze strony maszyny (Flusser 2015),
- pojawienie się nowych klas społecznych (Florida 2010),
- prekaryzacja pracy (Standing 2014).

Powyższe zagadnienia oraz przytoczone przykłady i argumenty wskazują na wyraźną trudność w rozstrzygnięciu tytułowego pytania. Możemy być pewni, że maszyny będą zastępować ludzi i w wielu przypadkach odniesiemy z tego tytułu korzyści. Jak zauważa Castells, adaptacja technologii w stosunkach pracy będzie polem starć co najmniej dwóch logik – kapitalistycznej w skali przedsiębiorstwa czyli mikro oraz państwowo-społecznej (władza publiczna) na poziomie rozwiązań systemowych czyli w skali makro. Autor zgadza się z twierdzeniem Castellsa, że końcowy efekt oddziaływania technologii jest decyzją społeczno-polityczną: *jest ona społecznie uwarunkowana i organizacyjnie kształtowana w procesie kapitalistycznej zmiany technologicznej zachodzącej na poziomie fabryki, w ramach i z pomocą procesu zmiany technologicznej, tkwiącego u korzeni informacyjnego paradygmatu* (Castells 2007: 246).

Otwartymi pytaniami badawczymi pozostają co najmniej następujące:

- w jakiej materii maszyny zastąpią ludzi?
- w jakiej materii maszyny nie zastąpią ludzi?
- kto będzie decydował o tym, gdzie maszyny będą mogły zastąpić ludzi?
- czy i jaki powinien być społeczny poziom (cel) umaszynowania pracy?
- jakie czynniki wpływają na definiowanie powyższego celu?

Bibliografia:

1. Arak P., 2013, *Kapitał zyskuje kosztem pracy*, obserwatorfinansowy.pl, <http://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/biznes/kapital-zyskuje-kosztem-pracy>, dostęp 26.10.2014.
2. Arak P., 2013, *The Economist: Pokolenie bezrobocia*, obserwatorfinansowy.pl, <http://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/the-economist-pokolenie-bezrobocia> (dostęp 26.10.2014)
3. Arthur B., 2011, *The second economy*, McKinsey Quarterly, http://www.mckinsey.com/insights/strategy/the_second_economy dostęp 26.10.2014.
4. Autor D., 2013, *How Technology Wrecks the Middle Class*, The New York Times, <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/08/24/how-technology-wrecks-the-middle-class> (dostęp 26.10.2014)
5. Bendyk E., 2009, *Sieciaki*, Polityka <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/nauka/278207,1,sieciaki.read> (dostęp 14.06.2014)
6. Beniger J., 1986, *The Control Revolution*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England.
7. Braverman H., 1974, *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York.
8. Brynjolfsson E., 2011, *Race Against The Machine*, Digital Frontier Press. Lexington.
9. Castells M., 2007, *Spółeczeństwo sieci*, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa.
10. Dewhurst M., Willmott P., 2014, *Manager and machine: The new leadership equation*, McKinsey Quarterly, http://www.mckinsey.com/insights/leading_in_the_21st_century/manager_and_machine (dostęp 26.10.2014.)
11. Florida R., 2010, *Narodziny klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
12. Flynn P.M., 1985, *The Impact of Technological Change on Jobs and Workers*, raport przygotowany dla US Department of Labor, Employment Training Administration.
13. Flusser V., 2015, *Ku filozofii fotografii*, Aletheia, Warszawa.
14. Friedmann G., 1960, *Maszyna i człowiek. Problem człowieka w cywilizacji maszynowej*, Książka i Wiedza, Warszawa.
15. Eurostat, 2014, *Unemployment statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends (dostęp 31.01.2015.)

16. Kirkland R., 2014, *The Great Decoupling*, McKinsey Quarterly, http://www.mckinsey.com/insights/public_sector/the_great_decoupling (dostęp 26.10.2014.)
17. Krugman P., 2014, *Why We're in a New Gilded Age*, The New York Review of Books,
18. <http://www.nybooks.com/articles/archives/2014/may/08/thomas-piketty-new-gilded-age/> (dostęp 26.10.2014.)
19. Kulpińska J. 1985, *Hipoteza o nowej klasie robotniczej* [w:] Kulpińska J. (red.) *Spółeczeństwo i socjologia. Księga poświęcona profesorowi Janowi Szczepańskiemu*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław.
20. Landes D., 2000, *Bogactwo i nędza narodów*, MUZA SA, Warszawa.
21. Lemański A., 2014, *Szokujący raport Oxfam: 85 osób na świecie posiada majątek połowy ludzkości*, Mensis.pl, <http://mensis.pl/szokujacy-raport-oxfam-85-osob-na-swiecie-posiada-majatek-polowy-ludzkosci> (dostęp 26.10.2014.)
22. Marx Leo, 2010, *Technology The Emergence of a Hazardous Concept*, Technology and Culture, Volume 51, Number 3, strony 561-577, The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
23. Newfield Ch., 2011, *Struktura i cisza kognitariatu.*, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/ee0002newfield.pdf> (dostęp: 31.05.2015.)
24. Piketty T., 2014, *Capital in the Twenty-First Century*, translated from the French by Arthur Goldhammer, Belknap Press/Harvard University Press, London, Cambridge.
25. Pasquinelli M., 2011, *Maszynowa wartość dodatkowa a praca informacji: uwagi o ekonomii politycznej maszyny Turinga*, [w:] J. Sowa (red.), *Wieczna radość. Ekonomia polityczna społecznej kreatywności*, Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana, Warszawa.
26. Sennett R., 2006, *Korożja charakteru*, Muza, Wrocław.
27. Standing G., 2014 *Prekariat*, PWN, Warszawa.

Employee's Role in 21st Century: Will Machines Replace Humans? Competition or Cooperation?

Summary

Since at least two decades, there is an ongoing discussion which has been developing within past few years: will technology replace humans in a work place? In '90 Jeremy Rifkin was referring to John Keynes and proclaiming that the time of economic growth is coming, yet without adequately proportional increase of employment. Despite the fact that his opinion was

more journalistic rather than scientific one, the first symptoms that he was right appeared around year 2000. As Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee presented 11 years later in their breakthrough title „Race against the machine”, employment and productivity went always side by side; however in the USA for over a decade there has been a significant instability between the two variables.

Keywords: technology, employment, productivity, machine work, human work.

Jacek Mianowski

Uniwersytet Gdański,

Wydział Nauk Społecznych,

Zakład Socjologii Gospodarczej i Zachowań Rynkowych

e-mail: wnsjm@ug.edu.pl

Zastosowanie założeń *etyki dobrej roboty* Richarda Sennetta i koncepcji *axiological other* Floriana Znanieckiego w kulturze organizacyjnej w Polsce

Abstrakt

W kulturze organizacyjnej polskich przedsiębiorstw możemy zidentyfikować komplementarne i opozycyjne wartości. Celem działań organizacyjnych jest, np. uelastycznianie struktury organizacyjnej, organizacji procesu produkcji i czasu pracy. Dąży się też do konstruowania kompleksowej jakości produktów i usług. Dążenie do elastyczności kształtuje jaźń biegłą w zmianach i umożliwia tworzenie inkluzywnych relacji społecznych, ale też zaburza ciągłość narracji biograficznej i utrudnia współpracę podmiotów gospodarczych. Dążenie do konstruowania kompleksowej jakości wytworów i usług implikuje zaś ciągłe doskonalenie współpracy podmiotów gospodarczych. Potrzebne jest więc zrównoważenie dążeń do elastyczności struktur i procesów oraz kompleksowej jakości wytwarzania dóbr i usług. Wydaje się, że równowagę obu dążeń może ułatwić redefinicja ważności aksjologicznej kompleksowej jakości pracy. W kontekście epistemologicznym może to implikować rozumienie pracy jako pragnienie solidnego jej wykonania (R. Sennett). Z aksjologicznego punktu widzenia może to oznaczać konstruowanie relacji społecznych według kryterium wartości pierwotnych i wtórnych (F. Znaniecki). Możliwość zastosowania takich założeń potwierdziły firmy, które zdobyły nagrodę jakości.

Słowa kluczowe: kultura pracy, kultura organizacyjna, dobra robota, wartości społeczne.

Wprowadzenie

Społeczne znaczenia, które znajdują swoje ucieleśnienie, m. in. w pracy, pomagają ludziom określić cele, sposób doświadczania rzeczywistości i wyniki transformacji natury, np. za pomocą *techné*. W społeczeństwie przedindustrialnym człowiek jako *homo faber* wytwarzał rzeczy po to, żeby zaspokajać egzystencjalne potrzeby. Rewolucja przemysłowa zapoczątkowała funkcjonowanie społeczeństwa według kryteriów inżynierskiej racjonalności (Bell 1994: 184). Zaowocowało to ilościowym przyrostem produkcji,

dobrobytem społeczeństw, nasyceniem rynku produktami standardowymi (Hamrol, Mantura 2004: 10) i wzrostem konsumpcji. Uwarunkowało też strukturę społeczną, sferę wartości grupowych i styl życia.

W społeczeństwie postindustrialnym konsumpcja przenika się z orientacją postmaterialistyczną (Ziółkowski 1999: 43; Inghlehart, Basanez, Diaz – Medrano, Halman i Luijckx 2002: 5 – 8). Osiągnięty poziom konsumpcji i dobrobytu gospodarczego sprawia, że jednostki mniej koncentrują się na samych wytworach materialnych a bardziej na tym, jak te wytwory wykorzystać do tworzenia własnego stylu życia. Zwiększa to popyt na różnego rodzaju usługi i wymaga konstruowania relacji społecznych w nowy sposób (Bell 1994: 185). Wytwórcy i usługodawcy muszą bowiem bardziej brać pod uwagę obecność innych osób jako odbiorców dóbr i usług i identyfikować ich oczekiwania, tzn. uwzględniać i uzgadniać je z nimi. W tym kontekście wartością staje się elastyczność, np. struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, która pozwala realizować zadania organizacyjne w zespołach projektowych, elastyczność organizacji procesu produkcji i czasu pracy. Z drugiej strony ważność aksjologiczną zyskuje też kompleksowa jakość wytwarzania produktów i usług – pochodna czynności roboczych pracowników i działań zarządczych menedżerów oraz obsługi dopasowanej do potrzeb i oczekiwań odbiorców produktów i usług.

1. Elastyczność i jakość. Korelaty rozwoju społeczeństwa ponowoczesnego

Elastyczność struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, organizacji procesu produkcji i elastyczność czasu pracy w porządku ponowoczesnym zmieniają gospodarkę wielkiej produkcji w gospodarkę różnorodności i w nowy sposób profilują strukturę rynku pracy (Marody, Lewicki 2010: 100). Komputeryzacja procesu produkcji, np. we wzornictwie (Giddens 2012: 896) pozwala projektować dowolny produkt i/lub usługę i personalizować dobra i usługi (Radder, Louw 1999: 35 – 36).

Z drugiej strony zaprojektowanie i wyprodukowanie, np. 5 tysięcy koszul oraz dostosowanie ich do zróżnicowanych potrzeb odbiorców trwa i kosztuje tyle, ile wcześniej trwała i kosztowała produkcja 5 tysięcy jednakowych koszul. Jest to zatem korzystne dla klientów i gospodarki (Giddens 2012: 896). Wykorzystanie technik komputerowych we wzornictwie powoduje, m.in., że gospodarka podporządkowuje się konsumpcji (Offe 1984: 220; Lash, Urry 1987: 84 i nn.; Marody, Giza – Poleszczuk 2004: 251). Pracownicy szeregowi i kadra zarządcza muszą jednak nauczyć się działać w warunkach presji czasu, bo elastyczna produkcja wymaga od nich koordynacji innego typu działań produkcyjnych i osiągnięcia szybkich efektów (Giddens 2012: 896).

Równolegle jednak sukcesy gospodarek bazujących na polityce jakościowej (np. Japonii), której celem jest konstruowanie kompleksowej jakości¹ pracy (dotyczącej zarówno zespołu czynności wykonywanych przez szeregowego pracownika, jak i wytworów, produktów tej pracy) – uświadamiają, np. menedżerom firm brytyjskich i amerykańskich, jakie jest znaczenie kompleksowej jakości wytwarzania dóbr i usług w walce konkurencyjnej. Menedżerowie w obszarze euroatlantyckim przekonują się bowiem, że źródłem dynamicznego rozwoju japońskiej gospodarki jest właśnie kompleksowe zarządzanie jakością (Sennett 2008: 242), którego podstawą są założenia koncepcji *Total Quality of Management*. Można w tym kontekście postawić pytania:

- jakie wartości konstytuują kulturowy wymiar pracy w Polsce?
- czy i w jaki sposób pracownicy i menedżerowie przedsiębiorstw konstruują kompleksową jakość wytworów i usług?
- czy kompleksowe zarządzanie jakością może być podstawą tworzenia kultury pracy w Polsce?

Odpowiadając na te pytania odwołam się do koncepcji jakości pracy rozumianej jako porządne wykonywanie zespołu czynności roboczych zarówno przez szeregowego pracownika, jak i menedżera, które określa jakość wytworów ich pracy. Jest to podstawa założeniowa *etyki dobrej roboty* R. Sennetta i koncepcji aksjologicznego innego (*axiological other*) F. Znanieckiego. Ilustracją odpowiedzi na postawione pytania będą, m. in. wyniki jakościowych badań własnych wybranych laureatów konkursu o Pomorską Nagrodę Jakości.

2. Pojęcie pracy i dobrej roboty. Etyka dobrej roboty

Praca i jej aksjologiczny desygnat dobra robota to pojęcia wieloaspektowe i procesualne. Definicja pracy może więc dotyczyć tego, czym praca jest, czym nie jest i czym może być. Takie podejście do pracy pozwala postrzegać ją jako pojęcie, które może wyłaniać się z relacji społecznych i procesów interpretacyjnych, które podtrzymują istotę pracy (Grint 2005: 3).

Hannah Arendt wyróżniła pojęcia pracy (*labor*) i wytwarzania (*work*). Według niej praca jest aktywnością ciała, która zapewnia człowiekowi przetrwanie dlatego, że pozwala mu zaspokoić konieczności życiowe

¹ John Dewey uważał, że „świat, w którym bezpośrednio żyjemy, walczymy, zwyciężamy, ponosimy porażki, jest w wybitnym stopniu światem jakości” (1938: 99 i nn.). Analizował on cechy myślenia jakościowego i podkreślał, że nie chodzi tylko o cechy i relacje, które nie dają się kwantyfikować i mierzyć, lecz o takie własności, które pochodzą z działań ludzkich. Przymiotnik „jakościowy” odnosi się więc do tych cech, zjawisk i procesów posiadających znaczenie, które nie mogą być mierzone w terminach ilości, intensywności czy częstości (Hałas 2007: 254).

w sferze biologicznej. Wytwarzanie określa „sztuczny” świat rzeczy, tj. nie-naturalny porządek ludzkiej egzystencji (Arendt 2000: 11). Obydwa pojęcia opisują relacje człowieka z naturą. Człowiek jest więc zarazem *animal laborans* – dominuje nad naturą, ale też jej podlega i jest *homo faber*, bo staje się stwórcą ludzkich artefaktów i przełamuje swoją podległość wobec natury. Dziedziny pracy i wytwarzania przenikają się. Praca nie jest jednak końcowym wytworem – rezultatem czynności pracy (*laboring*) (Arendt 2000: 88 – 89). Domeną *animal laborans* jest pytanie „jak?” a domeną *homo faber* pytanie „dlaczego?” (Sennett 2008: 7). W opozycji do odpoczynku praca służy człowiekowi do pozyskania środków i podtrzymania (...) *egzystencji gatunku ludzkiego i świata, który stworzył i przyswoił* (Kozek 2000: 174).

Problematykę pracy w aspekcie dobrej roboty podjął w polskiej myśli humanistycznej Tadeusz Kotarbiński, który w swoim dziele *Traktat o dobrej robocie* przedstawia zadania ogólnej teorii sprawnego działania (konstruowanie systemu zaleceń ogólnotechnicznych, zgłębianie dynamiki postępu umiejętności ludzkich, opis elementów i form działania) i w odniesieniu do pracy analizuje prakseologiczne normy dotyczące sprawności jej wykonania. *Chodzi tu o technikę dobrej roboty jako takiej, o wskazania i przestrogi ważne dla wszelkiego działania pragnącego być, jak najbardziej skutecznym* (Kotarbiński 1982: 7). Według tego prakseologa, skuteczność działania jest stopniowalna i polega na przybliżaniu się do celu na podstawie przyjmowanego wzorca i dlatego podmioty działające, żeby osiągnąć zbieżność wytworu i wzorca powinny maksymalizować dobrą robotę (Kotarbiński 1982: 443). Zalecenia T. Kotarbińskiego pojawiły się w kontekście intensywnej industrializacji, w realiach gospodarki nowoczesnej, w ramach której wydajność pracy zależała od mechanicznych i zrutynizowanych czynności ocenianych przede wszystkim według kryteriów ilościowych, ponieważ celem była masowa produkcja jednakowych produktów przeznaczonych dla masowych odbiorców (Giddens 2012: 896). Przejście do gospodarki, której kryterium pracy i zatrudnienia jest elastyczność struktur organizacyjnych, organizacji procesów produkcyjnych i czasu pracy wymaga rewizji zasady maksymalizacji dobrej roboty. Propozycję rewizji zasad pracy przedstawił Richard Sennett.

Według tego autora dobra robota, to (...) *pragnienie robienia czegoś dobrze dla niego samego (...), jak trzeba* (Sennett 2006: 194), to znaczy solidność jej wykonania, mistrzostwo – kunszt wykonania, fachowość rozumiana jako elementarne ludzkie pragnienie porządnego wykonywania roboty dla niej samej. Z tego punktu widzenia fachowcem może być rodzic, zaangażowany obywatel, programista komputerowy, lekarz, projektant placów zabaw czy wiolonczelista (Sennett 2008: 9). W tym kontekście założeniowym dobrą robotę można rozumieć jako pewną technikę życia, ale

Jacek Mianowski

i/lub etykę czy etos, który się uzewnętrznia i ma znaczenie kulturowe (Weber 2010: 37, 32). Zastosowanie takiej etyki/etosu dobrej roboty jest funkcją indywidualnych, elementarnych zdolności i uwarunkowań kulturowych. Jeżeli założymy, że kapitał wyjściowy elementarnych zdolności jednostek ludzkich jest podobny, to zastosowanie etyki/etosu dobrej roboty będzie zależeć od tego, czy w i jakim stopniu szeregowy pracownik będzie wykonywał czynności robocze na swoim stanowisku pracy ze świadomością, że jakość ich realizacji (m.in. staranność, precyzja, zgodność z normami i zasadami, np. ISO, TQM) jest składową kompleksowej jakości sumy działań organizacyjnych. Zastosowanie etyki/etosu dobrej roboty będzie także zależeć od tego, jaką ważność aksjologiczną jakości swoich działań zarządczych nadadzą menedżerowie odpowiedzialni za realizację celów funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz czy i w jakim stopniu będą świadomi tego, że jest to składowa kompleksowej jakości sumy działań organizacyjnych. Kompleksowa jakość jest zatem wypadkową jakości działań organizacyjnych poszczególnych pracowników oraz menedżerów i w tym sensie jest kształtowana społecznie. dopełnieniem odmiennych, społecznie konstruowanych definicji dobrej roboty (Sennett 2008: 141), kunsztu wykonania, fachowości (*craftsmanship*) jest zbiór obiektywnych standardów (...) *wyznaczonych przez właściwości rzeczy jako takiej* (Sennett 2008: 9). W warunkach kultury nowego kapitalizmu kluczową zasadą jest optymalizacja dobrej roboty i kompetencje, ponieważ w wymiarze indywidualnym i zbiorowym standardy i kompetencje w odniesieniu do jakości pracy muszą uzupełniać się.

3. Wartości pierwotne i wtórne (*axiological other*) w systemie wartości organizacyjnych

Fachowiec, który dąży do jakości wytwarzania produktów czy oferowanych usług może zrealizować indywidualne cele, o ile sprawnie organizuje swoje czynności robocze i o ile funkcjonuje w przedsiębiorstwie, którego poszczególne jednostki organizacyjne (np. działy i wydziały) są sprawnie zorganizowane. Jakość indywidualnych działań organizacyjnych zależy zatem od sprawności organizacyjnej przedsiębiorstwa. Taką kompleksową integralność opartą na dążeniu do jakości we wszystkich wymiarach działań organizacyjnych postulował amerykański statystyk – Edwards W. Deming. Według niego dążenie do jakości wymaga bezpośrednich kontaktów menedżerów i pracowników oraz szczerej, otwartej rozmowy, ponieważ dają one gwarancję konstruowania sprawnej organizacji pracy. E. Deming akcentował więc potrzebę ciągłych, wzajemnych interakcji partnerów organizacyjnych i zaangażowanie w osiąganie wspólnych celów (Deming 2000: 128; Sennett 2008: 31). Podobnie wyjaśnia to Andrzej J. Blikle, który uważa, że koncepcję

kompleksowej jakości produktów i usług można realizować dzięki zasadom: stałego doskonalenia, racjonalności i jedności. Są one podstawą doktryny jakości, której istotą jest dążenie do utrzymywania i poprawy jakości w każdym obszarze funkcjonowania organizacji przedsiębiorstwa w aspekcie czynności podejmowanych przez poszczególnych pracowników na stanowisku pracy i jako struktury złożonej z zależnych od siebie jednostek organizacyjnych, np. działów i wydziałów (Blikle 2014: 33 – 35).

W aspekcie wzajemnych odniesień pracowników i zwierzchników jest to koncepcja relacji społecznych zbieżna z koncepcją aksjologicznego innego (*axiological other*) Floriana Znanieckiego. Postulował on, żeby traktować partnerów interakcji społecznych w kategoriach pierwotnych wartości społecznych a społeczne narzędzia, metody działania i rezultaty działania jako wartości wtórne (Hałas 1991: 115; Znaniecki 2008: 165). Z tego punktu widzenia jakość procesów, działań organizacyjnych, wytworów i usług zyskuje społeczny charakter, ponieważ jest ona kształtowana zbiorowo. Wartością społeczną są osoby ludzkie jako pierwotne wartości społeczne (Hałas 1991: 21) i obiekty działań społecznych podejmowanych, np. przez pracowników organizacji gospodarczej. Ważność aksjologiczna partnerów działań organizacyjnych czyni ich głównymi obiektami do zdefiniowania w sferze poznawczej, komunikacyjnej i w zakresie podejmowanych działań. W związku z tym określenie własnej linii działań organizacyjnych wymaga uchwycenia sensowności działań partnerów. Zgodnie z interpretacyjnym rozumieniem ról oznacza to przyjmowanie roli innego partnera interakcji (Hałas 2006: 158 – 159).

4. Ilustracja zastosowania etyki dobrej roboty i koncepcji *axiological other* w kulturze organizacyjnej w Polsce

W aspekcie teleologicznym prakseologiczne normy i zasady dotyczące sprawności jej wykonania były zbieżne z zasadami kompleksowego zarządzania jakością (TQM), które wypracowano po II wojnie światowej w Japonii. Myśl prakseologiczna T. Kotarbińskiego ułatwiła w pewnej mierze empiryczne testy modelu kompleksowego zarządzania jakością w polskich uwarunkowaniach kultury pracy w latach 60. XX wieku. Próbie tej patronował, m. in., powołany w 1967 roku – Centralny Urząd Jakości i Miar oraz społeczny ruch klubów DO – RO utworzony przez Naczelną Organizację Techniczną. Kluby DO – RO organizowały konkursy DOBREJ ROBOTY, których laureatami były, np.: ZELMER, WSK Świdnik, WSK MIELEC, POLAR, GERLACH, WEDEL. Wprowadzanie TQM w przedsiębiorstwach pomogło utrzymać poziom produkcji, zmniejszyć ilość reklamacji, poprawić rentowność oraz zwiększyć eksport. W 1972 roku z powodów ideologicznych Centralny Urząd Jakości i Miar został zli-

Jacek Mianowski

kwidowany i proces wprowadzania kompleksowego zarządzania jakością został przerywany (Wasilewski 1998: 20 – 21).

Transformacja ustrojowa zapoczątkowana u progu dekady lat 90. XX wieku zrodziła potrzebę kompleksowej rekonstrukcji dotychczasowych sposobów zarządzania organizacjami w aspekcie strategii, polityki i stylu zarządzania organizacją gospodarczą. Podjęto więc drugą próbę wprowadzenia zasad kompleksowego zarządzania jakością. Do weryfikacji poziomu aplikacji tych zasad stworzono systemy samooceny oparte na kryteriach tzw. konkursów nagród jakości (Zymonik 1998: 21), które posłużyły do utworzenia w 1995 roku – Polskiej Nagrody Jakości wzorowanej na modelu Europejskiej Nagrody Jakości. Instytucjonalną opiekę nad Polską Nagrodą Jakości objęły: Komitet Jakości Krajowej Izby Gospodarczej, Polskie Centrum Badań i Certyfikacji oraz Fundacja „Teraz Polska”. Na wzór Polskiej Nagrody Jakości funkcjonują też jej regionalne odpowiedniki, np. Pomorska Nagroda Jakości.

4.1. Konstruowanie jakości w kulturze organizacyjnej: badania własne

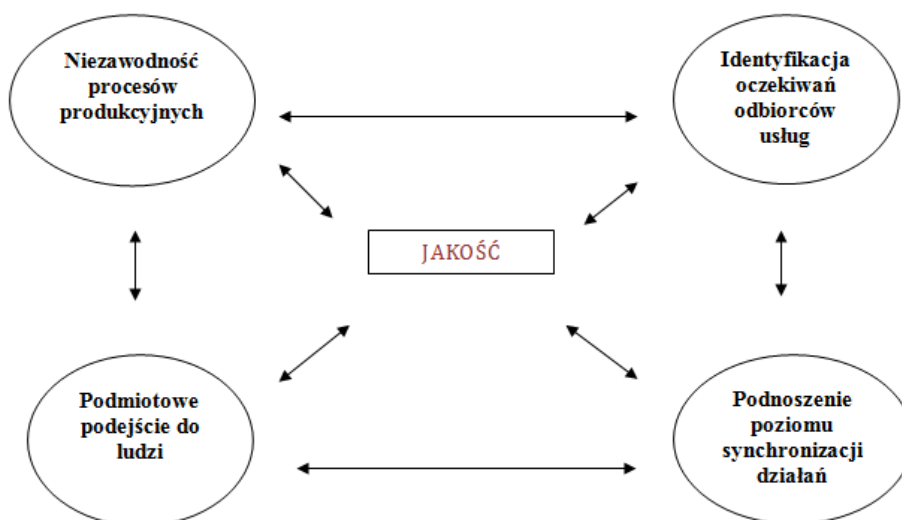
W latach 2000 – 2003 zaprosiłem do udziału w badaniu laureatów IV, V i VI edycji konkursu o Pomorską Nagrodę Jakości z Gdańska i Gdyni. Celem badań własnych było odkrycie prawidłowości konstruowania jakości w ich kulturze organizacyjnej oraz interpretacja ważności aksjologicznej odbiorców ich dóbr i usług. Empiryczne badania jakościowe dotyczyły zastosowania modelu zarządzania jakością w wybranych czterech instytucjach w aspekcie interakcyjnym i interpretacyjnym. Problemem badawczym były efekty współdziałania pracowników badanych firm na polu uzgadniania interpretacji jakości. Jakościowe studium przypadku (*case study*) czterech wybranych laureatów konkursu o Pomorską Nagrodę Jakości było próbą odpowiedzi na pytania:

- jak pracownicy i menedżerowie w badanych przedsiębiorstwach definiują jakość?
- w jakich obszarach działań organizacyjnych występuje jakość?
- jaką rolę jakość odgrywa w ich kulturze organizacyjnej?

W tym celu przeprowadziłem 33 wywiady pogłębione²: ze specjalistami z różnych działów w badanych przedsiębiorstwach (handlowy, doradztwo techniczne, marketing i finansowy), którzy nie zajmowali pozycji menedżerskich oraz menedżerami firm, którzy zajmowali różne pozycje w strukturze społeczno – zawodowej i różnili się przynależnością branżową (prezesi, dyrektorzy pionów organizacyjnych i pełnomocnicy zarządzania jakością). Analizowałem także dokumenty wytworzone w badanych firmach opisujące: tworzenie systemu zarządzania jakością; układ działów; lokalizację przedsiębiorstwa; okres działalności, strukturę i wielkość firm.

Obszary procesu doskonalenia jakości w uwarunkowaniach kultury organizacyjnej badanych firm obrazuje poniższa ilustracja graficzna:

Rysunek 1
Powiązania obszarów kształtowania jakości działań organizacyjnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych

² Wywiady pogłębione miały ustalony schemat wątków tematycznych. Dotyczyły one takich aspektów konstruowania jakości w kulturze organizacyjnej badanych przedsiębiorstw gospodarczych, jak: wartości, wzory zachowań, normy, założenia i symbole. Minimalny czas trwania wywiadu wynosił 30 minut, maksymalny wynosił 120 minut. Spotkania z rozmówcami odbywały się głównie w siedzibie firmy. Zgodę na badania wyraziły 4 firmy prywatne. Dwóch zaprezentowanych laureatów konkursu o Pomorską Nagrodę Jakości reprezentowało w badaniu 9 menedżerów ze szczebla strategicznego i operacyjnego oraz 6 pracowników – specjalistów różnych branż, którzy nie pełnili funkcji menedżerskich. Rozmówcy zostali dobrani do badań metodą doboru celowego. Podstawowym kryterium udziału w badaniu było zdobycie lauru w konkursie o Pomorską Nagrodę Jakości. Z puli laureatów w wybranych latach, dwaj laureaci konkursu nie wyrazili zgody na udział w badaniu.

Doskonalenie jakości produktów i usług w badanych firmach krótko prześledzimy na przykładzie dwóch, spośród czterech badanych laureatów konkursu jakości z 2000 roku, tj. przedsiębiorstwa chemicznego (laureata w kategorii do 50 pracowników) i handlowego (laureata w kategorii do 200 pracowników).

W przedsiębiorstwie **chemicznym** podstawą systemu jakości jest gotowy schemat definicyjny, tj. wizja i misja firmy, polityka jakości, „filozofia działania” i strategia. Schemat pomaga podejmować konkretne działania. Ma zatem transsytuacyjne znaczenie. W sferze przedmiotowej tworzenie jakości w firmie dotyczy projektowania nowych wyrobów (np. materiałów budowlanych do wykonywania izolacji przeciwwilgociowych i wodochronnych w budownictwie mieszkaniowym). W sferze podmiotowej tworzenie jakości w firmie realizuje się poprzez nabór, wybór i dobór takich osób do pracy w firmie, które w pełni będą realizować na poszczególnych pozycjach w strukturze społeczno – zawodowej gotowy schemat definicyjny wypracowany przez kadrę zarządzającą. W procesie konstruowania struktury społeczno – zawodowej definiuje się wartości kandydata do pracy, czyli jego własności i dyspozycje. Kandydat staje się w doświadczeniu zarządców wartością społeczną o pewnym znaczeniu i ważności aksjologicznej, zgodnie z którymi zarządcy tworzą stałą grupę pracowników przedsiębiorstwa.

W relacjach społecznych z odbiorcami działania organizacyjne konstruuje się z myślą o odbiorcy. Wielkość firmy, dynamika rozwoju, produkcja wysokiej jakości materiałów (np. mas bitumicznych) mają służyć doskonaleniu jakości obsługi użytkownika zewnętrznego przez cały okres trwania interakcji, ponieważ jest on dla pracowników i zarządców badanej firmy pierwszoplanowym obiektem współpracy i pierwotną wartością społeczną.

Etapy i elementy konstruowania jakości w badanej organizacji gospodarczej tworzą swoisty „układ zamknięty” obejmujący rozwój w sferze przedmiotowej i podmiotowej oparty na zestawie wartości wyrażających jakość w praktyce, tzn. w powiązaniu z realnymi celami organizacyjnymi, których podstawą są działania zrozumiałe dla pracowników firmy.

W przedsiębiorstwie **handlowym** interpretacja jakości dotyczy odpowiedzialnej sprzedaży krajowych i importowanych wyrobów hutniczych (np. przetwarzanej stali) oraz usług hurtowych związanych z konfekcjonowaniem wyrobów hutniczych, które dostarczają dostawcy zewnątrzni. Jakość działania przedsiębiorczego obejmuje proces od zakupów do sprzedaży tych wyrobów.

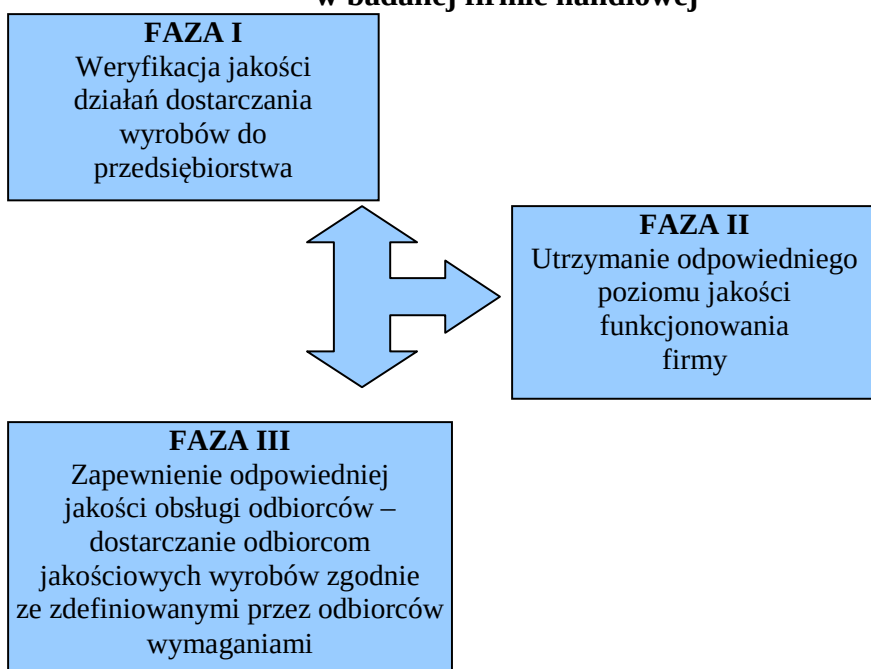
Konstruowanie jakości sprzedaży obejmuje w badanym przypadku fazę:

- weryfikacji jakości działań związanych z dostarczaniem wyrobów do przedsiębiorstwa,
- utrzymania odpowiedniego poziomu jakości funkcjonowania przedsiębiorstwa,
- zapewniania odpowiedniej jakości obsługi odbiorców, w tym dostarczanie odbiorcom jakościowych wyrobów w gotowej lub przetworzonej formie – zgodnie ze zdefiniowanymi przez odbiorców wymaganiami.

Powiązania między trzema wyróżnionymi fazami przedstawia poniższy schemat.

Rysunek 2

**Fazy procesu konstruowania jakości sprzedaży
w badanej firmie handlowej**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych

Wyeksponowany powyżej proces konstruowania jakości sprzedaży dyrektor zarządzający badanego przedsiębiorstwa opisuje w następujących słowach: (...) *Jesteśmy firmą handlową i tak w zasadzie mówiąc o jakości, czyli o systemie zarządzania jakością, my nie rozumiemy tego, że produkty sprzedawane, czyli wyroby hutnicze, są, posiadają tę jakość, bo my też po-*

Jacek Mianowski

siadamy, ale za tą jakość wyrobów odpowiadają producenci tych wyrobów. My jako firma handlowa, pośrednicząca w sprzedaży pomiędzy hutą a klientem odpowiadamy za jakość tej sprzedaży, czyli my to rozumiemy w ten sposób, że klient kupuje u nas nie dlatego, że tylko u nas dostanie ten kątownik, bo on go może dostać w innych firmach handlowych, ale kupuje dlatego, że produkt, jaki my mu dajemy, czas realizacji, przejmowanie jego problemów, kłopotów związanych z tą transakcją na siebie, no jest lepsza niż gdzie indziej (Dyr. zarz., wyw. nr 4: 3).

Konstruując jakość obsługi odbiorców pracownicy i menedżerowie sprawdzają, jak dane kulturowe przedsiębiorstwa (np. zasoby organizacyjne, czas obsługi) przedstawiają się odbiorcom i na podstawie uzyskanych informacji interpretują ich wymagania. Problem odpowiedzialnej sprzedaży obiektywizuje się więc w formie obsługi odbiorców. Staje się on w relacji do odbiorcy problemem praktycznym i obiektywnym oraz jest próbą uszczegółowienia i zastosowania ogólnych norm Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej (*International Organization for Standardization*, np. ISO 9001), zasad Kodeksu Etyki oraz estetycznych wartości promowanych przez decydena.

Pracownicy firmy nadają odbiorcom produktów i usług wysoką wagę aksjologiczną, dlatego w badanej firmie dąży się do kompleksowej obsługi odbiorców w sferze etycznej, interakcyjnej i komunikacyjnej. System wartości i norm organizacyjnych przedsiębiorstwa ma integrować wzajemne relacje pracowników przedsiębiorstwa i relacje z osobami spoza organizacji gospodarczej, ponieważ zakłada się, że obie formy relacji mogą się dodatkowo lub ujemnie warunkować. Obsługując użytkowników zewnętrznych pracownicy biorą pod uwagę ich doświadczenia. Ze względu na to użytkownicy stają się dla pracowników i menedżerów głównymi obiektami do zdefiniowania w sferze poznawczej, komunikacyjnej i w zakresie podejmowanych działań.

W aspekcie przedmiotowym jakość działania przedsiębiorczego mierzy się jakością wyrobu a w aspekcie podmiotowym jakość ta zależy od tego, w jaki sposób pracownicy szeregowi i kadra zarządcza firmy stosują ogólne normy ISO, zasady Kodeksu Etyki i estetyczne wartości promowane przez prezesa. W układach międzyorganizacyjnych, w ramach relacji między przedsiębiorstwami miarą jakości jest rzetelna i trafna weryfikacja partnerów kooperacji pod względem finansowym i podejmowanie transakcji handlowych z partnerami o sprawdzonej reputacji kupieckiej.

Ogólnie biorąc, w badanej firmie handlowej jakość funkcjonowania przedsiębiorstwa jest wypadkową spójnego łączenia działań wewnątrz i zewnątrz-organizacyjnych.

Zakończenie

Transformacja systemu wartości pracy w Polsce odbywa się w ramach przejścia od ładu monocentrycznego do policentrycznego (Ossowski 2001: 58 – 62). Uczestnicy tego procesu, np. menedżerowie polskich instytucji, firm i przedsiębiorstw w sektorze prywatnym i publicznym poszukują podstaw i wzorów działań społecznych dla nowego, porządku społeczno – gospodarczego. Konstruując zbiór wartości kultury pracy doceniają oni również rozwój w wymiarze aksjologicznym i nadają kompleksowej jakości działań organizacyjnych ważność aksjologiczną. Wartość jakości dóbr i usług staje się więc pożądana i użyteczna w systemach wartości kultury organizacyjnej w obu sektorach w powiązaniu z innymi wartościami tych systemów wartości (Znaniecki 2008: 73).

Interpretacyjna analiza właściwości społecznego wytwarzania dóbr i usług zrekonstruowana z perspektywy osób zarządzających jakością w wybranych do badań firmach – pozwoliła zidentyfikować obszary konstruowania jakości i ustalić, jakie działania organizacyjne i w jaki sposób służą odbiorcom dóbr i usług badanych firm. Koncepcja wartości społecznych F. Znanieckiego pozwoliła określić stopień ważności aksjologicznej odbiorców dóbr i usług w kulturze organizacyjnej wybranych instytucji i możliwości zastosowania tej koncepcji w praktyce.

Bibliografia:

1. Arendt H., 2000, *Kondycja ludzka*, Aletheia, Warszawa.
2. Bell D., 1994, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
3. Blikle J. A., 2014, *Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu*. <http://www.moznainaczej.com.pl/Download/DoktrynaJakosci/DoktrynaJakosci.pdf> (dostęp 31.01.2015)
4. Deming W. E., 2000, *The New Economics for Industry, Government and Education*, MIT Press, Cambridge.
5. Dewey J., 1938, *Filozofia a cywilizacja*. Wydawnictwo J. Przeworskiego, Warszawa.
6. Giddens A. i P. W. Sutton, 2012, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
7. Grint K., 2005, *The Sociology of Work*, Polity, Cambridge.
8. Hałas E., 1991, *Znaczenia i wartości społeczne. O socjologii Floriana Znanieckiego*, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
9. Hałas E., 2006, *Interakcjonizm symboliczny. Społeczny kontekst znaczeń*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Jacek Mianowski

10. Hałas E., 2007, *Symbole i społeczeństwo: szkice z socjologii interpretacyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
11. Hamrol A. i W. Mantura, 2004, *Zarządzanie jakością. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Poznań.
12. Inglehart R., M. Basanez, J. Diaz – Medrano, L. Halman i R. Luijckx (red.), 2004, *Human Beliefs and Values. A Cross – Cultural Sourcebook Based on the 1999 – 2002 Values Surveys*, Siglo Veintiuno Editores, Mexico.
13. Kotarbiński T., 1982, *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
14. Kozek W., 2000, *Praca* [w:] *Encyklopedia Socjologii*, t. 3, Oficyna Naukowa, Warszawa.
15. Lash S. i J. Urry, 1987, *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
16. Marody M. i A. Giza – Poleszczuk, 2004, *Przemiany pracy* [w:] *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Scholar, Warszawa.
17. Marody M. i M. Lewicki, 2010, *Przemiany ideologii pracy* [w:] M. Marody i J. Kochanowicz (red.), *Kultura i gospodarka*, Scholar, Warszawa.
18. Offe C., 1984, *Contradictions of the Welfare State*, Hutchinson, London.
19. Radder L. i L. Louw, 1999, *Mass Customization and Mass Production*. „The TQM Magazine”. Vol. 11.
20. Sennett R., 2005, *The Culture of Work* [w:] C. Calhoun, Ch. Rojek i B. Turner (eds.), *The Sage Handbook of Sociology*, Routledge, London.
21. Sennett R., 2006, *The Culture of the New Capitalism*, Yale University Press, New Haven&London.
22. Sennett R., 2008, *The Craftsman*, Penguin Allen Lane, New Haven&London.
23. Wasilewski L., 1998, *Europejski kontekst zarządzania jakością*, ORGMASZ, Warszawa.
24. Weber M., 2010, *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*, Aletheia, Warszawa.
25. Ziółkowski M., 1999, *O imitacyjnej modernizacji społeczeństwa polskiego* [w:] P. Sztompka (red.), *Imponderabilia wielkiej zmiany: mentalność, wartości i więzi czasów Transformacji*, PWN, Warszawa – Kraków.
26. Znaniecki F., 2008, *Metoda socjologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
27. Zymonik J., 1998, *Kryteria samooceny przedsiębiorstw w konkursach nagród jakości*. „Przegląd Organizacji”, nr 4.

Applying the Assumptions of Richard Sennett's *Ethic of Good Work* and Florian Znaniecki's *Axiological Other* in the Organizational Culture in Poland

Summary

We can identify opposite and complementary values in the organizational culture of the Polish companies. The aim of organizational actions is, for instance, to increase flexibility of organizational structure, organization of the production process and working time. There is also the tendency to construct total quality of products and service. Striving towards flexibility shapes self which is fluent in changes and helps to create inclusive relations. However, it also disrupts the continuity of social relationships and hampers the cooperation of economic partners. Striving towards constructing of total quality implies continual improvement process of business cooperation. There is a need for balancing the flexibility of structures and processes and the total quality of products and services. It seems that such values can be offset by re-defining the axiological importance of total quality of products and services. In an epistemological context it can imply understanding of work as desire to do something well for its own sake (R. Sennett). From axiological point of view it can mean the construction of the relationships according to conception axiological other (F. Znaniecki). The laureates of the prize of quality demonstrate what are the possibilities of applying such assumptions.

Key words: culture of work, organizational culture, craftsmanship, social values.

Slaviana Holc

Szkoła Nauk Społecznych

Polska Akademia Nauk w Warszawie

Instytut Filozofii i Socjologii

e-mail: slaviana.holc@gmail.com

Etyczny wymiar produkcji partnerskiej w społeczeństwie informacyjnym

Abstrakt

Społeczna produkcja partnerska to ponowoczesny model produkcji informacji i kultury, oparty na współpracy, dzieleniu się oraz na pozarynkowych wartościach pracy. Jako współczesny model biznesowy wykracza on poza ramy sektora informatycznego, restrukturyzując zasady działania sektora ekonomicznego, jednocześnie koegzystować z klasycznymi modelami ekonomicznymi. Typowym przykładem tego typu produkcji jest tworzenie wolnego oprogramowania i oprogramowania open source.

Słowa kluczowe: produkcja partnerska, *open source*, etyka komputerowa, współczesne technologie, prawo cyfrowe.

Wprowadzenie

Globalny proces informatyzacji i usieciowienia społeczeństwa przyczynia się do powstania nowych wzorców społeczno-ekonomicznych i kulturowych, które są nośnikami nowych interpretacji, problemów czy dylematów etycznych. Szybkie tempo rozwoju technologii teleinformatycznych, adaptowane przez różne działalności społeczne, determinuje rozpowszechnienie się „ducha kapitalizmu informacyjnego” i rozwoju społeczeństwa informacyjnego.

W pojęciu „społeczeństwo informacyjne” syntezywane są idee zawarte w koncepcjach zmiany społecznej - Bella, Ginzberga, Castellsa, Naisbitta i Masudo oryginalnie wywodzi się z Japonii (jap. *Johoka Shakai*). Na początku „społeczeństwem informacyjnym” określano programy rozwoju nowych gałęzi gospodarki, jak np. przemysł elektroniczny i komputerowy. Na temat społeczeństwa informacyjnego napisano już tak wiele, że metodyczne przedstawienie tej koncepcji wymaga opracowania odrębnego artykułu. Jako uniwersalną definicję „społeczeństwa informacyjnego” przyjmuje się rodzaj uzależnienia rozwoju społeczno-gospodarczego od informacji oraz zdolność wykorzystania cyfrowych technologii w taki sposób, że wypierają, oparty na

surowcach naturalnych, transporcie i kapitale, model produkcji przemysłowej.

W niniejszym artykule wyjaśnię, w jaki sposób innowacje technologiczne, będąc repliką technologiczną stosunków społecznych, zdobywają życie społeczne i zostają z powrotem wpuszczane w ciągły obieg innowacji społecznych. W przypadkach kiedy ów społeczny obieg nie jest poszerzony o wymiar etyczny, układ staje się toksyczny. Innymi słowy, gdzie jest punkt graniczny między dążeniem do ciągłego udoskonalenia produktów i wynalazków informatycznych, a namysłem etycznym nad sposobami ich istnienia i zastosowania?

1. Czy cień Pandory może wspierać kunszt Hefajstosa?

Regulacje zewnętrzne – różne próby ukierunkowania i stawianie ograniczeń wobec innowacji informatycznych nie dają zadowalających rezultatów końcowych. Współczesne technologie tworzone są i rozwijane w środowisku sieciowym, a sieć to system dynamiczny. Logika sieciowa, tak samo jak i działania oparte na tej logice, charakteryzują się szybkością i elastycznością generowania nowych rozwiązań, opartych o nieograniczone zasoby inteligencji zbiorowej, która z drugiej strony współtworzy sieć i „dobro informacyjne”. Dobro informacyjne, według definicji Yochai Benklera, to „skoordynowany skutek działań licznej grupy różnych jednostek i organizacji, kierujących się w tych działaniach różnymi motywami – zarówno rynkowymi, jak i pozarynkowymi, państwowymi i niepaństwowymi” (Benkler 2006: 22).

Etyczny aspekt współczesnej produkcji informatycznej zawarty jest w dążeniu do doskonalenia produktów poprzez minimalizację błędów (w systemach informatycznych) - i w ten sposób do minimalizacji ryzyka społecznego, generowany przez współczesny postęp technologiczny. Całościowa analiza tego wymiaru powinna przebiegać dwupoziomowo:

- na skali zawodu: analiza etycznego wymiaru zawodu informatyka jako nowa interpretacja zagadnień etyki zawodowej, socjologii moralności i nowo powstałej dziedziny etyki komputerowej;
- w obszarze społeczno-gospodarczym: analiza współczesnych mechanizmów produkcji informatycznej, które w sposób organiczny uwzględniają wymiar etyczny i kierują się zasadą odpowiedzialności (Jonas 1996). W niniejszym artykule moje spostrzeżenia badawcze ograniczę do ostatniego obszaru.

Rola technologii nie ogranicza się, jak dotąd, do zewnętrznej funkcji narzędzia, które usprawnia działanie ludzkie w konkretnych celach. Technologia zajmuje pozycję czynnego eksperymentatora, zwielokrotniając jednocześnie potęgę ludzkiego działania i możliwości. W związku z tym, twierdzi Hans Jonas, odpowiedzialność stanowi korelat mocy (działania) i musi być

współmierna z zakresem tej mocy i jej wykorzystania. Z drugiej strony, zmiana natury ludzkiego działania wywołuje zmiany w etyce, która miała, jak dotąd, orientację antropocentryczną i była związana ze stosunkami międzyludzkimi „tu i teraz”.

Aby przystąpić do wyczerpującej odpowiedzi niezbędne jest wyjaśnienie determinującego związku technologii i społeczeństwa, istoty produkcji partnerskiej oraz tradycji kultury hakerskiej. Współczesnym technologiom nadal nie przyznaje się w pełni aktywnego udziału w strukturach informacyjno-komunikacyjnych oraz w sposobie tworzenia ponowoczesnej rzeczywistości społecznej. Skutkiem i przejawem tego „częściowego” uwzględnienia podmiotowości są próby podporządkowania i bezrefleksyjnego uszeregowania współczesnych technologii w ramach dotychczasowej mozaiki społecznej oraz próba interpretacji nowych zjawisk społeczno-technologicznych w prawno-normatywnych kategoriach nowoczesności klasycznej. Podobna aksjologicznie neutralna postawa wobec technologii informatycznych wywodzi się z tradycji industrializmu, gdy technologie były przede wszystkim narzędziem pracy, komunikacji i rozwoju. W czasach modernizacji refleksyjnej dochodzi do *hybrydyzacji* (w sensie przenikania) struktur informacyjno-komunikacyjnych i społecznych. Skutkiem tego procesu jest aktywna pozycja technologii informatycznych w organizacji życia społecznego. Można stanowczo stwierdzić, że technologie są obdarzone życiem społecznym. Takie twierdzenie ułatwia rozstrzygnięcie dylematu podwójnego determinizmu między technologią a społeczeństwem. Polega on na określeniu determinanty w procesie wytwarzania i zastosowania w działalności społecznej wynalazków technologicznych. Czy znalezienie maszyny parowej przyczyniło się do rozkwitu społeczeństwa przemysłowego, czy powstanie podobnych innowacji jest skutkiem rosnących potrzeb rozpędzającego się uprzemysłowienia społeczeństwa? W literaturze przedmiotu ten model sprzężeniowy jest porównywany dość często z tautologią. Według Edwina Bendyka (Bendyk 2011:10) punktem wyjściowym jest aksjomat, że każda technologia, jako produkt aktywności konkretnego społeczeństwa, wyraża wartości i relacje władzy w tym społeczeństwie obowiązujące. Oznacza to, że Technologia wychodzi poza ramy definiujące je jako narzędzie i nabiera bardziej postaci bytu, podmiotu lub aktora społecznego. *Technologie są wytworem społecznym, a wytwory społeczne są uwarunkowane kulturowo. Internet nie jest wyjątkiem od tej reguły. Ukształtowała go kultura jego twórców, którzy byli zarazem jego pierwszymi użytkownikami* (Castells 2003: 47).

Zasada podwójnego determinizmu między technologią a społeczeństwem nie jest automatyczna, ponieważ decydującą rolę w tym, jakie wynalazki znajdą zastosowanie, odgrywa wyłącznie społeczeństwo. W ten sposób uruchamiana jest żywotność społeczna wybranego rozwiązania technologicz-

nego, które poprzez sposoby zastosowania i swój „bagaż kulturowy” modyfikuje „tkankę” społeczną. Z drugiej strony, nie można przewidzieć, która technologia znajdzie społecznie zastosowanie, uznanie i dzięki nim będzie „zaktywizowane” jej życie społeczne. Niebezpieczeństwo kryje się we współczesnej postępowości, która nie może być dalej mierzona tylko kategoriami *udoskonalania* narzędzi i rozwiązań informatycznych. Nowoczesny postęp technologiczny powinien być definiowany w stosunku do takiego wymiaru życia społecznego, dzięki któremu będzie możliwe szacowanie i szanowanie skutków ubocznych owego postępu. Na tym polega poziom aksjologiczny rozwoju technologii i podejście analityczne nie jak do narzędzi, a do wytworów podmiotów społecznych.

Podwójny determinizm uruchamia wspólnie dwa podstawowe procesy – uspołeczniania technologii i „algorytmizację” niektórych obszarów życia społecznego. W pierwszym przypadku technologia replikuje wzory i modele stosunków społecznych, a w drugim stosunki społeczne są organizowane względem proponowanych możliwości - używanych narzędzi informatycznych. Nie technologia kopiuje wzorce i modele z życia, a ludzie postępują, organizują swój czas lub nawet „myślą” w kategoriach skrótów, nawyków czy przyzwyczajęń, zaczerpniętych z Internetu. W ten sposób przyczyniają się do multiplikacji informatycznych rozwiązań w życiu codziennym i w ten sposób przydają im żywotności społecznej.

Gdy już jednak takie rozwiązanie jak wyszukiwarka Google upowszechni się, zaczyna ona odgrywać determinujący wpływ na sposób, w jaki jej użytkownicy korzystają z informacji. Siła tego oddziaływania jest tak duża, że znany badacz technologii teleinformatycznych przekonuje na łamach „Atlantic”, że Google przekształca internautów w głupków (Bendyk 2011: 12). Technologie społeczne to taki rodzaj współczesnych technologii informatycznych, które stają się coraz bardziej „otwarte” nie tylko dla zastosowania, używania, ale i modyfikowania przez coraz szerszą rzeszę użytkowników o różnym stopniu zaawansowania wiedzy. W związku z tym kolonizują coraz więcej obszarów życia społecznego i prywatnego. Ta nowa generacja technologii informatycznych i Internetu została nazwana w 2004r. na konferencji O'Reilly Media – WEB 2.0. Termin głęboko się zakorzenił w środowiskach, związanych z informatyką. Według definicji w Web 2.0.: *chodzi o wykorzystanie efektu sieci i zbiorowej inteligencji użytkowników do budowania aplikacji, które dosłownie stają się lepsze, im więcej ludzi ich używa, ponieważ gdy ludzie spotykają się w sieci, ich działania są raczej mnożone przez siebie niż dodawane* (Shuen 2009: 1-17). Nowy model biznesowy Web 2.0 jest porównywany z rewolucją biznesową, ponieważ nie uzależnia rozwoju i innowacji technologicznej od *venture capital*, jak to się odbywało w poprzednim Web 1.0. okresie, a zakłada wykorzystanie internetu *jako platformę*

i próbę zrozumienia reguł sukcesu na tej nowej platformie. Najważniejszą z tych reguł jest: Tworzyć aplikacje, które wykorzystają efekt sieci, by działać tym lepiej, im więcej ludzi ich używa (Shuen 2009: 1-17) oraz Nie twórz aplikacji. Twórz okazje do interakcji. To również nowe podejście do współpracy oraz współdzielenia zasobów online i offline (Shuen 2009: 1-17).

Web 2.0 przyspiesza działanie efektów sieciowych dzięki użytkownikom, którzy nie są już ograniczeni tym, ile mogą znaleźć, zobaczyć lub pobrać z sieci, ale raczej tym, ile mogą zarobić, wykorzystać, połączyć, zremiksować, dodać, zmienić i dostosować do własnych potrzeb. Z tej możliwości wyrażania siebie korzysta biznes i inni użytkownicy, nie tylko sami twórcy. Według M. Castellsa (...) *tym co cechuje obecną rewolucję techniczną nie jest centralna rola wiedzy i informacji, lecz zastosowanie takiej wiedzy i informacji do generowania wiedzy oraz urządzeń do przetwarzania/komunikowania informacji, sprzęgnięte w kumulatywne, zwrotne oddziaływanie między innowacją i jej użyciem (Castells 2007: 79), a celem jest, zgodnie z paradygmatem refleksyjności, wytwarzanie uczących się struktur.*

Zgodnie z zasadą podwójnego determinizmu częścią składową, wynikiem i jednocześnie budulcem gospodarki społeczeństwa informacyjnego jest model produkcji partnerskiej. Społeczna produkcja partnerska (Benkler 2008), to ponowoczesny model produkcji informacji, kultury i wiedzy, oparty na współpracy, dzieleniu się oraz na pozarynkowych wartościach pracy. Ten nowy sposób produkcji powstał w samym centrum najbardziej zaawansowanych technologicznie i usieciowionych gospodarek świata, ponieważ jest proporcjonalnie związany z postępem informatycznym. Rozpowszechnienie tego modelu staje się możliwe przez uniezależnienie produkcji wiedzy, informacji i kultury od wysokich nakładów kapitału fizycznego, niezbędnego w erze industrializmu. Dziś wystarczy dobre łącze internetowe, sieć i coraz bardziej taniejący sprzęt. Paradoksalnie, okres euforii rozkwitu e-kapitalizmu informacyjnego (lata 1995-2000), tak zwana epoka dot-comów, stworzyła infrastrukturę rozwoju produkcji partnerskiej w masowej skali. Dziedzictwem z epoki kapitalizmu industrialnego jest to, że sprzęt elektroniczny, łącza internetowe i generalnie Sieć stały się częścią tkanki społecznej późnej nowoczesności. Oznacza to uwolnienie kapitału ludzkiego – kreatywności, innowacyjności od ograniczeń związanych z koniecznością posiadania wysokiego kapitału pierwotnego fizycznego, finansowego (np. fabryki, drukarni, specjalnie wyposażonego warsztatu) do uruchomienia produkcji lub świadczenie różnego rodzaju usług. To mechanizm, przy którym produkcja partnerska oparta jest na „uczących się sieciach” - na nieograniczonej liczbie ludzi zrzeszonych poprzez współpracę w rozmaitych wspólnotach profesjonalnych lub amatorskich, ale wytwarzających informacje, wiedzę, kulturę, oprogramowania. W ten sposób innowacja generowana jest przez użytkow-

ników, oddolnie. Ich motywacja do pracy ma raczej charakter „pozarynkowy”, a ten fakt przekłada się na niewłasnościowy stosunek do owoców swojej pracy. Organizacja produkcji partnerskiej jest innowacją społeczną *per se*, która chroni (poprzez sformalizowane systemy licencyjne) i tworzy innowacje profesjonalne (technologiczne, ekonomiczne itd.). Właśnie na niewłasnościowej ochronie innowacyjności „napędzanej przez użytkowników”, sformalizowaniu sposobów dzielenia się dorobkiem i samokontroli polega etyczny wymiar produkcji partnerskiej. Kontrolę nad przestrzeganiem formalnych praw licencyjnych sprawuje sama wspólnota. Typowym przykładem tego typu działań jest tworzenie wolnego oprogramowania i ruch *open source*.

Open Source to ruch społeczny, globalna wspólnota profesjonalna programistów, która została stworzona w 1997 roku przez organizację Open Source Initiative i. ma na celu tworzenie oprogramowań z kodem otwartym co umożliwia modyfikacje oprogramowania przez wielu programistów, a przez to udoskonalenie produktu i najważniejsze: naprawianie i redukcja błędów. Ruch Open source jest odłamem ruchu Free Software (wolne oprogramowanie), którego celem jest istnienie swobodnego dostępu do oprogramowania dla wszystkich jego uczestników. Różnica między tymi ruchami polega na podejściu do kwestii zastrzegania praw autorskich oprogramowania. Free Software Foundation uważa, że takie postępowanie jest niegodne prawdziwego programisty i wręcz nieetyczne. Dla Open Source Initiative decyzja o otwarciu kodu źródłowego powinna należeć do twórcy oprogramowania. Idea wolnego oprogramowania zapewnia swoim użytkownikom prawo do legalnego oraz darmowego uruchamiania, kopiowania, rozpowszechniania, analizowania, modyfikacji oraz ulepszania i rozbudowy istniejących produktów. Open Source ma wiele do zaoferowania światu biznesu. Jego główne zalety to: niezawodność, szybkość rozwoju oprogramowania, zmniejszenie kosztów ogólnych, niezależność od usługodawcy, darmowa aktualizacja. Współczesne oblicze ruchu zawdzięczamy fińskiemu programiście Linusowi Torvaldsowi, który w 1991 opublikował w sieci jądro systemu operacyjnego Linux do dalszego opracowywania. Bardzo szybko Linux stał się rozległym, złożonym projektem, w którym dobrowolnie brali udział programiści z całego świata. Taka bazarowa (Eric Raymond) organizacja pracy staje się możliwa poprzez fakt, że kod źródłowy oprogramowania jest otwarty i dostępny. Oznacza to, że każdy programista, który chce go odczytać, modyfikować, uczyć się go, udoskonalać lub eksperymentować, ma swobodny dostęp i ma do tego prawo.

Największą jednak innowacją, jaką ruch Open source wniósł, nie ma bynajmniej charakteru technicznego, a społeczny: to model open source rozwoju oprogramowania, który w przypadku Linuxa został zastosowany w najszerszym możliwym zakresie. Pełnowartościowy model open source naśladu-

je model naukowy - zaczyna się od jednostki, która rozpoznaje jakiś problem i publikuje jego pierwsze (swoje własne) rozwiązanie. Ci, których problem również interesuje, przyłączają się do pracy. Otwartość tego modelu oznacza, że każdy ma prawo za darmo używać, sprawdzać i rozwijać dane rozwiązanie, co jest możliwe tylko wtedy, gdy opublikowany jest jego kod źródłowy. Otwartość pociąga za sobą także zobowiązanie każdego, kto dane rozwiązanie współtworzy, do zachowania owoców swej pracy w stanie równie wolnym (na tym polega idea tzw. *copyleft* - wszystkie prawa uchylone (Castells, Himanen 2009: 88). Z tym, że współpraca nie jest stymulowana ani sygnałami rynkowymi, ani sterowana danym kierownictwem. To jest „produkcja partnerska oparta na wspólnocie”. Wspólnota oznacza określoną formę instytucjonalną kształtowania praw dostępu do zasobów, używania ich i kontrolowania (Benkler 2008: 76).

2. Prototypem sieciowego modelu jest kultura hakerska

Wbrew potocznemu rozumowaniu *hacker* to nie komputerowy kryminalista, a (...) *społeczność, wspólnota kulturowa, złożona z doświadczonych programistów i ekspertów w dziedzinie sieci komputerowych, której historia sięga czasów pierwszych minikomputerów pracujących pod systemami operacyjnymi z podziałem czasu i pierwszych eksperymentów z ARPAN-etem* (Catsells 2003: 52-53).

Hakerzy to *Twórcy Internetu*. Wywodzą się ze środowisk akademickich matematyków, logików, inżynierów. Odziedziczyli dorobek kryptologów, kryptografów, matematyków oraz osiągnięcia techniczne II wojny światowej. Technologie komputerowe przyciągały wtedy najbardziej awangardowe, niepokorne umysły świata. Podstawowe wartości hackerskie to: wolność – tworzenia, korzystania z wiedzy, wiara w postęp technologiczny, dążenie do tworzenia wspólnoty i poczucie wspólnotowości, chronienie i wręcz bronienie otwartości dostępu kodu oprogramowania. W ten sposób, poprzez rozwój produkcji partnerskiej w społeczeństwie informacyjnym dokonuje się transmisja i urzeczywistnienie dorobku i wartości kultury hackerskiej poza granicami dziedzin technologicznych na poziom ogólnospołeczny, globalny. Do klasyki dorobku kultury hackerskiej należą: stworzenie Internetu, systemy operacyjne UNIX i Linux, strony www (odpowiedni protokół TCP/IP), języki do programowania Lips, Perl, Python, Android - system operacyjny z rodziny Linux dla urządzeń mobilnych i wiele innych.

Jedną z największych profesjonalnych globalnych i wirtualnych wspólnot informatyków to Sourceforge community, która zespala deweloperów jądra Linux. W latach 2005-2013 około 10 000 indywidualnych deweloperów zatrudnionych w ponad 1000 różnych korporacji aktywnie pracowało nad jądrem systemu operacyjnego Linux. 3,738 deweloperów indywidualnych,

reprezentujących 536 korporacji wprowadziło 92,000 modyfikacyjnych poprawek jądra systemu Linux w okresie 2012-2013r. Brak jest, natomiast, dokładnych danych odnośnie liczby indywidualnych deweloperów, którzy nie są kojarzeni z żadną korporacją. Ranking pierwszych (top) 30 deweloperów wskazuje, że od poprawki jądra Linux 2.6.11 (2005) wykonali oni ponad 18proc. całej pracy nad udoskonalenia jądra Linux. (2005 -2013). Tabela 1. odzwierciedla ruch na stronie wspólnoty, który wskazuje na intensywność pracy poprzez liczbę: uczestników, aktywnych projektów, liczbę ściągnięć fragmentów kodu systemu operacyjnego do naprawy.

Tabela 1**Aktywność profesjonalnej wspólnoty Sourceforge**

Wspólnota Sourceforge	
1.10.2012	1.11.2014
3.4 mln developers	(brak danych)
Ponad 324,000 aktywnych projektów open source	Ponad 430,000 aktywnych projektów open source
36 mln klientów oprogramowań lub rozwiązań serwerowych	- 41.8 mln klientów oprogramowań lub rozwiązań serwerowych, korzystających z dyktorii ogólnej - 3.7 mln zarejestrowanych użytkowników
Ponad 4,000,000 ściągnięć dziennie	Ponad 4,800,000 ściągnięć dziennie
326 błędów (bugs) naprawiane dziennie	1 414 błędów (bugs) naprawiane dziennie

Źródło: <http://sourceforge.net/about>, (data wyświetlenia: 25.02.2015)

W tabeli 2 można prześledzić narastającą dynamikę wspólnej pracy poprzez wzrastającą ilość modyfikowanych plików i linii kodu źródłowego w celu naprawy lub udoskonalenia. Niesamowite jest tempo publikowania każdego następnego wydania jądra systemu operacyjnego Linux. Można to porównać z wielkością pracy niezbędnej do wydania nowej wersji systemu operacyjnego. Różnica między ilością zmodyfikowanych plików, linii i indywidualnych zmian nie jest merytorycznie istotna. Można je porównać do konstrukcji tekstu i odpowiednio to by oznaczało: grupowo naniesione zmiany w wierszach, akapitach i rozdziałach. A publikowanie następnego jądra systemu upodobnić można do wydania następnych, doskonalszych

tomów przykładowej serii książkowej. Wśród autorów są tak indywidualni uczestnicy (developerzy), jak i firmy, a organizacja uczestnictwa i pracy jest oddolna.

Tabela 2

Dynamika wspólnej pracy

Wersja jądra Linux	Rozmiar modyfikacji		Data wydania poprawki	Ilość dni na poprawki	Indywidualne zmiany (patches)		Kto dokonuje naprawy?	
	Ilość plików	Ilość linii			Zmiany	Zmiany/godzinę	Developerzy	Firmy
3.0	36,788	14,651,135	2011-07-21	64	9,153	5.96	1,131	191
3.1	37,095	14,776,002	2011-10-24	95	8,693	1.03.1981	1,168	189
3.2	37,626	15,004,006	2011-12-31	68	11,780	6.88	1,316	231
3.3	38,091	15,171,607	2012-03-18	74	10,550	5.94	1,247	233
3.4	38,573	15,389,393	2012-05-20	63	10,889	7.20	1,286	245
3.5	39,101	15,601,911	2012-07-21	62	10,957	7.36	1,195	242
3.6	39,738	15,873,569	2012-09-30	71	10,247	6.01	1,224	298
3.7	40,912	16,197,233	2012-12-10	71	11,990	7.04	1,280	228
3.8	41,532	16,422,416	2013-02-18	70	12,394	7.38	1,258	241
3.9	42,435	16,692,421	2013-04-28	69	11,910	1.07.2019	1,388	263
3.10	43,029	16,961,031	2013-06-30	63	13,367	9.02	1,392	243

Źródło: Linux Foundation, <http://www.linuxfoundation.org/>, (data wyświetlenia: 25.02.2015)

Jak łatwo można zaobserwować, w tabelach 2 i 3 od 2011 r. wykładniczo wzrasta liczebność deweloperów, a co ciekawe - firm, zaangażowanych w rozwój jądra systemu operacyjnego Linux. Z czego wynika wzrost zainteresowania?

Po pierwsze, okres rozkwitu przemysłu informatycznego (lata 1995-2000) stworzył bazę, infrastrukturę, odpowiednie środowisko do rozpowszechniania i rozwoju produkcji partnerskiej. Paradoks polega na tym, że świat biznesu „przewłaszczając” i adaptując wynalazki technologiczne, „popędzając” ich udoskonalanie w celach komercyjnych, postawił przed sobą

także olbrzymie wyzwanie biznesowe. W świecie korporacyjnym oprogramowania i produkty informatyczne tworzone są w zespołach nie tyle zamkniętych o ile zasób i liczebność ich uczestników jest ograniczona. Staje się to podstawową przyczyną tego, że świat korporacji informatycznych nie nadąża za innowacyjnością i szybkością zmian sektora produkcji partnerskiej. Sektor ten staje się poważnym graczem na rynku informatycznym. Jak było wskazane powyżej, etyczny aspekt współczesnej produkcji informatycznej zawarty jest w dążeniu do doskonalenia produktów informatycznych poprzez minimalizację zawartych w nich błędów. Właśnie minimalizacja błędów i doskonalenie oprogramowania daje maksymalne skutki w warunkach rozległej wspólnoty profesjonalnej, gdzie uczestniczy nieograniczona z góry liczba programistów z całego świata, testując i naprawiając błędy, udoskonalając produkt. To jest podstawowy powód włączenia dużych spółek informatycznych do sektora open source. Ich formy uczestnictwa są różne:

- bezpośrednie finansowanie konkretnych projektów open source,
- zorganizowanie w firmach odrębnych działów, zajmujących się produkcją open source,
- stymulowanie zatrudnionych pracowników do uczestnictwa w różnych inicjatywach i społecznościach open source w celu nabywania umiejętności lub znalezienia rozwiązania danego problemu programistycznego.

Nawet największy przeciwnik, antagonistą ruchu open source – firma Microsoft, została zmuszona przez panujące warunki w sektorze informatycznym do zorganizowania własnego działu open source i generalnie do rozpoczęcia produkcji open source.

Tabela 3

Wzrost uczestników open source

Wersja jądra Linux	2009		Wersja jądra Linux	2013	
	Developerzy	Firmy		Developerzy	Firmy
2.6.14	553	90	3.3	1,247	233
2.6.15	612	108	3.4	1,286	245
2.6.16	709	111	3.5	1,195	242
2.6.17	726	120	3.6	1,224	298
2.6.18	815	133	3.7	1,280	228
2.6.19	801	128	3.8	1,258	241
2.6.20	673	138	3.9	1,388	263

2.6.21	767	143	3.10	1,392	243
2.6.22	870	180			
2.6.23	912	181			
2.6.25	1,123	228			
2.6.26	1,027	203			
2.6.27	1,021	188			
2.6.28	1,075	213			
2.6.29	1,180	230			
2.6.30	1,150	24			

Źródło: Linux Foundation, <http://www.linuxfoundation.org/>, (data wyświetlenia: 25.02.2015)

W tabeli 4 wytypowane są spółki informatyczne, które biorą czynny udział w sektorze open source, konkretnie związanym z systemem operacyjnym Linux. Ciekawość wzbudza nie tylko wzrostowa tendencja uczestnictwa, ale również fakt, że do sektora open source dołączają się znane, globalne korporacje informatyczne jak HP, Oracle, IBM. Sponsorując pracę open source znajdują rozwiązania lub udoskonalenia dla proponowanych systemów informatycznych. Tendencja ta jest wyraźną wskazówką, że zamknięty system informatyczny nie jest w stanie konkurować z innowacyjnością i szybkością rozległej pracy sieciowej środowiska open source.

Tabela 4

Sponsorowanie pracy open source. Kto sponsoruje pracę?

Firma	Ilość modyfikacji		Total	
	2013	2009	2013	2009
None	12,550	13,850	13.6 %	21.1%
Red Hat	9,483	7,897	10.2 %	12.00 %
Intel	8,108	3,923	8.8 %	6.00 %
Texas Instruments	3,814	-	4.1 %	-
SUSE	3,212	-	3.5 %	-
Unknown	3,032	2,765	3.3 %	4.2 %
IBM	2,858	4,150	3.1%	6,.30%

Samsung	2,415	-	2.6 %	-
Google	2,255	512	2.4 %	0.8 %
Consultants	1,529	1,480	1.7 %	2.3 %
Oracle	1,248	2,003	1.3 %	3.1%
Broadcom	1,205	-	1.3 %	-
Ingics Technology	1,075	-	1.2 %	-
Renesas Electronics	1,010	884	1.1%	1.3 %
Cisco	871	-	0.9 %	-
The Linux Foundation	840	-	0.9 %	-
Academics	831	992	0.9 %	1.5 %
AMD	820	552	0.9 %	0.8 %
NetApp	707	-	0.8 %	-
Fujitsu	694	1,007	0.7 %	1.5 %
Parallels	684	1,142	0.7 %	1.7 %
ARM	664	-	0.7%	-
Nokia	-	549	-	0.8 %
HP	-	628	-	1.0 %

Źródło: Linux Foundation, <http://www.linuxfoundation.org/>, (data wyświetlenia: 25.02.2015)

Sukces modelu open source polega, jak wspomniano wcześniej, na otwartości praktyk hakerskich, na tym że w każdym momencie dowolny programista lub pasjonat programowania (umiejętności są weryfikowane poprzez opracowane przez społeczności techniki) może pracować nad udoskonaleniem danego produktu lub przeprowadzać testy w celu rozpoznania błędów lub luk. W ten sposób stwarza się odpowiednie środowisko do powstania innowacji z jednej strony, a z drugiej spełniany jest ponowoczesny wymóg ciągłej, nieustannej kreatywności przy zapewnionej *nieograniczonej* zasobów. Współpracując w sieci, tworząc wspólnoty można, twierdzi Y.Benkler przekroczyć bariery kapitału fizycznego. Produkcja zamkniętego systemu informatycznego kieruje się logiką kapitalizmu informacyjnego, w której *źródłem oddziaływania na rzeczywistość jest akumulacja kapitału i kontrola poprzez instytucje własności prawnej. Hakerzy odwracają tę relację, w miejsce kapitału fizycznego angażują kapitał społeczny, czyli gotowość do bezinteresownej współpracy dla wspólnego dobra, a w miejsce zasady*

copyright wprowadzając zasadę *copyleft*, zachęcającą do jak najszerszego upowszechnienia wytworów *hakerskiej* pracy (Bendyk 2011: 12). Jeżeli w modelu kapitalizmu informacyjnego mamy do czynienia z wyodrębnieniem się *homo economicus*, to uspołecznione praktyki *hakerskie*, przeciwstawiając się, budują antropologię *homo reciprocans*, czyli człowieka kooperującego (Bendyk 2011).

3. Jak funkcjonuje uspołeczniiony system licencyjny?

Istotną rolę w tworzeniu społecznej organizacji pracy i wspólnoty profesjonalnej odgrywa udoskonalony przez ruch open source system licencyjny. Innowacyjność jego polega na modyfikacji praw autorskich w taki sposób, że zezwala się użytkownikom na modyfikowanie i redystrybucję nowopowstałych wersji oprogramowania. Wyłączne prawo własności przeniesione jest z danego obiektu (produktu) na sposoby i zasady jego dystrybucji w celu chronienia otwartości kodu źródłowego, ciągłej swobodnej dostępności do niego i zabezpieczenie możliwości dzielenia się dorobkiem. W ten sposób podtrzymywany jest i stymulowany nieustanny proces technologicznej innowacji oraz elastyczność struktury społecznej tej profesjonalnej wspólnoty. W świecie open source istnieje duża różnorodność stosowanych licencji na oprogramowania. Podstawę ich różnicy stanowią określone sposoby dystrybucji oprogramowania i rozstrzygnięcia kwestii, na jakich zasadach otwarty kod źródłowy może być używany w zamkniętych systemach/oprogramowaniach. Problem ten jest obarczony nie tylko znaczeniem społeczno-modelotwórczym, ale i etycznym. Zestawienie cech i problemów jest pokazane w tabeli poniżej.

Tabela 5

Porównanie modeli biznesowych zamkniętego i otwartego oprogramowania

Porównanie modeli biznesowych zamkniętego i otwartego oprogramowania				
	Oprogramowanie własnościowe	Wymiar etyczny	Wolne oprogramowanie	Wymiar etyczny
Licencje	Indywidualne, skomplikowane, rozległe	Ograniczenie praw użytkownika	Standaryzowane, uniwersalne, proste	Jasne zasady użytkowania i możliwość twórczego zastosowania lub modyfikacji produktu
Główne źródło	Sprzedaż licencji na używanie kopii	Niekompletne wersje, ogranicza-	Wartość dodana	Kompletne wersje,

docho- dów	oprogramowania	jące funkcjonal- ność		brak ograniczeń funk- cjonalności
Stosunek produ- centa do klienta	Nacisk na zastrze- żenie praw produ- centa i ogranicze- nie wolności użytkownika	Brak odpowie- dzialności za błędy w systemie	Nacisk na wol- ność użytkow- nika	Minimalizacja błędów, możliwość dołączenia się do udoskonalenia systemu, otwartość uczestnictwa
Oferta na rynku	Jako produkt fabryczny	-----	Jako usługa	-----
Uzależ- nienie od dostawcy	Bardzo silne	Niekompatybil- ność z innymi systemami opera- cyjnym, niektó- rymi programami lub urządzeniami peryferyjnymi	Słabe	Kompatybilność lub łatwość osiągnięcia kompatybilności
Siła oddzia- ływania klientów i użyt- kowni- ków	Mała	Ograniczenie dla innowacyjności	Średnia	Stymulacja innowa- cyjności
Elastycz- ność	Mała	-----	Bardzo duża	-----
Stosunek do wła- sności intelekt- tualnej	Własnościowe rozwiązania, pa- tenty, niejawne algorytmy	Błędy, wirusy, nie możność zastoso- wania inżynierii wstecznej, ograni- czenie innowacji	Otwarte stan- dardy, wolno- dostępna doku- mentacja, otwarty kod źródłowy	Swoboda kopiowania, modyfikowania i tworzenia w zależności od stosowanej licencji, możliwość stosowania inżynierii wstecznej

Kompa-tybilność z konkurencyjnymi rozwiązaniami	Nacisk na kompatybilność z własnymi produktami, problemy z kompatybilnością z produktami konkurencji	Ograniczenie swobody wyboru produktów przez użytkowników	Duża kompatybilność z większością dostępnych rozwiązań	Swoboda wyboru przez użytkowników komponowania i konfiguracji systemów i urządzeń
Interes producenta	Zmonopolizowanie rynku i wyeliminowanie konkurencji	Stosowanie ukrytych, czasem szkodliwych rozwiązań	Tworzenie wspólnych rozwiązań infrastrukturalnych i konkurencyjność w obszarze wartości dodanej	Wspólnie tworzona jakość i wartość systemów. Pozytywna konkurencja

Zródło: Opracowanie własne na podstawie opracowania Przemysław Kulczyckiego, www.jakilinux.pl, www.sourceforge.net, (20.01.2015-26.02.2015)

Najistotniejsze informacje w tabeli 5 wskazują na formę oferowania danego rozwiązania informatycznego na rynku. W przypadku oprogramowania własnościowego (zamkniętego) rozwiązanie informatyczne jest po prostu produktem handlowym, obciążonym tajemnicą handlową. Przy open source jest to usługa. Oznacza to, że programiści zarabiają przy wdrażaniu i obsłudze systemu informatycznego, a nie przez zamknięcie kodu źródłowego. Często spotykanym zarzutem wobec open source jest fakt, że systemy operacyjne są ogólnodostępne (ponieważ kod źródłowy jest otwarty) i często darmowe. Zarzut ten jest ilustracją niezrozumienia sposobu działania produkcji partnerskiej oraz, że źródło dochodu może być ulokowane w innym miejscu jak dotąd.

Podsumowanie

Uspołecznioną formę systemu kontroli sposobów upowszechnienia danych, opracowanego przez hakerów można powszechnie zaobserwować w gospodarce cyfrowej. Dane rozwiązania czy produkty informatyczne podlegają dalszej rozbudowie pod wpływem kontroli społecznej (informacja zwrotna – rekomendacje, opinie, blogi, oddanie głosów) i pomysłów wspól-

dzielone przez twórców aplikacji i użytkowników (Allegro, Amazon, Google).

Logika praktyk open source jest transmitowana z poziomu technologicznego na poziom społeczny, a innowacyjne rozwiązania organizacyjne oraz normatywne wychodzą poza świat sieci i kultury informatycznej, uzyskując akceptację osób nie mających bezpośredniej styczności z hakerstwem jako etosem zawodowym programistów. Społeczne hakerstwo to dzielenie się czasem, dzielenie się nauką, dzielenie się informacją. Produktem tego etosu jest rozwój produkcji partnerskiej. Jako współczesny model biznesowy wykracza on poza ramy sektora informatycznego, restrukturyzując zasady działania sektora ekonomicznego. Innymi słowy – wskazuje, jak współczesną produkcją mogą kierować wartości pozarynkowe i jednocześnie koegzystować z klasycznymi modelami ekonomicznymi. Tą drogą cięń Pandory wspiera kunszt Hefajstosa. *Fachowiec pracuje w cieniu Pandory, jednocześnie jednak zawsze może z tego cienia wyjść.* (Sennet 2010: 21)

Etyczny aspekt współczesnej produkcji informatycznej zawarty jest w dążeniu do doskonalenia produktów poprzez minimalizację zawartych w nich błędów. Prawie każdy błąd systemu informatycznego może być z dużym prawdopodobieństwem przyczyną różnych awarii, kataklizmów lub nieszczęść w opartym na sieci społeczeństwie ponowoczesnym. Minimalizacja społecznego ryzyka jest możliwa, w konkretnym przypadku, przez zastosowania otwartych standartów – organizacyjnych, normatywnych, informatycznych. W ten sposób współczesne technologie „koduują”, transmitują i remediują społeczne wartości.

Bibliografia:

1. Bendyk E., 2009, *Wstęp* [w:] M. Castells M., P. Himanen, (red.) *Społeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu. Model fiński*, Krytyka Polityczna, Warszawa.
2. Bendyk E., 2011, *Wstęp* [w:] Jordan T., (red.), *Hakerstwo*, PWN, Warszawa.
3. Benkler Y., 2008, *Bogactwo sieci*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
4. Castells M., 2003, *Galaktyka Internetu*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
5. Castells M., Himanen P., 2009, *Społeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu. Model fiński*, „Krytyka Polityczna”, Warszawa.
6. Jonas, H., 1996. *Zasada odpowiedzialności*, Platan, Kraków.
7. Jordan T., 2011. *Hakerstwo*, PWN, Warszawa.
8. Lawrence L., 2005. *Wolna kultura*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.

9. Meszyński C., 2006, *Wpływ kultury hackerskiej na rozwój społeczeństwa informacyjnego. Hakerzy jako awangarda technologiczna*, [w:] J. Papińska-Kacperek (red.), *Społeczeństwo informacyjne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
10. Raymond E., *Krótka historia hackerstwa*, <http://www.mkgajwer.jgora.net/hack.html>. Paweł Niewiadomski, (tłum), (dostęp dnia: 1999/08/17)
11. Linux Foundation., <http://www.linuxfoundation.org/publications/linux-foundation.>, (dostęp dnia: 21.09.2014).
12. Shuen A., 2009, *Web 2.0. Przewodnik po strategiach*, Helion, Gliwice.

The Ethical Dimension of Production Partnership in the Information Society

Summary

Social production is a post-modern model of partnership production of information and culture. It based on cooperation, sharing and non-market values of work. As a modern business model it goes beyond the IT sector, restructuring the economic rules, but also successfully matching them with classic economic models. A typical example of partnership production is the creation of free software and open source software.

Key words: social work, partnership model of work, open source, computer ethics, cyber law.

Jagoda Jezior

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Wydział Filozofii i Socjologii

Instytut Socjologii – Pracownia Metod Technik Badawczych

email: j.jezior@poczta.umcs.lublin.pl

Przyczyny podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej a sytuacja pracy na własny rachunek

Abstrakt

Znaczenie indywidualnej działalności gospodarczej i samozatrudnienia jest najczęściej rozpatrywane w perspektywie oddziaływania na progres gospodarki i rynku pracy, rozwiązywania problemu bezrobocia, rozwoju przedsiębiorczości. Celem artykułu jest analiza zjawiska samozatrudnienia, ujmowanego jako indywidualny projekt pracy. Podejmowanie indywidualnej działalności gospodarczej jest analizowane w dwóch ujęciach. Z jednej strony, jest to forma reakcji na warunki rynku pracy. Dotyczy to partycypacji w merytokratyzacji porządku społecznego, wykorzystywania możliwości rozwoju zawodowego i osiągania ważnych celów zawodowych czy ekonomicznych, jak również mechanizmów obronnych wobec braku zatrudnienia. Z drugiej strony, jest to sposób realizacji wartości pracy według własnej inicjatywy, pomysłu, koncepcji. Obie te perspektywy łączą się dzięki podstawom budowania przedsięwzięcia gospodarczego i środowiska pracy, czyli zasobom jednostek, głównie kwalifikacjom zawodowym. Jako podstawowy materiał źródłowy posłużyły rezultaty badań empirycznych wykonanych przez autorkę w latach 2002-2011 wśród osób prowadzących działalność gospodarczą (w skali mikro) na terenie województwa lubelskiego.

Słowa kluczowe: indywidualna działalność gospodarcza, samozatrudnienie, sytuacja pracy, przedsiębiorcy, rynek pracy.

Wprowadzenie

Rozwojowi zjawiska indywidualnej działalności gospodarczej i samozatrudnienia przypisuje się wiele funkcji. Najczęściej traktuje się je jako formę walki z bezrobociem i zwiększania szans powstawania nowych miejsc pracy, czynnik pozytywnie oddziałujący na gospodarkę, przejaw przedsiębiorczości i aktywności gospodarczej ludzi (Drozdowski, Matczak 2004:5). Wskazuje się też, że w literaturze przedmiotu na ogół jest przyjmowane jedno z dwóch uzupełniających się ujęć. Pierwsze wywodzi się z myśli ekonomicznej, a samozatrudnienie jest traktowane jako: podjęcie działalności

gospodarczej na własną odpowiedzialność i ryzyko wraz ze zobowiązaniami o charakterze cywilnoprawnym; sposób uniknięcia bezrobocia; alternatywny sposób zarobkowania według własnych zasad i na własny rachunek. Drugie jest bliższe socjologii i akcentuje takie kwestie, jak: czynniki umiejscowienia w strukturze społecznej, identyfikacja społeczna i podstawy tożsamości, zadowolenie z własnych działań i umiejętności wykorzystania predyspozycji w określonych warunkach otoczenia społecznego (Matusiak 2006:106). Pomimo tego, że badania są prowadzone przez przedstawicieli różnych dziedzin nauki, stosujących określone perspektywy teoretyczne i podejścia badawcze, w tym interdyscyplinarne, powtarza się ten sam problem, jakim są przyczyny podejmowania samodzielnej działalności gospodarczej. Kwestia ta, ze względu na jej aspekty poznawcze i praktyczne, została podjęta również w tym artykule. Zasadniczym celem jest analiza znaczenia przedmiotowych przyczyn w kształtowaniu sytuacji pracy na własny rachunek.

1. Opis materiału źródłowego

Przedmiotem badań własnych była sytuacja pracy osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą, jej cechy i determinanty¹. Ta opisowa nazwa zbiorowości przywołuje problem wielości konwencji jej określania. Dyskusje dotyczą tak stosowanych pojęć, podstaw teoretycznych ich definiowania, jak i zakresu operacjonalizacji. Nawet w wypadku pojęcia „samozatrudnienia” (ang. *self-employment*), występuje szereg ujęć wykorzystujących ustalenia ustawowe, prawne, ekonomiczne². Najczęściej podaje się, że samozatrudnienie oznacza pracę na własny rachunek, która poza daniem pracy przez właściciela firmy samemu sobie, zawiera też aspekt uzyskiwania dochodu z działalności i ponoszenia ryzyka. Pojęcie pracy, utożsamiane tu głównie z miejscem jej wykonywania i zatrudnieniem, można by jednak rozumieć szerzej, w kategoriach działania, a zatem i jego podstaw przedmiotowych, zawodowych i aksjonormatywnych.

W badaniach własnych (dwa projekty surveyowe) zastosowano formalnoprawne i ilościowe kryteria doboru jednostek do prób badawczych, które pobrano spośród „osób fizycznych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą” zarejestrowanych w REGON. Pierwszy projekt (P1) zrealizowano w latach 2002-2003 (739 respondentów), a drugi (P2) w 2011 roku (652 respondentów). Próby losowe zostały przygotowane przez Urząd Staty-

¹ Koncepcję kategorii „sytuacja pracy” oparto, w ogólnych założeniach, na definicji K. Janickiej, zwłaszcza na szerszym ujęciu. Oprócz aspektów przedmiotowych, czynnościowych i technicznych pracy, zawiera ono subiektywne nastawienia i oceny, typu orientacje zawodowe i satysfakcja z pracy (Janicka:1997:17n.). Opis koncepcji badawczej w: Jezior 2009.

² Przegląd stanowisk wskazuje na istotne rozbieżności definicji pojęciowych i operacyjnych (Duraj 2007).

styczny w Lublinie (P1 – 960; P2 – 1100). Z powodu problemów realizacji (P1 ok. 40 proc., P2 ok. 30 proc.)³, skorzystano z prób uzupełniających. Według kryterium liczby pracujących zdecydowaną większość stanowiły firmy mikro, z czego największy udział miały firmy jednoosobowe (P1 – 38,3 proc.; P2 – 54,3 proc.) i te, w których pracowało nie więcej niż 5 osób (P1 – 46,4 proc.; P2 – 35,5 proc.). W obu badaniach zastosowano wspólne podstawy koncepcyjne i dokonano replikacji wskaźników, co pomimo czynników różnicujących badane zbiorowości i same projekty, umożliwiło analizę porównawczą. W 2011 roku wykonano również badania jakościowe (P3, 47 wywiadów swobodnych ukierunkowanych)⁴.

Pomiarem objęto złożony zbiór cech osób prowadzących działalność i ich firm. W tym miejscu warto podać kilka podstawowych informacji. Dominowali mieszkańcy miast: P1 – 86,8 proc.; P2 – 93,1 proc. (w tym Lublina: P1 – 39,2 proc.; P2 – 86,9 proc.). W P1 nieznacznie przeważali mężczyźni (56,2 proc.), a w P2 kobiety (51,4 proc.). Udział osób poniżej 34 roku życia wyniósł: P1 – 38,0 proc.; P2 – 27,0 proc.; kategorii 35–44 lat (27,6 proc.; 29,7 proc.), a 45 lat i więcej: 34,4 proc.; 43,3 proc. Wystąpił relatywnie wysoki poziom wykształcenia (wyższe: P1 – 29,4 proc.; P2 – 50,9 proc.; średnie i pomaturalne: 57,0 proc.; 40,6 proc.; zasadnicze zawodowe: 13,6 proc.; 8,6 proc.).

Pomimo ważkich dylematów dyskutowanych w literaturze przedmiotu – czy osoby prowadzące działalność w skali mikro, na ogół niespełniającą warunku innowacyjności⁵, są przedsiębiorcami? – przyjęto zasadę określania ich tym mianem. Przemawia za tym wiele argumentów teoretycznych i formalno-prawnych, nawet gdy jest to wyłącznie samozatrudnienie (np.: Drucker 1992; Piasecki 1997; Kraśnicka 2002). Nie oznacza to uznania, że jest to homogeniczna zbiorowość, a także sprowadzenia podziałów do rozróżnienia na osoby samozatrudnione i właścicieli firm, przedsiębiorców (zatrudniających też) innych pracowników. Założono, że zróżnicowanie ma wielowymiarowy charakter, a kluczowa rola przypada wykształceniu i kwalifikacjom zawodowym, doświadczeniu na rynku pracy, jak też systemom wartości związanym ze sferą pracy. Właściwości te formują zasoby jednostek, określają również działania prowadzące do powstania i utrzymania

³ Problemy realizacji wynikały głównie, z: błędów adresowych, nieaktualnych danych, zmian siedziby firm, zamknięcia działalności, nieobecności respondenta pod wskazanym adresem, odmów udziału w badaniach.

⁴ Projekty badawcze (P1, P2, P3) zostały wykonane przez autorkę w ramach badań statutowych Instytutu Socjologii Wydziału Filozofii i Socjologii w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. W wypadku P1 terenem badań było województwo lubelskie, P2 – Lublin, P3 – Lublin i wybrane miasta województwa.

⁵ Odwołano się do dyskusji o zastosowaniu definicji „przedsiębiorcy” autorstwa J. Schumpetera (1960).

firmy na rynku, w tym komponent „przedsiębrania”.

2. Podstawy decyzji o podjęciu działalności gospodarczej

Przyjmuje się, że w wypadku osób aktywnych zawodowo założenie własnej firmy stanowi jedną z możliwych sytuacji, obok pracy najemnej lub bezrobocia. Sama decyzja o pracy „na swoim” może wynikać jednak z dwóch mechanizmów – przyciągania (ang. *pull*) do podjęcia działalności gospodarczej i tworzenia miejsc pracy; wypychania (ang. *push*) (Dominiak 2005:138). Ta pierwsza jest traktowana jako przejaw pozytywnej motywacji (dostrzeganie korzyści samozatrudnienia), a druga negatywnej (zagrożenie bezrobociem, brak dochodów). Wskazuje się również na charakterystyczne strategie pracy na własny rachunek – typu samorealizacyjnego i przetrwania zawodowego, z których ta druga wykazuje podatność na pojawiające się możliwości zatrudnienia poza swoją firmą (Kryńska 2007:63). Na ogół badania przyczyn samodzielnej działalności obejmują różnorodne zjawiska. Odwołują się do pewnych kategorii czynników zewnętrznych (rynkowych, społecznych) i indywidualnych (zasoby zawodowe, postawy i aspiracje, oczekiwania wobec pracy, przedsiębiorczość), do problemów zatrudnienia i bezrobocia, ale i formalno-prawnych wymiarów działalności gospodarczej czy zarządzania. W modelu analizy można je wyodrębnić, zdefiniować i dokonać operacjonalizacji. W rzeczywistości należy liczyć się z kumulatywnym wpływem wielu czynników, którym jednostki przypisują niejednakowe znaczenie tak w procesie decyzyjnym, jak i w czasie retrospektywnej relacji. W większości badań społecznych o charakterze przekrojowym przedmiotowe przyczyny są zazwyczaj odtwarzane na podstawie zestawień, które łączą te niewspółmierne elementy (np.: uwarunkowania rynku pracy, osobiste aspiracje, konieczności życiowe). Podobnie rzecz przedstawia się w badaniach własnych, ponieważ założono, że w świadomości działających podmiotów czynniki te tworzą komplementarne „wiązki”.

Tabela 1

Przyczyny podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej (w proc.)

Kategorie	2002-2003	2011
	N = 729	N = 638
Potrzeba samodzielności w pracy	*	41,4
Poprawa sytuacji finansowej	50,9	39,5
Chęć realizacji własnych zainteresowań, pomysłów	37,6	35,4
Potrzeby rynku, okazja, luka rynkowa	18,1	26,8
Brak innych możliwości odpowiedniej pracy	*	22,1

Bezrobocie lub zagrożenie bezrobociem	34,3	21,8
Posiadanie kwalifikacji do pracy na swoim	*	18,7
Namowa ze strony najbliższych	13,4	16,8
Brak satysfakcji z poprzedniej pracy	11,7	15,0
Przykład otoczenia (np.: rodzina, znajomi)	12,5	12,1
Dobre warunki dla prowadzenia własnej firmy	*	10,8
Pomysł na nowy produkt, usługę, technologię	7,5	9,6
Wymóg ze strony pracodawcy	*	2,5
Udział w programie aktywizacji	*	0,5
Tradycje rodzinne	7,7	*
Odzyskanie znacionalizowanego majątku	0,7	*
Inne powody	4,7	2,4

Uwaga! Dane nie sumują się do 100 proc., ponieważ w P1 można było wybrać 3 kategorie odpowiedzi, a w P2 – 4.

(*) Kategoria nie została wprowadzona do pytania.

Źródło: Badania własne.

Ogólnie ujmując, struktury odpowiedzi wskazujące na ważność poszczególnych kategorii czynników, są zbieżne z wynikami projektów zrealizowanych w innych części Polski (tab. 1) (np.: Jaźwińska 1999; Matusiak 2006)⁶. Dominujące elementy w jakimś stopniu potwierdzają znaczenie typów przyczyn, w postaci dążeń samorealizacyjnych i obronnych czy zaradczych. W P2 można uchwycić równowagę się kwestii zagrożeń w sferze pracy i dostrzegania możliwości rozwoju, opartego na zasobach własnych. Na tym tle mniejszą frekwencję osiągnęły aspekty, które cechują nastawienie przedsiębiorcze, zwłaszcza innowacyjne, jak też umiejętności reagowania na potrzeby rynku. Sama jednak ich obecność gruntuje empirycznie elementy koncepcji przedsiębiorcy – innowatora (Schumpeter 1960). Na tej podstawie można zresztą wyodrębnić relatywnie rzadki, lecz charakterystyczny typ działalności, w ramach którego dokonuje się przejście od postaw reaktywnych do proaktywnych. Działania są skierowane nie tylko na budowę pozycji społeczno-zawodowej i ekonomicznej, ale też na kształtowanie strategii małego biznesu. Co prawda strategie te są niejednorodne, odwołują się bowiem do różnych zasobów, tak indywidualnych (wykształcenie, przygotowanie zawodowe, dyspozycje), jak i mikrospołecznych.

Analiza porównawcza ma ograniczony zakres, ponieważ badane zbior-

⁶ W P1 pytanie kwestionariuszowe oparto na wskaźniku zastosowanym w badaniach zespołu badaczy, w których uzyskano dominanty: poprawa sytuacji finansowej, samorealizacja, zagrożenie bezrobociem (Matusiak 2000:127).

rowości różniły się pod względem struktur kluczowych cech, a upływ czasu i przekształcenia społeczno-gospodarcze w kraju nie mogły pozostać bez wpływu na wyniki. Wystąpiło jednak wiele podobieństw, które są tym bardziej znaczące, że zmodyfikowano pytanie wskaźnikowe. Ujawniły się zatem osie główne – samorealizacyjna i zaradcza, obronna. Rozbudowanie zestawu kategorii w pytaniu (P2) pozwoliło uszczegółowić i doprecyzować odpowiedzi, ale spowodowało rozproszenie danych. Reakcje respondentów na bodziec, jakim jest forma pytania kwestionariuszowego, wskazują na znaczenie rozwiązań metodologicznych, ale również na zmiany motywacji i ich korelatory. Trzeba podkreślić, że projekt z 2011 roku (P2) objął osoby o wyższym poziomie wykształcenia, prowadzące działalność w stolicy województwa, co jest ważne ze względu na warunki tworzenia wzorów przedsiębiorczości.

Proces podejmowania decyzji jest z pewnością złożony i jego retrospektywne odtwarzanie odwołuje się do postaci zmodyfikowanej przez doświadczenia, nierzadko zreinterpretowanej z perspektywy własnej biografii, a nawet pod wpływem sytuacji badawczej. Trudno ocenić, w jakim stopniu odpowiada to okolicznościom „wejścia” do działalności gospodarczej. Nawet osoby „podpadające” pod schematy, przeważające w sensie statystycznym, charakteryzuje zróżnicowanie pod względem cech ważnych z punktu widzenia pozycjonowania na rynku pracy. Realizacja wywiadów swobodnych (P3) umożliwiła poznanie bardziej złożonych obrazów decyzji i znaczeń nadawanych każdemu z pozornie jednoznacznych argumentów, bez narzucania respondentom siatek pojęciowych. Badani opisywali wiązki czynników, na ogół niejednorodnych i w różnym stopniu przyczyniających do rozwiązywania problemów zatrudnienia, bezrobocia, jak też do budowania projektu pracy, a dalej pozycji społeczno-zawodowej i ekonomicznej. Reprezentują one kontinuum typów, ponieważ odwołują się do zjawisk z wielu poziomów życia społecznego – od przemian systemowych, problemów wynikających z sytuacji na rynku pracy, po wychodzenie z systemu pracy najemnej i formowanie sytuacji odpowiadającej własnym aspiracjom i oczekiwaniom:

Była wtedy transformacja ustrojowa, wiele firm upadało. I tak się wtedy stało z moją(...). Stałem w obliczu konieczności zwolnienia z pracy, a nie było to łatwe. Stanęła wtedy przede mną okazja do utworzenia własnej działalności gospodarczej. I skorzystałem z niej (M, 59, W)⁷.

Lata 90. były okresem, kiedy wiele osób zakładało swoje interesy, ponieważ następował kapitalizm, a to wydawało się lepszym sposobem na zarabianie pieniędzy, niż praca w zakładach państwowych. Wiadomo, jak było za czasów PRL-u(...) miałem nadzieję, że poprzez założenie własnej działalności czegoś się dorobię (M, 54, Zz).

⁷ Zastosowano skróty: K – kobieta, M – mężczyzna; podano liczbę lat i wykształcenie: Zz – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe.

Brak środków do życia, lepsze możliwości zdobycia środków do życia. W tamtych czasach trudniej było mieć dobrze płatną pracę. No i niezależność. Realia zmusiły mnie do tego, tak samo się narzuciło (M, 50, Ś).

Nie lubię być od nikogo zależny, nie lubię, gdy ktoś mi wyznacza czas pracy. Jestem dla siebie szefem i lubię to, więcej pieniędzy zostaje mi też dla siebie i mojej rodziny. Od początku wiedziałem, że założę własną firmę, przykładem dla mnie był mój ojciec. Chciałem pracować na własny rachunek (M, 37, Zz).

Miałam dość pracy w banku, przesyt po prostu pracy w firmie korporacyjnej, chęć pracy na własny rachunek. (...) Gdy zajmowałam wysoką pozycję, zaczęłam myśleć o własnej działalności (K, 47, W).

Pracowałam już w kilku salonach. Do podjęcia własnej działalności skłoniło mnie przede wszystkim to, że sama dla siebie mogę być szefem, no i własne pieniądze. (...) wcześniej, nie czułam się doceniana. (...) Nie żałuję, że założyłam swój salon, jest mi teraz dobrze (K, 32, Zz).

O założeniu własnej firmy myślałam tuż po ukończeniu studiów. (...) przekonać się na własnej skórze czy sam sobie poradzę z prowadzeniem firmy i czy zawody oraz umiejętności, które posiadam, również się do tego przyczynią (M, 38, W).

Zarówno w wyniku analizy wywiadów jakościowych, ale i analizy rozbudowanej danych ilościowych, uchwycono regułę polegającą na obieraniu określonej konwencji opowieści o pracy. Podawane przyczyny cechowała zatem zgodność z elementami ugruntowanymi w systemie aksjonormatywnym, służącymi jako kryteria wartościowania sfery pracy, w ogólnym rozumieniu, jak i w odniesieniu do poszczególnych aspektów działalności zawodowej, aktywności ekonomicznej. Zasada ta dotyczyła zarówno działalności opartej na kwalifikacjach zawodowych, wzmacnianej orientacjami samorealizacyjnymi i postawami przedsiębiorczymi, jak i na orientacjach obronnych, wynikających z bezrobocia.

3. Zasoby „wejścia” a przyczyny podjęcia działalności gospodarczej

Decyzje o podjęciu działalności gospodarczej można też rozpatrywać z perspektywy znaczenia poszczególnych zasobów w procesie tej swoistej rekrutacji. Większość badanych przedsiębiorców posiadała wcześniejszy staż pracy (P1 – 81,0 proc.; P2 – 90,5 proc.), najczęściej najemnej. Wielu pracowało na stanowiskach kierowniczych (P1 – 27,5 proc.; P2 – 24,8 proc.) i specjalistów (P1 – 19,2 proc.; P2 – 23,9 proc.). Udział osób, które były bezrobotne w czasie poprzedzającym założenie firmy wyniósł: P1 – 26,0 proc.; P2 – 20,1 proc., lecz sytuacja braku pracy w jakimś okresie życia dotyczyła ponad 40 proc. badanych. Potwierdza to wskazywane w wielu badaniach pod-

stawy wchodzenia do działalności gospodarczej, podobnie jak mechanizmy pozycjonowania na rynku pracy. Na przykład, z kadry kierowniczej częściej wywodzili się mężczyźni, a spośród specjalistów kobiety. Z kolei bezrobocie dotyczyło zwłaszcza kobiet, ludzi młodszych, ze średnim i niskim wykształceniem, nieposiadających przygotowania zawodowego.

Reguły weryfikacji zasobów przez rynek pracy nie wyjaśniają jednak sedna przedmiotowych decyzji, ponieważ podlegają im także inni uczestnicy rynku – pracownicy najemni i osoby bezrobotne. Ogląd wyników prowadzi do wniosku, że kluczem w projektowaniu pracy są zasoby w postaci wykształcenia (poziom, typ) i przygotowania zawodowego. Świadczy o tym wiele wskaźników. Pierwszy dotyczy przygotowania do prowadzenia działalności, ponownie określanego przez czynniki indywidualne i mikrospołeczne, typu: wiedza zawodowa wyniesiona z kształcenia i z poprzedniej pracy (P1 – 34,8 proc.; P2 – 35,7 proc.), intuicja (odpowiednio 30,2 proc. i 30,4 proc.), samokształcenie (30,3 proc.; 26,6 proc.), wsparcie rodziny, znajomych (31,2 proc.; 30,2 proc.). Drugi odnosi się do oceny przydatności posiadanego wykształcenia (P2). Oceny te stanowią zresztą funkcję poziomu wykształcenia (tab. 2) i wykazują powiązanie z przyczynami podjęcia działalności gospodarczej (tab. 3)⁸. Nie stwierdzono jednak takich zależności, jeżeli chodzi o brak pracy przed założeniem działalności. Procesy wartościowania koncentrują się zatem wokół kilku osi, ale w ramach każdej z nich następuje wzmacnianie znaczenia zasobów własnych. Podstawą tego wzmocnienia może być pozytywna weryfikacja przydatności wykształcenia i zawodów⁹, zwłaszcza gdy występuje zbieżność z przedmiotem działalności. Trzecia kwestia to umiejętności wykorzystania posiadanych zasobów i potencjał pracy. Z perspektywy doświadczeń i „stażu przedsiębiorczego” dowartościowano zwłaszcza postawy i dyspozycje, które jednocześnie uznano za elementy kluczowych kwalifikacji osób prowadzących działalność gospodarczą (P2): samodzielność myślenia i działania – 49,8 proc.; pracowitość, gotowość do intensywnej pracy – 47,0 proc.; zdolności organizatorskie – 38,1 proc. i umiejętność konkurowania na rynku – 35,8 proc%. Sukces firmy łączono głównie z dobrze wykonywaną pracą i rzetelnością, solidnością zawodową (P1, P2).

⁸ Dla celów analizy zależności między zmiennymi kategorie z pytania o przyczyny podejmowania działalności gospodarczej (tab. 1) przekodowano i utworzono serię zmiennych zerojedynekowych (0 – nie wybrano kategorii, 1 – wybrano). Zmienne zastosowano w tab. 3 i następnych.

⁹ W P1 nie wystąpił ten wskaźnik. Zapytano o wykonywanie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem. Odpowiedzi „tak” według wykształcenia wyniosły: zasadnicze zawodowe – 25,5%; średnie – 30,9%; wyższe – 51,1% (N = 723; V = 0,12; p < 0,001).

Tabela 2

Ocena stopnia przydatności posiadanego wykształcenia według zmiennej „wykształcenie” – 2011 (P2) (w proc.)

Wykształcenie	Ocena przydatności wykształcenia					
	we własnej firmie (0,13)			na rynku pracy (ogólnie) (0,14)		
	Mała	Średnia	Duża	Mała	Średnia	Duża
Zasadnicze zawodowe	26,4	17,0	56,6	27,3	38,6	34,1
Średnie	32,0	20,0	48,0	39,9	31,7	28,4
Wyższe	21,5	15,6	62,9	24,7	33,1	42,2

Uwaga! Tabela zawiera 2 tabele krzyżowe; podano *Tau b* Kendalla, przy $p < 0,01$.
Źródło: Badania własne.

Zestawienie przyczyn podejmowania pracy „na swoim” z ocenami posiadanego wykształcenia i postrzeganiem możliwości zatrudnienia poza obecnie prowadzoną firmą wskazuje na kluczowe linie podziałów wewnątrz zbiorowości. Motywacja samorealizacyjna tzw. prorynkowa współwystępuje z pozytywnym obrazem przygotowania zawodowego i perspektyw alokacji na rynku pracy. Natomiast obawa przed bezrobociem stanowi element niskiej samooceny, tak w wypadku wykształcenia, jak i szans na znalezienie innego miejsca pracy.

Tabela 3

Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej a oceny przydatności posiadanego wykształcenia i szans na znalezienie pracy – 2011 (P2)

Przyczyny – zmienne zerojedynkowe	Ocena przydatności wykształcenia*		Ocena swoich szans na pracę poza własną firmą*
	we własnej firmie	na rynku pracy (ogólnie)	
Potrzeby rynku, okazja, luka rynkowa	-	0,11	0,20
Chęć realizacji własnych za-interesowań, pomysłów	0,17	0,11	0,26
Bezrobocie lub zagrożenie bezrobociem	0,10	-	0,25
Brak innych możliwości odpowiedniej pracy	0,11	0,12	0,25
Posiadanie kwalifikacji do pracy na swoim	0,24	0,20	0,22

Uwaga! Podano współczynniki V – Cramera (przy $p < 0,05$; w wypadku współczynnika 0,17 i wyższych przy $p < 0,01$).

*W P1 nie mierzono tych zmiennych.

Źródło: Badania własne.

Problem bezrobocia i przypisywanie mu roli sprawczej w procesie podejmowania decyzji jest podobnie złożony. Poczucie zagrożenia i doświadczenie braku pracy posiadają charakter społeczny. Większość badanych miała wśród swoich bliskich osoby bezrobotne (rodzina, znajomi) (P1 – 68,2% proc.; P2 – 51,7 proc.), przy czym wielkości te były dwukrotnie większe wśród tych przedsiębiorców, którzy sami pozostawali bez pracy przed założeniem firmy¹⁰. Powiązanie tych zmiennych jest najbardziej czytelne w kategorii respondentów z wyższym wykształceniem, co może dowodzić tego, że aby bezrobocie działało bodźcowo musi współwystępować z jakimś rodzajem możliwych do wykorzystania zasobów. Mogą to być zasoby indywidualne, ale i mikrospołeczne. Biskiemu otoczeniu konsekwentnie przypisywano funkcje czynnika wsparcia, tak gdy decydowano o założeniu firmy, jak i w kolejnych etapach działalności (pomoc doradcza, ekonomiczna, w pracy). Istotne znaczenie ma także kumulacja wysokiego wykształcenia w otoczeniu, zwłaszcza gdy obejmuje rodziców. Prawdopodobnie z tego względu w wypadku osób, które cechuje niedobór narzędzi skutecznego przełamywania problemów zatrudnienia sam fakt bezrobocia albo w ogóle nie prowadzi do podjęcia działalności, albo skutkuje trudnościami w jej prowadzeniu i w utrzymaniu się na rynku.

4. Zasoby zawodowe i doświadczenie bezrobocia jako zmienne wyjaśniające

Poziom odczuwanego zagrożenia bezrobociem i nastawienie samorealizacyjne czy tzw. prorynkowe pojawiają się w charakterystycznych powiązaniach z sytuacją pracy. Jak zaznaczono, bezrobocie stanowi wskaźnik syndromu cech, które określają szanse zawodowe na rynku pracy i losy prowadzonej firmy. To doświadczenie i jego identyfikacja, jako powodu decyzji o założeniu działalności, częściej pojawiało się w wypadku kobiet, osób o niskim poziomie wykształcenia i nieposiadających przygotowania zawodowego, a także tych prowadzących najmniejsze firmy, rzadziej osiągających powodzenie ekonomiczne i satysfakcję z pracy. Jakkolwiek brak pracy oddziałuje na decyzje, zwiększa też koncentrację na kwestiach zatrudnienia i dochodów, to aby uznano je za przyczynę, musi stać się właściwością sposobu myślenia o rynku pracy i własnych perspektywach zawodowych (tab. 4), w którym przeważa postrzeganie świata pracy i aktywności ekonomicznej przez pryzmat barier działania.

¹⁰ P1: $\varphi = 0,13$; $p < 0,01$; P2: $\varphi = 0,19$; $p < 0,001$.

Tabela 4

Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej według zmiennej „bezrobocie” (w proc.)

Przyczyny - zmienne zerojedynkowe		Bezrobocie (przed założeniem działalności)	
		Tak	Nie
P1 2002-2003	Bezrobocie lub zagrożenie bezrobociem (0,26)	55,3	26,7
	Poprawa sytuacji finansowej (-0,10; $p < 0,05$)	44,2	53,5
	Realizacja własnych pomysłów (-0,16)	24,5	42,4
P2 2011	Bezrobocie lub zagrożenie bezrobociem (-0,35)	50,0	14,0
	Brak innych możliwości odpowiedniej pracy (0,13)	32,5	19,5
	Kwalifikacje do pracy na swoim (0,11)	10,3	20,9

Uwaga! Tabela zawiera dane z 6 tabel krzyżowych (wielkości $\varnothing$, przy $p < 0,01$). Podano tylko odsetki osób w określonej kategorii zmiennej niezależnej (bezrobocie przed założeniem działalności), które wskazały daną przyczynę (dla wartości „1”).

Źródło: Badania własne.

Warto podkreślić, że cecha „płeć” nie oddziaływała na obraz pracy w spodziewanym zakresie, z wyjątkiem wspomnianego powiązania z bezrobociem. Zacieranie się dyferencjacji przekonań jest spowodowane silniejszym wpływem cech wykształcenia i przygotowania zawodowego. W rezultacie zróżnicowanie przyczyn okazało się bardziej uchwytne na podstawie zmiennej „wykształcenie” (tab. 5), a chociaż objęło dość wąski zakres cech, są to ponownie owe typy główne. Posiadanie wysokiego wykształcenia i specjalistycznego zawodu sprzyjało argumentacji samorealizacyjnej oraz pro-rynkowej, natomiast zmniejszało obronnej. Wydaje się jednak, że złożoność decyzji zawodowych ogólnie zmniejsza czytelność roli pojedynczych czynników. Nakładają się tu również procesy zmiany postrzegania ról zawodowych, czego wskaźnikami są w jakiejś mierze trudności ich pomiaru i klasyfikacji. Respondenci wymienili ogółem ponad 50 zawodów, a część z nich podała kilka zawodów, tak wyuczonych, jak i wykonywanych. Przy tym nazywano je potocznie, nawet wtedy, kiedy w pytaniach proszono o posługiwanie się formą wpisaną na świadectwach, dyplomach, certyfikatach. Analizy zawartości kwestionariuszy i materiałów z badań jakościowych dowiodły, że

poza przypadkami, gdy działalność była w sensie przedmiotowym oparta na konkretnym przygotowaniu zawodowym, badani tworzyli rodzaj „wiązek” zawodów, budowanej na wykształceniu formalnym, identyfikacji zawodowej, historii pracy i zajmowanych stanowisk, zróżnicowanym zakresie ról i codziennych obowiązków w firmie, i rzecz jasna na tożsamości przedsiębiorcy¹¹.

Tabela 5

Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej według zmiennej „wykształcenie” (w proc.)

Przyczyny - zmienne zerojedynkowe		Wykształcenie		
		Zasadnicze zawodowe	Średnie	Wyższe
P1 2002-2003	Zagrożenie bezrobociem (0,18)	42,4	39,4	20,8
	Chęć realizacji własnych pomysłów (0,11)	36,4	33,7	46,2
	Okazja, luka rynkowa (0,10)	16,2	15,6	24,1
P2 2011	Zagrożenie bezrobociem (0,11)	34,5	22,8	18,3
	Posiadanie kwalifikacji do pracy na swoim (0,10)	9,1	16,0	21,9
	Okazja, luka rynkowa (0,12)	23,6	20,8	31,8

Uwaga! Tabela zawiera dane z 6 tabel krzyżowych (wielkości współczynników C – Pearsona, przy $p < 0,01$). Podano tylko odsetki osób, w poszczególnych kategoriach wykształcenia, które wskazały daną przyczynę (czyli dla wartości „1” w zmiennych zerojedynkowych).

Źródło: Badania własne.

Pomimo kwestii dyskusyjnych, uchwytne linie podziałów wewnątrz zbiorowości opierają się na zróżnicowaniu wykształcenia i przygotowania zawodowego. To z kolei przekłada się na cechy sytuacji pracy. Na przykład w miarę wzrostu poziomu wykształcenia zwiększało się prawdopodobieństwo prowadzenia relatywnie większych firm, o dobrej kondycji ekonomicznej, rosły szanse zadowolenia z pracy i sytuacji ekonomicznej. Analogiczne relacje uchwyciono między przedstawicielami różnych kategorii zawodowych.

¹¹ Ze względu na wymienione problemy nie umieszczono tabeli zależności, ponieważ wymagałoby to uwzględnienia kilku klasyfikacji i ich opisu, zwłaszcza w wypadku P2, co przekracza ramy artykułu.

5. Przyczyny podjęcia działalności a postrzeganie własnej sytuacji pracy

Zdaniem badanych (P2), praca „na swoim” wymaga poświęcenia wielu ważnych sfer życia, zwłaszcza rodzinnego (53,8 proc.), czasu wolnego i odpoczynku (48,4 proc.), urlopów (34,7 proc.). Do najbardziej dotkliwych cech tej pracy zaliczano nadmierną odpowiedzialność, brak wolnego czasu i urlopów, stres, ryzyko i przepracowanie (ponad 50 proc. ogółu wypowiedzi)¹². Natomiast wśród korzyści wymieniano: niezależność, możliwość decydowania o sobie i „bycie sobie samemu szefem”, nieregulowany czas pracy i dość dobre zarobki (ponad 60 proc. ogółu). Ów efekt „lustrzanego odbicia” ujawnia właściwości i koszty przejścia od działań zawodowych zorganizowanych, w tym kierowanych przez innego pracodawcę, do działań opartych na (samo)kierowaniu i wzmacnianiu (samo)motywacji. Niewystępowanie szczebla pośredniego czy buforowego między systemem prawnym, ekonomicznym i instytucjonalnym implikuje odczuwane trudności funkcjonowania w wielu rolach. Pomimo podobieństwa reguł, jakim podlegają osoby prowadzące indywidualną działalność, procesy konstruowania obrazu pracy charakteryzuje niejednorodność. Przykładem są problemy kształtowania się tożsamości społeczno-zawodowych opisywane przy okazji pomiaru zmiennej „zawód”. Z perspektywy badanych osób ta różnorodność i zmienność ról zawodowych, funkcji czy zajęć, jak też konieczność permanentnego dostosowywania się do warunków w otoczeniu w większym stopniu skutkuje rozproszeniem i przepracowaniem, niż rozwojem zawodowym i przedsiębiorczym. Zatem, chociaż większość określiła siebie mianem przedsiębiorcy (P2 – 65,4 proc.), to odpowiedzi na ogół uzasadniano formalnie, pozytywne (tak) faktem prowadzenia działalności gospodarczej, a negatywne jej małą skalą.

Wielkość firm (w tym pełnienie roli pracodawcy) implikuje podziały formalne w ramach zbiorowości, tworzy miary powodzenia biznesu oraz koreluje z orientacjami proaktywnymi i obronnymi (tab. 6). Na przykład dostrzeganie szans rynkowych stanowiło domenę osób prowadzących relatywnie większe firmy (ponad 5 osób pracujących), a odczuwanie niebezpieczeństwa bezrobocia – jednoosobowe. Kryterium ilościowe można więc uznać za rodzaj wskaźnika syndromu cech, które sprzyjają osiągnięciu celów zawodowych i gospodarczych. W gruncie rzeczy i ono nie przesądza o postrzeganiu pracy. Konfrontacja mikroświata pracy z rzeczywistością rynku odwołuje się do rachunku kosztów i korzyści, ale rozumianego nie tylko w kategoriach ekonomicznych, lecz i aksjologicznych, definiujących wartość pracy dla jednostki, a tym samym wyznaczniki sukcesu zawodowego.

¹² W P2 zadano dwuczłonowe pytanie otwarte na temat najważniejszych zalet i wad pracy we własnej firmie.

Tabela 6

**Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej a postrzeganie sytuacji
pracy**

Przyczyny – zmienne zeroje- dynkowe		Sytuacja pracy – wybrane zmienne		
		Zadowo- lenie z pracy	Sytuacja ekono- miczna firmy (oce- na)	Wielkość firmy
P1 2002- 2003	Realizacja własnych pomysłów	0,16	0,10	-
	Bezrobocie, zagroże- nie bezrobociem	0,13	0,11	0,11
	Potrzeby rynku (oka- zja, luka)	0,15	0,13	0,10
	Pomysł na nowy pro- dukt, usługę	0,10	-	0,14
P 2 2011	Potrzeba samodzieln- ności	0,16	0,15	-
	Realizacja własnych pomysłów	0,18	0,11	-
	Bezrobocie, zagroże- nie bezrobociem	0,17	0,19	0,12
	Brak innych możliwo- ści odpowiedniej pra- cy	0,17	0,19	-
	Potrzeby rynku (oka- zja, luka)	-	0,17	-
	Kwalifikacje do pracy na swoim	0,13	0,13	-

Uwaga! Podano współczynniki V – Cramera (przy $p < 0,05$; w wypadku współczynników 0,15 i wyższych przy $p < 0,01$). Pełne brzmienie kategorii w tab. 1.

Źródło: Badania własne.

Opisywana dychotomia strategii pracy na własny rachunek – samorealizacja i przetrwanie zawodowe, działania obronne – prawdopodobnie różnicuje podatność na możliwości zatrudnienia poza firmą. W pytaniu dotyczącym perspektyw zawodowych (P2), tylko co dziesiąta osoba podała preferowanie pracy najemnej. Pomijając w tym miejscu kwestię mechanizmu psychologicznego trzeba podkreślić, że konsekwencja w postaci chęci kontynu-

owania obecnej działalności gospodarczej i/lub jej rozwoju wiąże się z przyczynami jej podjęcia – dodatnio w wypadku potrzeb realizacji zainteresowań (0,21) i samodzielności (0,15), a ujemnie, gdy jako powód podawano bezrobocie (0,10) i brak innej pracy (0,10) (ϕ ; $p < 0,01$)¹³. Są to jednak w pewnej mierze tzw. zależności pozorne. Rzeczywiste znaczenie w wyjaśnianiu tych powiązań mają zasoby indywidualne. Czynnikiem aktywującym okazuje się zwłaszcza stopień orientacji merytokratycznej. W rezultacie nastawienie na kontynuację wzrasta wraz z oceną przydatności posiadanego wykształcenia (0,17) i własnych szans na rynku pracy (0,18). Przede wszystkim jednak jest korelatem sposobu postrzegania aktywności zawodowej i biznesowej – satysfakcji z pracy (0,32), zadowolenia z osobistych zarobków (0,30) i oceny kondycji ekonomicznej firm (0,30) (V – Cramera, $p < 0,001$). Projekt pracy stanowi więc funkcję subiektywnych definicji biografii zawodowych oraz zdolności redefiniowania wartości zasobów w danych okolicznościach rynku i umiejętności ich wykorzystania w pracy „na swoim”.

Zakończenie

W artykule zaprezentowano fragmenty rezultatów projektów badawczych zrealizowanych wśród osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą na terenie Lublina i województwa lubelskiego. Wyniki analiz potwierdziły obecność opisywanych w literaturze przedmiotu typów przyczyn, które decydują o podejmowaniu tej działalności. Badani wskazywali zarówno powody o charakterze samorealizacyjnym, powiązane z aspiracjami zawodowymi i dążeniami do niezależności w pracy, jak i czynniki zewnętrzne, zwłaszcza zagrożenia w postaci bezrobocia i braku źródeł utrzymania. Wnioski te są znane z wielu badań i na tyle udokumentowane w badaniach własnych, że niecelowe jest ich podważanie. Kluczowe pytanie dotyczy raczej znaczenia tych przyczyn w kształtowaniu sytuacji pracy „na swoim”, szczególnie w kontekście historii pracy w polskim społeczeństwie.

Decyzja o wyjściu z tradycyjnie rozumianego społecznego podziału pracy i projektowaniu pracy na własny rachunek oraz ryzyko stanowi rezultat wielu zróżnicowanych czynników. Współcześnie zasadniczą rolę odgrywają procesy zachodzące na rynku pracy. Wśród nich można wymienić deregulację, wzrost elastyczności zatrudnienia, zmiany popytu na pracę, bezrobocie, niepewność zatrudnienia i płacy. Jednocześnie są to wymogi nowoczesnej gospodarki, które implikują wzrost oczekiwań kwalifikacyjnych w zakresie specjalistycznej wiedzy, zaangażowania i samodzielności w pracy, przedsiębiorczości, doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Podejmowanie działalności gospodarczej stanowi zatem formę reakcji na warunki rynku pracy, ale

¹³ Zastosowano współczynnik ϕ , ponieważ omówione w tym zdaniu zmienne (niezależna i zależne) miały charakter dychotomiczny.

definiowanej nie tylko w kategoriach mechanizmów obronnych i potrzeb zatrudnienia, lecz i w kategoriach włączania się w procesy merytokratyzacji porządku społecznego, wykorzystywania zasobów w osiąganiu celów zawodowych i ekonomicznych.

Strategie budowania sytuacji pracy, zdefiniowane przez typ samorealizacyjny, jak i przetrwania czy obronny, nie wyczerpują całego spektrum typów, które tworzą wielowymiarową przestrzeń własności. W każdym z nich znajduje się jakiś pierwiastek własnego pomysłu i planu oraz umiejętności wykonania tych zadań, nawet gdy korzysta się ze wsparcia bliskiego otoczenia społecznego, programów aktywizacji przedsiębiorczości, albo działa się w warunkach konieczności życiowych. Założenie i prowadzenie firmy stanowi formę realizacji wartości pracy, u której podstaw znajduje się złożony system aksjonormatywny, oczekiwania i definicje osiągnięć. W czasie badań empirycznych uzyskuje się zazwyczaj rodzaj „wypadkowej” sposobów myślenia i działania, odczuwanych kosztów i korzyści, ale i przewartościowań, sięgających poczucia sensowności podjętych przez lata decyzji i obecnie wykonywanej pracy. Zróżnicowanie licznych wiązek czynników określa wielość linii podziałów wewnątrz zbiorowości. Są one znacznie bardziej złożone, niż podziały na samozatrudnionych (wyłącznie) oraz właścicieli firm, przedsiębiorców, zatrudniających też innych pracowników. Nie wszystko udaje się także wyjaśnić za pomocą kryteriów ilościowych (np. wielkość firmy), a nawet paradygmatu przedsiębiorcy i koncepcji przedsiębiorczości. Wniosek o niehomogenicznym charakterze zbiorowości staje się więc pośrednio odpowiedzią na pytanie dotyczące trudności uchwycenia tego fenomenu, jakim jest decyzja o prowadzeniu indywidualnej działalności gospodarczej i wytrwanie w niej. W niełatwych realiach polskiej gospodarki, zwłaszcza w województwie lubelskim, praca „na swoim” jak w soczewce odzworowuje kluczowe problemy współczesnego świata pracy i zarazem kierunki dokonujących się przemian. Coraz częściej wymagają one przyzwolenia na zdominowanie własnej biografii przez sferę pracy.

Bibliografia:

1. Dominiak P., 2005, *Sektor MSP we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Drozdowski R., Matczak P. (red.), 2004, *Samozatrudnienie. Analiza wyników badań*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Radom.
3. Drucker P. F., 1992, *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa.
4. Duraj T., 2007, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, [w:] E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek - determinanty i implikacje*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

5. Janicka K., 1997, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
6. Jaźwińska E., 1999, *Przedsiębiorcy na tle innych grup społeczno-zawodowych w Polsce*, [w:] E. Jaźwińska, A. Żuk-Iwanowska (red.), *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa.
7. Jezior J., 2009 *Społeczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców. Na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
8. Kraśnicka T., 2002, *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.
9. Matusiak K. B., 2000, *Przedsiębiorczość i innowacyjność małych i średnich firm*, [w:] J. Klich (red.), *Nadzieja rynku pracy. Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce*, ISP, Warszawa.
10. Matusiak K. B., 2006, *Rozwój systemów wsparcia przedsiębiorczości – przesłanki, polityka i instytucje*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom – Łódź.
11. Piasecki B., 1997, *Przedsiębiorczość i mała firma. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
12. Schumpeter J., 1960, *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.

The Reasons of Undertaking Individual Self-Employment and the Situation of Self-employment

Summary

The phenomenon of individual economic activity and self-employment is most often considered in the perspective of interference with the progress of economy and labour market, solution of the problem of unemployment, the development of enterprise. The aim of the article is the analysis of undertaking economic activity, and then the attempt to answer the question about the significance of those reasons in the process of shaping the labour situation. Undertaking individual economic activity is considered in two perspectives. On one hand, it is a form of reaction to the conditions of labour market. It refers to the participation in the meritocratization of social order, using the opportunities for professional development and achieving important professional aims and also defense mechanisms towards the lack of employment. On the other hand, it is a way to realize the value of work, ac-

according to one's own initiative, idea, or concept. Both perspectives link together thanks to the basis of setting up economic enterprise and work environment, i.e. individual resources. The key role in the work project and its performance is played by professional qualifications. The results of empirical studies carried out by the author in 2002-2011 in the area of Lublin voivodship among the self-employed people (in the micro scale) were used as the empirical basis of the article.

Key words: individual economic activity, self-employment, the labour situation, entrepreneurs, labour market.

Agnieszka Krzętowska

Politechnika Warszawska

Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych

e-mail: krzetowska@gmail.com

Barbara A. Sypniewska

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi

e-mail: agata.sypni@op.pl

Andrzej Jagodziński

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

Wydział Zarządzania

e-mail: andrzej.j@wlodkowic.pl

Metody poszukiwania pracy

Abstrakt

W niniejszym artykule zostały zaprezentowane wyniki autorskich badań własnych dotyczących metod poszukiwania pracy. Badanie zostało przeprowadzone w okresie od maja do lipca 2013 roku. Celem badania była identyfikacja czynników ułatwiających i/lub utrudniających znalezienie pracy, charakterystycznych cech pracy, których zdaniem respondentów łatwo lub trudno pozyskać, a także sposobów poszukiwania pracy i znaczenia w tym procesie wykorzystania protekcji i poparcia. W ramach podjętej problematyki podjęto więc próbę odpowiedzi na postawione problemy badawcze: jakie czynniki ułatwiają lub utrudniają znalezienie pracy?; jakie są charakterystyczne cechy pracy, którą łatwo lub trudno pozyskać?; jakie są sposoby poszukiwania pracy oraz jakie znaczenie odgrywa korzystanie z protekcji i poparcia innych osób?

Słowa kluczowe: praca, metody poszukiwania pracy, bezrobocie, protekcja.

Wprowadzenie

Praca w życiu człowieka jest jedną z wielu ważnych aktywności. Decyduje o rozwoju, przetrwaniu, statusie, prestiżu, doświadczeniu, satysfakcji oraz podnosi jakość życia. Sam fakt posiadania pracy pozwala myśleć, że człowiek czyni coś pożytecznego i dobrego. Natomiast jej brak odczuwany jest w wymiarze finansowym, braku komfortu i jakości życia. Długotrwałe pozostawanie bez pracy negatywnie odbija się na sferze ekonomicznej, rodzinnej i społecznej. Praca jest pojęciem wieloznacznym. Można ją rozumieć jako źródło dochodów mając na myśli pracę zawodową, albo jako aktywność

towarzyszącą człowiekowi każdego dnia. Od wieków pracę utożsamiano z wysiłkiem fizycznym, uważając, że praca umysłowa to jedynie hobby i rozrywka. Specjaliści twierdzili także, że praca zniewala (Arendt 2000). Wykonując swoją pracę człowiek musi włożyć w nią odpowiedni wysiłek, niezależnie czy jest to praca fizyczna czy umysłowa (Kotarbiński 1986). Należy podkreślić, że każda praca zawiera czynności zarówno fizyczne jak i umysłowe. Powszechnie uważa się, że praca umysłowa związana jest z wysiłkiem umysłowym, a fizyczna z wysiłkiem ciała i mięśni. Według Druckera najlepszym sposobem wykorzystania pracy umysłowej jest praca zespołowa oparta na koncentracji i odpowiedzialności za własną produktywność (Drucker 1999).

Pracą jest każde działanie, które doprowadza do osiągnięcia wyznaczonych celów. Uważa się, że to właśnie celowość wysiłku jest kluczową właściwością pracy. Zatem każda praca ma swój cel i narzędzia służące jej realizacji (Kasprzak 2006: 13-15). Ponadto praca dostarczyć może wielu pozytywnych lub negatywnych emocji, być źródłem satysfakcji lub przymusu i niechęci oraz przyczyniać się do rozwoju człowieka, zarazem pod względem osobowości, charakteru jak i wiedzy czy umiejętności. Ponadto, praca jest działalnością, podczas której wytworzone zostają produkty lub usługi. Skutkiem pracy jest zatem efekt materialny lub niematerialny. Generalnie dzięki niej występuje zmiana zarazem pod względem społecznym, naturalnym czy środowiskowym. Zgodnie z założeniem celowości pracy i wysiłku praca ma przyczyniać się do wytworzenia dóbr. Zgodnie z koncepcją D. Dobrowskiej praca to czynności, które skierowane są na wytworzenie przedmiotów i usług oraz opierają się na wiedzy i umiejętnościach (Dobrowska 1974: 8). Specjaliści wskazują także, że praca pełni funkcję wychowawczą i kształtuje osobowość. Zatem (...) *praca skierowana jest w swojej zasadniczej tendencji na produkcję, na wytworzenie określonego wytworu, jest równocześnie główną drogą kształtowania osobowości. (...) W pracy rozwijają się zdolności człowieka, kształci się jego charakter hartują się zasady jego poglądu na świat, przechodząc w praktyczne postawy czynne* (Rubinsztein 1964: 755). Inni specjaliści podkreślali lub też nadal podkreślają zewnętrzny charakter pracy, bowiem powinna ona zaspokajać potrzeby jednostki dzięki wynagrodzeniu jakie za nią otrzymuje. Według M. Jahody pracownik za pracę otrzymuje zapłatę, ale także zaspokaja potrzebę przynależności, więzi społecznych oraz odczuwa zadowolenie, satysfakcję lub zniewolenie i przykrość (Jahody 1983).

Niestety, współczesny trudny rynek pracy spowodował, że praca stała się pojęciem przysparzającym poczucie zagrożenia i niepewności. Praca stała się aktywnością bardziej pożądaną i coraz bardziej niedostępną (Rifkin 2001). Od kilkunastu lat rośnie stopa bezrobocia, coraz więcej ludzi młodych

i w wieku starszym pozostaje bez pracy, a wykształcenie nie gwarantuje zatrudnienia. W pracy ludzie spędzają coraz więcej czasu, nie zachowując równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, często wykluczając z rynku pracy ludzi gorzej do jej wykonywania przygotowanych.

Rynek pracy to obszar działania, w którym następuje konfrontacja wolnych zasobów siły roboczej z ofertą miejsc pracy, czyli popytem a podażą pracy. Popyt na pracę oznacza zapotrzebowanie na ludzką pracę, a podaż równa się liczbie osób zdolnych do pracy i gotowych podjąć pracę za określone wynagrodzenie. Podaż zależy przede wszystkim od wielkości przyrostu naturalnego. Równowaga na rynku pracy występuje wtedy, jeżeli popyt na pracę równa się podaży, w przeciwnym wypadku, w razie braku tej równowagi występuje bezrobocie, jeżeli podaż przewyższa popyt (Szydlik-Leszczynska 2012). W obecnych burzliwych i niepewnych czasach obserwuje się brak równowagi na rynku pracy, a rynek pracy określany jest jako rynek pracodawcy, co oznacza, iż podaż przewyższa popyt, na rynku pracy jest więcej kandydatów, a mniej miejsc pracy. To pracodawcy dyktują warunki zatrudnienia, a pracownicy chcąc utrzymać lub zdobyć miejsce pracy muszą godzić się na niejednokrotnie bardzo złe warunki zatrudnienia. Chodzi tu głównie o aspekt ekonomiczny pracownika, kiedy to wynagrodzenie za pracę jest niewspółmiernie niskie do wysiłku jaki pracownik wkłada w jej wykonanie.

Negatywna sytuacja na rynku pracy powoduje wzrost bezrobocia, a to oznacza m.in. że część zasobów pracy pozostaje niewykorzystana (Jarmołowicz, Twarowska 2003: 85-86). Tworzy się sytuacja nierówności w dostępie do rynku pracy dla różnych grup społecznych. Rynek pracy staje się mało dynamiczny. Odpowiedzią na taką sytuację mogą być różne kategorie elastycznego zatrudniania pracowników. Wyróżnić tu można zatrudnienie tymczasowe lub dorywcze (bez umowy, często na warunkach z dnia na dzień), praca na umowę zlecenie lub dzieło, praca chałupnicza, telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu, praca w „szarej” strefie bądź „czarny” rynek (praca na czarno), samozatrudnienie (Standing 2000: 71-78). Ubytek miejsc pracy powoduje także inne zachowania samych potencjalnych kandydatów do pracy. Sposoby poszukiwania pracy stają się bardziej wyrafinowane i wyszukane. Wymaga to od kandydatów dużego kreatywnego wysiłku, w szukaniu nowych miejsc pracy. Zauważa się, że kandydaci poszukując pracy zwracają się najczęściej do znajomych i rodziny. Liczą na ich protekcję i poparcie. Protekcja i poparcie jest, jak ostatnio się zauważa, jednym z najlepszych sposobów znalezienia pracy. Dodatkowo jeśli wśród znajomych czy rodziny są osoby znaczące, mające wpływ na zatrudnienie, to tym bardziej kandydaci zabiegają o ich względy. Poparcie przez takie osoby może pozytywnie wpłynąć na efekt samego zatrudnienia.

W poszukiwaniu pracy najważniejsze jest jednak jego zaplanowanie. Sama czynność szukania pracy jest trudna i niezwykle stresująca, przynosząca często negatywne emocje, dlatego należy się do tego procesu odpowiednio przygotować. Sukces jakim będzie znalezienie satysfakcjonującej pracy zależy w głównej mierze od aktywności samego kandydata. Poza aktywnością ważna jest także cierpliwość i upór, a także sposoby w radzeniu sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami, często chodzi tu o sytuację odmowy. Obserwuje się, że do najczęstszych metod poszukiwania pracy należą: oferty pracy w mediach, zamieszczanie i wysyłanie własnej oferty niezależnie od ogłoszeń, nawet do tych firm, które jeszcze nie zamieściły swoich potrzeb kadrowych (Ludwiciński 2006: 204-205), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, kontakty prywatne (Grochulski, Nocuń 1994; Krzętowska, Jagodziński 2011: 160), Internet (Urbaniak, Bohdziewicz 2002: 41), targi pracy (Kusy 2010: 24), płatne i/lub bezpłatne agencje pośrednictwa pracy (Karska 2009: 34-35; Pilch 2002: 304), *head – hanterzy* (Pichla 2007: 177), urzędy pracy. Oczywiście formy te mają swoje zalety, ale także nie są pozbawione wielu wad. I tak jeśli korzystamy z bezpośrednich kontaktów z pracodawcami pozbawiamy się kontaktów z osobami mającymi wpływ na zatrudnienie, a spotkania z pracodawcą mogą stwarzać problemy, metoda ta jest także bardzo czasochłonna. Wykorzystywanie kontaktów prywatnych to w ostatnich czasach bardzo popularna metoda, ale także ona nie jest ona pozbawiona wad. Za pomoc w załatwieniu pracy powstaje zobowiązanie, które przecież kiedyś trzeba „spłacić”. Ponadto, taka metoda wymaga posiadania naprawdę rozbudowanej sieci znajomych, którzy bez obawy poprą kandydaturę i wesprą w staraniach pozyskania pracy, czyli zgodzą się nas protegować. Jeśli natomiast sami rozsyłamy swoje aplikacje do pracodawców, niezależnie od ich potrzeb kadrowych, musimy liczyć się z niewielkim odzewem na naszą ofertę oraz z pewnymi kosztami np. wysyłki pocztowej czy kosztów telefonów i podróży. Do wad ofert pracy zamieszczanych w mediach należy zaliczyć przede wszystkim, to że dostęp do tych ofert ma duża rzesza kandydatów, zatem istnieje duża konkurencja, anonimowość oraz szybka dezaktualizacja ofert.

Polityka państwa wobec rynku pracy odgrywa ogromne znaczenie. W przypadku wystąpienia na rynku spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia prowadzona jest interwencyjna działalność (Kwiatkowska 2007: 215), głównie poprzez działania związane z planowaniem, koordynowaniem zadań, administracyjnym nadzorem. Realizacja tej polityki powierzona jest instytucjom rynku pracy, których zadaniem jest promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia, aktywizacja zawodowa bezrobotnych i poszukujących pracy. Finansowana jest przez środki publiczne, a instytucje rynku pracy podejmując działania rozwojowe, szkoleniowe dążą do zwiększenia lub nabycia

nowej wiedzy czy umiejętności przez bezrobotnych i osoby poszukujące pracy. Należy podkreślić, że oczekiwania współczesnych pracodawców wobec kompetencji pracowników są bardzo duże. Jednym z podstawowych czynników przewagi konkurencyjnej jest wiedza i zdolność uczenia się zarówno samej organizacji jak i jej pracowników. Oznacza to (...) *konieczność zdobywania wiedzy, przetwarzania i wykorzystania coraz większej liczby danych w jak najkrótszym czasie* (Grudzewski, Hejduk 2004: 133). Współczesne organizacje nastawione są na przyjmowanie osób posiadających atrakcyjne cechy intelektu, odpowiedni zasób wiedzy jawnej, formalnej oraz ukrytej. Pozwala to zbudować zespół pracowników wyposażonych w taki potencjał, którego inne organizacje nie posiadają, a tym bardziej są dla nich niedostępne (Miś 2005: 46). Należy także pamiętać, że wiedza pracowników stale się zmienia pod wpływem różnych czynników np. poprzez doświadczenie czy też różne sytuacje (Szaban 2002: 15). Doświadczenie pozostawania bez pracy może mieć także wpływ na późniejsze zachowanie i stosunek do pracy. Pracownik może wykazywać większe zaangażowanie w realizację zadań, większą lojalność i efektywność oraz jakość pracy. Ponadto, osoby pozostające bez pracy często korzystają z różnych form pomocy państwa w zakresie podwyższania kwalifikacji (szkolenia, kursy) tak, aby zwiększyć swoją pozycję na rynku. Zatem w obecnej trudnej sytuacji na rynku pracy istotna staje się obserwacja zachowań i decyzji podejmowanych zarówno przez osoby poszukujące pracy, jak i samych pracodawców. Obszarem obserwacji powinny być objęte stosowane obecnie metody poszukiwania pracy oraz cech i czynników wpływających na jej dostępność.

1. Metodologia badania

Celem badania była identyfikacja czynników ułatwiających i/lub utrudniających znalezienie pracy, charakterystycznych cech pracy, których zdaniem respondentów łatwo lub trudno pozyskać, a także sposobów poszukiwania pracy i znaczenia w tym procesie wykorzystania protekcji i poparcia. W procesie badawczym starano się odpowiedzieć na następujące problemy badawcze: jakie czynniki ułatwiają lub utrudniają znalezienie pracy?; jakie są charakterystyczne cechy pracy, którą łatwo lub trudno pozyskać?; jakie są sposoby poszukiwania pracy oraz jakie znaczenie odgrywa korzystanie z protekcji i poparcia innych osób? Badanie zostało przeprowadzone w miesiącach maj/lipiec 2013 roku wśród osób zamieszkałych w województwie mazowieckim. Dobór osób do badania był przypadkowy; wszystkie osoby pracowały w chwili kiedy było prowadzone badanie, ale wcześniej doświadczyły okresy pozostawania bez pracy i jej poszukiwanie. Przeprowadzone badanie było badaniem własnym autorów artykułu.

2. Opis próby badawczej

W badaniu brało udział ogółem 209 respondentów. Większość osób badanych, bo aż ponad 77proc., to osoby w wieku 20-29 lat. Znacznie mniej osób było w grupie w wieku od 30 do 40 lat- ogółem ponad 14 proc., a w wieku ponad 40 lat tylko 8 proc.

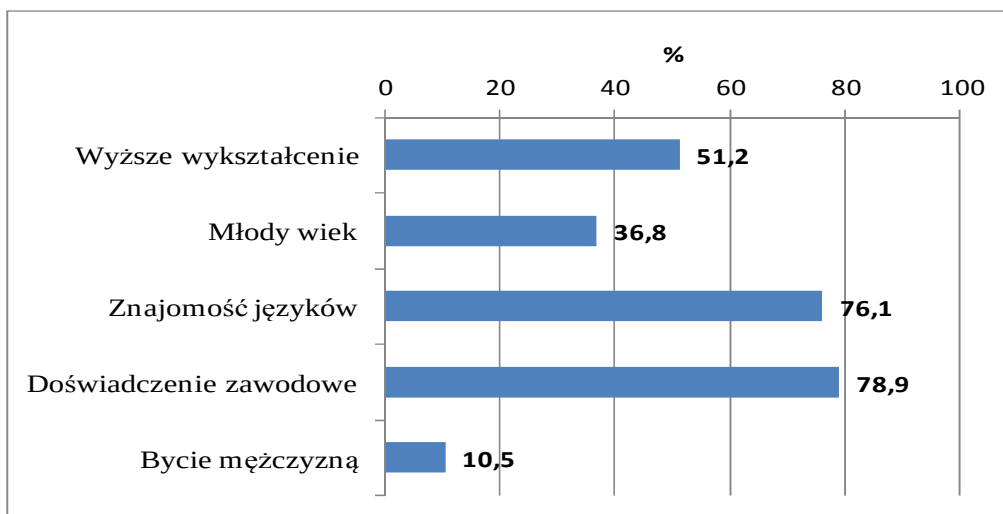
Wśród osób badanych przeważały kobiety – 152 osób, natomiast mężczyzn było 57. Ponad połowa (59,3 proc.) badanych (124 osoby) miała wyższe wykształcenie, a 85 osób (40,7 proc.) wykształcenie średnie. Zapytano osoby badane o stanowisko jakie zajmują. Do wyboru były 4 odpowiedzi: stanowisko kierownicze, specjalistyczne, pracownik fizyczny i umysłowy. Wśród respondentów było najwięcej osób, które pracowały na stanowisku specjalistycznym (71 osób – 34 proc.) oraz jako pracownik umysłowy (56 osób – 26,8 proc.). Pracowników fizycznych było 34 (16,3 proc.); na stanowisku kierowniczym pracowało 38 osób (18,2 proc.). Wśród respondentów było najwięcej osób, które pracowały na podstawie umowy na czas nieokreślony – 92 osoby, co stanowiło 44 proc. wszystkich badanych osób, natomiast na czas określony pracowały 42 osoby (20,1 proc.), a na podstawie umowy zlecenie lub umowy o dzieło pracowało 45 osób (21,5 proc.); 22 osoby (10,5 proc.) wskazały, że były zatrudnione na innej podstawie niż wcześniej wymienione. W badaniu uczestniczyło najwięcej osób zamieszkających w miastach pow. 500 tys. mieszkańców (108 osób – 51,7 proc.). Ponadto 43 respondentów (20,6 proc.) mieszkało w miastach do 100 tys. mieszkańców, 38 osób badanych (18,2 proc.) na wsi, a tylko 20 respondentów (9,6 proc.) w miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców. Wśród respondentów było najwięcej osób ze stażem pracy do 3 lat (105 osób – 50,2 proc.), a od 3 do 10 lat pracy 62 respondentów (29,7 proc.). Znacznie mniej osób badanych podało, że posiadało staż pracy od 10 do 25 lat (32 osoby – 15,4 proc.), natomiast najmniej respondentów (5 osób – 2,4 proc.) miało staż pracy powyżej 25 lat.

3. Wyniki badań

Aby poznać opinię osób badanych na temat czynników i metod poszukiwania pracy, zadano im kilka pytań. Pytania te dotyczyły czynników ułatwiających i utrudniających znalezienie pracy, cechy pracy, którą łatwo lub trudno pozyskać, sposobów poszukiwania pracy i korzystania z protekcji. Na wykresie 1 przedstawiono procentowy rozkład częstości dla czynników, które zdaniem osób badanych ułatwiają znalezienie pracy.

Wykres 1

Opinie badanych na temat czynników ułatwiających znalezienie pracy

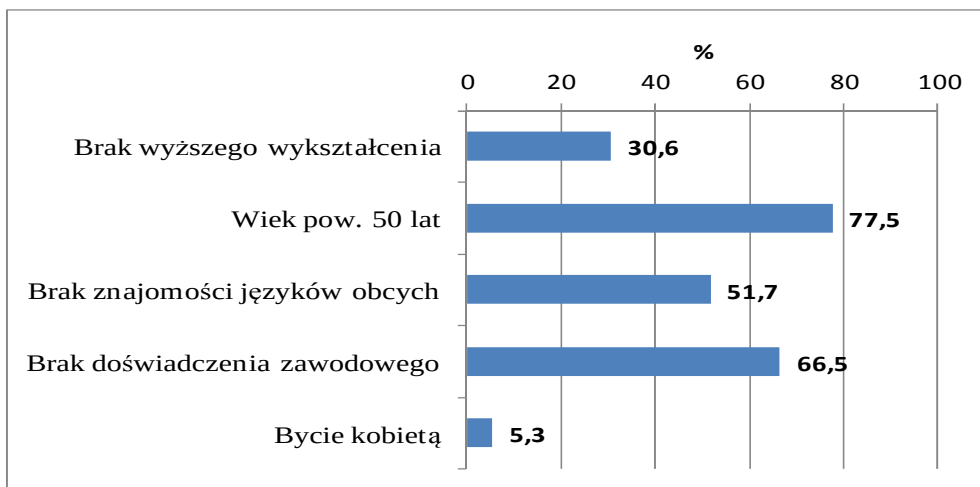


Źródło: Opracowanie własne

Na podstawie uzyskanych danych większość osób badanych wskazywała na wyższe wykształcenie, znajomość języków i doświadczenie zawodowe jako czynniki ułatwiające znalezienie pracy. Wyniki pokazują także, że bez znaczenia jest płeć w pozyskaniu pracy. Pytanie ankietowe dotyczyło wskazania czy bycie mężczyzną ułatwia znalezienie pracy. Respondenci wyrazili opinię, iż płeć jest czynnikiem, który nie odgrywa większego znaczenia w znalezieniu pracy. Respondenci wskazali także, że młody wiek nie jest czynnikiem ułatwiającym znalezienie pracy. Biorąc pod uwagę, iż osoby badane wskazały, że doświadczenie zawodowe ma największe znaczenie to właśnie młody wiek nie może stanowić czynnika ułatwiającego znalezienia pracy. Oczywiście określenie „młody wiek” jest określeniem mało precyzyjnym, ale uznając, że jest to wiek do 30 roku życia trudno nabyć w tym wieku zawodowym dużego doświadczenia. Na wykresie 2 przedstawiono procentowy rozkład częstości wskazań dla czynników, które zdaniem osób badanych utrudniają znalezienie pracy.

Wykres 2

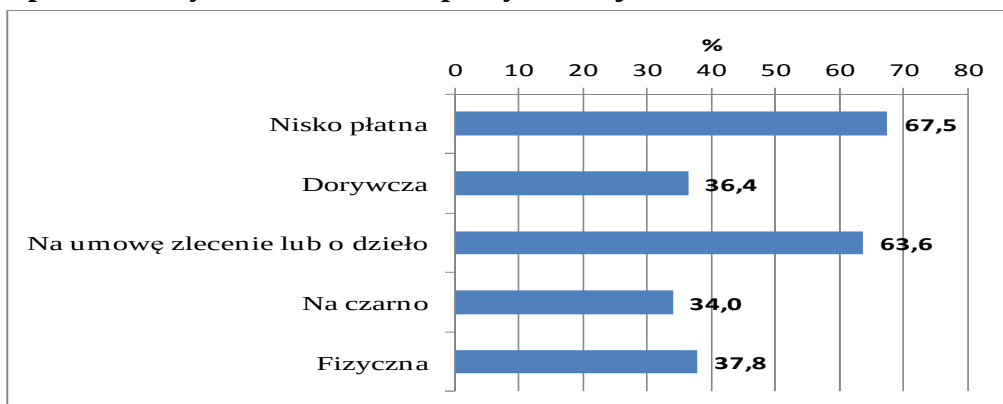
Opinie badanych na temat czynników utrudniających znalezienie pracy



Źródło: Opracowanie własne

Większość osób badanych wskazywała na wiek powyżej 50 lat, brak znajomość języków i brak doświadczenia zawodowego jako czynniki utrudniające znalezienie pracy. Powyższe wyniki korespondują z wynikami uzyskanymi w pytaniu poprzednim dotyczącym czynników ułatwiających znalezienie pracy. Według osób badanych wiek odgrywa duże znaczenie. Młody wiek ułatwia znalezienie pracy, natomiast wiek powyżej 50 lat stanowi czynnik utrudniający. Ważne staje się także doświadczenie zawodowe, jego brak stanowi czynnik utrudniający, natomiast jego posiadanie sprzyja znalezieniu pracy. Jak zatem młody wiek czyli młoda osoba może pozyskać duże doświadczenie zawodowe, które przypisane jest raczej do wieku starszego? Na wykresie 3 przedstawiono procentowy rozkład częstości dla opinii osób badanych w sprawie charakterystyki pracy, która jest łatwa do znalezienia.

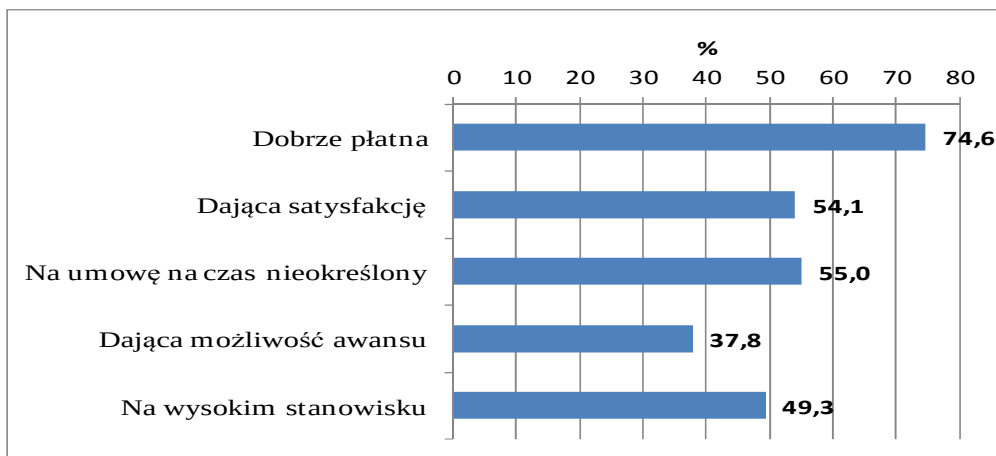
Wykres 3

Opinie badanych na temat cech pracy, która jest łatwa do znalezienia

Źródło: Opracowanie własne

Większość osób badanych wskazywało na pracę nisko płatną i na umowę zlecenie lub o dzieło jako łatwe do znalezienia. Badanie zostało przeprowadzone w roku 2013, kiedy gospodarka dotknięta była kryzysem. Rynek pracy należał do pracodawcy i to oni dyktowali warunki na jakich chcą zatrudniać pracowników. Obniżając swoje koszty pracodawcy wolą zatrudniać na zasadach umów „śmieciowych”, od których nie muszą odprowadzać wysokich składek, proponując przy tym wynagrodzenie bardzo niskie. Na rynku pracy jest więcej kandydatów niż wolnych miejsc pracy, dlatego też pracodawcy mogą wybierać spośród wielu kandydatów i decydować się tylko na tych, którzy zgodzą się na niekorzystne dla siebie warunki zatrudnienia. Ponadto respondenci jako pracę łatwą do znalezienia nie wskazali w pierwszej kolejności na pracę dorywczą i na czarno. Być może wiąże się to z faktem, iż mimo wszystko takie formy zatrudnienia są na rynku pracy atrakcyjne i przy tym trudniejsze do znalezienia. Na wykresie 4 przedstawiono procentowy rozkład częstości dla opinii osób badanych w sprawie charakterystyki pracy, która jest trudna do znalezienia.

Wykres 4

Procentowy rozkład częstości – cech pracy, która jest trudna do znalezienia

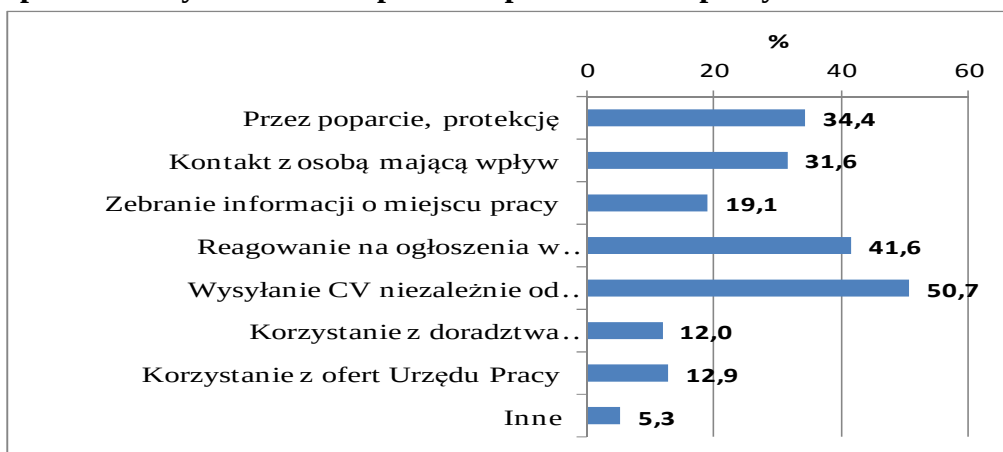
Źródło: Opracowanie własne

W kafeerii odpowiedzi na pytanie dotyczące charakterystyki pracy trudnej do znalezienia respondenci mieli do wyboru pracę: dobrze płatną, dającą satysfakcję, na umowę na czas nieokreślony, dającą możliwość awansu i na wysokim stanowisku. Jak wykazało badanie, większość osób wskazywało na pracę dobrze płatną, dającą satysfakcję i na umowę na czas nieokreślony jako cechy pracy trudnej do znalezienia. I tu wyniki korespondują z wynikami z poprzedniego pytania w zakresie wysokości zarobków. Respondenci wskazali, że łatwo znaleźć pracę nisko płatną, a trudno – dobrze płatną. Za dobrze płatną pracę należy rozumieć taką, która w pełni lub w większości zaspokaja indywidualne potrzeby pracowników.

W okresie, gdy prowadzone było badanie forma zatrudnienia na zasadzie umowy na czas nieokreślony jest formą, której pracodawcy starają się unikać, a wolą zatrudniać albo na czas określony lub na podstawie umowy zlecenie i dzieło czy jako samozatrudnienia. Ponadto badanie wykazało, że w opinii respondentów pracą trudną do pozyskania jest taka, która daje satysfakcję, na wysokim stanowisku, a w dalszej kolejności pracę dającą możliwość awansu. Tu okazało się, że możliwość awansu nie jest tak ważna dla respondentów jak praca, której wykonywanie sprawia satysfakcję. Na wykresie 5 przedstawiono procentowy rozkład częstości dla opinii osób badanych w sprawie sposobów poszukiwania pracy.

Wykres 5

Opinie badanych na temat sposobów poszukiwania pracy



Źródło: Opracowanie własne

Kolejnym problemem było zbadanie opinii respondentów dotyczącej metod poszukiwania pracy. Okazało się, że większość osób wskazywało na wysyłanie CV niezależnie od tego, czy firmy ogłaszają, że mają wolne stanowiska. Respondenci obserwują także media wyszukując interesujące dla siebie oferty pracy. Ponadto osoby badane wskazały, że w zakresie poszukiwania pracy korzystają z poparcia i protekcji oraz kontaktów z osobami mającymi wpływ na zatrudnienie. Jak wykazała analiza wyników, osoby badane nie korzystały z doradztwa zawodowego czy też Urzędu Pracy. W tym aspekcie wyrażają opinię, iż instytucje te nie pomagają w znalezieniu nowej pracy, a przecież są do tego utworzone jako instytucje państwowe mające na celu działalność zwalczania bezrobocia.

Wyniki z powyższego pytania zainspirowały badaczy do sprawdzenia jak często protekcja przy załatwianiu pracy będzie wskazywana. W tabeli 1 przedstawiono rozkład częstości wskazań dla opinii osób badanych w sprawie częstotliwości korzystania z protekcji przy załatwianiu pracy. Większość osób badanych uważała, że protekcja jest częsta.

Tabela 1

**Opinie badanych na temat częstotliwości korzystania przez nich
z protekcji w trakcie poszukiwania pracy**

Protekcja przy załatwianiu pracy	Liczba	%
bardzo często	72	34,4
często	110	52,6
rzadko	14	6,7
brak zdania	13	6,2
Ogółem	209	100

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki pokazują, że respondenci często i bardzo często korzystają z protekcji przy załatwianiu pracy. Potocznie uznaje się, że protekcja jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów pomagających w znalezieniu pracy. Jak nietrudno zauważyć, wyniki badania potwierdzają powyższą potoczną opinię. Ponadto, okazało się, że sto dwie osoby badane (48,8 proc.) otrzymały już od kogoś propozycję objęcia obecnej pracy, a sto cztery osoby (49,8 proc.) jeszcze takiej propozycji nie otrzymały. W tabeli 2 przedstawiono rozkład częstości dla źródeł propozycji objęcia obecnej pracy przez osoby badane.

Tabela 2

**Opinie badanych na temat źródła propozycji przyjęcia przez nich
obecnej pracy**

Źródła propozycji objęcia obecnej pracy	liczba	%
bezpośredni znajomy	49	48,0
ktoś z najbliższej rodziny	18	17,6
znajomy członka rodziny	17	16,7
znajomy znajomego	14	13,7
ktoś z dalszej rodziny	5	4,9

Źródło: Opracowanie własne

Respondenci korzystając z protekcji i kontaktu z osobą mającą wpływ na zatrudnienie, zwracają się z prośbą o pomoc najczęściej do bliskiego znajomego. Korzystają także z protekcji kogoś z bliskiej rodziny oraz dalszych znajomych. Korzystając z protekcji nie tylko można znaleźć nową pracę, ale także będąc już zatrudnionym starać się o zmianę stanowiska pracy, awans, podwyżkę czy nagrody. W tabeli 3 przedstawiono rozkład częstości dla spraw, w których osoby badane korzystały z protekcji.

Tabela 3

Opinie badanych na temat sprawy, w których osoby badane korzystały z protekcji

Sprawy, w których osoby badane korzystały z protekcji	liczba	%
zmiana stanowiska pracy	41	19,6
Podwyżka	9	4,3
Awans	7	3,3
Nagroda	3	1,4
Inne	14	6,7

Źródło: Opracowanie własne

Jak wykazało badanie, korzystanie z protekcji najczęściej występuje wtedy, gdy chodzi o zmianę stanowiska pracy. Zdecydowanie rzadziej przy awansie, podwyżce i nagrodzie.

Podsumowanie

W świetle zebranych opinii nasuwają się następujące wnioski:

1. Do czynników ułatwiających znalezienie pracy respondenci zaliczyli wyższe wykształcenie, znajomość języków obcych i doświadczenie zawodowe.
2. Do czynników utrudniających znalezienie pracy osoby badane zaliczyły wiek powyżej 50 lat, brak znajomości języków obcych i brak doświadczenia zawodowego.
3. Jako cechy pracy, która jest łatwa do znalezienia respondenci wskazali na pracę nisko płatną oraz na podstawie umowy zlecenie i dzieło.
4. Jako cechy pracy, która jest trudna do znalezienia większość osób wskazała na pracę dobrze płatną, dającą satysfakcję, z zatrudnieniem na podstawie umowy na czas nieokreślony.
5. Do sposobów poszukiwania pracy zaliczono w pierwszej kolejności wysyłanie CV niezależnie od ogłoszeń firm oraz reagowanie na ogłoszenia w mediach.
6. W procesie poszukiwania pracy respondenci często korzystają z poparcia i protekcji, a także kontaktu z osobą mającą wpływ na zatrudnienie.
7. Osoby badane nie korzystają w sytuacji poszukiwania pracy z doradztwa zawodowego i Urzędu Pracy.
8. Propozycję objęcia obecnej pracy respondenci otrzymali korzystając z pośrednictwa bliskiego znajomego.
9. Korzystanie z protekcji najczęściej dotyczy zmiany stanowiska pracy, rzadziej gdy chodzi o podwyżkę, awans lub nagrodę.

Analiza metod poszukiwania pracy i czynników, które ułatwiają lub utrudniają znalezienie pracy, a także charakterystycznych cech pracy, która jest łatwa lub trudna do znalezienia jest ważnym zagadnieniem z uwagi na obecną trudną sytuację na rynku pracy. Wyniki badań po raz kolejny potwierdzają, że osoby znajdujące się bez pracy rzadko zwracają się o pomoc do państwowych instytucji powołanych właśnie w tym celu. Należy podkreślić, że podjęcie pracy i dobór metod jej poszukiwania są procesem zależnym głównie od indywidualnych preferencji oraz kontekstu dotychczasowych doświadczeń i rozwoju zawodowego. Osoby poszukujące zatrudnienia same decydują jak i gdzie szukać pracy. W latach, gdy gospodarczy kryzys objął większość krajów UE, w tym Polskę, zaczęto inaczej postrzegać zarówno cechy samej pracy jak i metody jej znalezienia. Zebrane informacje wydają się skłaniać do wniosku, iż istnieje wyraźna potrzeba szerszego zajęcia się tematem, zaś ewentualne badania powinny być prowadzone w znacznie większej skali, systematycznie wzbogacając wiedzę w tym obszarze.

Bibliografia:

1. Arendt H., 2000, *Kondycja ludzka*, Aleheia, Warszawa.
2. Dobrowolska D., 1974, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, PAN, Wrocław.
3. Drucker P.F., 1999, *Spółeczeństwo prokapitalistyczne*, PWN, Warszawa.
4. Grochulski S., Nocuń A., 1994, *Jak osiągnąć sukces*, Wyd. Grochulski, Nocuń, Łódź.
5. Grudzewski W., Hejduk I., 2004, *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*, Difin, Warszawa.
6. Jański J., 2010, *Targi i prezentacje*, „Kariera”. Warszawa.
7. Jahody M., 1982, *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*, Cambridge University Press, London.
8. Jarmołowicz W., Twarowska M., 2003, *Makroekonomiczne aspekty funkcjonowania rynku pracy* [w:] W. Jarmołowicz (red.), *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, AE, Poznań.
9. Karska K., 2009, *Dobra rekrutacja = dobra niania. Jak szukać – samemu czy przez agencję*, „Doradca Zawodowy”, nr 1.
10. Kasprzak E., 2006, *Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy*, Stowarzyszenie Psychologów i Architektura, Poznań.
11. Krzętowska A., Jagodziński A., 2011, *Szanse i zagrożenia rynku pracy w subregionie plockim* [w:] J. Grzywacz, S. Kowalski (red.), *Przedsiębiorstwo w otoczeniu gospodarczym. Przestępczość gospodarcza*, Instytut Nauk Ekonomicznych PWSZ w Płocku, Płock.

12. Kotarbiński T., 1986, *Drogi dociekań własnych*, Warszawa.
13. Kusy J., 2008/2009, *Targi pracy – tu znajdziesz sukces*, „Kariera”.
14. Kwiatkowska W., 2007, *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, UŁ, Łódź.
15. Ludwicyński A., 2006, *Alokacja zasobów ludzkich w organizacji* [w:] H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa.
16. Miś A., 2005, *Zarządzanie karierą w organizacji opartej na wiedzy: od kompetencji w karierze po kapitał karier*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
17. Pichla J., 2007, *Agencje zatrudnienia jako instytucje rynku pracy. Analiza wyników badań* [w:] I. Kukulak-Dolata, J. Pichla (red.), *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
18. Pilch P., 2002, *Działalność agencji doradztwa personalnego* [w:] H. Król (red.), *Szkice z zarządzania zasobami ludzkimi*, WSPiZ, Warszawa.
19. Rifkin J., 2001, *Koniec pracy*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław.
20. Rubinsztein S. L., 1964, *Podstawy psychologii ogólnej*, Książka i Wiedza, Warszawa.
21. Standing G., 2000, *Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstrukttywne myślenie o przyszłości w zjednoczonej Europie*. [w:] S. Golinowska, M. Walewski (red.), *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, CASE, Warszawa.
22. Szaban J., 2002, *Miejsce i rola zarządzania wiedzą w teorii organizacji*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 1.
23. Szydlik-Leszczynski A., 2012, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa.
24. Urbaniak B., Bohdziewicz P., 2002, *Zarządzanie zasobami ludzkimi – kreowanie nowoczesności*, IPiSS, Warszawa.

Job-Hunting Methods

Summary

The present study enumerates the results of the original research relating to the methods of job-hunting. The research was conducted in the period from May to July 2013. The objective of the research was the identification of factors facilitating and/or hindering job finding, recognition of characteristic job features which, according to respondents, it is easy or difficult to win as well as the methods of looking for job and how the use of friends in high

places and their support helps in the whole process. As part of the studied subject the authors made an attempt to answer the raised research problems: what type of factors facilitates and/or hinders job finding; what are the characteristic features of job which is easy or difficult to win/acquire; what are the methods of job-hunting and how someone's protection and support helps in job finding.

Key words: job, methods of job searching, unemployment, favouritism.

Dorota Wiszejko–Wierzbicka

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych

Katedra Socjologii

e-mail: dwiszejko-wierzbicka@swps.edu.pl

Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób z zespołem Aspergera

Abstrakt

Obecny rynek pracy charakteryzujący się ciągłą zmianą, jest wyzwaniem dla pracowników, od których wymaga elastyczności i dostosowania. Ważne okazują się kompetencje społeczno-emocjonalne, takie jak empatia, rozwiązywanie konfliktów, komunikacja. Wymienione umiejętności nie występują lub są poważnie ograniczone w przypadku osób z zespołem Aspergera, co znacząco zmniejsza ich szansę na aktywność zawodową. Artykuł zawiera opis działań, podjętych celem przygotowania i wprowadzenia osób dotkniętych tym zaburzeniem na rynek pracy. Wyniki badania są oparte na obserwacjach podejmowanych w ramach projektu typu PAR (*participatory action research*), realizowanego od połowy 2012 do połowy 2014 roku.

Słowa kluczowe: zespół Aspergera, aktywizacja zawodowa, badanie w działaniu.

Wstęp

Obecna rzeczywistość charakteryzuje się ciągłą zmianą, co sprawia, że jest ona trudna do przewidzenia, „płynna”, jak powiedziałaby Zygmunt Bauman (Bauman 2006). Rynek pracy, jako element owej rzeczywistości stawia przed jednostką wyzwania, które wymagają od niej elastyczności, otwartości na zmianę i gotowości znoszenia stresu związanego z niepewnym jutrem zatrudnienia. Charakterystyki te przekładają się wprost na środowisko pracy, które pod względem oczekiwań wobec pracownika, można uznać za „poligon” jego kompetencji społeczno-emocjonalnych i poznawczych. Z badań opublikowanych w raporcie *Future work skills 2020* (Davies, Fidler, Gorbis 2011) wynika, że wśród dziesięciu najbardziej pożądanых kompetencji przyszłości znajdują się między innymi: umiejętność komunikacji, odczytywanie cudzych emocji, umiejętność adaptacji i odpowiadania na nowe, nietypowe sytuacje (elastyczność), umiejętności analitycznego myślenia, pracy w zespole, w tym wielokulturowym. Jednostka, chcąc odnaleźć się na rynku pracy, musi wykazać się wieloma umiejętnościami, jeszcze zanim nań wkroczy.

Wszystkie powyżej wymienione umiejętności społeczno-emocjonalne, stanowią główny obszar deficytów w całościowych zaburzeniach rozwojowych, w tym również w tzw. zespole Aspergera (dalej w skrócie: ZA), który można traktować jako najłagodniejszą formę zaburzeń ze spektrum autyzmu. Zaburzenie te po raz pierwszy zostało opisane w 1944 roku przez doktora Hansa Aspergera, natomiast do diagnostyki zostało wprowadzone w latach 80 ubiegłego stulecia. Etiologia ZA wciąż jest nie do końca jasna, choć pewne jest, iż jest to zaburzenie typu neurorozwojowego. Osoby dotknięte ZA zwykle są w tzw. normie intelektualnej, a nawet często plasują się powyżej owej normy, prawidłowo rozwija się u nich mowa, równocześnie jednak mają trudności w komunikacji interpersonalnej, nie rozumieją intencji i zachowań innych ludzi, posiadają także ograniczone myślenie abstrakcyjne oraz obniżoną samokontrolę. Zaburzenie te opisuje w swoich pracach Simon Baron-Cohen, wskazując na nieobecność u osób z ZA tzw. „teorii umysłu” (Baron-Cohen, 1985). Brak umiejętności przyjmowania perspektywy odmiennej od własnej, a w konsekwencji korzystania z „luster społecznych” w sposób umożliwiający autorefleksję powoduje, że osoby z zespołem Aspergera posiadają niską świadomość obrazu samego siebie – zawyżoną lub zaniżoną samoocenę (Wiszejko-Wierzbicka, 2008).

Szczególną charakterystyką osób z ZA jest przywiązywanie przez nie uwagi do faktów i szczegółów, stanowiących niejako „kotwice” poznawczego funkcjonowania i rozumienia rzeczywistości społecznej. Stąd również dość wąskie i specyficzne zainteresowania osób z ZA, powiązane z różnymi przedmiotami, przykładowo, kolekcjonowanie tablic rejestracyjnych czy rozkładów jazdy, interesowanie się sprzętem AGD z lat 70 lub wyrób kolczug¹.

Z drugiej strony, osoba z ZA posiada wiele cech, które doskonale sprawdzają się w środowisku pracy i są cenione przez pracodawców. Pierwszą, którą warto wymienić, to lojalność i szczerość (nieumiejętność kłamania). Inną zaletą osób z ZA jest orientacja na zadanie, głębokie zaangażowanie w wypełnianie obowiązków. Osoby z ZA zwykle są także bardzo rzetelne, nie tolerują błędów w wykonywanej pracy, co wiąże się z obowiązkowością i punktualnością. Mocną stroną osoby z ZA może być także zainteresowanie nauką, techniką i chęć rozwijania się, zwłaszcza w obszarach, które ściśle wiążą się z zainteresowaniami.

Wymienione zalety mają zwłaszcza szansę zostać docenione, jeśli charakter i warunki pracy zostaną odpowiednio dopasowane do zainteresowań, możliwości i umiejętności osoby z ZA. Postępowanie zakładające „dopasowanie rynku do osoby”, zamiast „osoby do rynku” wpisuje się w nurt koncepcji konstruktywistycznych, reprezentowanych przez Savickas’a (2012)

¹ Wszystkie wymienione przykłady są autentyczne, pochodzą z obserwacji poczynionych w ramach pracy z osobami z ZA.

czy Guichard'a (2011). Najnowsze modele z zakresu doradztwa zawodowego i rozwoju karier w XXI wieku, mówią o wykorzystaniu osobistych zasobów i umiejętności w zgodzie z własnymi zainteresowaniami i dążeniami. W modelu Savickas'a mowa jest jednak o samoświadomości i refleksyjnym procesie projektowania własnej kariery zawodowej w oparciu o ważne wydarzenia biograficzne, układające się w tzw. „temat życia” (*life theme*). Jednostka opowiada swoją historię, której zrozumienie ma pomóc w odnalezieniu odpowiedniego dla niej środowiska pracy, umożliwiającego kontynuację zainteresowań i dążeń, jakie ukształtowały się na kanwie owych kluczowych doświadczeń, splatających się w temat życia.

Przystawiona perspektywa rozwoju zawodowego i „dopasowania rynku pracy do zasobów i zainteresowań jednostki”, została przyjęta w ramach projektu aktywizacji zawodowej osób z ZA. Postulowana przez Guichard'a i Savickas'a autorefleksja pozwalająca na projektowanie własnej kariery zawodowej, nie jest możliwa do zastosowania w odniesieniu do osób z ZA, gdyż ich deficyty poznawcze utrudniają rozwój samoświadomości, a w związku z tym własnego projektu tożsamościowego. Owa rekonstrukcja, nieosiągalna w przypadku osób z ZA poprzez wgląd i samoobserwację (np. znajomość własnych możliwości czy ograniczeń, preferencji, umiejętności itp.) stała się przedmiotem działań jakie wspólnie z osobami z ZA podjęli: doradca zawodowy, pośrednik pracy oraz rodzice w ramach projektu nakierowanego na aktywizację i zatrudnienie osób z ZA. Można zatem powiedzieć, że proces projektowania kariery w przypadku tych osób, niemożliwy do przeprowadzenia w pojedynkę przez osobę z ZA, stał się udziałem kilku osób, zaangażowanych w rekonstrukcję czy też snucie refleksji na temat tego, co może ona robić zawodowo. Celem podjętych działań stała się zatem potrzeba rekonstrukcji (czy też konstrukcji) tożsamości zawodowej tych osób, prowadząca do zatrudnienia, a tym samym połączenie umiejętności i preferencji osób z ZA z oczekiwaniami rynku pracy.

Przedstawione podejście okazało się dużym wyzwaniem, wzięwszy pod uwagę trudną sytuację osób z ograniczoną sprawnością na rynku pracy, a także kontekst prawny², determinujący ich postrzeganie głównie przez pryzmat posiadanego stopnia niepełnosprawności oraz typu grupy („schorzenia specjalne”³), nie zaś posiadanych umiejętności czy motywacji do pracy. Mi-

² Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. DzU 2011 r. nr 127, poz. 721), w poszczególnych przepisach uzależnia przyznanie pracodawcy dodatkowych przywilejów od zatrudniania określonej kategorii osób niepełnosprawnych.

³ Przepis art. 26a ust. 1b ustawy w brzmieniu ustanowionym przez ustawę z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 226, poz. 1475) stanowi, że kwoty dofinansowania do wynagrodzenia zwiększa się o 40% najniższego

mo, że aktywizacja osób z ograniczoną sprawnością obejmuje wiele przeprowadzonych dotąd projektów (por. Nowak 2002, Majewski 1999, Wiszejko-Wierzbicka 2008), to działania dedykowane specyficznemu do osób z ZA nadal stanowią niewielki ich procent⁴.

1. Metodologia

W projekcie zastosowano metodologię badania w działaniu. Metodologia ta wydaje się najbardziej adekwatna wzięwszy ograniczenia refleksyjnego procesu tożsamościowego u osób z ZA oraz potrzeby udziału w nim innych osób, które poprzez działanie i konkretne interwencje rozpoznają możliwości, ograniczenia i preferencje zawodowe tychże osób. W ten sposób metodą działania zewnętrznego doprowadzą do rekonstrukcji (konstrukcji) tożsamości zawodowej każdej z osób oraz skonfrontowania jej z rynkiem pracy, czy raczej rynku pracy z tożsamościowym projektem zawodowym.

Badanie w działaniu (z jęz. angielskiego *participatory action research*, dalej w skrócie PAR), to spiralny i refleksyjny proces polegający na diagnozie sytuacji społecznej oraz na próbie zmiany, ulepszenia danej sytuacji w trakcie trwania badania. Badanie w działaniu charakteryzuje aktywne uczestnictwo badacza – nie tylko opisanie zjawiska, ale także aktywny wpływ na nie i refleksja nad własnym działaniem oraz jego skutkami. Jest to, innymi słowy, systematyczny sposób postępowania, którego celem jest zdobycie wiedzy na rzecz podejmowania różnych działań społecznych (Fals-Borda, Rahman 1991).

W ramach przeprowadzonego badania można wyróżnić trzy etapy, odnoszące się do kolejnych interwencji: (a) rozpoznanie kompetencji i zainteresowań osób z ZA, (b) aktywizacja zawodowa poprzez staże w miejscu pracy, (c) zatrudnienie. Obserwacja całego procesu badania w działaniu, w którym badacz pełni także rolę uczestnika badania, prowadzona była systematycznie przez trzy osoby: autorkę niniejszego artykułu, która występowała w projekcie w charakterze doradcy zawodowego oraz dwóch asystentów w miejscu pracy. Dodatkowo, celem weryfikacji adekwatności podejmowanych interwencji zbierane były informacje w formie raportów, notatek oraz ankiet ewaluacyjnych od: pośrednika pracy, asystentów w miejscu pracy (dwie osoby), terapeutów prowadzących osoby z ZA, a także pracodawców, rodziców i samych osób z ZA uczestniczących w projekcie.

wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (tzw. schorzenia specjalne).

⁴ Wcześniej projekt realizowany przez Fundację SYNAPSIS zatytułowany „Zatrudnij Asa” również nakierowany był na aktywizację osób z ZA. Szczegóły na temat projektu można znaleźć na stronach internetowych: <http://www.zatrudnij-asa.pl/> (data dostępu na dzień 29.05.2015).

Cały proces badawczy trwał dwanaście miesięcy, w okresie od lipca 2013 roku do końca czerwca 2014 roku.

2. Osoby badane

W badaniu wzięło udział dziesięć dorosłych osób z diagnozą zespołu Aspergera w wieku od 19 do 30 lat. Zgodnie z proporcją występowania tego zaburzenia w populacji mężczyzn i kobiet, które wynoszą 4:1, wśród osób badanych były dwie kobiety i ośmiu mężczyzn. Jedna osoba posiadała wykształcenie wyższe, dwie były w trakcie studiów, cztery osoby mogły pochwalić się wykształceniem średnim a pozostałe trzy były w trakcie edukacji w szkole średniej (tryb zaoczny i dzienny). Do projektu zaproszeni zostali także opiekunowie i osoby najbliższe, które wspierają na co dzień osoby z ZA.

3. Wyniki

Wyniki całego procesu badawczego, z uwagi na metodologię badania w działaniu, będą prezentowane w kolejności chronologicznej – realizacji kolejnych interwencji, podejmowanych w celu aktywizacji i wprowadzenia osób z ZA na rynek pracy.

3.1. Interwencja I: Rozpoznanie indywidualnych zasobów osób z ZA

Zainteresowania uczestników projektu okazały się bardzo szerokie, często powiązane były z ich umiejętnościami, charakterystycznymi dla osób z ZA (Fast 2008). Większość zainteresowań oscylowała wokół umiejętności technicznych, biurowych i naukowych. Wśród nich znalazły się, m.in: grawerowanie, pisanie własnej encyklopedii nauki, analiza i nauka języków klasycznych, prace ogrodnicze czy montaż filmów krótkometrażowych. Wszystkie te zainteresowania charakteryzuje niski poziom stymulacji, samodzielne wykonywanie działań oraz kontakt z przedmiotami (nie z ludźmi). Tylko jedna z osób deklarowała chęć pracy z ludźmi, jednak i tutaj zainteresowanie było podyktowane umiejętnościami manualnymi, które osoba ta realizowała przy wykonywaniu zadań kosmetycznych oraz masażu.

W procesie rozpoznawania umiejętności nieprzydatne okazały się wszelkie testy z zakresu doradztwa zawodowego, oparte na samowiedzy i deklaracji co do własnych umiejętności. W celu rozpoznania rzeczywistych umiejętności posłużyły tzw. „próbki pracy”, czyli konkretne zadania, typu: wprowadzanie danych do komputera, archiwizacja, składanie robotów LEGO oraz programowanie ich w komputerze, planowanie „marszruty” dla listonosza, mającego roznieść listy pod różne adresy w mieście. Z przeprowadzonych zadań, wynikało, że po stronie trudności, wystąpiły: niska kreatywność myślenia, nieumiejętność samodzielnego określeniu czasu realizacji zadania, brak umiejęt-

ności samodzielnego planowania i przewidywania, bądź sztywność i trudności w odstępianiu od raz powziętego planu, słaba organizacja pracy, nieumiejętność ustanawiania priorytetów i częste niezrozumienie kontekstu sytuacji oraz łączenia informacji. Z drugiej strony, osoby z ZA wykazały swoje zalety w postaci: wytrwałości, zadaniowości, dokładności, zaangażowania w realizację powierzonych zadań. Szczególną zaletą, podkreślaną przez same osoby z ZA, którą można traktować jako konkurencyjną w stosunku do osób neurotypowych⁵, okazała się silna motywacja do kończenia zadań, w połączeniu z niechęcią do spędzania czasu wolnego na rozmowach z innymi osobami, czy do trwania w bezczynności.

Informacje na temat zainteresowań oraz umiejętności uczestników projektu, zostały uzupełnione wiedzą na temat ich kwalifikacji. Wśród osób z ZA, objętych projektem większość nie posiadała specjalistycznego, kierunkowego przygotowania. Wynika to stąd, iż z uwagi na swoje umiejętności intelektualne, osoby z ZA zwykle kontynuują naukę w liceum oraz na studiach. Wśród osób, które znalazły się w naszej próbie jednak tylko jedna posiadała wyższe wykształcenie politechniczne, dwie kontynuowały studia, natomiast pozostałych siedem osób było w trakcie nauki licealnej, bądź ją ukończyły. Z wywiadów z rodzicami tych osób, ale także z nimi samymi wynikało, że wybór edukacji w liceum ogólnokształcącym było podyktowane często obawą przed tym, iż nie poradzą sobie w kontakcie z rówieśnikami ze szkół zawodowych lub techników. Od edukacji w liceum oczekiwano lepszej opieki i zrozumienia ze strony nauczycieli, a także większej tolerancji ze strony uczniów. W konsekwencji, osoby objęte badaniem nie posiadały często specjalistycznego zawodowego przygotowania, mimo zdradzanych predyspozycji np. technicznych, zamiast tego zaś mogły pochwalić się maturą. Rodziło to kolejną trudność w przypadku osób, które posiadały *stricte* techniczne umiejętności, polegającą na potrzebie dopasowania do nich (np. prace porządkowe, manualne, fizyczne) środowiska pracy, które odpowiadałoby swoją kulturą organizacyjną środowisku osób z wyższym wykształceniem. Ponadto, z uwagi na umiejętności, powiązane z brakiem udokumentowanego doświadczenia i kwalifikacji (np. umiejętność wykonywania masażu, archiwizacji, prac stolarskich), należało znaleźć dla kandydatów takie miejsca pracy, gdzie możliwe byłoby wykorzystanie posiadanych kompetencji bez poświadczeń i certyfikatów, bądź z możliwością przyuczenia do zawodu.

3.2. Interwencja II: Staże – weryfikacja umiejętności w działaniu

Przeprowadzenie interwencji I, pozwoliło na określenie zainteresowań, umiejętności oraz kwalifikacji osób z ZA, objętych wsparciem, co stało się punktem wyjścia do określenia zarówno środowiska pracy, jak i zakresu

⁵ Potoczna nazwa przyjęta dla osób nie dotkniętych ZA.

możliwych do wykonania prac. Przeprowadzona analiza pozwoliła wyróżnić następujące prace: ogrodnictwo, prace biurowe, archiwizacja, gastronomia, prace porządkowe, wprowadzanie danych do komputera, roznoszenie ulotek czy poczty, sortowanie listów, prace rehabilitacyjne, wyrób biżuterii i ceramiki, praca badawcza, grawerstwo, stolarstwo.

Kolejnym krokiem było odszukanie miejsc – firm, instytucji, organizacji, zakładów, w których realizowane są wyżej wymienione prace. Spektrum możliwych miejsc ograniczone zostało jednak dodatkowymi warunkami, jakie musiały one spełniać pod kątem środowiska pracy i kultury organizacji: przyjazna atmosfera nie generująca konfliktów, ograniczone kontakty interpersonalne, hierarchiczna i przejrzysta struktura organizacyjna, stałe godziny pracy, powtarzalność zadań, niska stymulacja sensoryczna - do trzech osób w pokoju/ pomieszczeniu, ograniczone telefony i brak jarzeniowego oświetlenia.

W związku z wymienionymi warunkami pracy, już na początku procesu poszukiwania odpowiednich miejsc okazało się, że muszą one odbywać się poprzez bezpośrednie nawiązanie kontaktu z pracodawcą. W tym celu organizowane były szkolenia i rozmowy doradcy zawodowego oraz pośrednika pracy z potencjalnymi pracodawcami. Ostatecznie udało się wyłonić i nawiązać kontakt z sześcioma placówkami, w tym: trzema instytucjami naukowo-badawczymi, muzeum, domem opieki społecznej oraz międzynarodową firmą architektoniczną. W niektórych organizacjach staż odbyło po kilka osób.

Po zakończeniu stażów, we wszystkich organizacjach zostały przeprowadzone ankiety ewaluacyjne, a ramach których zostały zebrane informacje na temat przebiegu stażu oraz postrzegania osób z ZA przez pracodawcę. Wyniki ankiet potwierdziły wcześniejsze obserwacje, zarówno co do wad, jak i zalet osób z ZA w miejscu pracy. Najwięcej problemów z realizacją staży zgłaszały te organizacje, które z różnych względów (np. braku czasu) nie zdecydowały się na oferowane szkolenia. Te, spośród organizacji, które zdecydowały się na skorzystanie ze wsparcia ze strony pośrednika pracy, doradcy zawodowego czy asystentów w miejscu pracy, znacznie lepiej postrzegały stażystę. Tylko jedna organizacja z miejsca deklarowała brak zainteresowania dalszą współpracą w formie oferty pracy dla stażysty. W tym przypadku chodziło o negatywną weryfikację umiejętności stażysty, który, jak się okazało, mimo deklarowanych zainteresowań pracą, nie potrafił sprostać większości obowiązków opartych na umiejętnościach społecznych, takich jak potrzeba nawiązania bliskiego kontaktu czy komunikacja interpersonalna. W pozostałych pięciu organizacjach wykazano zainteresowanie zatrudnieniem stażysty, jednak w trzech z nich okazało się to niemożliwe

z uwagi na konkursowy tryb zatrudnienia, gdzie wymagane już były konkretne kwalifikacje lub referencje i doświadczenie zawodowe.

3.3. Interwencja III: Zatrudnienie – dostosowanie miejsca pracy

W ramach trzeciej z podjętych interwencji pośrednik pracy wraz z doradcą zawodowym poza monitorowaniem sytuacji w miejscu pracy trzech osób z ZA, zatrudnionych w organizacjach, w których odbywały wcześniej staż, poszukiwali miejsc zatrudnienia na otwartym i chronionym rynku pracy dla pozostałych siedmiu osób. W miejscach, w których oferowano pracę dla kandydatów (oferty pracy ogólnodostępne dla wszystkich, np. z prasy) były przeprowadzane rozmowy kwalifikacyjne i próbki pracy, z których wynikała niespójność pomiędzy oczekiwaniami pracodawcy a możliwościami kandydata (np. zbyt wolne tempo pracy w przypadku wprowadzania danych czy sortowania listów), bądź odwrotne – środowiskiem i oferowanymi warunkami pracy a potrzebami kandydata (np. wysoce stymulujące środowisko: światło jarzeniowe, zapach klejów, wiele osób współpracujących; mało ustrukturyzowany proces pracy, wymagający samodzielnej organizacji). Odpowiadanie na ogłoszenia o pracę w formule otwartej dla wszystkich, okazała się nieodpowiednia dla kandydatów z ZA, których umiejętności i możliwości trudno było dopasować do oczekiwań pracodawcy.

4. Podsumowanie i dyskusja wyników

W ramach projektu zostało zatrudnionych sześć osób spośród dziesięciu kandydatów. Trzy osoby zostały zatrudnione w ramach organizacji, gdzie wcześniej kandydaci odbywali staż, przy archiwizacji i katalogowaniu dokumentów, pracy z programem do projektowania zagospodarowania terenów zielonych oraz przy roznoszeniu ulotek. W ramach dalszych poszukiwań pracy kolejne trzy osoby znalazły zatrudnienie jako: pomoc w administracji, pracownik porządkowy oraz rzemieślnik przy pracach stolarskich. Dwie osoby spośród sześciu zatrudnionych znalazły zatrudnienie w sektorze prywatnym, w tym jedna w zakładzie pracy chronionej, dwie w sektorze publicznym oraz dwie pozostałe w sektorze organizacji pozarządowych.

Sukces zatrudnienia tych osób można rozumieć jako pozytywną weryfikację tworzonych na bieżąco, bądź zrekonstruowanych tożsamości zawodowych osób z ZA. Rozpoznane w ramach pierwszej z interwencji szczególne zainteresowania, umiejętności, ale także ograniczenia, w tym również wynikające z braku w edukacji formalnej, stały się podstawą do znalezienia określonych miejsc staży zawodowych. Od trafności tej interwencji, czyli rozpoznania zainteresowań oraz motywacji do pracy poszczególnych osób, zależało na ile sprawdzi się ona i utrzyma w zaproponowanym miejscu stażu. Weryfikacja na tym etapie zakończyła się negatywnie dla jednego uczestnika

projektu. Wynikało to z braku adekwatnych narzędzi rozpoznawania umiejętności, takich jak współczucie drugiej osobie, reagowanie na jej potrzeby (praca dotyczyła wykonywania zabiegów pielęgnacyjnych), a także faktu braku powiązania tych szczególnych kompetencji społecznych z opisem stanowiska. Jak duża jest waga tych umiejętności na tym stanowisku (kosmetyka i masaże) okazało się w trakcie prowadzonego badania.

Wyniki badania wskazują także na to, jak duże znaczenie dla zatrudnienia mają aktualnie obowiązujące rozwiązania prawne. W przypadku pięciu instytucji zatrudnienie okazało się niemożliwe ze względu na konkursowy tryb zatrudnienia w organizacjach publicznych. Nie uwzględnienia się w nich szczególnej sytuacji osób z ZA, czy w ogóle osób z niepełnosprawnością, które ze względu na deficyty w zakresie kompetencji społecznych oraz niespełnianie warunków formalnych (wymogi co do wykształcenia formalnego) wypadają negatywnie w procesie selekcji i rekrutacji. Można jako kontrargument podać w tym miejscu potrzebę takich samych warunków dostępu do miejsca pracy dla wszystkich, jednak w przypadku osób z ZA, jest to szczególnie dotkliwe ze względu na charakter ich funkcjonowania, który z jednej strony ogranicza dostęp do zatrudnienia w sektorze publicznym, z drugiej zaś, predysponuje je w sposób szczególny do wykonywania prac archiwizacyjnych, laboratoryjnych, technicznych dominujących w sektorze publicznym.

Kolejną barierą, jaką ujawniło badanie okazał się brak gotowości pracodawców na przyjęcie osoby z ZA, czyli w jakimś stopniu „dopasowania się” rynku pracy do potrzeb tych osób. W jednym przypadku organizacja odmówiła szkolenia, pozbywając się ważnych informacji na temat potrzeb osoby z ZA oraz zachowań, jakie mogą zaskoczyć współpracowników w miejscu pracy, w dwóch zaś nie zdecydowano się na obecność asystenta. Funkcjonowanie osób z ZA wymaga wsparcia ze strony osób bliskich, ale także asystenta w miejscu pracy, przynajmniej w pierwszych dniach pracy. Jest to czas, kiedy asystent pełni rolę przewodnika i swego rodzaju tłumacza, czy też komunikatora pomiędzy osobą z ZA a pracodawcą, współpracownikami. O ile w sektorze publicznym obecność osoby asystenta pracy była kłopotliwa ze względu na przepisy prawa (niemożność zakwalifikowania asystenta do kategorii stażysty i w związku z tym podpisania umowy na okres stażu), w tyle w sektorze prywatnym asystent nie był w dwóch miejscach pracy mile widziany ze względu na fizyczny brak przestrzeni - miejsca do siedzenia przy biurku.

Reasumując, można powiedzieć, że w stosunku do osób, które nie znalazły zatrudnienia w ramach prowadzonego projektu (cztery osoby na dziesięć), należy mówić o co najmniej trzech aspektach uwarunkowań psychospołecznych odpowiedzialnych za niepowodzenie: braku adekwatnych

narzędzi umożliwiających zwłaszcza rozpoznanie umiejętności społecznych i stwierdzenie jak dużą odgrywają one rolę w przypadku konkretnego stanowiska pracy, niedogodnych rozwiązaniach legislacyjnych, ograniczających de facto możliwość efektywnej aktywizacji zawodowej osób z ZA (brak uwzględnienia szczególnej sytuacji oraz deficytów i umiejętności tych osób) oraz braku gotowości ze strony pracodawcy na przyjęcie jej do pracy, co może wynikać z nadal niskiej świadomości charakteru samego zaburzenia.

Bibliografia:

1. Baron-Cohen S., Frith U., Leslie, A. M., 1985. *Does the autistic child have a "theory of mind?"*, "Cognition", 21. 37-46.
2. Bauman Z., 2006, *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
3. Fast Y., 2008, *Zespół Aspergera i NLD. Problematyka dotycząca zatrudnienia*, Fraszka Edukacyjna, Warszawa.
4. Fals-Borda, O., Rahman M. A., 1991, *Action and Knowledge: Breaking the Monopoly with Participatory Action Research*, APEX Press, New York.
5. Davies A., Fidler D., Gorbis M., 2011, *Future Work Skills 2020*. Phoenix: Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute: http://cdn.theatlantic.com/static/front/docs/sponsored/phoenix/future_work_skills_2020.pdf (data dostępu na dzień 29.05.2015).
6. Guichard J., Lenz J., 2005, *Career Theory from an International Perspective*, "Career Development Quarterly", Vol. 54, 17-28.
7. Nowak, A., 2002, *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych. (studium pedagogiczno-społeczne)*. Uniwersytet Śląski, Katowice.
8. Majewski, T., 1999, *Specyficzne problemy związane z pracą zawodową osób niepełnosprawnych* [w:] B. Szczepankowska, J. Mikulski (red.), „Osoby niepełnosprawne w środowisku lokalnym. Wyrównywanie szans” Warszawa, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
9. Savickas M. L., 2012). *Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century*, "Journal of Counseling & Development", Volume 90. 13-19.
10. Savickas, M. L. 2005, *The theory and practice of career construction* [w:] S. D. Brown, R. W. Lent (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Wiley, Hoboken, New York.
11. Wiszejko-Wierzbińska D., 2008, *Od samoakceptacji do aktywności? Postawy wobec własnej niepełnosprawności a aktywność zawodowa*. Academica, Warszawa.

Psychosocial Conditions of Vocational Activity of the People with the Asperger Syndrom

Abstract

The current labour market which is changing constantly is a challenge for workers who require flexibility and adaptability. Socio-emotional competencies, such as empathy, conflict resolution, communication, prove to be important. These skills are severely limited in the case of people with the Asperger's syndrome, which significantly reduces their chances of professional activity. The article contains a description of the practices carried out within the project on vocational activation, the aim of which was to prepare and introduce people with the Asperger's Syndrome for work. The results are based on observations and interventions undertaken within the PAR (participatory action research) project which lasted from the mid-2012 to the mid-2014.

Key words: Asperger Syndrom, vocational activity, participatory action research.

Jerzy Baruk

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Wydział Ekonomiczny

Zakład Zarządzania

e-mail: jerzy.baruk@poczta.onet.pl

Wspomaganie działalności przedsiębiorstw usługami publicznymi ukierunkowanymi na rozwój pracowników

Abstrakt

W publikacji dokonano analizy statystyczno-porównawczej wyników badań empirycznych przeprowadzonych wśród przedstawicieli zarządów przedsiębiorstw funkcjonujących w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Badania dotyczyły powszechności wykorzystania przez przedsiębiorstwa wybranych usług publicznych, takich jak: programy szkolenia dla pracowników; pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników czy ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy.

Celem publikacji jest próba odpowiedzi na pytanie w jakim stopniu menedżerowie przedsiębiorstw są zainteresowani współpracą z organizacjami publicznymi pod kątem wykorzystania świadczonych przez te organizacje usług. Wyniki badań wskazują, że powszechność wykorzystania tych usług jest stosunkowo niewielka i zróżnicowana w poszczególnych krajach członkowskich. Jedną z możliwych przyczyn takiego stanu jest niewłaściwa koncepcja zarządzania przedsiębiorstwami.

Słowa kluczowe: kierownik, pracownik, przedsiębiorstwo, rozwój, uczenie się, usługa, usługa publiczna, wiedza, zarządzanie.

Wstęp

Wśród wielu koncepcji zarządzania niewątpliwie ważne stają się te, które ukierunkowane są na upodmiotowienie pracowników. Jedną z takich koncepcji jest zarządzanie oparte na kryterium socjo-psychologicznego zadowolenia społecznego. Według tej koncepcji, działania kierownictwa zmierzają do stworzenia w miejscu pracy takich warunków, które motywowałyby pracowników do pełnego zaangażowania w realizację stawianych przed nimi celów, do uczenia się, do rozwoju zawodowego, w dużej mierze zależnego od zatrudniającej ich organizacji i postępowania przełożonych (Sikorski 2007: 18-19). Do działań tych, materializowanych w postaci funkcji zarządzania, należą:

- stawianie przed pracownikami ambitnych, wynikających ze strategii rozwoju organizacji, zmieniających się celów, wymagających systematycznego uczenia się,
- włączanie pracowników do współtworzenia celów realizowanych przez organizację,
- planowanie atrakcyjnych form wzbogacania wiedzy i doświadczenia pracowników, kształtujących ich kreatywność wykorzystywaną w procesach tworzenia wartości materializowanej w innowacjach,
- planowanie wykorzystania publicznych usług do wzbogacania wiedzy i doświadczenia pracowników (Cardoso, Meireles, Peralta 2012: 267),
- pozyskiwanie zasobów niezbędnych do systemowego organizowania procesu kształcenia, samokształcenia pracowników i ich racjonalnego rozmieszczania,
- swoboda w pozyskiwaniu, w razie takiej konieczności, pracowników z otoczenia zewnętrznego, nawet z zagranicy,
- stwarzanie warunków społecznych i materialnych w miejscu pracy, skutkujących poczuciem pracowników przebywania w klimacie odpowiadającym klimatowi dobrego domu rodzinnego, co wpływa na wzrost zaangażowania w realizację celów,
- kreowanie racjonalnych i skutecznych instrumentów motywowania pracowników do włączania się do procesów kształcenia, samokształcenia, współpracy z innymi organizacjami w ramach struktur sieciowych,
- dostarczenie pracownikom usług zapewniających im ochronę zdrowia i bezpieczeństwo,
- kontrolowanie skuteczności wprowadzanych zmian ukierunkowanych na doskonalenie pracowników.

Upodmiotowienie pracowników powinno być ważnym elementem polityki kadrowej, ukierunkowanej na pozyskiwanie, rozwój i utrzymanie pracowników zdolnych skutecznie reagować na zmiany zachodzące w otoczeniu, kreować zmiany niezbędne do zachowania równowagi między organizacją a otoczeniem, ponieważ pracownicy stanowią najważniejszy jej zasób (Fulmer 2014: 162). Działania kierownictwa w tym zakresie mają wymiar strategiczny. Częsta wymiana pracowników prowadzi do negatywnych konsekwencji w postaci wzrostu kosztów zarządzania zasobami ludzkimi, spadku morale pracowników, mniejszego zaangażowania w kreowanie i realizację zmian prowadzących do rozwoju organizacji (Griffin 2004: 441). Zadaniem kierownictwa jest więc racjonalne określanie kierunku i charakteru planowanych zmian mających cechy innowacji, a następnie poszukiwanie odpowiedzi na pytania: ilu i jakich pracowników organizacja będzie potrzebowała, aby sprawnie takie zmiany kreować i wdrażać? Czy wykorzystywać

dotychczas zatrudnionych pracowników i o jakich kompetencjach? Czy pozyskiwać nowych pracowników na rynku krajowym, a może zagranicznym?

Dynamiczne zmiany zachodzące w otoczeniu wymagają konstruowania racjonalnych programów szkolenia, ukierunkowanych na uczenie technologii pracy, umiejętności identyfikacji pojawiających się problemów, jak i kreatywności w ich rozwiązywaniu¹. Kreatywność jest to zdolność człowieka do:

- dostrzegania różnego rodzaju problemów w miejscu pracy, których inni nie dostrzegają,
- tworzenia pomysłów rozwiązania tych problemów, ich oceny i wdrażania do praktyki.

Doświadczenie podpowiada, że wiele twórczych jednostek wychowało się w środowisku, w którym kultywowano kreatywność. Kreatywność powiązana jest ze zdolnością do myślenia:

- analitycznego - wyrażającego się umiejętnością dostrzegania różnic między odmiennymi zjawiskami, sytuacjami lub wydarzeniami,
- syntetycznego - przejawiającego się umiejętnością dostrzegania podobieństw odmiennych zjawisk, sytuacji i wydarzeń.

Zasadne jest więc podejmowanie przez menedżerów działań prowadzących do uruchomienia programów szkoleń pracowników, skutkujących wzrostem ich kreatywności. Działania prowadzące do wzrostu kreatywności mogą polegać na:

- ukierunkowaniu celów działania na innowacyjność działalności gospodarczej,
- metodycznym wprowadzaniu zmian w kulturze organizacji,
- systemowym nagradzaniu twórczych osiągnięć i unikaniu karania w przypadku niezawinionych niepowodzeń,
- prowadzeniu polityki personalnej ukierunkowanej na upodmiotowienie pracowników,
- systemowym szkoleniu pracowników ukierunkowanym na ich rozwój,
- tworzeniu interaktywnego środowiska sprzyjającego współpracy, zwiększającego zdolność docierania menedżerów odpowiedzialnych za procesy tworzenia innowacji do wiedzy przydatnej w określonych kontekstach, zwłaszcza wiedzy pracowników i indywidualnych klientów (Baruk 2012 a: 16) itp.

¹ M. Brzeziński uważa, że kreatywność może stać się podstawowym paradygmatem oraz drogowskazem prowadzącym ku nowym formom organizacji przyszłości i nowym metodom zarządzania nimi. M. Brzeziński, 2009, *Organizacja kreatywna*, PWN, Warszawa, s. 21.

Programy takiego szkolenia można opracowywać samodzielnie, ale można też korzystać z publicznych usług. Zasadne jest więc pytanie: w jakim stopniu menedżerowie przedsiębiorstw są zainteresowani współpracą z organizacjami publicznymi pod kątem wykorzystania świadczonych przez te organizacje usług? Celem publikacji jest więc próba znalezienia odpowiedzi na to pytanie. Metodą prowadzącą do tego celu jest analiza statystyczno-porównawcza wyników badań kwestionariuszowych przeprowadzonych przez TNS Political & Social na prośbę the Directorate-General for Enterprise and Industry. Badania kwestionariuszowe na temat postrzegania przez przedsiębiorstwa innowacyjności usług świadczonych przez sektor publiczny i oceny wpływu tych usług na działalność biznesową, zostały przeprowadzone w lutym i w marcu 2012 roku w ponad 9500 wyrywkowo wybranych przedsiębiorstwach funkcjonujących w 27 państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz Chorwacji, Turcji, Macedonii, Norwegii, Islandii i Szwajcarii (Innovation 2012: 6). Jedno z pytań skierowanych do respondentów, którymi byli przedstawiciele zarządów, dotyczyło oceny wykorzystania usługi publicznej w postaci opracowania programów szkolenia dla pracowników.

1. Powszechność wykorzystywania przez przedsiębiorstwa publicznej usługi w postaci programów szkolenia

Jak wynika z tabeli 1, zaledwie 30 proc. respondentów w UE wskazało, że zarządzane przez nich przedsiębiorstwa wykorzystały publiczną usługę polegającą na opracowaniu programów szkolenia dla pracowników, przy czym nieco ponad 20 proc. podmiotów gospodarczych uczyniło to mniej niż 5 razy. Tylko 8 proc. badanych skorzystało z takiej usługi 5 razy lub więcej. Zdecydowana większość respondentów (69 proc.) nie zdecydowała się na zlecenie opracowania takich programów organizacjom publicznym. Zróżnicowana była powszechność reagowania przedsiębiorstw na możliwość wykorzystania publicznych usług polegających na opracowaniu programów szkolenia zależnie od kraju członkowskiego. Z usługi tej nie skorzystało 84 proc. przedsiębiorstw greckich, 81 proc. szwedzkich i 79 proc. duńskich - wśród starych państw członkowskich oraz 81 proc. maltańskich, po 79 proc. bułgarskich i polskich, a także 78 proc. węgierskich - wśród nowych państw członkowskich. Korzystniejsza sytuacja miała miejsce w przedsiębiorstwach hiszpańskich, austriackich i holenderskich, gdzie z usługi tej nie skorzystało odpowiednio 45 proc., 62 proc. i 63 proc. badanych - wśród starych państw członkowskich oraz czeskich, estońskich i słoweńskich, litewskich i rumuńskich, gdzie nie wykorzystało programów szkolenia pracowników opracowywanych przez publiczne organizacje odpowiednio 62 proc., 69 proc. i 73 proc. badanych - wśród nowych państw członkowskich. Najwięk-

sza rozpiętość w powszechności takiej postawy przedsiębiorstw wobec publicznej usługi, wynosząca 39 punktów procentowych, pojawiła się między Grecją i Hiszpanią.

Powszechność korzystania z programów szkolenia dla pracowników opracowanych przez publiczne organizacje ogółem była największa w przedsiębiorstwach:

- 1) hiszpańskich (54 proc. badanych), austriackich (38 proc. badanych) i holenderskich (37 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) czeskich (38 proc. badanych), słoweńskich (31 proc. badanych) i estońskich (28 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Tabela 1

Odsetek przedsiębiorstw, które wykorzystały publiczną usługę w postaci programów szkolenia dla pracowników

Wyszczególnienie	Liczba bada- nych	Przedsiębiorstwo wykorzystało publiczną usługę w postaci programów szkolenia dla pracowników				
		Tak			Nie	Nie wiem/ brak od- powiedzi
		Ogó- łem	5 razy lub więcej	mniej niż 5 razy		
		w % badanych przedsiębiorstw				
Unia Europejska UE-27	8699	30	8	22	69	1
Stare państwa członkowskie UE-15:						
Austria	300	38	9	29	62	0
Belgia	300	27	10	17	73	0
Dania	300	20	6	14	79	1
Finlandia	300	29	6	23	71	0
Francja	500	31	10	21	68	1
Grecja	300	16	1	15	84	0
Hiszpania	500	54	12	42	45	1
Holandia	500	37	14	23	63	0
Irlandia	300	22	5	17	76	2
Luksemburg	101	31	14	17	69	0
Niemcy	500	24	6	18	76	0
Portugalia	300	27	7	20	73	0
Szwecja	300	19	6	13	81	0
Wielka Brytania	498	28	7	21	71	1
Włochy	500	28	6	22	71	1
Nowe państwa członkowskie:						

Bułgaria	300	21	3	18	79	0
Cypr	100	27	11	16	73	0
Czechy	300	38	16	22	62	0
Estonia	200	28	13	15	69	3
Litwa	200	27	11	16	73	0
Łotwa	200	24	4	20	76	0
Malta	100	19	4	15	81	0
Polska	500	21	4	17	79	0
Rumunia	500	27	7	20	73	0
Słowacja	300	23	9	14	76	1
Słowenia	200	31	6	25	69	0
Węgry	300	22	5	17	78	0

Źródło: Opracowano na podstawie: *Innovation in the public sector: its perception in and impact on business. Report*, Flash Eurobarometer 343, June 2012, s. T14.

Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa:

- 1) greckie (16 proc. badanych), szwedzkie (19 proc. badanych) i irlandzkie (22 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) maltańskie (19 proc. badanych), bułgarskie i polskie (po 21 proc. badanych), węgierskie (22 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna rozpiętość powszechności korzystania z publicznej usługi ogółem pojawiła się między Hiszpanią i Grecją i wynosiła 38 punktów procentowych.

Wśród przedsiębiorstw, które korzystały z usług organizacji publicznych, były takie, które czyniły to pięć lub więcej razy. W grupie tej przodowały przedsiębiorstwa funkcjonujące w krajach:

- 1) Holandii i Luksemburgu (po 14 proc. badanych), Hiszpanii (12 proc. badanych) oraz Belgii i Francji (po 10 proc. badanych) – jako starych państwach członkowskich,
- 2) Czechach (16 proc. badanych), Estonii (13 proc. badanych) oraz Cyprze i Litwie (po 11 proc. badanych) – jako nowych państwach członkowskich.

Najrzadziej na tę częstotliwość wykorzystywania publicznej usługi pozwalały sobie przedsiębiorstwa w:

- 1) Grecji (1 proc. badanych), Irlandii (5 proc. badanych), Danii, Finlandii, Niemczech, Szwecji i Włoszech (po 6 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,

- 2) Bułgarii (3 proc. badanych), na Łotwie, na Malcie i w Polsce (po 4 proc. badanych), na Węgrzech (5 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna rozpiętość w powszechności korzystania z tej częstotliwości publicznych usług, wynosząca 15 punktów procentowych, pojawiła się między Czechami i Grecją.

Większy, aczkolwiek zróżnicowany odsetek przedsiębiorstw korzystał z publicznych usług mniej niż pięć razy. W tej grupie przodowały przedsiębiorstwa:

- 1) hiszpańskie (42 proc. badanych), austriackie (29 proc. badanych), fińskie i holenderskie (po 23 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) słoweńskie (25 proc. badanych), czeskie (22 proc. badanych), łotewskie i rumuńskie (po 20 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa:

- 1) szwedzkie (13 proc. badanych), duńskie (14 proc. badanych) i greckie (15 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) słowackie (14 proc. badanych), estońskie i maltańskie (po 15 proc. badanych), cypryjskie i litewskie (po 16 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna rozpiętość powszechności korzystania z takiej ilości usług publicznych, wynosząca 29 punktów procentowych, pojawiła się między Hiszpanią i Szwecją.

Na tle średnich wyników w UE, polskie przedsiębiorstwa charakteryzowały się mniejszym odsetkiem tych, które wykorzystały publiczną usługę polegającą na opracowaniu programów szkolenia dla pracowników. Z usługi tej skorzystało nieco więcej niż co piąte polskie przedsiębiorstwo, tj. mniej o 9 punktów procentowych w porównaniu ze średnim wynikiem w UE. Dało to Polsce 22 miejsce wśród państw członkowskich, wspólnie z Bułgarią. W grupie 21 proc. polskich przedsiębiorstw, które wykorzystały publiczną usługę, zaledwie 4 proc. badanych uczyniło to 5 lub więcej razy, tj. mniej od średniego wyniku w UE o 4 punkty procentowe, co uplasowało Polskę na 23 miejscu wśród państw członkowskich. Nieco więcej polskich przedsiębiorstw wykorzystało publiczną usługę mniej niż 5 razy, tj. mniej od średniego wyniku w UE o 5 punktów procentowych. Dało to Polsce 15 miejsce wśród 27 państw członkowskich. Z usługi tej nie skorzystało 79 proc. polskich przedsiębiorstw, tj. więcej o 10 punktów procentowych w porównaniu ze średnim wynikiem w UE. Wynik ten zapewnił Polsce czwarte miejsce w gronie państw członkowskich.

2. Powszechność wykorzystywania przez przedsiębiorstwa publicznej usługi w postaci pozwoleń na pracę dla zagranicznych pracowników

W określonych sytuacjach przedsiębiorstwa mogą wykazywać zainteresowanie pozyskaniem pracowników nie tylko z rynku krajowego, ale także z rynków zagranicznych. Najczęściej takimi okolicznościami są:

- niedobór pracowników o określonych kompetencjach na rynku lokalnym lub krajowym,
- potrzeby procesów powiązane ze specyficznymi technologiami, których wykorzystanie wymaga określonej kategorii specjalistów.

Zatrudnienie takich pracowników często wymaga posiadania specjalnych pozwoleń, których uzyskanie może być ułatwione poprzez zaangażowanie specjalistycznych organizacji publicznych, specjalizujących się w świadczeniu tego rodzaju usług. Czy z takich usług korzystają przedsiębiorstwa funkcjonujące w krajach członkowskich UE? Jak wynika z tabeli 2, tego rodzaju usługa nie była popularna w badanych przedsiębiorstwach, bowiem średnio w UE 92 proc. respondentów nie potwierdziło jej wykorzystania. Tylko 6 proc. przedsiębiorstw skorzystało z takiej usługi, w tym 1 proc. uczyniło to 5 lub więcej razy. Nieco większy odsetek (5 proc. badanych) uczyniło to mniej niż 5 razy.

Powszechność korzystania z omawianej usługi zmieniała się w poszczególnych krajach członkowskich. Z usługi publicznej polegającej na uzyskaniu pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników najczęściej korzystały przedsiębiorstwa:

- 1) luksemburskie (17 proc. badanych), hiszpańskie (14 proc. badanych) i portugalskie – wśród starych państw członkowskich,
- 2) słoweńskie (14 proc. badanych), cypryjskie (11 proc. badanych) oraz maltańskie i węgierskie (po 7 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa:

- 1) belgijskie, francuskie i brytyjskie (po 3 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) estońskie (1 proc. badanych), łotewskie, polskie i słowackie (po 2 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Tabela 2

Odsetek przedsiębiorstw, które wykorzystały publiczną usługę w postaci uzyskania pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników

Wyszczególnienie	Liczba bada- nych	Przedsiębiorstwo wykorzystało publiczną usługę w postaci uzyskania pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników				
		Tak			Nie	Nie wiem/ brak od- po-wiedzi
		Ogół łem	5 razy lub więcej	mniej niż 5 razy		
		w % badanych przedsiębiorstw				
Unia Europejska UE-27	8699	6	1	5	92	2
Stare państwa członkowskie UE-15:						
Austria	300	9	3	6	90	1
Belgia	300	3	0	3	97	0
Dania	300	5	1	4	95	0
Finlandia	300	5	1	4	96	1
Francja	500	3	0	3	68	1
Grecja	300	9	0	9	90	1
Hiszpania	500	14	2	12	85	1
Holandia	500	6	1	5	94	0
Irlandia	300	6	0	6	92	2
Luksemburg	101	17	9	8	82	1
Niemcy	500	7	2	5	92	1
Portugalia	300	11	4	7	88	1
Szwecja	300	4	0	4	96	0
Wielka Brytania	498	3	1	2	94	3
Włochy	500	9	1	8	86	5
Nowe państwa członkowskie:						
Bułgaria	300	3	0	3	96	1
Cypr	100	11	3	3	93	1
Czechy	300	6	3	22	62	0
Estonia	200	1	0	1	97	2
Litwa	200	3	3	0	96	1
Łotwa	200	2	0	2	98	0
Malta	100	7	2	5	93	0
Polska	500	2	0	2	98	0
Rumunia	500	3	0	3	97	0
Słowacja	300	2	0	2	98	0
Słowenia	200	14	2	12	86	0
Węgry	300	7	1	6	92	1

Źródło: Opracowano na podstawie: *Innovation in the public sector: its perception in and impact on business. Report*, Flash Eurobarometer 343, June 2012, s. T15.

Maksymalna rozpiętość w powszechności wykorzystywania takiej usługi, wynosząca 16 punktów procentowych, miała miejsce między Luksemburgiem i Estonią.

Wśród przedsiębiorstw, które korzystały z takiej formy usługi tylko niewielki odsetek czynił to 5 lub więcej razy. Najczęściej czyniły to firmy w Luksemburgu (9 proc. badanych). Jednak aż w 10 państwach członkowskich żadna z badanych firm nie korzystała z omawianej usługi. Nieco większy odsetek przedsiębiorstw wykorzystywał tę usługę mniej niż 5 razy. Pod tym względem wyróżniały się przedsiębiorstwa czeskie (22 proc. badanych), hiszpańskie i słoweńskie (po 12 proc. badanych). Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa litewskie, które nie starały się o uzyskanie pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników, traktowanego jako publiczną usługę. Niewiele lepsza sytuacja występowała w przedsiębiorstwach estońskich, łotewskich i słowackich. Największa różnica w powszechności występowania tego zjawiska, wynosząca 22 punkty procentowe, dotyczyła Czech i Litwy.

W Polsce zaledwie 2 proc. badanych przedsiębiorstw wykorzystało publiczną usługę polegającą na uzyskaniu pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników, tj. mniej o 4 punkty procentowe niż średnio w UE. Zapewniło to Polsce 24 miejsce wśród krajów członkowskich wspólnie z Łotwą i Słowacją. W naszym kraju nie było żadnego przedsiębiorstwa, które uczyniło to 5 lub więcej razy. W UE z usługi tej skorzystało jedno przedsiębiorstwo na sto. Niższa od średniej dla UE była też powszechność wykorzystania przedmiotowej usługi, wynosząca mniej niż pięć razy. Różnica wynosiła 3 punkty procentowe na niekorzyść polskich przedsiębiorstw. Wynik na poziomie 2 proc. uplasował Polskę na 22 miejscu wśród państw członkowskich, razem z Wielką Brytanią, Łotwą i Słowacją. Polskie przedsiębiorstwa cechowały się najwyższym odsetkiem tych, które nie wykorzystywały przedmiotowej publicznej usługi, podobnie jak na Łotwie i na Słowacji.

3. Powszechność wykorzystywania przez przedsiębiorstwa publicznej usługi w postaci ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa

Ważną kwestią w upodmiotowieniu pracowników jest dbanie o ich zdrowie i bezpieczeństwo pracy. W tym celu menedżerowie mogą wykorzystywać różne formy oddziaływania. Jedną z nich może być pozyskanie publicznej usługi w tym zakresie. Jak wynika z tabeli 3, wykorzystywanie przez przedsiębiorstwa publicznej usługi w postaci ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa było powszechniejsze niż korzystanie z programów szkolenia dla pracowników, czy też uzyskiwania pozwoleń na pracę dla zagranicznych pracowników. Średnio nieco mniej niż co trzecie przedsiębiorstwo w UE wykorzystało przedmiotową usługę. Przy czym 8 proc. czyniło to 5 lub więcej razy, natomiast 24 proc. - mniej niż 5 razy. Jednak aż 66 proc. badanych nie korzystało z takiej usługi.

Powszechność korzystania z tej usługi zmieniała się w przekroju państw członkowskich UE. Najczęściej korzystały z niej przedsiębiorstwa:

- 1) fińskie i hiszpańskie (po 42 proc. badanych), portugalskie i włoskie (po 41 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) czeskie, słowackie (po 46 proc. badanych), słoweńskie (44 proc. badanych) i polskie (41 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Tabela 3

Odsetek przedsiębiorstw, które od stycznia 2009 r. wykorzystały publiczną usługę w postaci ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa

Wyszczególnienie	Liczba badanych	Przedsiębiorstwo wykorzystało publiczną usługę w postaci ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa				
		Tak			Nie	Nie wiem/ brak odpowiedzi
		Ogółem	5 razy lub więcej	mniej niż 5 razy		
		w % badanych przedsiębiorstw				
Unia Europejska UE-27	8699	32	8	24	66	2
Stare państwa członkowskie UE-15:						
Austria	300	31	6	25	68	1
Belgia	300	31	7	24	68	1
Dania	300	25	7	18	72	3
Finlandia	300	42	12	30	58	0
Francja	500	18	4	14	81	1
Grecja	300	17	7	10	82	1
Hiszpania	500	42	11	31	55	3
Holandia	500	38	10	28	62	0
Irlandia	300	24	6	18	75	1
Luksemburg	101	29	9	20	67	4
Niemcy	500	30	6	24	70	0
Portugalia	300	41	11	30	55	4
Szwecja	300	26	3	23	70	4
Wielka Brytania	498	25	7	18	74	1
Włochy	500	41	12	29	58	1
Nowe państwa członkowskie:						
Bułgaria	300	35	8	27	59	6
Cypr	100	29	4	25	71	0
Czechy	300	46	10	36	54	0
Estonia	200	40	18	22	56	4
Litwa	200	40	15	25	54	6
Łotwa	200	34	6	28	65	1
Malta	100	26	2	24	74	0
Polska	500	41	9	32	56	3
Rumunia	500	22	8	14	75	3
Słowacja	300	46	15	31	53	1
Słowenia	200	44	9	35	54	2
Węgry	300	29	13	16	66	5

Źródło: Opracowano na podstawie: *Innovation in the public sector: its perception in and impact on business. Report*, Flash Eurobarometer 343, June 2012, s. T16.

Najrzadziej z tej usługi korzystały przedsiębiorstwa:

- 1) greckie (17 proc. badanych), francuskie (18 proc. badanych) oraz duńskie i brytyjskie (po 25 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) rumuńskie (22 proc. badanych), maltańskie (26 proc. badanych) oraz cypryjskie i węgierskie (po 29 proc. badanych).

Największa rozpiętość w powszechności wykorzystania tej usługi, wynosząca 29 punktów procentowych, dotyczyła Czech, Słowacji i Grecji.

W grupie przedsiębiorstw korzystającej z przedmiotowej usługi znalazły się takie, które czyniły to 5 lub więcej razy oraz mniej niż 5 razy. W pierwszym przypadku dominowały przedsiębiorstwa:

- 1) fińskie i włoskie (po 12 proc. badanych), hiszpańskie i portugalskie (po 11proc. badanych) oraz holenderskie (10proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) estońskie (18 proc. badanych), litewskie i słowackie (po 15proc. badanych) oraz węgierskie (13 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa:

- 1) szwedzkie (3 proc. badanych), francuskie (4 proc. badanych) oraz austriackie, irlandzkie i niemieckie (po 6 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) maltańskie (2 proc. badanych), cypryjskie (4 proc. badanych) i łotewskie (6 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Największa rozpiętość w powszechności wykorzystania tej usługi, wynosząca 16 punktów procentowych, pojawiła się między Estonią i Maltą.

Znacznie większy odsetek firm wykorzystywał omawianą usługę mniej niż pięć razy. W tym przypadku przodowały przedsiębiorstwa:

- 1) hiszpańskie (31 proc. badanych), fińskie i portugalskie (po 30 proc. badanych) oraz włoskie (29 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) czeskie (36 proc. badanych), słoweńskie (35 proc. badanych) oraz polskie (32 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Najrzadziej z tej usługi korzystały przedsiębiorstwa:

- 1) greckie (10 proc. badanych), francuskie (14 proc. badanych) oraz duńskie, irlandzkie i brytyjskie (po 18 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) rumuńskie (14 proc. badanych), węgierskie (16 proc. badanych) i estońskie (22 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Największa różnica w powszechności wykorzystywania przedmiotowej usługi pojawiła się między Czechami a Grecją i wynosiła 26 punktów procentowych.

Zdecydowanie powszechniejsze było zjawisko nie korzystania przez przedsiębiorstwa z publicznej usługi polegającej na ochronie zdrowia i zapewnieniu bezpieczeństwa. Pod tym względem przodowały przedsiębiorstwa:

- 1) greckie (82 proc. badanych), francuskie (81 proc. badanych) i irlandzkie (75proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) rumuńskie (75 proc. badanych), maltańskie (74 proc. badanych) i cypryjskie (71 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Najrzadziej przedmiotowe zjawisko dotyczyło przedsiębiorstw:

- 1) hiszpańskich i portugalskich (po 55 proc. badanych), fińskich i włoskich (po 58 proc. badanych) oraz holenderskich (62 proc. badanych) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) słowackich (53proc. badanych), czeskich, litewskich oraz słoweńskich (po 54 proc. badanych) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna rozpiętość powszechności tego zjawiska, wynosząca 29 punktów procentowych, pojawiła się między Grecją i Słowacją.

Na tle średniego wyniku w UE, polskie przedsiębiorstwa powszechniej wykorzystywały publiczną usługę polegającą na ochronie zdrowia i zapewnieniu bezpieczeństwa. Ogółem z usługi tej skorzystało 41 proc. polskich przedsiębiorstw, tj. więcej o 9 punktów procentowych niż średnio w UE. Zapewniło to Polsce 6 miejsce wśród państw członkowskich razem z Portugalią i Włochami. Pięć lub więcej razy z usługi tej skorzystało 9 proc. polskich przedsiębiorstw, tj. o jeden punkt procentowy więcej niż średnio w UE. Dało to Polsce 11 miejsce wśród państw członkowskich na równi z Luksemburgiem i Słowenią. Prawie co trzecie polskie przedsiębiorstwo skorzystało z publicznej usługi mniej niż pięć razy, tj. o 8 punktów procentowych więcej w porównaniu ze średnią dla UE. Wynik ten plasuje Polskę na 3 miejscu wśród państw członkowskich UE. Pod względem powszechności braku zaangażowania przedsiębiorstw w korzystanie z przedmiotowej usługi Polska uzyskała wynik o 10 punktów procentowych mniejszy od średniego dla UE, co plasuje Polskę na 20 miejscu wśród państw członkowskich UE wspólnie z Estonią. Wynik ten należy uznać za względnie korzystny.

Zakończenie

Gospodarka każdego kraju składa się z trzech kategorii organizacji: produkcyjnych, usługowych i regulacyjnych. Organizacje te wzajemnie uzupełniają się, tworząc system gospodarczy o mniejszej lub większej sprawności działania. Poziom tej sprawności zależy, między innymi, od zdolności

kadry kierowniczej do zarządzania zgodnego z nowoczesnymi koncepcjami i metodami zarządzania, od umiejętności dokonywania wyborów między zarządzaniem dyrektywnym a demokratycznym – stwarzającym pracownikom autentyczne poczucie upodmiotowienia, między samodzielnością a współpracą z innymi organizacjami dysponującymi określonymi kompetencjami, np. wyrażającymi się zdolnością do świadczenia określonych usług (Baruk 2013: 607).

W publikacji podjęto próbę odpowiedzi na pytanie: czy w procesach informacyjno-decyzyjnych menedżerów przedsiębiorstw funkcjonujących w krajach członkowskich UE uwzględniano możliwość wykorzystania publicznych usług w postaci opracowania przez nie programów szkolenia dla pracowników, ułatwiania uzyskania pozwoleń na pracę dla zagranicznych pracowników, czy też zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom oraz jaka jest powszechność tego zjawiska? Analiza statystyczno-porównawcza materiału empirycznego wskazuje, że stopień zainteresowania wykorzystaniem takich usług kształtował się na różnym poziomie pod względem powszechności występowania. Średnio w UE najpowszechniejsze było korzystanie z publicznych usług w postaci ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa. Skorzystało z niej prawie co trzecie badane przedsiębiorstwo. Nieznacznie rzadziej wykorzystywano publiczną usługę polegającą na opracowywaniu programów szkolenia dla pracowników. Usługą tą objęto trzy na dziesięć przedsiębiorstw. Śladowym wykorzystaniem cechowała się publiczna usługa, wyrażająca się pomocą w uzyskaniu pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników. Średnio w UE wykorzystało ją sześć na sto badanych przedsiębiorstw. Generalnie powszechność korzystania z publicznych usług była zróżnicowana. Pozytywnie wyróżniały się przedsiębiorstwa hiszpańskie w przeciwieństwie do firm greckich.

Polskie przedsiębiorstwa nie wykazywały nadmiernej aktywności w korzystaniu z publicznych usług ułatwiających rozwój pracowników, ich upodmiotowienie oraz zapewnienie im ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Świadczy o tym 22 pozycja Polski pod względem wykorzystania publicznej usługi polegającej na opracowaniu programów szkolenia dla pracowników, 24 pozycja jeżeli chodzi o pomoc w uzyskaniu pozwolenia na pracę dla zagranicznych pracowników i 6 – w przypadku ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa. Przyczynami takiego stanu rzeczy mogą być: brak zainteresowania menedżerów takimi usługami, brak informacji o możliwości korzystania z nich lub też względnie niski ich poziom, przekonanie menedżerów, że najlepiej sprawdzają się tradycyjne koncepcje zarządzania, nie ukierunkowane na jakiekolwiek formy współpracy z innymi organizacjami. Rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest możliwe, bowiem nie była ona przedmiotem omawianych badań.

Analiza statystyczno-porównawcza materiału źródłowego pozwala sądzić, że badane przedsiębiorstwa różnią się pod względem przyjętej koncepcji zarządzania. Ta część przedsiębiorstw, które w niewielkim stopniu wykorzystywały publiczne usługi zdominowana jest przez tradycyjne koncepcje zarządzania, charakteryzujące się konwencjonalnym myśleniem, opartym na założeniu, że organizacja może funkcjonować i rozwijać się samodzielnie, przy dominującej roli menedżerów i podporządkowanej decyzjom kierowników roli pracowników, którym nie trzeba zapewniać możliwości wzbogacania wiedzy poprzez szkolenia, współpracę z pracownikami innych kultur, czy też ochrony zdrowia i bezpieczeństwa Pracy (Ghobadi, D'Ambra 2012: 285).

W organizacjach charakteryzujących się większą powszechnością wykorzystywania przedmiotowych usług publicznych można mówić o przewadze koncepcji zarządzania ukierunkowanego na współpracę, wykorzystanie kompetencji będących w posiadaniu organizacji zewnętrznych, upodmiotowienie pracowników, wzbogacanie ich wiedzy poprzez szkolenia, pracę zespołową, powszechne wykorzystywanie dostępnych usług świadczonych na względnie wysokim poziomie (Mathieu, Tannenbaum, Donsbach, Alliger 2014: 132). Ten kierunek postępowania jest godny polecenia, jednak powinien być doskonalony poprzez nabywanie nowych umiejętności menedżerów organizacji i polityków stwarzających ramy prawne dla ich funkcjonowania i rozwoju (Baruk 2012b: 48-49).

Bibliografia:

1. Baruk J., 2012 a, *Model racjonalnego przebiegu procesu innowacyjnego opartego na wiedzy*, „Przegląd Organizacji”, nr 5.
2. Baruk J., 2012 b, *Czy organizacje administracji publicznej należą do organizacji uczących się?*, „Humanizacja Pracy”, nr 3.
3. Baruk J., 2013, *Innowacyjność organizacji administracji publicznej w Unii Europejskiej*, [w:] J. Brzóska, J. Pyka (red.), *Nowoczesność przemysłu i usług w warunkach kryzysu i nowych wyzwań*, TNOiK Oddział Katowice, Katowice.
4. Brzeziński M., 2009, *Organizacja kreatywna*, PWN, Warszawa.
5. Cardoso L., Meireles A., Peralta C.F., 2012, *Knowledge management and its critical factors in social economy organizations*, “Journal of Knowledge Management” No. 2.
6. Fulmer I.S., 2014, „Our Most Important Asset”: *A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice*, “Journal of Management” No. 1.
7. Ghobadi S., D'Ambra J., 2012, *Knowledge sharing in cross-functional teams: a cooperative model*, “Journal of Knowledge Management” No. 2.

8. Griffin R.W., 2004, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa.
9. *Innovation in the public sector: its perception in and impact on business*. "Flash Eurobarometr" 343, June 2012.
10. Mathieu J.E., Tannenbaum S.I., Donsbach J.S., Alliger G.M., 2014, *A review and Integration of Team Composition Models: Moving Toward a Dynamic and Temporal Framework*, "Journal of Management" No. 1.
11. Sikorski Cz., 2007, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Difin, Warszawa.

Supporting the Activity of Enterprises by the Public Services Aimed at Employees' Development

Summary

In this publication the author carried out statistical-comparative analysis of the results of the empirical research which had been carried out among senior managers responsible for strategic decision-making in the enterprises functioning in the Member States of the European Union. These surveys referred to scope of using by enterprises selected public services, such as training programs for employees; work permits for foreign workers; health and safety issues. The aim of this publication is an attempt to answer the following question: to which extent are managers of the enterprises interested in the cooperation with public organizations in using services offered by these organizations? The results of the questionnaire research show that the scope of using these services is comparatively little and diverse in particular Member States. Improper conception of the management in enterprises is one of possible reasons of this situation.

Key words: manager, employee, enterprise, development, learning, service, public service, knowledge, management.

Rafał Grupa

Uniwersytet Warszawski

Wydział Zarządzania

Katedra Psychologii i Socjologii Zarządzania

e-mail: rafalgrupa@interia.pl

Paweł Grund

Bank Spółdzielczy w Tczewie

e-mail: grund.pawel@gmail.com

Sprawna rekrutacja narzędziem efektywnego doboru kadry pracowniczej

Abstrakt

Rekrutacja pracowników od lat jest głównym celem funkcjonowania działów personalnych w każdej organizacji. Tylko odpowiednio przeprowadzony proces rekrutacji może zaowocować w przyszłości posiadaniem wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Należy zwrócić uwagę, że współcześnie, to pracownicy - czyli kapitał ludzki stanowi o sile przedsiębiorstwa. W pracy zaprezentowano metody pozyskiwania pracowników, oraz ukazano, że rekrutacja jest jednym z ważniejszych elementów działalności każdej organizacji.

Słowa kluczowe: rekrutacja, pracownik, przedsiębiorstwo, kapitał ludzki.

Wstęp

Aby zorientować się jaki jest stan kadr w przedsiębiorstwie należy poczynić szereg analiz i ocen zasobów ludzkich, co pozwala nam zaplanować ich zapotrzebowanie na najbliższy czas. W pracy podjęto próbę przybliżenia zasad i metod stosowanych w procesie rekrutacji, poruszono problem doboru kwalifikacji kandydata tak, aby w krótkim czasie po zatrudnieniu stał się efektywnym i wartościowym pracownikiem. Dzięki różnorodności wykorzystanych pomocy naukowych starano się jak najefektywniej przedstawić problem skutecznego doboru kadr.

1. Planowanie doboru kadr - analiza i ocena istniejących zasobów ludzkich

Jedną z podstaw wszelkich decyzji i działań w sferze zarządzania zasobami ludzkimi jest pełna i aktualna informacja o ich stanie i zmianach. Dlatego przedsiębiorstwo powinno prowadzić analizę zasobów ludzkich, którą rozumieć należy jako badanie stanu oraz tendencji, jakim podlegają zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie. Analizy zasobów ludzkich nazywane są

niekiedy audytami personalnymi (*Zarządzanie zasobami ludzkimi* 2000:147-148).

Analiza zasobów kadrowych w organizacji jest procesem polegającym na grupowaniu personelu w różne grupy pod względem wcześniej wyznaczonych, z reguły współzależnych, kryteriów. Analiza ta ma na celu ustalenie podstawowych cech charakteryzujących personel danej organizacji, które mogą mieć wpływ na jej efektywność, która to zależy nie tylko od stanu liczebnego personelu, ale także od stanu jakościowego. Określenie głównych cech charakteryzujących personel danej organizacji pozwala dokładniej poznać potrzeby pracowników, ich styl życia, czynniki, które mają znaczny wpływ na ich wkład w organizację, a także wiele innych istotnych informacji użytecznych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. Podstawowym sposobem podziału personelu przedsiębiorstwa, jest podział pracowników na dwie grupy: pracowników zatrudnionych na stanowiskach typowo robotniczych - w skład tej grupy wchodzi robotnicy wykwalifikowani, robotnicy przyuczeni i robotnicy niewykwalifikowani; pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych - w skład tej grupy wchodzi kierownicy, specjaliści i wykonawcy (<http://mfiles.pl/pl/index.php/...>). Pracowników można zaszeregować do jednej z powyższych grup na podstawie przedstawionych kryteriów: wykonywany zawód i specjalność; wykształcenie i staż pracy; cechy demograficzno – społeczne zatrudnionych; stopień powiązania stanowiska pracy z działalnością podstawową przedsiębiorstwa.

Rola analizy zasobów ludzkich wzrasta wraz z rozmiarami przedsiębiorstwa. W firmie zatrudniającej kilkaset osób analiza zasobów ludzkich jest nieodłącznym elementem zarządzania, przede wszystkim składnikiem wszelkich całościowych analiz i sprawozdań. Dostarcza informacji, zwłaszcza sygnalizuje nieprawidłowe zjawiska i tendencje w obszarze kadr, ułatwia planowanie zatrudnienia, pomaga przygotować, uzasadniać i podejmować decyzje w sprawach personalnych, ograniczając stopień niepewności i zabezpieczając kierownictwo przed błędami w tym zakresie (Pawlak 2003:107-108). Analizę zasobów ludzkich w danej organizacji przeprowadzamy również w celu maksymalizacji wykorzystania potencjału kwalifikacyjnego pracowników, dlatego też przeprowadza się ocenę racjonalności wykorzystania ich kwalifikacji. Dokonuje się tego najczęściej za pomocą pięciu poniższych kryteriów:

- zgodność poziomu kwalifikacji posiadanych przez pracownika do wymaganych na danym stanowisku pracy;
- zgodność wymagań związanych z wykonywaną pracą z zainteresowaniami i predyspozycjami pracownika (kryterium uzupełniające);

- zgodność zawodu wyuczonego z zawodem wykonywanym przez pracownika;
- maksymalizacja zadowolenia z pracy i minimalizacja osobistych niepowodzeń pracownika.

Powyższe kryteria nie przypadkowo ułożone są w przedstawionej kolejności. Ułożone są one hierarchicznie, według kolejności rozpatrywania przez komórki odpowiedzialne za zarządzanie personelem w przedsiębiorstwie (<http://mfiles.pl/pl/index.php/...>).

W firmach stosuje się rozmaite analizy zasobów ludzkich. Mogą to być analizy statyczne, czyli badania stanów rzeczy na dany moment, jak i analizy dynamiczne – badania zmian tych stanów w czasie (Pawlak 2003:108). Analizy zasobów ludzkich mogą być prowadzone na trzech poziomach złożoności: ogólnym (tj. poziomie całego przedsiębiorstwa), grupowym (w konkretnej jednostce organizacyjnej, grupie czy zespole pracowniczym), jak i jednostkowym (w odniesieniu do pojedynczego pracownika) (Pocztowski 2000:10). Rutynowa analiza zasobów ludzkich prowadzona jest w przedsiębiorstwie systematycznie – w formie sprawozdań z zatrudnienia, najczęściej w okresach miesięcznych, kwartalnych i rocznych. Celem analiz rutynowych jest bieżące śledzenie stanu i zmian zasobów ludzkich, co może być główną przesłanką przy podejmowaniu decyzji i działań o charakterze korekcyjnym (Pawlak 2003:108-109). Bardzo często przedmiotem analiz zasobów ludzkich jest ruchliwość pracownicza, obejmująca wszelkie zmiany pozycji ludzi w przestrzeni różnicowania społeczno - zawodowego, przede wszystkim procesy zmiany miejsca pracy, zawodu, stanowiska pracy i płacy. Istotnym przejawem ruchliwości pracowniczej jest przestrzenna ruchliwość pracownicza, oznaczająca procesy zmiany miejsca pracy.

W rutynowych analizach zasobów ludzkich wiele miejsca poświęca się ekonomice stosowania zasobów ludzkich, ponieważ stosunek wyników ekonomicznych firmy do nakładów na zasoby ludzkie jest decydującym kryterium oceny jakości zarządzania nimi. Ważne miejsce w analizach zasobów ludzkich firmy zajmuje analiza kosztów pracy. Koszty zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach są dziś bardzo wysokie i mają tendencję wzrostową. Najszerzej przez koszty pracy rozumie się wszelkie wydatki ponoszone przez przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem ludzi, w znaczeniu najwęższym to jedynie koszty wynagrodzenia. Analiza kosztów zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie koncentruje się na badaniu ich poziomu, udziału w kosztach całkowitych firmy, strukturze oraz dynamice (Pawlak 2003:111-117).

W przeglądzie zasobów ludzkich ocenia się kwalifikacje i efektywność każdego człowieka w organizacji. W każdym wydziale szereguje się pracowników według jakości ich pracy. Uzyskane w ten sposób informacje dają kierownikom wyższych szczebli pogląd na wydajność personelu każde-

go wydziału. Oprócz oceny efektywności można analizować wiek i wykształcenie każdego pracownika, możliwość jego awansowania, ewentualne potrzeby dodatkowego szkolenia (Stoner, Wankel 1994:282). Dzięki takiemu obrazowi sytuacji w przedsiębiorstwie możemy zorientować się o ewentualnej potrzebie zatrudnienia dodatkowego personelu.

2. Planowanie zapotrzebowania na personel

Proces zarządzania zasobami ludzkimi jest procesem nieustannym, zmierzającym do zapewnienia przedsiębiorstwu właściwych ludzi na właściwych stanowiskach w momentach, w których będą potrzebni. Planowanie personelu zapobiega występowaniu nagłych nadmiarów czy niedoborów personelu. Umożliwia optymalizację umiejętności, kwalifikacji i wiedzy oraz maksymalne wykorzystanie ich dla potrzeb organizacji (Kostera 1998:44).

Punktem wyjścia w procesie doboru jest prawidłowe określenie zapotrzebowania na pracowników, tj. określenie ilu i jakich pracowników powinno być zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Decyduje o tym kilka podstawowych czynników:

- poziom techniki i technologii;
- poziom organizacji wytwarzania;
- koszty pracy i koszty nowej technologii;
- dostępność czynników produkcji;
- warunki pracy i inne czynniki o charakterze socjalnym (Jasiński 1999:126).

Planowanie zasobów ludzkich obejmuje cztery podstawowe aspekty: planowanie przyszłych potrzeb kadrowych organizacji przez ustalenie, ilu będzie potrzebnych ludzi i z jakimi umiejętnościami, planowanie zapewnienia równowagi w przyszłym składzie osobowym przez porównanie liczby potrzebnych pracowników z liczbą obecnie zatrudnionych, którzy zapewne pozostaną w organizacji, co prowadzi do planowania rekrutacji lub zwolnień pracowników i planowania doskonalenia pracowników, aby zapewnić organizacji stały dopływ doświadczonych i kompetentnych kadr (Stoner, Freeman, Gilbert 1999:370).

Skuteczność działania kierowników odpowiedzialnych za planowanie zasobów ludzkich zależy od uwzględnienia przez nich dwóch głównych czynników. Pierwszym są potrzeby organizacji dotyczące zasobów ludzkich. Na przykład strategia wzrostu wewnętrznego oznacza konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników. Natomiast kupno innych firm i fuzje zapewne będą oznaczać, że organizacja musi zaplanować redukcję, gdyż fuzje zazwyczaj prowadzą do dublowania lub nakładania się prac, które mogłyby być efektywniej wykonywane przy mniejszej liczbie pracowników.

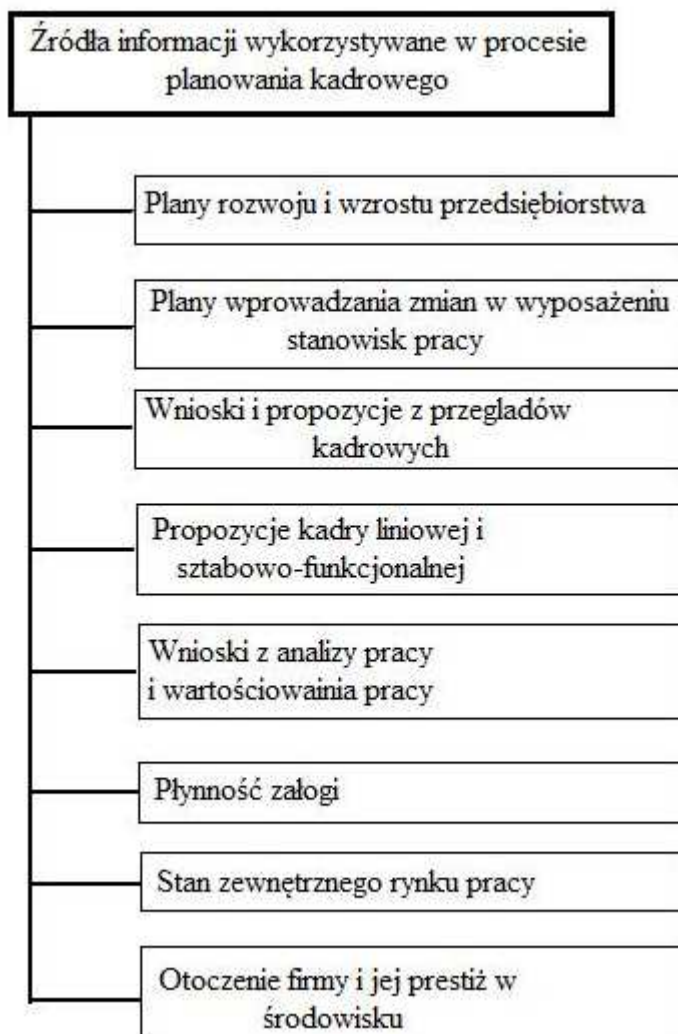
Drugim czynnikiem wymagającym uwzględnienia jest ogólna sytuacja ekonomiczna w przyszłości. Rozkwit gospodarczy może zachęcać do rozbudowy firmy, co zwiększy zapotrzebowanie na pracowników. Jednakże ten sam rozkwit gospodarczy może prowadzić do zmniejszenia bezrobocia, utrudniając nabór i podwyższając koszty przyciągnięcia wykwalifikowanych pracowników. Podobnymi problemami stykają się organizacje zmierzające do rozszerzenia działalności za granicą (Stoner, Frejman, Gilbert 1999:370). Zapotrzebowanie na pracowników w przyszłości wynika zarówno ze strategicznych kierunków organizacji, jak i z popytu na jej wyroby lub usługi. Na podstawie szacunków wielkości przychodów kierownictwo może się starać określić wielkość i skład zasobów ludzkich, potrzebnych do uzyskania tych przychodów (Robbins, DeCenzo 2002:268).

Po oszacowaniu zarówno bieżących zdolności, jak i potrzeb na przyszłość, kierownictwo jest w stanie określić niedobory pod względem liczby i rodzajów pracowników oraz wyróżnić te dziedziny, w których występuje nadmiar zatrudnienia. Można następnie opracować program, w którym porównuje się te szacunki z prognozami podaży siły roboczej (Robbins, DeCenzo 2002:267-268). W sytuacji nadmiaru pracowników należy zaplanować program perspektywicznego ograniczania zatrudnienia. Program taki pomoże nam uniknąć wysokich kosztów materialnych i społecznych spowodowanych nagłymi decyzjami o zwolnieniach masowych (Kostera 1998:53-54).

Ważna dla procesu planowania kadrowego jest informacja o projektowanych zmianach w wyposażeniu stanowisk pracy. Wprowadzenie na stanowiska nowej techniki, nowych urządzeń, wymagać będzie od zatrudnionych pracowników nowych umiejętności, zdobywanych podczas szkoleń, które powinny być zapisane w planie kadrowym. Płynność kadr w przedsiębiorstwie odzwierciedlają dokumenty kadrowe. Porzucenie pracy, zwolnienia, odejścia na emeryturę, przeniesienia na inne stanowiska, itp., są na bieżąco analizowane i dokumentowane. Dane te mogą być wykorzystywane dla prognozowania uzupełnień kadrowych. Wiedza zatem na temat płynności kadr nie może być pomijana i nie uwzględniana w planowaniu kadrowym.

Nie bez znaczenia dla planowania kadrowego jest opinia o firmie w branży oraz otoczeniu społecznym. Ważny jest zwłaszcza prestiż przedsiębiorstwa w środowisku. Im prestiż jest większy tym mniejsza jest fluktuacja zatrudnionych i więcej jest ubiegających się o zatrudnienie. Dbanie zatem o kulturę przedsiębiorstwa, o jego prestiż pozytywnie przekłada się na wiele elementów organizacji, w tym i na proces planowania kadrowego (Bańka 2000:87-89). Schemat obrazujący źródła, z których najczęściej czerpie się informacje dla efektywnego planowania kadr przedstawia rysunek nr 1.

Rysunek 1

Źródła pozyskiwania informacji dla planowania kadrowego

Źródło: W. Bańka, *Zarządzanie personelem*, Adam Marszałek, Toruń 2000, s. 89

3. Rekrutacja personelu - opis stanowiska pracy

Rekrutacja jest bardzo złożonym zjawiskiem, na które wpływa wiele zmiennych w poszczególnych organizacyjnych (Ogunfowora 2014:542). Celem rekrutacji jest zebranie dostatecznie dużej grupy kandydatów, spośród których kierownicy będą mogli wybrać potrzebnych im wykwalifikowanych pracowników. Przed przystąpieniem do rekrutacji werbownicy muszą mieć jasny pogląd na czynności i odpowiedzialność związaną ze stanowiskiem,

które ma zostać obsadzone. W procesie rekrutacji zatem jednym z pierwszych działań jest analiza pracy. Po przeanalizowaniu danej pracy do schematu organizacyjnego dołącza się pisemny opis jej treści oraz miejsca, gdzie się ją wykonuje. Opis ten nosi nazwę opisu stanowiska pracy. Każde stanowisko w schemacie organizacyjnym zostaje przedstawione z wymienieniem tytułu służbowego, obowiązków i zakresu odpowiedzialności (Stoner, Frejman, Gilbert 1999:371). Właściwie opisane stanowisko pracy jest punktem wyjścia do realizacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. Stanowi odniesienie w trakcie projektów rekrutacyjnych, jest kluczowym elementem sporządzania okresowych ocen pracowniczych, standaryzuje procedury administracyjno – kadrowe (<http://www.hrc.pl/index.>).

W organizacjach charakteryzujących się sztywnymi, sformalizowanymi i wieloszczeblowymi strukturami organizacyjnymi opisy stanowisk są zazwyczaj bardzo szczegółowe. W organizacjach o strukturach elastycznych (zespoły) lub płaskich, w których pracownicy mają większą autonomię działania, opisy stanowisk mają charakter ogólny. Ogólna zasada jest następująca: opisy różnych stanowisk powinny minimalizować ryzyko powstania sporów kompetencyjnych, czyli sytuacji, w których za tę samą czynność odpowiada kilku pracowników z różnych działów, lub sytuacji, w których za daną czynność faktycznie nie odpowiada nikt. Opis stanowiska pracy powinien zawierać: dane identyfikacyjne stanowiska, cel główny, podstawowe zadania, uprawnienia i zakres odpowiedzialności, relacje z innymi stanowiskami pracy oraz z otoczeniem zewnętrznym. W obszarze zarządzania zasobami ludzkimi opisy stanowisk są wykorzystywane jako narzędzie wspomagające procesy personalne związane z zatrudnianiem i uczestnictwem ludzi w organizacji. W trakcie prognozowania zasobów ludzkich wykorzystuje się wymogi merytoryczne oraz osobowościowe pracowników. Opis wręczony nowemu pracownikowi pozwala mu szybko odnaleźć się w procedurach firmy i stosować je z korzyścią dla wykonywanej przez siebie pracy. Wie jakiego rodzaju pracę i w jakich warunkach ma wykonywać oraz jakie posiada kompetencje, a jakie powinien zdobyć, aby móc sprawnie wypełniać powierzoną mu rolę organizacyjną (<http://www.twoja-firma.pl/wiadomosc/16047768,opis-stanowiska-pracy-i-jego-wykorzystanie.html>).

4. Dobór pożądanых kwalifikacji kandydata

Po dokonaniu opisu stanowiska opracowuje się odpowiadającą mu specyfikację zatrudnienia. Specyfikacja zatrudnienia określa niezbędne wykształcenie, doświadczenie i umiejętności, jakie są potrzebne do efektywnej pracy na danym stanowisku (Stoner, Frejman, Gilbert 1999:371).

Przykładowa specyfikacja dyrektora personalnego może wyglądać następująco:

- wykształcenie: wyższe, profil - preferowany kierunek zarządzanie, prawo lub nauki społeczne, preferowana specjalność - zarządzanie zasobami ludzkimi;
- wiedza, umiejętności i cechy osobowości:
 - a) wiedza zawodowa z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, nowoczesnych metod ZZL, zarządzania projektami i zmianą, prawa pracy i polityki społecznej;
 - b) umiejętności specjalistyczne: strategicznego myślenia i działania, analizowania sytuacji, dostrzegania relacji, porównywania danych i wyciągania wniosków, stosowania metod i narzędzi ZZL, współpracy w zespole, negocjowania, efektywnego organizowania własnej pracy, kierowania własnym rozwojem zawodowym;
 - c) umiejętności kierownicze: przywódcze, podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów przy jednoczesnym koncentrowaniu się na celach firmy i jej wartościach, delegowania uprawnień i obowiązków, zarządzania w sytuacjach zmian i kryzysowych, działania pod wpływem stresu;
 - d) cechy osobowości: komunikatywność, odporność na stres, asertywność, empatia i inteligencja emocjonalna, kreatywność, otwartość na zmiany, wytrwałość, odpowiedzialność;
 - e) doświadczenie zawodowe: wymagany staż pracy ogółem - minimum 8 lat, wymagany staż pracy na konkretnych stanowiskach - co najmniej 5 lat na stanowiskach kierowniczych, w tym trzy lata na stanowisku dyrektora personalnego, doświadczenie zawodowe w zakresie budowania strategii personalnej, zarządzania zasobami ludzkimi w procesach restrukturyzacji i zmian, kierowania działem personalnym (<http://www.twoja-firma.pl/wiadomosc/16047768...>).

Należy określić minimum wymagań wobec kandydatów; nie ideał, lecz minimum. Ważne jest jedno i drugie, ale ideał jest luksusem, zaś minimum jest miarą bardziej realistyczną, zwłaszcza jeśli ktoś poszukuje sobowtóra pracownika, który odszedł, lub kogoś, kto taką pracę wykonywał u kogoś innego. W pierwszym przypadku trzeba przypomnieć, że nawet jeśli utracony pracownik był świetny, to w chwili podejmowania tej pracy miał znacznie mniej doświadczenia, więc może byłoby słuszniej przyjąć jako minimum jego kwalifikacje w chwili przyjęcia do pracy. Ponadto ludzie, którzy dobrze wykonywali daną pracę poprzednio, rzadko kiedy chcą wykonywać wierną jej kopię, chyba że w otoczeniu lub w problematyce jest coś nowego i interesującego (Stewart 1997:206).

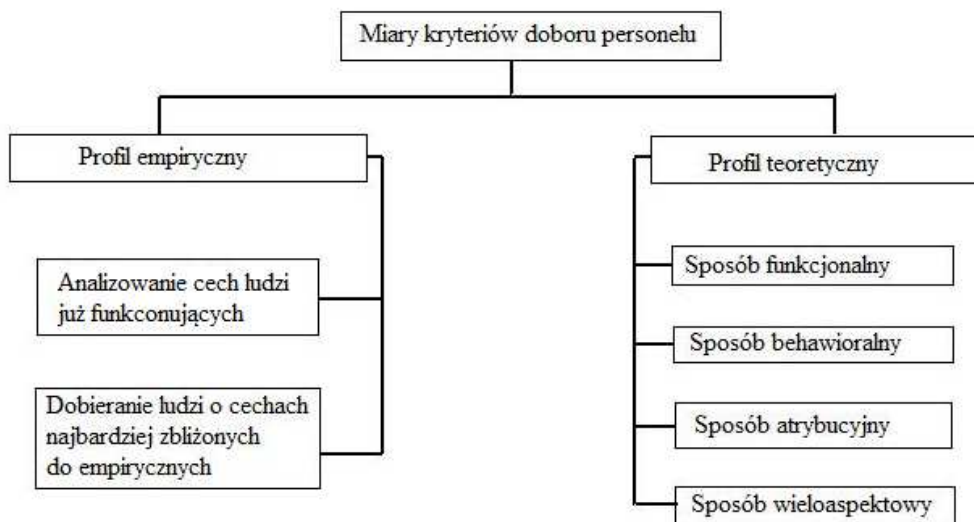
Przy opracowaniu sposobu rekrutacji pracowników należy uwzględnić fakt, że wysoka wydajność i jakość pracy zależy przede wszystkim od umiejętności, wykształcenia, doświadczenia, motywacji do pracy, cech charakteru, postaw i warunków pracy jakie stwarza przedsiębiorstwo. Często za najważniejsze kryterium doboru pracowników przyjmuje się kwalifikacje zawodowe, zapominając, że zdolności i umiejętności, to tylko część tych cech pracownika, które należy uwzględnić. Ponadto zawsze istnieje możliwość podwyższenia kwalifikacji, natomiast osobowości pracownika nie da się zmienić, jest to sposób postępowania, rozum, instynkty oraz myśli. Osobowość to nie tylko sposób zachowania jednostki, ale wewnętrzna naturalna potrzeba przetrwania danego gatunku, niezależnie od wpływu społecznego, to coś indywidualnego (Grupa 2012). Innym bardzo ważnym czynnikiem jest doświadczenie i staż pracy.

Przyjmując pracownika należy przekonać się, czy posiada on odpowiednią motywację do pracy. Motywacja ta zależy częściowo od warunków, jakie stworzymy pracownikowi oraz od organizacji pracy i wynagrodzenia, ale istotne są również motywy osobiste („dlaczego dany człowiek podejmuje tę właśnie pracę?”). Przyszli pracownicy różnią się ponadto cechami charakteru i postawą wobec pracy, są otwarci i zamknięci w sobie; sztywno trzymają się reguł i przepisów, względnie są elastyczni; lubią zmiany lub ich unikają; działają z rozważą bądź spontanicznie. Przystępując do rekrutacji pracowników należy sprawdzić także i to, czy charakter i postawa danego człowieka odpowiadają jego pracy (Jasiński 1999:128).

Możemy wyróżnić dwa profile charakteryzujące wymogi wobec kandydatów do zatrudnienia: empiryczny i teoretyczny. Profil empiryczny buduje się na podstawie analiz konkretnych specjalistów już funkcjonujących na odpowiednich stanowiskach. Wykorzystuje się doświadczenia firm istniejących i zatrudniających specjalistów na stanowiskach wykonawczych, takich jak specjalistyczne stanowiska związane z negocjowaniem, reklamą, sprzedażą, kontaktami ze środowiskiem masowego przekazu oraz doradztwem i pośrednictwem. Praktyka potwierdza, że na tych stanowiskach istnieje duża fluktuacja zatrudnienia, wynika to z faktu stresogennego charakteru warunków pracy na tych stanowiskach i ograniczenia awansowania. Chcąc ograniczyć koszty doboru i szkolenia profil empiryczny takich specjalistów buduje się na podstawie analizy doświadczeń życiowych i zawodowych oraz poziomu sprawności intelektualnej i cech osobowościowych najlepszych na konkretnych stanowiskach w konkretnej firmie uzyskującej duże efekty gospodarcze. Następnie porównuje się charakterystyki osobowościowo-zawodowe kandydatów do pracy w firmie z profilem empirycznym danego stanowiska. Zatrudnia się tych, których charakterystyki są najbardziej zbliżone do profilu empirycznego.

Profil teoretyczny wymagań osobowościowo-zawodowych dotyczy przede wszystkim doboru kadr na stanowiska kierownicze średniego i najwyższego szczebla zarządzania. Konstruowanie teoretycznego profilu zawodowego na kierownicze stanowisko poprzedzone jest dokładnym analitycznym opisem danego stanowiska. Podczas takiej analizy nie bierze się pod uwagę cechy osób, które w danym momencie są na nim zatrudnione. Dość powszechnie wyróżnia się cztery sposoby opisywania teoretycznego profilu konkretnego stanowiska pracy:

- funkcjonalny ukierunkowany na efektywnościowe cechy pożądane na danym stanowisku;
- behawioralny ukierunkowany na wymogi dotyczące zachowania się na danym stanowisku;
- atrybucyjny ukierunkowany na zestaw składników decydujących o kompetencjach wymaganych na danym stanowisku;
- wieloaspektowy łączący w sobie wszystkie możliwe składniki pożądanych cech (Tyrała 2001:109-192). Powyższe dwa profile charakteryzujące wymogi wobec kandydatów do zatrudnienia zaprezentowano na rysunku nr 2.

Rysunek 2**Schemat metodyki doboru i oceny personelu**

Źródło: P. Tyrała, *Kierowanie, organizowanie, zarządzanie*, Adam Marszałek, Toruń 2001, s. 191

5. Źródła naboru personelu

Nabór następuje na rynku pracy, spośród będących do dyspozycji ludzi o kwalifikacjach odpowiednich dla danej organizacji. Rynek pracy zmienia się w czasie zależnie od zmian czynników otoczenia. Źródła, do których kierują się działy kadr w celu zaspokojenia potrzeb związanych z naborem, zależą od tego, czy na miejscu są do dyspozycji odpowiedni ludzie oraz od rodzaju stanowisk, które należy obsadzić. Możliwość doboru pracowników uzależniona jest często tak samo od opinii organizacji i atrakcyjności jej lokalizacji, jak i od atrakcyjności konkretnej oferty pracy. Jeśli nie ma ludzi o odpowiednich kwalifikacjach w samej organizacji ani na lokalnym rynku pracy, trzeba prowadzić nabór w organizacjach konkurencyjnych lub w innych miejscowościach (Stoner, Frejman, Gilbert 1999:284).

Rekrutacja na wakujące stanowiska może być dokonywana ze źródeł wewnętrznych bądź zewnętrznych. W przypadku niedostatecznej liczby kandydatów na wakujące w przedsiębiorstwie stanowiska należy stosować rekrutację zewnętrzną, a przede wszystkim starać się nie obsadzać stanowisk pod presją czasu ludźmi przypadkowymi (Jasiński –red.1999:128). Prowadząc rekrutację wewnętrzną, korzystamy z dobrze rozpoznanego wewnętrznego rynku pracy firmy. Przydatne są tu w szczególności: akta osobowe, tj. teczki personalne, komputerowe bazy danych o pracownikach, arkusze z ocen okresowych i przeglądów kadr, indywidualne ścieżki karier, opinie wewnętrzne. Instrumentarium rekrutacji z wewnątrz nie jest z pewnością tak bogate, jak rekrutacji z zewnątrz. Niemniej istnieje kilka metod rekrutacji wewnętrznej:

- rekomendacje wewnętrzne,
- ogłoszenia wewnętrzne,
- korzystanie z rezerwy kadrowej,
- korzystanie z listy sukcesów.

Inną możliwością jest rekrutacja zewnętrzna, polegająca na werbowaniu ludzi z rynku pracy. Dla firm jest to bardzo często konieczność. Prowadząc rekrutację zewnętrzną, nie mamy gotowych informacji o kandydatach, a potencjalnych kandydatów są zapewne setki. Problem polega na dotarciu do nich i przedstawieniu im oferty pracy.

Na wstępie należy opracować ofertę pracy, która musi jednak być precyzyjniejsza niż oferta w rekrutacji wewnętrznej. Nie powinna ograniczać się wyłącznie do nazwy stanowiska, ponieważ ludzie z zewnątrz nie znają firmy. Powinna ona zawierać określenie głównych cech stanowiska pracy, zestawienie podstawowych oczekiwań firmy wobec kandydata oraz określenie sposobu, terminu i miejsca złożenia oferty przez kandydata – oferta kandydata powinna zawierać list motywacyjny i życiorys (CV), ale mogą być wymagane jeszcze inne informacje i dokumenty (Pawlak 2003:141-144).

Kolejnym krokiem w rekrutacji zewnętrznej jest podjęcie decyzji o zasięgu penetracji rynku pracy. Ogólnie biorąc, możliwa jest rekrutacja szeroka lub segmentowa. Rekrutacja szeroka polega na kierowaniu ofert zatrudnienia na tzw. szeroki rynek pracy, gdy firmie zależy, aby jej wiadomość dotarła do maksymalnej liczby kandydatów na pracowników. Ta forma rekrutacji preferowana jest przy poszukiwaniu kandydatów na szeregowie stanowiska pracy.

Rekrutacja segmentowa kierowana jest do określonego segmentu rynku pracy, tzw. wąskiego rynku pracy, a mianowicie do pewnej grupy kandydatów, którzy legitymują się szczególnymi cechami, umiejętnościami czy zakresem kwalifikacji. Oferta pracy nie ma charakteru bezosobowego i ogólnego, ma określonego adresata. Ten rodzaj rekrutacji jest wskazany wówczas, gdy chcemy pozyskać dobrze opłacanych specjalistów i menedżerów (Jasiński 1999:128).

W procesie rekrutacji z zewnątrz zastosowanie ma wiele metod. Oto kilka najpopularniejszych: ogłoszenia prasowe; komunikaty i ogłoszenia radiowe i telewizyjne; Internet; rekomendacje; własny bank danych o potencjalnych kandydatach; współpraca z urzędami pracy; współpraca z firmami doradczymi; targi pracy (giełda pracy); dni otwarte; współpraca ze szkołami (głównie wyższymi) (Pawlak 2003:145-148). Należy dążyć do tego, aby dysponować odpowiednią liczbą kandydatów oraz by charakteryzowały ich możliwie optymalne cechy osobowe, kwalifikacyjne i umiejętności z punktu widzenia wymagań pracy.

Na etapie rekrutacji pracowników należy dążyć do stworzenia takiej sytuacji, by zainteresować pracą w danym przedsiębiorstwie kandydatów potencjalnie najbardziej przydatnych i wartościowych. Trzeba wyszukiwać i aktywnie zabiegać o pozyskanie najwłaściwszych kandydatów do pracy (Jasiński 1999:129).

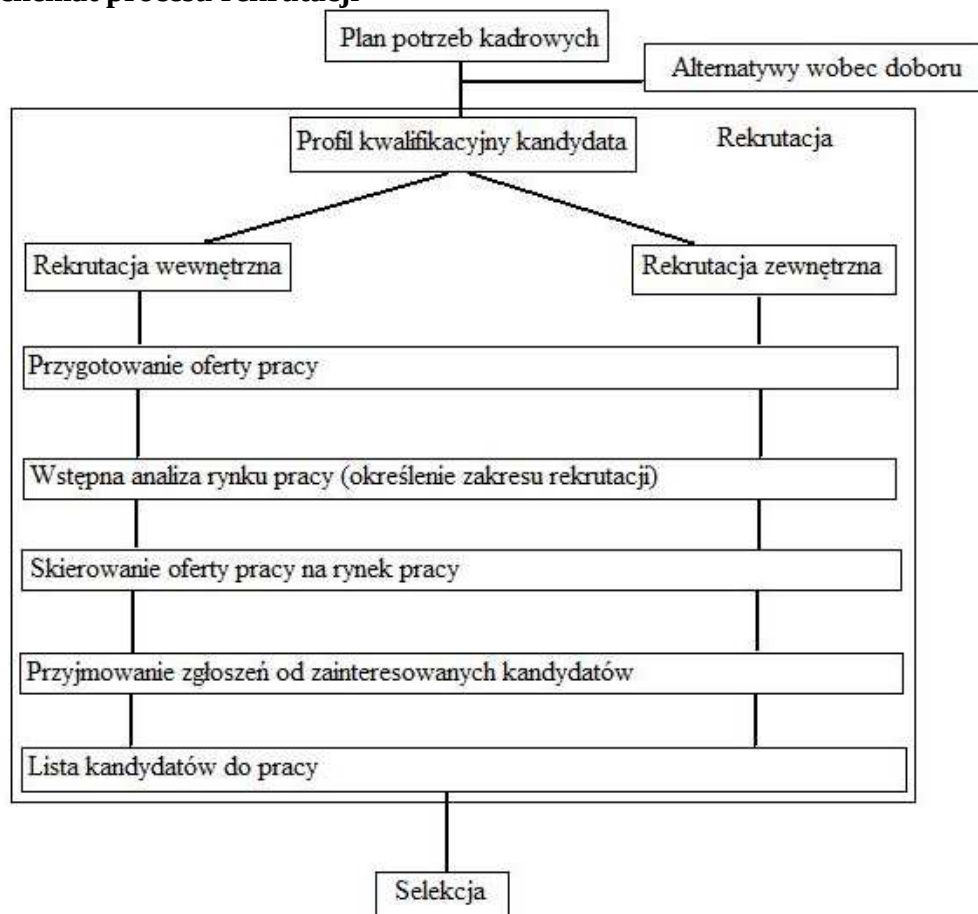
Przedsiębiorstwo może realizować cały proces rekrutacji samodzielnie przez własnych specjalistów (rekrutacja bezpośrednia), może też skorzystać z pomocy firm doradztwa personalnego czy urzędu pracy (rekrutacja pośrednia). Rekrutacja bezpośrednia jest tańsza, ale trwa dłużej i wymaga większego zaangażowania, poza tym może się nie udać (zbyt mała grupa kandydatów lub kandydaci nie spełniający wszystkich oczekiwań). Urzędy pracy oferują gotowe listy potencjalnych kandydatów – bezrobotnych, ale o niskich kwalifikacjach. Firma doradztwa personalnego gwarantuje szybsze przeprowadzenie procesu rekrutacji, wysoki poziom kompetencji, a także znalezienie znacznej liczby dobrych kandydatów (Pawlak 2003:139).

Proces rekrutacji kończy się z chwilą wpłynięcia do firmy ofert przedstawionych przez kandydatów. Dalszy etap procesu doboru – selekcja – może

nastąpić wtedy, gdy pozyskano co najmniej dwie oferty (Pawlak 2003:145). Całościowy przegląd procesu rekrutacji prezentuje rysunek nr 3.

Rysunek 3

Schemat procesu rekrutacji



Źródło: Z. Pawlak, *Personalna funkcja firmy*, Poltext, Warszawa 2003, s. 140

6. Alternatywy rekrutacji

Jeżeli systematycznie planujemy zatrudnianie, to możemy orzec, czy zwiększone zapotrzebowanie na pracowników ma charakter trwały czy jedynie przejściowy. Zamiast zatrudniać nowych ludzi w sytuacji chwilowego niedoboru, lepiej zastanowić się nad innymi, mniej kosztownymi rozwiązaniami.

Najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest praca w godzinach nadliczbowych. Na ogół jest lepiej płatna i dlatego część pracowników ochoczo się na nią godzi. Organizacja zmniejsza koszty rekrutacji i selekcji, pracownicy są zadowoleni z możliwości dodatkowego zarobku. Jest to więc rozwiązanie satysfakcjonujące obie strony. Jednak stosowana na dłuższą metę prze-

staje być korzystna dla którejkolwiek ze stron, zwłaszcza w produkcji. Pracownicy zaczynają odczuwać zmęczenie, a nawet może ucierpieć ich stan zdrowia. Częściej zdarzają się wypadki przy pracy, wzrasta liczba braków. Z powodu zmęczenia i zmniejszonej motywacji wydajność zazwyczaj spada. Praca w godzinach nadliczbowych jest więc rozwiązaniem dobrym, ale na krótką metę. Innym doraźnym rozwiązaniem jest praca w formie umowy - zlecenia. Zleceniodawcami mogą być pracownicy, lecz jest to rozwiązanie demoralizujące, niesprawiedliwe i może być uzasadnione tylko w wyjątkowych przypadkach. Na ogół zlecane jest korzystanie z usług osób spoza organizacji. Rozwiązanie to ma tę zaletę, że organizacja nie zobowiązuje się względem zleceniodawcy do dłuższej współpracy i nie płaci za przepracowany czas, lecz za wykonanie zlecenia zgodnie z umową. Dzięki temu niższe są koszty pracy. Poza tym zleceniobiorcy zazwyczaj zależy na swojej „marce” i będzie się starał zrealizować umowę dobrze. Niejaką słabością tego rozwiązania może być fakt zapłaty za dzieło. Wynikać może z tego pośpiech zleceniobiorcy, niekiedy powodujący mniejszą dbałość o jakość. W pewnych przypadkach zleceniobiorca może być bardziej zainteresowany szybkim zarobkiem niż własną dobrą „marką”.

W niektórych przedsiębiorstwach, zwłaszcza w handlowych czy usługowych, omówionych rozwiązań nie można zastosować. Wówczas można skorzystać z usług personelu dodatkowego, który nie jest zatrudniony na stałe, lecz stanowi rezerwową, pomocniczą pulę niskopłatnych pracowników. Takimi pracownikami dodatkowymi bywają na ogół uczniowie i studenci, pragnący sobie dorobić. Żadna ze stron nie przyjmuje na siebie zobowiązań dotyczących czasu pracy czy trwałości zatrudnienia. W ten sposób student może na przykład chodzić na wykłady w dni powszednie, a pracować w soboty i niedziele. Personel dodatkowy jest tani, mało wymagający, można dysponować nim elastycznie. Ma jednak tę wadę, że nie jest z organizacją związany, czuje się zazwyczaj wobec niej niezależny i traktuje pracę jak zło konieczne. Pewnym udoskonaleniem korzystania z usług personelu dodatkowego może być wykorzystanie stałego personelu dodatkowego. Dodatkowymi pracownikami nie dysponuje się w sposób zupełnie dowolny, lecz umawia się z nimi na określone terminy, otrzymują oni harmonogram godzin pracy, mogą awansować, przekonuje się ich, że stanowią integralną część organizacji, tyle że na warunkach nieco dla obu stron swobodniejszych (Kostera 1998:67-69). Kolejnym alternatywną formą rekrutacji, a zarazem współpracy z organizacją jest outsourcing, czyli wydzielenie ze struktury organizacyjnej własnego przedsiębiorstwa pewnych czynności lub nawet całych komórek (np. księgowość, usługi porządkowe, ochrona obiektu etc.), które są przekazywane do wykonania podjętym podmiotom.

Podsumowanie

Głównym celem gospodarowania zasobami ludzkimi jest dobór personelu, który najefektywniej będzie realizować założenia firmy, przy czym jednocześnie dąży się do tego, ażeby organizacja ta stworzyła swoim ludziom takie warunki pracy, które spotęgują maksymalny rozwój ich umiejętności i zdolności. Rekrutacja przede wszystkim ma na celu utrzymanie odpowiedniej liczby zatrudnionych, ale jej priorytetem jest również selekcja osób, które swoją inteligencją i stylem charakteru doskonale podniosą autorytet firmy i przyczynią się do uplasowania jej na prestiżowym miejscu w gospodarce. Proces doboru personelu jest inicjowany zawsze przez określenie potrzeb przedsiębiorstwa, które wynikają z jego strategii, rozwoju i analizy ilu pracowników, o jakich kwalifikacjach i jakich cechach psychologicznych przedsiębiorstwo potrzebuje, aby skutecznie tę strategię realizować.

Nabór i przyjmowanie nowego personelu do firmy jest więc bardzo ważnym elementem decyzyjnym. Z jednej strony rozstrzyga on bowiem o przyszłej przydatności pracownika, jego wydajności oraz zdolności do przystosowania się zarówno do charakteru pracy, jak i poziom kwalifikacji zatrudnionych przed nim pracowników w przedsiębiorstwie. Z drugiej strony każde zatrudnienie pracownika jest kosztowną inwestycją, która może być zrealizowana tylko wówczas, gdy występują uzasadnione potrzeby w przedsiębiorstwie, a pracownik odpowiada wymaganiom, jakie stawia jemu firma.

W warunkach gospodarki rynkowej w tworzeniu wartości firmy, istotnego znaczenia nabiera wykwalifikowana kadra. To wiedza i posiadane przez pracowników umiejętności przyczyniają się do wzrostu pozycji danej jednostki na rynku. Stąd coraz częściej firmy są zainteresowane zatrudnianiem osób o wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach. Wiąże się to jednak z powstawaniem wyższych kosztów pracy. Zatrudniając nowego pracownika nie możemy jednak pomijać jego osobowości, temperamentu, doświadczenia zawodowego, stosunku do pracy, gdyż współcześnie kapitał intelektualny jest najważniejszą formą zapewniającą funkcjonowanie oraz przewagę konkurencyjną na zglobalizowanym rynku (Mroziewski 2008). Do niedawna jeszcze wiele z tych sprawności i wymiarów umykało bezpośredniej ocenie.

Bibliografia:

1. Bańka W., 2000, *Zarządzanie personelem*, Adam Marszałek, Toruń.
2. Grupa R., 2012, *Osobowość czy wpływ społeczny- co bardziej determinuje nasze zachowanie?* „Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne Humanum”, nr 8(1).
3. Jasiński Z. (red.), 1999, *Zarządzanie pracą*, Placet, Warszawa.

4. Kostera M., 1998, *Zarządzanie Personelem*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
5. Ludwiciński A. (red.), 2000, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN.
6. Pawlak Z., 2003, *Personalna funkcja firmy*, Poltext, Warszawa.
7. Pocztowski A., Miś A., 2000, *Analiza zasobów ludzkich w organizacji*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków.
8. Mroziński M., 2008, *Kapitał intelektualny współczesnego przedsiębiorstwa. Koncepcje, metody wartościowania i warunki rozwoju*, Difin, Warszawa.
9. Ogunfowora B., 2014, *The impact of ethical leadership within the recruitment context: The roles of organizational reputation, applicant personality, and value congruence*, "The Leadership Quarterly", vol 25.
10. Robbins S., DeCenzo D., 2002, *Podstawy zarządzania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
11. Stewart D. (red.), 1997, *Praktyka kierowania*, Stewart D. (red.), Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
12. Stoner J., Frejman R., Gilbert D., 1999, *Kierowanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
13. Stoner J., Wankel Ch., 1994, *Kierowanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
14. Tyrała P., 2001, *Kierowanie, organizowanie, zarządzanie*, Adam Marszałek, Toruń.
15. (http://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_zasobow_kadrowych_organizacji z dnia 17.05.2008)
16. (<http://www.hrc.pl/index.php?dzid=50&did=102>, z dnia 19.05.2008).
17. <http://www.twoja-firma.pl/wiadomosc/16047768,opis-stanowiska-pracy-i-jego-wykorzystanie.html>

Efficient Recruitment as a Tool of the Effective Selection Workforce

Summary

Recruitment has been a main aim of functioning of the personnel departments in every organization. Only if properly conducted, the recruitment process may result in having qualified staff in the future. It should be noted that in our times employees, that is the human capital, is crucial for the strength of the company. The paper presents the methods of staff recruitment

and shows that recruitment is one of the most important elements of the business of each organization.

Key words: recruitment, employee, enterprise, human capital.

Agnieszka Polanowska

Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości

Wydział Zarządzania i Administracji

Katedra Zarządzania

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

*Jednym z najlepszych sposobów wykorzystania czasu
jest zwiększanie stopnia kompetencji
w najważniejszych dla siebie dziedzinach*

Brian Tracy

Metody pomiaru i oceny kompetencji zawodowych w świetle analizy porównawczej

Abstrakt

We współczesnych przedsiębiorstwach stosuje się zróżnicowane metody do pomiaru i oceny kompetencji zawodowych pracowników. Z punktu widzenia praktyki zarządzania, rzetelny pomiar i precyzyjna ocena kompetencji ma służyć właściwemu zagospodarowaniu zasobów ludzkich oraz bieżącemu uzupełnianiu i aktualizowaniu potrzeb kompetencyjnych. W niniejszej publikacji poszczególne metody pomiaru i oceny kompetencji zawodowych są szczegółowo omówione i porównane. Zawarty jest w niej także aspekt empiryczny. Umożliwia to dobór metody - adekwatnej do bieżących potrzeb podmiotu gospodarczego.

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe, zarządzanie, pracownik, narzędzia pomiaru, skale i kryteria, ocena kompetencji.

Wstęp

We współczesnym świecie kompetencje zawodowe pracowników są niezbędnym elementem systemu gospodarczego, ukierunkowanym na sprawne i efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstw. Stąd tak ważną rolę w mechanizmie zarządzania zasobami ludzkimi odgrywa rekrutacja i selekcja, a także doskonalenie i rozwój zasobów ludzkich. Z tymi procesami ściśle koresponduje pomiar i ocena kompetencji, które to z kolei umożliwiają firmom zatrudnianie i posiadanie wykwalifikowanej kadry, a następnie jej bieżące monitorowanie i weryfikowanie niedoskonałości czy luk kompetencyj-

nych. Najogólniej rzecz ujmując, obserwacja kompetencji zawodowych pozwala rzetelnie je mierzyć, a następnie doskonalić. Jednak tenże pomiar i wnikliwa ocena kompetencji wymagają koncentracji na rzetelności i trafności, a przede wszystkim wiążą się z zastosowaniem odpowiednich narzędzi i wykorzystaniem adekwatnych do tego celu wskaźników.

Zagadnienie pomiaru i oceny kompetencji zawodowych jest niezwykle aktualnym zjawiskiem, które na bieżąco jest uzupełniane nowymi spostrzeżeniami. Świadczy o tym fakt, iż wielu badaczy podejmuje się w swoich rozważaniach tej właśnie problematyki. Wymienić tutaj można zarówno polskich, jak i zagranicznych autorów, a wśród nich m.in. takie nazwiska jak: P. Smółka, R. Walkowiak, S. Pietrzyk, A. Matczak, M. Ludwiński, T. P. Hogan, J. Himmer. Szerokie zainteresowanie pomiarem i oceną kompetencji zawodowych wiąże się nie tylko z chęcią wzbogacenia własnej wiedzy, lecz wynika z zapotrzebowania społeczeństwa na nowe rozwiązania w tej dziedzinie oraz na poznanie kluczowych wniosków wynikających z tych rozwiązań.

W niniejszym artykule poszukuje się odpowiedzi na pytania związane z pomiarem i oceną kompetencji zawodowych. Czym zatem jest pomiar kompetencji zawodowych i jakie narzędzia są wykorzystywane w tym procesie? Jakie przyjmuje się skale i kryteria? Na czym polega pozytywne i negatywne ujęcie metod pomiaru kompetencji zawodowych? Jakie metody powszechnie stosują przedsiębiorstwa i jaka jest ich skuteczność? Te i inne pytania stanowią podstawę, dla której podjęto próbę analizy metod pomiaru i oceny kompetencji zawodowych. Realizacja przyjętych w artykule założeń pozwoli usystematyzować dotychczasową wiedzę potencjalnego odbiorcy z zakresu omawianej problematyki oraz dostarczy nowych inspiracji do nowych poszukiwań. Poruszone kwestie są ważne zarówno dla menedżera, pracownika, jak i całokształtu funkcjonowania organizacji.

1. Istota kompetencji zawodowych, ich pomiar i ocena

Efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych zależy nie tylko od zaangażowania pracowników, lecz przede wszystkim od rodzaju i poziomu ich kompetencji. Współcześnie odgrywają one ważną rolę nie tylko w polityce personalnej, ale również w szeroko pojmowanym zarządzaniu zasobami ludzkimi. Stanowią bowiem duży potencjał, jakim może dysponować przedsiębiorstwo i od którego uzależnione jest jego dalsze funkcjonowanie na rynku gospodarczym. Do takiego poglądu nawiązuje M. Armstrong, według którego (...) *ludzie kompetentni w pracy to tacy, którzy spełniają oczekiwania dotyczące osiągnięcia przez nich określonych wyników. Potrafią wykorzystać swoją wiedzę, umiejętności oraz cechy osobowościowe, by osiągnąć cel i standardy przypisane ich rolom* (Armstrong 2000: 241). Takie uję-

cie odnosi się także do osób zarządzających, gdzie z kolei T. J. Watson uważa, iż (...) *kompetentni kierownicy to ci, którzy w odpowiedni sposób potrafią wpływać na innych, by wywiązali się ze swoich obowiązków* (Watson 2001: 236).

Punktem wyjściowym rozpoznania kompetencji zawodowych jest określenie pochodzenia i interpretacji terminu kompetencje, który to powszechnie utożsamiany jest z wiedzą, umiejętnościami, zdolnościami, cechami osobowościowymi, a nawet zainteresowaniami. Łacińskie tłumaczenie słowa *competentia* wyraża jego rangę, gdyż wskazuje na cechy tj.: przydatność, odpowiedzialność, zakres wiedzy. Podobnie angielskie *competence* sugeruje umiejętności i zdolności do wykonywania czegoś, co jest powszechnie potrzebne. W kontekście etymologicznym kompetencje tworzą więc ściśle sprecyzowany zbiór uprawnień danej osoby do zrealizowania pewnych zadań, które z kolei wynikają z tzw. „odpowiedniości” wiedzy i umiejętności. Zatem najogólniej można przyjąć, iż kompetentna osoba jest jednostką uprawnioną do działania oraz decydowania w danej dziedzinie, ponieważ posiada do tego odpowiednie kwalifikacje.

Kompetencje zawodowe stanowią kluczowy element kapitału ludzkiego, który poddawany jest licznym pomiarom i ocenom. Wynikają one zazwyczaj z potrzeby oszacowania bieżącego stanu kompetencji pracowników wszystkich szczebli zarządzania w hierarchii struktury organizacyjnej, określenia obszarów koniecznych do ich aktualizacji, permanentnego doskonalenia. Ważną kwestią staje się sprecyzowanie luki kompetencyjnej, czyli różnicy pomiędzy posiadanym a pożądanym stanem kompetencji. Kompetencje zawodowe tworzą zachowania, które determinowane są wiedzą, motywacją, umiejętnościami i jako ogół komponentów ukierunkowują pracownika na wykonywanie zadań, zgodnie z założeniami i oczekiwaniami przedstawicieli firmy. Ze względu na swoją specyfikę, charakteryzują się pewnymi właściwościami, wśród których można wymienić: dynamizm, zmienność w czasie, korespondencję z mechanizmem uczenia, rozwój w ramach nauki doświadczenia, uzależnienie tempa ich rozwoju od otoczenia oraz względnie trwałych dyspozycji tj. inteligencji i innych cech osobowości, powiązanie z obowiązkami zawodowymi w miejscu pracy, transferowalność, polegająca na uniwersalnym ich wykorzystaniu w zróżnicowanych obszarach zawodowych, obserwowalność, mierzalność.

Kompetencje nie są cechami stałymi, dlatego ulegają wielu zmianom, które ściśle powiązane są z rozwojem osobistym i zawodowym jednostki ludzkiej. Wobec tego ich pomiar jest procesem trudnym i złożonym, ponieważ dokonywanie obiektywnych ocen jest możliwe przede wszystkim na podstawie obserwowalnych zachowań. Według D. Croston'a, jeszcze kilka lat temu jedynym elementem, który mogli zmierzyć eksperci z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, był poziom satysfakcji z wykonywanej pracy za-

wodowej (Croston 2008: 70). Obecnie ta sytuacja uległa zmianie, a pomiar kompetencji jest ważny zarówno z perspektywy selekcji zawodowej, jak i konieczności ustalenia luki kompetencyjnej oraz identyfikacji potrzeb dalszego rozwoju. Ponadto pomiar jest kluczowym elementem, który decyduje o przyszłych awansach, wpływa także na wysokość wynagrodzeń, przyznawanych premii. Wobec tego przedsiębiorstwa wykorzystują w swojej działalności pomiar kompetencji jako komponent systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Czym zatem należy kierować się przy wyborze odpowiedniej metody pomiaru? Na jakie elementy trzeba zwrócić uwagę?

Punktem wyjściowym jest tutaj poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: Jak wyjaśnić cel zastosowania metod pomiaru i oceny kompetencji? Zdaniem J. Himmer'a, potrzeba wykonania tych czynności sprowadza się do bieżących problemów przedsiębiorstw. Dotyczą one zazwyczaj przekształceń i nowych wymagań na stanowiskach pracy. Stąd też narzędzia diagnostyczne mają ukierunkować umiejętności zawodowe, osobiste, społeczne, metodologiczne tak, aby miały one wydajne zastosowanie w praktyce (Himmer 2008).

Ważne jest precyzyjne określenie celu pomiaru kompetencji tzn. czy chcemy: zdiagnozować posiadane przez danego pracownika kompetencje (jak dana jednostka radzi sobie z określonymi zadaniami?), określić przyczyny posiadania kompetencji na danym poziomie (dlaczego dana osoba nie radzi sobie z określonymi zadaniami?), zaplanować rozwój kompetencji (jak dana osoba poradzi sobie z określonym zadaniem?). Przed wyborem metody pomiaru kompetencji zawodowych należy jednak zwrócić uwagę na dokładność wyników oraz niezbędny nakład pracy. Rzetelność i dokładność szacowanych efektów działań wiąże się z większą ilością zadań osób dokonujących tej oceny, a tym samym z wyższymi kosztami dla firmy. Wobec tego, oferty metod pomiaru są zazwyczaj zróżnicowane i dostosowane do wymagań przedsiębiorstw, z uwzględnieniem ich możliwości finansowych.

W przygotowywaniu się do procesu pomiaru i oceny kompetencji zawodowych, kluczowa jest konstrukcja narzędzia badawczego, która powinna być wykonana przez diagnostów. Wymaga ona bowiem profesjonalnego dostosowania tego instrumentu do konkretnej sytuacji. Mechanizm jego tworzenia przebiega według czterech etapów. Wyjściową czynnością jest określenie istoty i rodzaju konkretnej sytuacji, (np. wymiaru działań i określenia zapotrzebowania na nie). Kolejno następuje budowa projektu, w którym opisuje się kryteria i skale. Dalej jest wnikliwa ocena ekspertów, komunikatywna walidacja oraz jakościowa i ilościowa analiza wyników (Bauer – Klebl, Gómez 2006). Rzetelna realizacja poszczególnych etapów pozwala uniknąć zagrożeń typu: błędne rozpoznanie i oszacowanie sytuacji i podjęcie niewłaściwych działań, przypisanie nieodpowiednich kryteriów i skal, rozległa, niekompetentna rozbieżność w analizie wyników, zastosowanie nieadekwatnego

narzędzia do konkretnej sytuacji. Dzięki precyzji możliwa jest dokładna i szybka realizacja celu, która stwarza podstawę do efektywnego gospodarowania czasem.

Konstrukcja narzędzia pomiaru i oceny kompetencji zawodowych wymaga poszukiwania odpowiedzi na pytanie: jaki jest poziom oczekiwanych kompetencji? Nie należy się tutaj zgodzić z często uzyskiwanym stwierdzeniem, iż najwyższy poziom, przekraczający te oczekiwane kompetencje powoduje u pracowników szybkie wypalenie zawodowe. Stąd też korzystniejsze jest poszukiwanie pracowników posiadających umiejętności takie, jakich wymaga konkretne stanowisko pracy – nie niższe i nie wyższe. Temu właśnie służy profil kompetencyjny stanowiska. Zbudowanie narzędzia, które pozwoli ocenić kompetencje pracowników i kandydatów do pracy może wydawać się zadaniem stosunkowo łatwym. Jednak należy pamiętać, że aby ono w pełni oddawało umiejętności ocenianej osoby, musi być tworzone z rozwagą, a także w oparciu o rzetelną wiedzę merytoryczną i profesjonalnie ustalone skale i kryteria pomiarowe.

2. Skale, kryteria pomiarowe

Jak już wcześniej zasygnalizowano, pomiar kompetencji zawodowych wymaga precyzyjnego określenia kryteriów oceny oraz dostosowania odpowiedniej skali. W początkowej fazie tego procesu konieczne jest poszukiwanie konkretnego rodzaju kompetencji oraz poziomu ich posiadania w ściśle określonej grupie osób. Niezbędne jest tutaj utworzenie macierzy kompetencji, która zobrazuje poszczególne kategorie kompetencji: kluczowe kompetencje, dotyczące wszystkich pracowników (*core competencies*), kompetencje specyficzne dla funkcji pełnionych w firmie (*function specific competencies*) oraz kompetencje charakterystyczne dla roli (*role specific-competencies*) (Ludwiński 2008). Postępowanie takie jest możliwe po uprzednim ustaleniu kryteriów i skali, którym będą podlegać kompetencje pracowników.

Kryteria oceniania mogą dotyczyć czterech grup i występować w nich jako: kryteria kwalifikacyjne, efektywnościowe, behawioralne, osobowościowe. Kryteria kwalifikacyjne tworzą ogół wiedzy i umiejętności, jakie zostały nabyte podczas dotychczasowej nauki lub na podstawie doświadczenia w pracy. Obecnie stanowią one podstawę prawidłowego wykonywania czynności na zajmowanym stanowisku. Z wynikami pracy w ujęciu rzeczowym i wartościowym, osiąganym przez jednostkę lub zespół, związane są kryteria efektywnościowe. Natomiast do oceny zachowań jednostki bądź zespołu pracowników służą kryteria behawioralne. Z kolei kryteria osobowościowe koncentrują się na względnie stałych cechach psychiki człowieka, rozpatrywanych z punktu widzenia wymogów stanowiska pracy (Pietrzyk

2008). Po ustaleniu kryteriów pomiaru kompetencji, tworzone są kolejno skale oceny. Według poglądu R. Walkowiaka, w praktyce przedsiębiorstw do pomiaru kompetencji najczęściej uwzględnia się następujące typy skali: skalę behawioralną, punktową skalę ocen, skalę ważoną, model 360° oraz testową metodę oceny (Walkowiak 2007: 64).

W metodzie pomiaru dokonywanego za pomocą kwestionariusza, najczęściej wykorzystuje się skalę behawioralną. Szczegółowo opisywane są tutaj zachowania pożądane i niepożądane charakterystyczne dla danego stanowiska pracy. Z kolei każdemu zachowaniu przypisana jest skala punktowa, która określa poziom postępowania ocenianego pracownika. W skalach ważonych, każdemu kryterium oceny, odpowiada tzw. waga, czyli ważność kryterium na konkretnym stanowisku pracy. W ich zastosowaniu różnicuje się, które zachowania są ważne, a które mniej ważne. Poszczególnym zachowaniom nadaje się zatem wagi, a następnie ustala się listę zachowań, według kolejności ich ważności. Za każde zachowanie przyznawane są punkty, których wynik powstaje przez pomnożenie ilości punktów przez wagę danego zachowania.

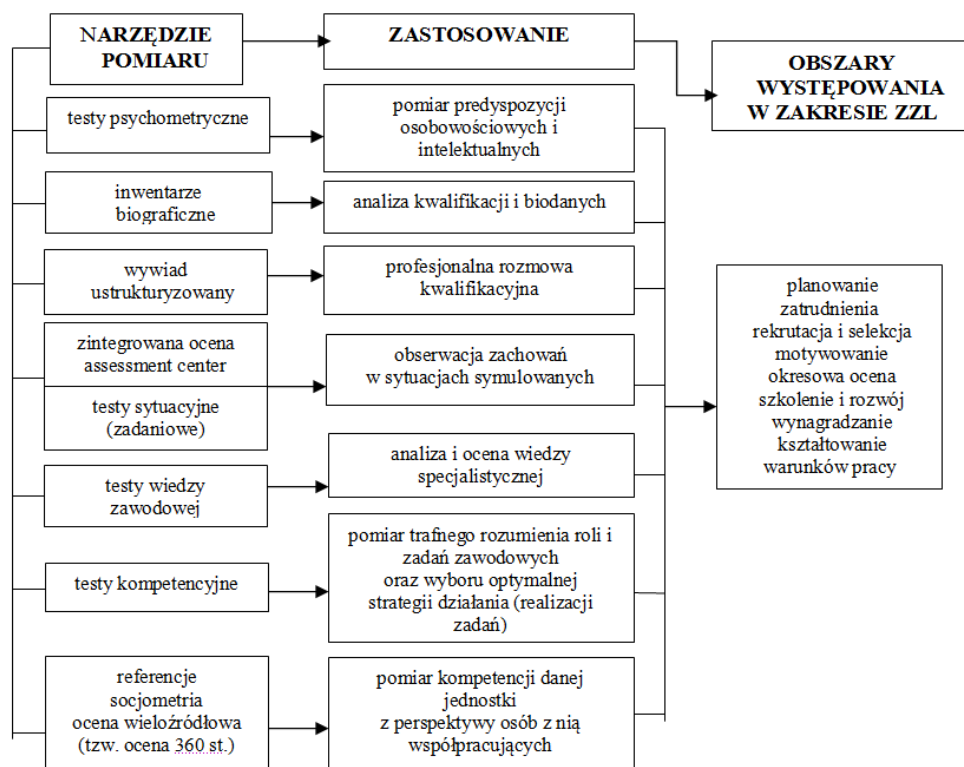
W modelu 360°, ocena pracownika następuje z perspektywy otoczenia wewnętrznego (np. podwładni, przełożeni) i zewnętrznego (np. klienci) lub samooceny. Nazywana jest także tzw. informacją zwrotną z wielu źródeł, gdzie informacji udziela liczny krąg osób. Korzyścią dla pracowników ocenianych jest tutaj szersze spojrzenie na to, jak są oni odbierani przez innych. W ten sposób uzyskują obraz własnej wydajności zawodowej. W metodzie testowej ocenia się konkretną osobę na podstawie wypełnianego kwestionariusza, gdzie znajdują się pytania i kilka odpowiedzi do wyboru. Kryteria i skale pełnią przydzielone im funkcje poprzez wspieranie pomiaru kompetencji zawodowych. Mają więc one zastosowanie w zróżnicowanych metodach, wśród których uwidacznia się dwojaki kontekst, rozpoznawany w postaci pozytywnego i negatywnego działania.

3. Pozytywny i negatywny kontekst porównawczy metod pomiaru kompetencji zawodowych

W literaturze przedmiotu występuje wiele metod, za pomocą których należy badać kompetencje zawodowe wszystkich pracowników. Jednak na potrzeby niniejszego artykułu przybliżono tylko te, które można odnieść do osoby menedżera. Wybrano tę osobę, jako jednostkę reprezentatywną tego rozpoznania, ze względu na jej dużą odpowiedzialność za jakość zasobów ludzkich i efektywne gospodarowanie podmiotem gospodarczym. W celu prezentacji metod pomiaru kompetencji zawodowych zidentyfikowano i analizowano kolejno poszczególne ich typy, co usystematyzowano na rysunku 1.

Rysunek 1

Typowe narzędzia stosowane do oceny kompetencji zawodowych



Źródło: Opracowanie własne

Efektywne wykorzystanie predyspozycji menedżera jest pewnego rodzaju wyzwaniem w dzisiejszych czasach, a zarazem priorytetem racjonalnego zarządzania. Wydajność pracownika dotyczy zatem nie tylko wiedzy, umiejętności, ale przede wszystkim predyspozycji osobowościowych. Jedną z najszybszych i najtrafniejszych form uzyskiwania informacji o predyspozycjach osobowościowych i intelektualnych są testy psychometryczne, zwane także testami psychologicznymi. Przy ich wyborze należy wziąć pod uwagę trzy kwestie: Kogo warto i trzeba danym testem zbadać? Jakie wskaźniki rzetelności pomiaru prezentuje dany test w konkretnych grupach? Jaka jest trafność jego pomiaru w odniesieniu do wybranych kryteriów? Według T. P. Hogana, profesjonalny test psychometryczny powinien charakteryzować się odpowiednimi wskaźnikami pomiaru, czyli rzetelnością i trafnością (Hogan 2003). Trafność oznacza stopień, w jakim test może osiągnąć stawiane mu

cele, z kolei rzetelność wiąże się z dokładnością i poprawnością wykonywanych zadań.

Do zbadania wiedzy specjalistycznej służą testy wiedzy zawodowej, natomiast do oceny kompetencji, jak sama nazwa wskazuje testy kompetencyjne. Testy jako narzędzie audytu charakteryzują się pewnymi zaletami i wadami. Z pozytywnego aspektu są dość łatwe w użyciu, a ich wypełnienie nie wymaga dużego nakładu czasu. Ponadto uzyskane wyniki są interpretowane według szablonów, przygotowanych wcześniej przez ekspertów. Wadą jest ściśle określony zakres badania danego testu, co oznacza, że często trzeba zastosować więcej niż jeden taki test, istnieje również prawdopodobieństwo jego sfalszowania. Innym narzędziem pomiarowym są inwentarze biograficzne, które formą przypominają kwestionariusze osobowe, jednak pytania, w nich zawarte dotyczą konkretnych wydarzeń i doświadczeń z życia danej osoby i efektów tych doświadczeń w postaci postaw, opinii, reputacji, które są konsekwencją uprzednich zachowań i doświadczeń badanej osoby (Aamodt 1999). Stąd ich technika polega na gromadzeniu biodanych w celu zidentyfikowania korelacji między danymi biograficznymi, a odpowiednimi kryteriami, gdzie korelacja ustalana jest na podstawie badań trafności (Ścibiorek 2010: 87).

Wywiady strukturyzowane można uznać za rzetelną i trafną metodę pomiaru kompetencji, zbliżoną do rozmowy kwalifikacyjnej. Jednak w odróżnieniu od niej, wywiady odbywają się według ściśle określonego planu, co umożliwia rzetelną ocenę kompetencji i porównanie tej oceny do poszczególnych osób. Źródłem wartościowych informacji są referencje, czyli opinie osób z otoczenia danej jednostki na temat jej zachowania. Jednak pozyskując tego typu wiedzę należy unikać zadawania pytań sugerujących odpowiedź, natomiast koncentrować się na pytaniach otwartych, wnoszących opisy konkretnych zachowań i sytuacji, będących potwierdzeniem poziomu kompetencji badanej osoby.

Oprócz zdobywania referencji możliwe jest także zbieranie opinii od osób, które aktualnie współpracują z daną jednostką. W tym kontekście można mówić o socjometrii i ocenie wieloźródłowej (Matczak 2001). Socjometria polega na zbieraniu opinii od ludzi, którzy dobrze znają badaną jednostkę i wchodzi z nią w interakcje. Z kolei w przeciwieństwie do socjometrii w ocenie wieloźródłowej chodzi o pozyskanie danych na temat zachowania lub kompetencji badanej jednostki od osób, które z nią współpracują w różnych kontekstach, nie ma więc ograniczenia do jednego działu czy też zespołu (Smółka 2008: 115). Wybór metody pomiaru powinien być adekwatny do potrzeb danej sytuacji, osoby, aby skutecznie odzwierciedlał on uprzednie założenia. Stąd też priorytet i odpowiedzialność spoczywa na decydencie zarządzającym w tym obszarze. Jak zatem cały ten proces wygląda

w praktyce? Które metody pomiaru kompetencji mają najczęstsze zastosowanie? Które można uznać za efektywne?

4. Diagnozowanie kompetencji zawodowych w ujęciu praktycznym

Odpowiednie rozpoznawanie kompetencji pracowników wymaga od osób zarządzających firmą, nie tylko posiadania rozległej wiedzy i wysokiego stopnia znajomości korespondujących zagadnień teoretycznych, lecz także szerokich i wnikliwych obserwacji zastosowań praktycznych. Stąd też w niniejszej treści przedstawiono wyniki badań empirycznych, jakie przeprowadzono w wybranych przedsiębiorstwach, należących do specjalnej strefy ekonomicznej, zlokalizowanej na terenie Polski. Firmy te zróżnicowano ze względu na rodzaj wnoszonego kapitału zagranicznego, który pochodzi odpowiednio z: Niemiec, Japonii, USA i Francji. Podmioty gospodarcze do zdiagnozowania kompetencji zawodowych swoich pracowników stosują rozmaite narzędzia pomiaru. Dokonano ich porównania, biorąc pod uwagę kryterium podziału współczesnych firm według rodzaju wnoszonego kapitału zagranicznego, którego strukturę usystematyzowano w tabeli 1.

Tabela 1

Struktura narzędzi stosowanych do pomiaru kompetencji zawodowych w ujęciu praktycznym

	testy kompetencyjne	testy wiedzy zawodowej	testy psychometryczne	inwentarze biograficzne	wywiad ustrukturyzowany	testy zadaniowe	referencje, socjometria, ocena wieloźródłowa
Niemcy	26%	8%	11%	9%	5%	27%	14%
Japonia	10%	43%	4%	19%	4%	10%	10%
USA	32%	9%	6%	3%	6%	32%	12%
Francja	37%	30%	4%	0	4%	18%	7%

Źródło: Opracowanie własne

Zaprezentowane w tabeli rezultaty badań wskazują, iż spośród siedmiu narzędzi możliwych do pomiaru kompetencji zawodowych, najczęstsze zastosowanie mają testy kompetencyjne (100 proc.) oraz testy wiedzy zawodowej (90 proc.), dotyczące analizy zachowań w sytuacjach symulowanych. Te pierwsze narzędzia dominowały zwłaszcza we francuskich (37 proc.) oraz

amerykańskich przedsiębiorstwach (32 proc.), natomiast drugie przeważały nad pozostałymi w firmach japońskich (43 proc.). Rozbieżności mogą wynikać z polityki i kultury danej jednostki organizacyjnej bądź specyfiki działalności siedziby, zlokalizowanej poza granicami Polski.

Kolejno, w mniejszym stopniu przedsiębiorstwa korzystają z testów zadaniowych (87 proc.), które w amerykańskich firmach mają zastosowanie w 32 proc. Najmniej praktykowane są wywiady ustrukturyzowane (19 proc.) oraz testy psychometryczne (25 proc.). Należy tutaj również zauważyć, iż w firmach francuskich nie stosuje się inwentarzy biograficznych. Kierownictwo badanych podmiotów gospodarczych ma świadomość, jak ważna jest wnikliwa diagnoza kompetencji zawodowych. Niemniej jednak aż 60 proc. respondentów uważa, iż mechanizm pomiaru i oceny kompetencji pracowników nie ma optymalnego zastosowania w praktyce, a nawet jest stosunkowo rzadko stosowany lub zupełnie pomijany w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Przeprowadzone badania dowodzą, że przedsiębiorstwa niechętnie podejmują się działań, mających mierzyć kompetencje zawodowe. Powodem rezygnacji z tych czynności są zazwyczaj wysokie koszty diagnostyczne, brak zaangażowania potencjalnych osób, które byłyby odpowiedzialne za pomiar kompetencji pracowników, konieczność wygoształtowania dużej ilości czasu, a także wymierne efekty pomiarów dokonywanych w przeszłości. Jednak mając na uwadze perspektywę rozwojową danego podmiotu gospodarczego warto jest rozważyć potrzebę pomiaru i oceny kompetencji zawodowych, ponieważ to właśnie wykwalifikowana kadra będzie decydowała o sukcesach przeszłościowych przedsiębiorstwa.

Zakończenie

Kompetencje są elementem, od którego w dużej mierze zależą działania zawodowe podejmowane przez każdego pracownika, w tym zwłaszcza menedżera. Wobec tego ważne jest ich dokładne mierzenie, a następnie wnikliwa ocena. Ten obopólny mechanizm przybiera bowiem nie tylko znamiona motywacyjne, ale także decyduje o indywidualnej ścieżce kariery, awansach, informuje o potrzebach permanentnego doksztalcania. Niejednokrotnie J. Moczyłowska podkreśla w swoich publikacjach, że to właśnie m.in. od otrzymanych ocen zależy wysokość wynagrodzenia, kierunki perspektywicznego rozwoju zawodowego, wzrost chęci do zmian w dotychczasowym zachowaniu. Według autorki, stanowią one fundament budowania samooceny z perspektywy ogólnej - jako człowieka i zawodowej - jako pracownika. Umożliwiają również subiektywne oszacowanie własnej osoby, co do wartości wnoszonej na rzecz firmy (Moczyłowska 2008: 156). Wyniki pomiaru i oceny kompetencji można przełożyć bezpośrednio na praktyczne działania

rozwojowe. Pomiar i rzetelna ocena kompetencji umożliwiają bowiem dobór właściwej metody dalszego doskonalenia zawodowego.

W publikacji ukierunkowano potencjalnego odbiorcę na zrozumienie istoty pomiaru i oceny kompetencji zawodowych. Bowiem to właśnie one zapewniają efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych. Zwrócono także uwagę na kryteria i skale pomiarowe. Wśród kryteriów wyróżniono kwalifikacyjne, behawioralne, efektywnościowe, osobowościowe. Natomiast jako skale wymieniono m.in.: skalę punktową, behawioralną, ważoną, model 360° oraz testową metodę oceny.

W niniejszym artykule zaprezentowano najczęściej wykorzystywane narzędzia oraz metody służące do diagnozy i oceny kompetencji zawodowych. Zastosowano tutaj kontekst porównawczy, aspekt pozytywny i negatywny, a także prezentację wyników badań i obserwacji rozpoznanych w praktyce. Decydując się na zastosowanie poszczególnych metod należy uwzględnić kilka ważnych kwestii. Przede wszystkim trzeba przy doborze narzędzi pomiaru i kryteriów oceny precyzyjnie określić jej cel, który dla firmy będzie miał charakter rozwojowy. Niemniej istotne są badane kompetencje oraz przyporządkowanie do nich adekwatnych metod. Niektóre metody są rekomendowane w przypadku diagnozy kompetencji poznawczych (np. testy kompetencyjne), inne sprawdzają się lepiej np. w ocenie kompetencji społecznych (np. skale obserwacyjne wykorzystywane podczas Assessment & Development Center). Należy także wziąć pod uwagę dostępne zasoby oraz możliwości organizacyjne.

Analizowane metody pomiarowe niejednokrotnie charakteryzują się czasochłonnością i wymagają od użytkowników dużego doświadczenia, zaangażowania i umiejętności. Często też są kosztowne i mało dostępne. Biorąc pod uwagę punkt widzenia przedsiębiorstwa oraz zatrudnionego w nim pracownika można przyjąć, iż warto jest badać kompetencje i dawać pracownikom jak najczęstsze informacje zwrotne. Bowiem każdy pracownik powinien wiedzieć nie tylko, jaki poziom kompetencji jest oczekiwany na jego stanowisku, ale także jak przełożony ocenia jego aktualny stan poszczególnych kompetencji względem postawionych oczekiwań. Taka informacja zwrotna jest podstawą do budowania motywacji i chęci rozwoju każdego pracownika. Te z kolei stanowią najlepszą inwestycję dla podmiotu gospodarczego, gdyż tylko dzięki zmotywowanym i zaangażowanym w rozwój pracownikom przedsiębiorstwo ma szansę osiągać konkurencyjne wyniki gwarantujące sukces.

Reasumując podjętą problematykę, można spróbować ująć ją w zasadniczych stwierdzeniach: kompetencje pracowników są ogromną wartością dla przedsiębiorstw, dlatego dokonujemy częstych ich pomiarów, ponieważ zarówno teraz, jak i w przyszłości to właśnie kompetencje zapewnią firmom

stabilność finansową, dostosowanie poziomu zasobów ludzkich do współczesnych wymagań gospodarczych oraz zadecydują o sukcesach perspektywicznych. Bogate rozpoznanie zagadnienia pomiaru i oceny kompetencji zawodowych w literaturze polskiej i zagranicznej tylko potwierdza, iż temat ten jest ważny i analizowany z różnych perspektyw. Zatem wymaga on nadal wielu aktualizacji, dlatego warto podejmować się dalszych eksploracji naukowych, które mogą być drogowskazem dla praktyków. Stąd też warto odrzucić bierność, stereotypowość, a przyjąć postawę otwartą na działania w obszarze pomiaru i oceny kompetencji zawodowych.

Bibliografia:

1. Aamodt M. G., 1999, *Applied Industrial, Organizational Psychology*, Brooks Cole, Pacific Groove.
2. Armstrong M., 2000, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Wydawnicza – Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
3. Bauer – Klebl A., Gómez J., 2006, *Die Messung von Sozialkompetenzen*, Kurzbereich, St. Gallen, [za:] Bühner M., 2004 *Einführung in die Test – und Fragebogenkonstruktion*, Pearson Studium, München; Lienert G. A., Raatz U., 1998, *Testaufbau und Testanalyse*, Beltz Psychologie Verlags Union, Weinheim.
4. Croston D., 2008, *Employee Engagement. The People First. Approach to Building a Business*, Moonstone Media, Sydney.
5. Himmer J., 2008, *Systematisierung von Diagnoseinstrumenten zur Erfassung von Kompetenzen*, GRIN Verlag, Norderstedt.
6. Hogan T. P., 2003, *Psychological testing*, Wiley, New York.
7. Ludwiński M., *Po co są oceny okresowe?*, Twoja - Firma.pl, artykuł z dnia 10.08.2008.
8. Matczak A., 2001, *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych: podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa.
9. Moczyłowska J., 2008, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa.
10. Pietrzyk S., *Metody identyfikacji pomiaru kompetencji*, trenerbiznesu.com.pl, artykuł z dnia 14.03.2008.
11. Smółka P., 2008, *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Oficyna Wolters Kluwer, Kraków.
12. Ścibiorek Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
13. Walkowiak R., 2007, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje, nowe trendy, efektywność*, TNOiK, Toruń.

14. Watson T. J., 2001, *W poszukiwaniu doskonałego zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

The Methods of Measurement and the Evaluation of Professional Competences in the Light of Comparative Analysis

Summary

In the modern enterprises different measurement methods and professional competences evaluation methods are used. An accurate measurement and the precise evaluation of the competences are used to ensure the right human resources management and the competences complement and updating. In the present publication, the particular methods of measurement and the evaluation of professional competences are described minutely and compared with each other. An empirical aspect is also included which enables to choose the appropriate method adequate to the needs of the transactor.

Key words: professional competence, management, employee, measurement tools, scales and criteria, assessment of competence.

Sandra Kryska

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach

Wydział Lekarski z Oddziałem Lekarsko-Dentystycznym w Zabrze

e-mail: sandra.kryska@med.sum.edu.pl

Tomasz Holecki

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach

Wydział Zdrowia Publicznego w Bytomiu: Zakład Ekonomiki Zdrowia

e-mail: tholecki@sum.edu.pl

Czynniki wpływające na chęć skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego

Abstrakt

Rodzicom dzieci, które urodziły się nie wcześniej niż w 2014 roku, przysługuje urlop macierzyński w nowym wymiarze. Mogą oni również skorzystać z dodatkowego wymiaru urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Opracowanie określa stan wiedzy kobiet w ciąży i młodych matek na temat możliwości przedłużenia urlopu macierzyńskiego wraz z identyfikacją warunków podejmowania decyzji. Zawiera ocenę sytuacji zatrudnieniowej i demograficznej w Polsce na tle Wspólnoty Europejskiej i krajów OECD. Badania przeprowadzone zostały w oparciu o autorski kwestionariusz ankiety na populacji 194 kobiet przebywających na oddziałach ginekologicznych wybranych szpitali województwa śląskiego. Wyniki poza ustaleniem poziomu wiedzy strukturyzują również okoliczności związane z otoczeniem wpływającym na proces podejmowania decyzji, w postaci czynników społecznych, ekonomicznych, finansowych, zatrudnieniowych oraz rodzinnych.

Słowa kluczowe: urlop macierzyński, urlop rodzicielski, kobiety w ciąży, młode matki, rynek pracy.

Wstęp

Urlop macierzyński przyznawany jest kobietom, które w trakcie zatrudnienia urodziły dziecko w celu umożliwienia odzyskania sił po porodzie oraz możliwości sprawowania opieki nad małym dzieckiem. Zgodnie z polskim prawem urlop macierzyński jest pełnopłatny, a czas jego trwania uzależniony od liczby urodzonych w trakcie jednego porodu dzieci. Nie jest natomiast w żadnym stopniu związany ze stażem pracy, rodzajem umowy o pracę czy wymiarem czasu pracy. Przez wiele lat długość urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka wynosiła 20 tygodni, w przypadku urodzenia w jednym porodzie dwojga dzieci urlop ten był wy-

dłużany do 31 tygodni, natomiast w przypadku urodzenia w jednym porodzie więcej niż dwojga dzieci urlop macierzyński wynosił od 33 do 37 tygodni (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy). Wraz z nowelizacją Kodeksu Pracy dotyczącą urlopów z tytułu urodzenia dziecka, dokonaną w dniu 17 czerwca 2013r., kobiecie, która urodziła dziecko po 31 grudnia 2013r., przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni, dodatkowy urlop macierzyński, który został wydłużony do 6 tygodni (8 tygodni, w przypadku co najmniej dwójki dzieci urodzonych przy jednym porodzie) oraz urlop rodzicielski w wymiarze 26 tygodni niezależnie od liczby dzieci urodzonych w jednym porodzie (Muszalski 2013: 557-562).

Urlop macierzyński przeznaczony jest w głównej mierze dla kobiety, z czego 14 tygodni jest do wyłącznej dyspozycji matki. Natomiast dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski przysługuje rodzicom na równych prawach (Baran 2013:793-821). W związku z tym dodatkowy urlop macierzyński można wykorzystać maksymalnie w dwóch częściach, natomiast urlop rodzicielski maksymalnie w trzech częściach. Należy przy tym podkreślić, że wprowadzony nowymi przepisami urlop rodzicielski oraz zasiłek macierzyński za jego okres przysługuje bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze. Długość tego urlopu wynosi 26 tygodnie niezależnie od liczby urodzonych dzieci. Może być on wykorzystany jednocześnie przez oboje rodziców. W takiej sytuacji dla każdego z nich wymiar tego urlopu wynosi 13 tygodni. Nowelizacja Kodeksu Pracy daje również możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu na takich samych zasadach jak ma to miejsce w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego (Kuźniak 2014:640-695). Istotną kwestią jest również wysokość zasiłku macierzyńskiego. W przypadku urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego zasiłek ten wypłacany jest w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru, natomiast za okres urlopu rodzicielskiego zasiłek wypłacany jest w wysokości 60 proc. podstawy wymiaru. Należy jednak podkreślić, że jeśli pracownica w ciągu 14 dni od porodu wystąpi o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze czasu, a bezpośrednio po nim urlopu rodzicielskiego również w pełnym wymiarze to wysokość zasiłku macierzyńskiego dla wszystkich tych urlopów wynosi 80 proc. podstawy wymiaru (Iwulski, Sanetera 2013:795-815).

1. Praca zawodowa kobiet posiadających dzieci na tle demograficznym

Zgodnie z danymi OECD (2013) Polska ma jedną z najniższych stóp zatrudnienia kobiet posiadających dzieci w wieku przedszkolnym (63 proc.). Jeszcze niższa jest stopa zatrudnienia kobiet, które mają dzieci poniżej trzeciego roku życia (49,3 proc.). Analizując te dane w odniesieniu do liczby

dzieci wychowywanych przez jedną kobietę zauważa się, że w Polsce pracę posiada około 63 proc. kobiet z jednym dzieckiem, 60 proc. matek dwójki dzieci i jedynie około 50 proc. kobiet posiadających co najmniej troje dzieci. Współczynnik aktywności zawodowej Polek pomiędzy 35 a 49 rokiem życia wynosi około 82 proc., co sprawia, że Polska w tym aspekcie znajduje się na trzynastym miejscu wśród wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej. Natomiast w przypadku Polek pomiędzy 25 a 29 rokiem życia współczynnik aktywności zawodowej wynosi 74,9 proc. Oznacza to, że problem niskiej aktywności zawodowej dotyczy w głównej mierze młodych kobiet, w tym młodych matek (Pronzato 2009:120-132).

Niski poziom zatrudnienia tej grupy społecznej w Polsce dotyczy przede wszystkim kobiet z podstawowym i zasadniczym zawodowym oraz średnim poziomem wykształcenia. Zgodnie z danymi OECD w Polsce poziom zatrudnienia dla tej populacji kobiet wynosi 32,4proc. dla kobiet z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym oraz 57,4 proc. dla kobiet z wykształceniem średnim. Równocześnie średnia dla krajów OECD stanowi odpowiednio 47,8 proc. oraz 67,1 proc.(OECD 2013).

Nie bez znaczenia w kontekście niskiego poziomu zatrudnienia kobiet w Polsce jest sposób postrzegania pracujących rodziców przez ogół wspólnoty. W przypadku mężczyzn posiadanie dzieci nie wpływa negatywnie na oczekiwania społeczne dotyczące ich pracy. Zupełnie inaczej jest natomiast w przypadku kobiet. W opinii społecznej wciąż panuje przeświadczenie, że kobieta posiadająca dzieci powinna zrezygnować z kariery zawodowej lub zmniejszyć swoją aktywność zawodową na rzecz ich wychowania (Czapiński, Panek 2009). Równocześnie w debatach publicznych coraz częściej pojawia się dyskusja na temat potrzeby wsparcia aktywności zawodowej kobiet w celu zwiększania dzietności, co z kolei powinno przełożyć się na poprawę sytuacji demograficznej. Jest to prawdopodobny scenariusz, gdyż doświadczenia niektórych krajów wysokorozwiniętych dowodzą, że możliwy jest wysoki poziom dzietności przy równoczesnym wysokim poziomie zatrudnienia kobiet (Engelhardt, Kogel, Prskawetz 2001).

W Polsce jednym z rozwiązań, które miało ułatwić podjęcie decyzji o rodzicielstwie i tym samym wpłynąć na sytuację demograficzną kraju stało się wydłużenie urlopu macierzyńskiego poprzez dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski. Jak podkreślają twórcy tego rozwiązania w okresie pierwszego roku życia dziecka najlepszą formą opieki jest opieka sprawowana osobiście przez rodziców. Natomiast instytucjonalne formy stanowią bardzo dobre rozwiązanie dla dzieci starszych niż dwu, trzyletnich.

Równocześnie optymalna długość osobistej opieki sprawowanej nad dzieckiem przez matkę powinna być rozważana także w kontekście wpływu przerwy w zatrudnieniu na jej pozycję na rynku pracy, a także poziom obec-

nych i przyszłych dochodów. Długość urlopu macierzyńskiego przy niskich jego wartościach ma bowiem pozytywny wpływ na zatrudnianie kobiet, a jego wydłużanie wpływa negatywnie na prawdopodobieństwo powrotu kobiety na rynek pracy (Del Boca, Pasqua, Pronzato 2009:47-171). Z punktu widzenia podaży pracy eksperci OECD skłaniają się za optymalny uznać urlop 20 tygodniowy (Jaumotte 2003). Tymczasem urlop macierzyński w Polsce wynosi maksymalnie 52 tygodnie i jest jednym z najdłuższych urlopów w krajach OECD. Tak zaprojektowany wymiar okresu urlopowego może w sposób negatywny wpłynąć na pozycję kobiet na rynku pracy, ponieważ w czasie jego trwania zerwany zostaje kontakt z dynamicznie zmieniającym się środowiskiem pracy, a wiedza i umiejętności pracownicze ulegają dewaluacji.

Najnowsze wyniki ogólnopolskich badań wskazują, że mimo iż większość kobiet pozytywnie ocenia wprowadzoną zmianę (Badania Streetcom Polska 2013) to jednak tylko około 30 proc. młodych matek planuje skorzystać z dłuższego urlopu macierzyńskiego. Ponad połowa ankietowanych (52 proc.) świadomie rezygnuje z tej możliwości, a pozostałe (18 proc.) nie podjęły jeszcze ostatecznej decyzji. Kobiety podkreślają również, że tak długi urlop macierzyński wiąże się z trudnościami w uzyskaniu umowy o pracę oraz powrotem na rynek pracy (Badanie „Mama wraca do pracy” 2013).

2. Wyniki

Badania mające na celu określenie wiedzy na temat zmian w kodeksie pracy dotyczących urlopu macierzyńskiego oraz chęci korzystania z wydłużonego urlopu z tytułu urodzenia dziecka przeprowadzone zostały w oparciu o anonimowy, dobrowolny kwestionariusz ankiety. Dotyczyły populacji 194 kobiet przebywających na oddziałach ginekologicznych wybranych szpitali województwa śląskiego. Otrzymany źródłowy materiał statystyczny został zakodowany numerycznie, a następnie poddany analizie w programie Statistica. W analizach statystycznych wykorzystano test χ^2 Pearsona oraz test χ^2 największej wiarygodności (NW) określające istnienie zależności pomiędzy badanymi zmiennymi. Uzyskanie wyniku $p < 0,05$ pozwalało na odrzucenie hipotezy zerowej mówiącej o braku zależności pomiędzy badanymi zmiennymi. Natomiast siłę występujących zależności badano przy użyciu testu V Cramera. Wyniki tego testu mogą przyjmować wartości $[0,1]$ przy czym wartości bliskie 0 mówią o bardzo słabej sile związku pomiędzy zmiennymi, natomiast wartości bliskie 1 mówią o bardzo dużej sile związku pomiędzy badanymi zmiennymi.

Niemal połowę populacji (43,81 proc.) stanowiły kobiety pomiędzy 26 a 30 rokiem życia. Drugą co do wielkości grupę stanowiły kobiety pomiędzy 20 a 25 rokiem życia (26,8 proc.), a kolejną kobiety pomiędzy 31 a 35

rokiem życia (14,95 proc.). Pozostałą część badanej populacji stanowiły kobiety przed 20 rokiem życia (5,65 proc.), kobiety powyżej 40 roku życia (5,15 proc.) oraz kobiety pomiędzy 36 a 40 rokiem życia (3,61 proc.). Największą część badanej populacji stanowiły respondentki z wyższym wykształceniem (52,58 proc.), a najmniejszą respondentki z wykształceniem zasadniczym zawodowym (3,61proc.). Kobiety z wykształceniem podstawowym i średnim stanowiły odpowiednio 11,34 proc. i 32,47 proc.. Umową o pracę na czas nieokreślony legitymuje się jedynie 21,65 proc. badanych osób i są to osoby z wyższym (14,95 proc.) i średnim (6,7 proc.) wykształceniem. Niemal identyczny jest odsetek respondentek, które pracują w ramach umowy o pracę na czas określony (21,13 proc.). W przypadku tej grupy również w większości są to kobiety z wyższym (12,89 proc.) i średnim (6,19 proc.) wykształceniem. Kolejne 13,92 proc. stanowią kobiety, które deklarują prowadzenie własnej działalności gospodarczej. W tej grupie zdecydowaną większość również stanowią kobiety z wyższym wykształceniem (13,4 proc.).

Analizy statystyczne pozwoliły na stwierdzenie, że istnieje istotna statystycznie zależność pomiędzy wykształceniem respondentek a formą ich zatrudnienia. Wartość prawdopodobieństwa testowego χ^2 ($p < 0,05$) pozwoliła na odrzucenie hipotezy zerowej o braku istnienia zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi. W celu określenia siły związku wykorzystano współczynnik V Cramera, który wskazywał na umiarkowaną siłę związku pomiędzy zmiennymi ($V = 0,4107$). Szczegóły prezentuje tabela nr 1 i 2 oraz rysunek 1.

Tabela 1

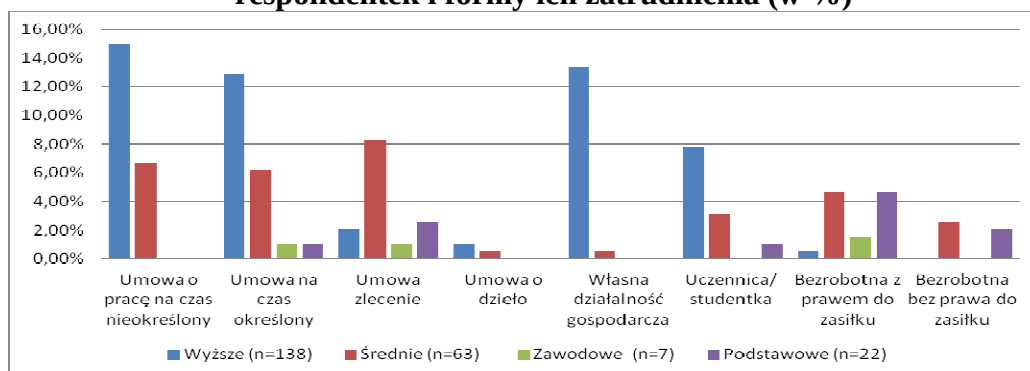
Struktura badanej populacji uwzględniająca wykształcenie i formę zatrudnienia respondentek (w %.)

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło	Własna działalność gospodarcza	Uczelnica/studentka	Bezrobotna z prawem do zasiłku	Bezrobotna bez prawa do zasiłku
Wysze (n=138)	14,95	12,89	2,06	1,03	13,40	7,73	0,52	0,00
Średnie (n=63)	6,70	6,19	8,25	0,52	0,52	3,09	4,64	2,58
Zasadnicze zawodowe (n=7)	0,00	1,03	1,03	0,00	0,00	0,00	1,55	0,00
Podstawowe (n=22)	0,00	1,03	2,58	0,00	0,00	1,03	4,64	2,06
Razem (N=194)	21,65	21,13	13,92	1,55	13,92	11,86	11,34	4,64

Źródło: Badania własne

Rysunek 1

Struktura badanej populacji pod względem poziomu wykształcenia respondentek i formy ich zatrudnienia (w %)



Źródło: badania własne

Tabela 2

Statystyki dotyczące wykształcenia oraz formy zatrudnienia respondentek

Wyszczególnienie	Chi-kwadr.	df	p
Chi ² Pearsona	98,15770	df=21	P=,00000
Chi ² NW	111,7271	df=21	P=,00000
V Cramera	,4106773		

Źródło: Badania własne

Wiedzę kobiety w ciąży i młodych matek na temat możliwości przedłużenia urlopu macierzyńskiego uznać należy za wystarczającą (96,39 proc.). Nieco niższy jest natomiast odsetek respondentek, które mają wiedzę na temat wymiarów poszczególnych komponentów urlopów przysługujących z tytułu urodzenia dziecka (84,54 proc.) oraz tych spośród ankietowanych, które posiadają wiedzę na temat wysokości zasiłku macierzyńskiego w przypadku korzystania przez kobietę z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (48,45 proc.).

Dokonane analizy statystyczne wykazały, że istnieje zależność istotna statystycznie (tabela nr 3 oraz tabela nr 4) wykazały, że istnieje istotna statystycznie zależność pomiędzy poziomem wykształcenia respondentek a ich wiedzą na temat wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego ($p < 0,05$). Wartość współczynnika V Cramera wskazuje, że zależność ta ma umiarkowaną siłę ($V = 0,3819$). Wykazano również istotną statystycznie zależność pomiędzy poziomem wykształcenia respondentek a ich wiedzą na temat wysokości zasiłku macierzyńskiego w przypadku do-

datkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego ($p < 0,05$), chociaż siła zależności pomiędzy omawianymi zmiennymi jest słaba ($V = 0,2212$).

Tabela 3

**Statystyki dotyczące zależności pomiędzy poziomem wykształcenia
respondentek a wiedzą na temat wymiaru dodatkowego urlopu
macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego**

Wyszczególnienie	Chi-kwadr.	df	P
Chi ² Pearsona	28,29095	df=3	p=,00000
Chi ² NW	21,98207	df=3	p=,00007
V Cramera	,3818765		

Źródło: Badania własne

Tabela 4

**Statystyki dotyczące zależności pomiędzy poziomem wykształcenia
respondentek a wiedza na temat wysokości zasiłku w przypadku
dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego**

Wyszczególnienie	Chi-kwadr.	df	P
Chi ² Pearsona	9,495020	df=3	p=,02338
Chi ² NW	10,05135	df=3	p=,01813
V Cramera	,2212316		

Źródło: Badania własne

Choć niemal wszystkie respondentki wiedzą o możliwości wydłużenia urlopu macierzyńskiego, chęć skorzystania z tego przywileju zadeklarowało jedynie 50,52 proc. kobiet biorących udział w badaniu. Najczęściej chęć tą deklarowały respondentki pracujące w oparciu o umowę na czas nieokreślony (21,65 proc. badanej populacji), znacznie rzadziej kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą (8,76 proc.). Dużą chęć do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego wykazywały kobiety bezrobotne tak z prawem do zasiłku (11,34 proc.) jak również bez tego prawa (4,64 proc.). W ich przypadku nie zawsze jest to jednak możliwe. Kobiety, które nie wyraziły chęci skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego decyzje swoją motywowały najczęściej obawą o utratę pracy (56,25 proc.), chęcią szybkiego powrotu do pracy (15,63 proc.) lub chęcią dalszego rozwoju zawodowego (12,5 proc.). Dokonane analizy statystyczne pozwoliły na stwierdzenie istnienia istotnej statystycznie zależności pomiędzy formą zatrudnienia respondentek a chęcią skorzystania przez nie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego ($p < 0,05$). Wynik testu V Cramera pozwolił również na stwierdzenie istnienia silnej zależności pomiędzy badanymi zmiennymi ($V = 0,87326$). Szczegóły prezentuje tabela nr 5 oraz tabela nr 6.

Tabela 5

Chęć skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (w %)

Forma zatrudnienia	Chęć skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (n=98)	Brak chęci skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (n=96)
Umowa o pracę na czas nieokreślony	21,65	0,00
Umowa o pracę na czas określony	0,00	21,13
Umowa zlecenie	0,00	13,92
Umowa o dzieło	0,00	1,55
Własna działalność gospodarcza	8,76	5,15
Uczennica/ studentka	4,12	7,73
Bezrobotna z prawem do zasiłku	11,34	0,00
Bezrobotna bez prawa do zasiłku	4,64	0,00
Razem	50,52	49,48

Tabela 6

Statystyki dotyczące zależności pomiędzy formą zatrudnienia respondentek a chęcią skorzystania przez nie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Wyszczególnienie	Chi-kwadr.	df	P
Chi ² Pearsona	147,9404	df=7	p=0,0000
Chi ² NW	203,6061	df=7	p=0,0000
V Cramera	,8732578		

Źródło: Badania własne

Analogiczne wyniki otrzymano w przypadku pytania dotyczącego chęci skorzystania z urlopu rodzicielskiego. W tym przypadku gotowość pójścia na tego typu urlop zadeklarowały kobiety zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony (100 proc. badanych), respondentki prowadzące własną działalność gospodarczą (62,96 badanych oraz bezrobotne zarówno posiadające prawo do zasiłku (100 proc. badanych) jak również bez tego prawa (100 proc.). Analizy statystyczne, których wyniki przedstawiono w tabeli nr 7 pozwoliły na stwierdzenie istnienia istotnej statystycznie zależności pomiędzy formą zatrudnienia respondentek a chęcią skorzystania przez nie z urlopu

rodzicielskiego ($p < 0,05$). Wyniki testu V Cramera ukazały, że zależność ta ma dużą siłę ($V = 0,87326$). Szczegóły przedstawiono w tabelach nr 7 oraz nr 8.

Tabela 7

Chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego (w %)

Forma zatrudnienia	Chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego (n=98)	Brak chęci skorzystania z urlopu rodzicielskiego (n=96)
Umowa o pracę na czas nieokreślony	21,65	0,00
Umowa o pracę na czas określony	0,00	21,13
Umowa zlecenie	0,00	13,92
Umowa o dzieło	0,00	1,55
Własna działalność gospodarcza	8,76	5,15
Uczennica/ studentka	4,12	7,73
Bezrobotna z prawem do zasiłku	11,34	0,00
Bezrobotna bez prawa do zasiłku	4,64	0,00
Razem	50,52	49,48

Źródło: badania własne

Tabela 8

**Statystyki dotyczące zależności pomiędzy formą zatrudnienia
respondentek a chęcią skorzystania przez nie z urlopu rodzicielskiego**

Wyszczególnienie	Chi-kwadr.	df	P
Chi ² Pearsona	147,9404	df=7	p=0,0000
Chi ² NW	203,6061	df=7	p=0,0000
V Cramera	,8732578		

Źródło: Badania własne

Podsumowanie

Wyniku przeprowadzonych badań dotyczących reakcji kobiet w ciąży na zmiany w Kodeksie Pracy odnoszące się do wymiaru urlopu macierzyńskiego oraz wysokości zasiłku macierzyńskiego wykazały, że osoby bezpośrednio zainteresowane posiadają rozległą choć nie zawsze kompletną wiedzę na temat możliwości przedłużania urlopu macierzyńskiego oraz wysokości zasiłku macierzyńskiego. W zasadzie tylko respondentki posiadające umowę o pracę na czas nieokreślony oraz prowadzące własną działalność gospodar-

czą chcą korzystać z możliwości przedłużenia urlopu macierzyńskiego. Kobiety posiadające umowy o pracę na czas nieokreślony oraz pracujące w ramach umowy cywilno - prawnej niechętnie podejmują tego typu decyzje. Swoją niechęć do wydłużonego urlopu macierzyńskiego motywują strachem o utratę pracy czy chęcią szybkiego powrotu na rynek pracy, a znacznie rzadziej chęcią dalszego rozwoju zawodowego.

Bibliografia:

1. *Badania Streetcom Polska*, 2013, przeprowadzone na zlecenie portalu baby-shower.pl we wrześniu 2013 r. metodą CAWI.
2. *Badanie „Mama wraca do pracy”*, 2013, *Badanie przeprowadzone w ramach akcji Bebi Program „Mama wraca do pracy”*, Warszawa.
3. Baran K.W., 2013, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa.
4. Czapiński J., Panek T., 2009, *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*.
5. Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C.D., 2009, *Motherhood and market work decision in industrial context: a European perspective*, “Oxford Economic Papers” 61; 47-171.
6. Engelhardt H., Kogel T., Prskawetz A., 2001, *Fertility and Female employment reconsidered: A macro-level time series analysis*, MPIDR Working Paper.
7. Iwulski J. Sanetra W., 2013, *Kodeks pracy. Komentarz 2013*. LexisNexis, Warszawa.
8. Jaumotte F., 2003, *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, *OECD Economics Department Working Papers*, 376.
9. Muszalski W., 2013, *Kodeks pracy. Komentarz*. C. H. Beck, Warszawa.
10. Kuźniak A.P., 2014, *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. Infor, Warszawa.
11. Muszalski W., 2013, *Kodeks pracy. Komentarz*. C. H. Beck, Warszawa.
12. OECD, 2013, *Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. Maternal employment rates*.
13. Pronzato C.D., 2009, *Return to work after childbirth: does parental level matter in Europe*, “Review of Economics and Household” 7(4); 120-132.
14. Jaumotte F., 2003, *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, *OECD Economics Department Working Papers*, 376.
15. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zmian.)

The Factors Influencing the Need for Taking Supplementary Maternity Leave and Parental Leave

Summary

Parents of children who were born not earlier than in 2014, are entitled to a new length of maternity leave. They can also take advantage of the additional maternity leave and parental leave. An article explores the knowledge of pregnant women and young mothers about the possibility of extending maternity leave and identifies the conditions of their decisions. It includes the assessment of the employment situation and demographic developments in Poland against the background of the European Community and the OECD countries. The research was carried out based on the author's questionnaire on the population of 194 women in the gynecological wards of selected hospitals of the Silesian voivodship. The results demonstrate the level of their knowledge and present the circumstances associated with the environment which influences the decision-making process. In this area, the social, economic, financial, the employment and family factors are highlighted.

Key words: maternity leave, parental leave, pregnant women, young mothers, labour market.

RECENZJA

Monika Mularska-Kucharek- ***Kapitał społeczny a jakość życia. Na przykładzie zbiorowości wielkomiejskiej***, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, ss. 224

Przedstawiona do recenzji książka Moniki Mularskiej - Kucharek pt. *Kapitał społeczny a jakość życia. Na przykładzie zbiorowości wielkomiejskiej*, to rzetelnie przygotowana publikacja naukowa, w której autorce doskonale powiodła się próba połączenia teorii z empirią. Książka nie stanowi przeglądu literatury, której dodatkowym elementem jest powierzchowna prezentacja wyników własnych badań, nie jest też raportem z pewnymi odniesieniami do literatury przedmiotu. Autorce udało się precyzyjnie osadzić wyniki przeprowadzonych badań w wybranej ramie teoretycznej. Niewątpliwym atutem recenzowanej publikacji jest podejmowana w niej problematyka i chociaż dostępnych jest wiele polskich, jak i zagranicznych opracowań na temat kapitału społecznego, to przyznać jednak należy, że próba przedstawienia zależności między poziomem kapitału społecznego a jakością życia stanowi niezwykle interesującą perspektywę analizy. Jak zauważa sama autorka, podobne próby podejmowane były już wcześniej przez innych badaczy, aczkolwiek na gruncie polskim stanowią swego rodzaju *novum*. Warto podkreślić, iż autorka podjęła udaną próbę połączenia warstwy socjologicznej z psychologiczną.

Kolejnym atutem omawianej monografii jest jej zakres. Bardzo często w polskich publikacjach spotkać się można z badaniami kapitału społecznego dotyczącymi społeczności lokalnych - społeczności wsi, małych miast itp. Zbadanie poziomu kapitału społecznego zbiorowości wielkomiejskiej wymaga znacznych nakładów czasowych, rzeczowych i finansowych, zatem skala przedstawionych badań stanowi dodatkową wartość recenzowanej pracy. W tym miejscu wspomnieć należy również o metodologii badania, a przede wszystkim o reprezentatywności próby, co umożliwia generalizację wyników na całą populację miasta Łodzi. Dodatkowym atutem jest także zastosowanie tzw. triangulacji, dzięki której badane zjawiska mogły zostać dogłębniej poznane i lepiej wyjaśnione. Rezultaty otrzymane na podstawie reprezentatywnych badań ilościowych uzupełniono badaniami jakościowymi, co umożliwiło dokonanie pełnego opisu badanych zjawisk. W pracy imponuje również zastosowanie licznych zaawansowanych analiz statystycznych, co świadczyć może o wysokich kompetencjach autorki, w tym zakresie.

Jak już zostało to wspomniane wyżej, zarówno tematyka związana z kapitałem społecznym, jak i jakością życia nie należą do problemów, które

pojawiły się w refleksji naukowej niedawno. W literaturze zagranicznej, jak i polskiej znaleźć można wiele publikacji na temat jednego, jaki i drugiego zjawiska. Niemniej jednak, wyraźnie podkreślić należy, że próba przedstawienia wzajemnych zależności między kapitałem społecznym a jakością życia, zwłaszcza na gruncie polskim, stanowi nowy wkład w rozwój namysłu naukowego.

Istotna rola recenzowanej książki wiąże się szczególnie z kondycją współczesnego społeczeństwa polskiego, które po transformacji polityczno-gospodarczej zmierzyć się musiało z nową rzeczywistością. W nowych, demokratycznych i kapitalistycznych warunkach ważną rolę dla grup, jak i jednostek, odgrywa właśnie kapitał społeczny ze swoimi trzema podstawowymi składowymi tj. zaufaniem, sieciami kontaktów oraz normami. Wysoki poziom zaufania społecznego może wpływać na obniżenie tzw. kosztów transakcyjnych, z kolei rozbudowana sieć kontaktów pozytywnie wpływać może na znalezienie pracy oraz rozwój zawodowy, natomiast wspólne normy przyczyniać się mogą chociażby do utrwalania porządku demokratycznego. W przypadku jakości życia warto odnotować, że ma ona również coraz większe znaczenie dla przedstawicieli polskiego społeczeństwa, którzy coraz większą uwagę przywiązują do swoich warunków życia, dobrostanu itp. Nie bez znaczenie jest również wybór do badania konkretnej zbiorowości, gdyż Łódź to jedno z większych miast polskich, a jednocześnie przykład nieco peryferującego się miasta postprzemysłowego, dla którego wysoki poziom kapitału społecznego może stanowić ważny czynnik rozwojowy. W tym kontekście istotne wydaje się również poznanie jakości życia mieszkańców Łodzi, których szanse na osiągnięcie podobnego poziomu warunków życiowych do mieszkańców innych dużych miast polskich, mogą być nieco niższe, właśnie ze względu specyfikę Łodzi.

Jak słusznie zauważa sama autorka, monografia ma zarówno charakter czysto opisowy, umożliwiający bliższe poznanie badanych zjawisk, jak i aplikacyjny, pozwalający na podjęcie stosownych kroków m.in. przez miejskich decydentów, w celu zwiększenia poziomu kapitału społecznego, jak i podniesienia dobrostanu i poziomu życia mieszkańców Łodzi. Aplikacyjność wyników przedstawionych w książce to bez wątpienia jej kolejny istotny atut. Ze względu na zakres analizowanych zjawisk uzyskane wyniki mogą okazać się inspirujące zarówno dla kreatorów życia społecznego, a także dla tych, którzy pragną osiągać więcej w kwestiach materialnych i niematerialnych. Bez wątpienia, publikacja zainteresować może nie tylko badaczy zajmujących się omawianą tematyką, ale również tych, którzy podejmują inicjatywy na rzecz budowania kapitału społecznego i poprawy jakości życia. Przedstawiciele odpowiednich instytucji zyskują zatem istotną wiedzę, która właściwie spożytkowana przyczynić się może znalezienia skutecznych roz-

wiązań problemowych dotyczących wielu sfer życia społecznego. Z ustaleń autorki wynika jednak, iż w celu zwiększenia skuteczności podejmowanych działań należy uwzględnić fakt, iż poziom jakości życia we wszystkich trzech wymiarach, tj. subiektywnym, obiektywnym i ogólnym, jest najwyższy wówczas, gdy ma się do czynienia z kapitałem spójnym, a nie rozproszonym.

Podsumowując, recenzowana przeze mnie monografia powinna zająć ważne miejsce w polskiej literaturze z zakresu kapitału społecznego i jakości życia, gdyż proponuj nowe podejście do badanych zjawisk, polegające na próbie ukazania wzajemnych zależności obu elementów (kapitału społecznego i jakości życia) poprzez wykorzystanie zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych.

W odniesieniu do struktury książki trudno sformułować jakiegokolwiek zastrzeżenia, gdyż analizowaną monografię potraktować można jako wzór publikacji naukowej. Książka składa się z dwóch części: teoretycznej i empirycznej. Część teoretyczna składa się z dwóch rozdziałów. W pierwszym przedstawiono przegląd koncepcji kapitału społecznego, zarówno tych tradycyjnych i najbardziej rozpowszechnionych, jak i tych bardziej współczesnych. W rozdziale tym znajduje się opis poszczególnych komponentów kapitału społecznego, omówienie problemów związanych z pomiarem badanego zjawiska, a także jego korzyściami. Rozdział drugi dotyczy jakości życia, głównie teoretycznych koncepcji omawianego pojęcia oraz wybranych dylematów badawczych. Obydwa rozdziały świadczą o eksperckiej wiedzy autorki oraz przeprowadzonym rzetelnym przeglądzie literatury przedmiotu, o czego potwierdzeniem jest imponująca bibliografia. Z kolei część empiryczna składa się z pięciu rozdziałów, w których najpierw w precyzyjny sposób przedstawiono metodologię badania: jego przedmiot i problematykę, sposób doboru próby, zastosowane techniki badawcze oraz hipotezy (rozdział 3). W dalszych rozdziałach przedstawiono wyniki badań dotyczące kapitału społecznego (rozdział 4) oraz jakości życia (rozdział 5). W przypadku kapitału społecznego analizie poddano zarówno poziom, jak i strukturę kapitału społecznego oraz wybrane uwarunkowania.

W odniesieniu do jakości życia zastosowano analogiczne podejście. W celu uzyskania rzetelnych informacji na temat badanego zjawiska analizie poddano subiektywny i obiektywny wymiar jakości życia. Warto odnotować, iż oprócz prezentacji własnych wyników, autorka odwołuje się do innych badań, porównując je i interpretując z własnymi rezultatami. Dwa pozostałe rozdziały poświęcone zostały egemplifikacji związków pomiędzy kapitałem społecznym a jakością życia (rozdział 6 i 7). Ważnym elementem tych rozdziałów jest prezentacja wyników badań ilościowych, a także analiza wywiadów pogłębionych. Relacje pomiędzy kapitałem społecznym a jakością życia omawiane są zarówno z punktu widzenia poziomu, jak i struktury tego kapi-

tału. Na szczególną uwagę zasługuje rozdział siódmy, w którym autorka udowodniła, że wpływ na jakość życia ma nie tylko sam kapitał społeczny, co jego konkretny typ - im bliższy typowi idealnemu, tym większe szanse na wyższy poziom jakości życia. Warto podkreślić, że uzyskane, na podstawie analizy danych ilościowych, wnioski potwierdzone zostały dodatkowo danymi jakościowymi, z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Całość monografii zamyka syntetyczne zakończenie, w którym autorka przypomina cele pracy oraz wyniki weryfikacji hipotez badawczych sformułowanych w rozdziale metodologicznym.

W moim przekonaniu publikacja Moniki Mularskiej- Kucharek stanowi ważną pozycję na socjologicznym rynku wydawniczym; będzie również bardzo pomocna dla badaczy kapitału społecznego, jakości życia, socjologów miasta, psychologów społecznych, geografów humanistycznych, a także metodologów. Ponadto, może ona stać się inspiracją do dalszych badań, w podobnych do łódzkiej zbiorowościach, bądź nawet do przeprowadzenia badań w skali ogólnopolskiej. Podkreślić należy również, że rzetelne opracowanie rozdziałów teoretycznych sprawia, iż książka może pełnić rolę swego rodzaju przewodnika po zagadnieniach związanych z kapitałem społecznym i jakością życia. Z kolei rozdziały empiryczne będą mogły stanowić wzór idealnie przeprowadzonego badania socjologicznego.

Kamil Brzeziński
Uniwersytet Łódzki

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Stosunki przemysłowe

Ainsworth S., Cutcher L., Thomas R.: Ideas that work: mobilizing Australian workers using a discourse of rights, *International Journal of Human Resource Management*, 2014, nr 17, s. 2510-2528.

Idee, które działają: mobilizacja australijskich pracowników dzięki wykorzystaniu dyskusji o prawach

Autorzy skoncentrowali się na zbadaniu potencjalnego mechanizmu odnowienia ważnej roli związków zawodowych, jako aktora szerszej sceny politycznej, za pomocą włączenia się do tradycyjnego dyskursu dotyczącego praw pracowniczych, w ramach najnowszej kampanii politycznej prowadzonej w Australii. Dzięki przeprowadzeniu analizy treści kampanii, pokazują oni, w jaki sposób Australijska Rada Związków Zawodowych, dokonuje promocji argumentów przeciwnika, czym otwiera ramy celowej akcji zbiorowej mającej na celu mobilizowanie do alternatywnego myślenia, tożsamości i możliwości aktywności własnej, mając zapobiec przyjęciu radykalnego ustawodawstwa, dotyczącego zbiorowych stosunków pracy w Australii. Autorzy demonstrować rolę i potencjał dyskursu w procesie odnowy strategii dostępnych dla ruchu związkowego. W konkluzji artykułu, dowodzą, iż zdolność związków zawodowych do stawiania wobec wyzwań dyskusji politycznych i ich kształtowania, wpływa korzystnie na ich siłę w zakresie kształtowania regulacji dotyczących rynku pracy i zbiorowych stosunków pracy.

Bruun N., Johansson C.: Sanctions for unlawful collective action in the Nordic Countries and Germany, *Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, nr 3, s. 253-271.

Sankcje za niezgodne z prawem podejmowanie działań zbiorowych w krajach nordyckich oraz w Niemczech

Rozważania prowadzone w artykule koncentrują się wokół próby porównania systemu zbiorowych stosunków pracy w krajach nordyckich (Finlandii, Szwecji, Danii i Norwegii) oraz w Niemczech. Szczególne zainteresowanie budziło podejście i sankcje stosowane w tych krajach wobec podejmowanych

niezgodnych z prawem działań zbiorowych. Jednocześnie starano się ustalić, czy stosowane na szczeblu krajowym rozwiązania dotyczące podejmowania niezgodnych z prawem działań, mają zastosowanie wobec sytuacji podlegających pod regulacje prawne UE. Kluczowe znaczenie przy próbie tego rodzaju porównania, ma na celu nie tylko skoncentrowanie się na krajowych środkach prawnych, ale również uwzględnienie kontekstu zbiorowych stosunków pracy, w których te środki zaradcze funkcjonują. Omawiane studium porównawcze dotyczy środków zaradczych i sankcji podejmowanych w przypadku istnienia niezgodnych z prawem działań zbiorowych w krajach nordyckich i Niemczech. Ukazało ono obraz bardzo złożonego systemu reguł, które ukształtowały się w praktykach prawnych tych krajów na przestrzeni wielu lat, obejmując szereg zagadnień związanych z regułami zgodnej z prawem kolektywnej akcji pracowniczej czy mediacji. Należy podkreślić, że w omawianych państwach, to legislatorzy i sądy stworzyli podwaliny pod systemy krajowe, które opierały się na akceptacji działań kolektywnych, postrzeganych jako posiadające legitymację narzędzie wykorzystywane przez związki zawodowe, służące do rozwijania systemu stosunków przemysłowych i tradycji kolektywnych negocjacji. Autorzy sugerują, iż wprawdzie niezgodne z prawem kolektywne działania powinny być przedmiotem sankcji ekonomicznych, ale nie powinny one zaburzyć relacji pomiędzy stronami stosunków przemysłowych.

Doellgast V., Sarmiento-Mirwaldt K.: Marktliberalisierung und der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse in der deutschen Telekommunikationsbranche, *WSI Mitteilungen*, 2014, nr 8, s. 599-608.

Liberalizacja rynkowa i zmiany w stosunkach zatrudnieniowych w niemieckiej branży telekomunikacyjnej

Przed laty sądzono, że niemiecki przemysł stanowi wzorzec skoordynowanego reprezentowania interesów pracowników i pracodawców poprzez obecność branżowych układów taryfowych zakładowego współdecydowania. Obecnie instytucje koordynacji interesów pracowników i pracodawców znajdują się pod presją wynikającą z procesów liberalizacji. W wyniku presji odnośnie zwiększenia zysków, tracą znaczenie organizacje pracodawców, zmniejsza się siła organizacji pracowniczych i stopień związania postanowieniami układów taryfowych. Autorzy analizują skutki liberalizacji w instytucjach koordynacji na poziomie branżowym oraz jej oddziaływanie na struktury negocjacji taryfowych, prawa pracowników czy organizacje pracownicze branży telekomunikacyjnej. Omówienie wspomnianej branży wy-

daje się celowe ze względu na stosowane przez pracodawców strategie, które były zbliżone do stosowanych w branży przemysłu motoryzacyjnego. Zamieszczenie wywiadów z pracownikami, kierownictwem oraz związkowcami pozwoliło na lepsze prześledzenie procesu zmian w branży i poznanie reakcji firm wobec konieczności dostosowania się do funkcjonowania w nowym konkurencyjnym środowisku. Stwierdzono, że firmy dużą wagę przywiązywały do restrukturyzacji, jako sposobu na zwiększenie konkurencyjności. Okazało się, że w nowych warunkach, pomimo umacniania się struktur taryfowych w firmie-matce, związki zawodowe i rady zakładowe w mniejszym stopniu mogły wpływać na kształtowanie warunków pracy, co było widoczne nawet w przypadku firmy Deutschen Telekom, aczkolwiek należy podkreślić, że związki zawodowe i rady zakładowe podejmowały próby przeciwstawienia się działaniom pracodawców.

Ebisuno S.: Labor-management relations during high economic growth: Japanese-style labor-management relations, *Japan Labor Review*, 2014, nr 3, s. 78-102.

Relacje pomiędzy zarządzającymi a zarządzanymi w okresie wysokiego wzrostu gospodarczego: japoński styl zarządzania zbiorowymi stosunkami pracy

Autor pracy, definiując koncepcję zbiorowych stosunków pracy bardzo szeroko, jako „relacje pomiędzy korporacją (zarządzającymi) a pracownikami (klasą pracowników)”, przeprowadza analizę porównawczą tak rozumianych stosunków zawodowych w Japonii, w okresie wysokiego wzrostu ekonomicznego i w obecnych czasach. Jak zauważa na wstępie, zbiorowe stosunki pracy są ogólnie traktowane jako relacje pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi. Jego zdaniem, w dzisiejszych czasach, kiedy wskaźnik uzwiązkowienia siły roboczej obniżył się w Japonii do ok. 17,7%, a zwiększyła się różnorodność problemów świata pracy, takie rozumienie tych relacji wydaje się zbyt wąskie. Obecnie, relacje pomiędzy związkami zawodowymi a przedstawicielami korporacji mogą stanowić tylko wstępne ramy analizy zjawisk charakterystycznych dla okresu wysokiego wzrostu gospodarczego. Podstawą kształtowania się zbiorowych stosunków pracy w tamtym okresie stanowił dokument zatytułowany „Trzy Podstawowe Zasady Ruchu Produktowności”, opublikowany w 1955 r. Japońska ekonomia odrodziła się do poziomu, w którym kraj ten „przestał być gospodarką w okresie powojennym” i rozwijał się dzięki modernizacji na bazie zawartego konsensusu społecznego. Korporacje (zarządzający) i pracownicy, którzy na początku byli ostro

skonfliktowani, stworzyli wspólnie mechanizm wzmacniania modernizacji, stwarzając szanse na postęp w osiąganiu założonych celów obu stronom dzięki ciągłej transformacji i dopasowywaniu poziomu produktywności i ochrony zatrudnienia. Można określić ten proces jako „harmonijne relacje zarządzający-zarządzani”, czyli zbiorowe dzielenie owoców wzrostu przy zachowaniu respektu wobec możliwości ochrony interesów obu stron układu.

Geppert M. [et al.]: Industrial relations in European hypermarkets: home and host country influences, *European Journal of Industrial Relations*, 2014, nr 3, s. 255-271.

Zbiorowe stosunki pracy w europejskich hipermarketach: wpływy kraju pochodzenia i kraju goszczącego

Wpływ wielkich międzynarodowych sieci sprzedaży detalicznej żywności na zbiorowe stosunki pracy i warunki pracy europejskich społeczeństw, wydaje się ciągle wzrastać. Autorzy podejmują się zbadania praktyk w zakresie stosunków zawodowych w trzech wielkich europejskich korporacjach detalicznego handlu żywnością (Metro-Real, Carrefour, Tesco), w okresie dokonania się ich transformacji w kierunku hipermarketów działających na terenie wielu krajów na świecie. Po pierwsze stawiają pytania o to, czym zbiorowe stosunki pracy w tych placówkach handlowych, różnią się od tych praktykowanych w innych sieciach handlowych sprzedających produkty żywnościowe. Po drugie, analizują, czy stosunki zatrudnienia, z którymi mamy do czynienia w przypadku badanych hipermarketów, przypominają te praktykowane w kraju pochodzenia korporacji (Niemcy, Francja, Wielka Brytania), czy raczej w kraju goszczącym, gdzie działają konkretne jej oddziały (Turcja, Polska, Irlandia i Hiszpania). Uzyskane rezultaty badań wskazują, na ograniczone możliwości działania związków zawodowych na szczeblu danej placówki, ze względu na brak narzędzi prawnych oraz na przewagę regulacji międzynarodowych nad krajowymi w obrębie stosunków zawodowych w korporacjach wielonarodowych, w tym dotyczących polityki wobec związków zawodowych.

Huke N., Tietje O.: Zwischen Kooperation und Konfrontation : Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise, *Industrielle Beziehungen*, 2014, nr 4, s. 371-389.

Pomiędzy kooperacją i konfrontacją : zasoby władzy i strategie hiszpańskich związków zawodowych CCOO i UGT podczas kryzysu europejskiego

Kryzys europejski skłonił autorów do dokonania analizy sytuacji hiszpańskich związków zawodowych, bowiem w wyniku kontynentalnego impasu i zaistniałej w jego wyniku sytuacji finansowej, zmieniły się uwarunkowania ich działań. Kryzys ekonomiczny i wzrost bezrobocia, ograniczyły możliwości działania związków zarówno na poziomie przedsiębiorstw, jak i przy zawieraniu układów taryfowych. Zmniejszyła się gotowość aparatu państwowego i organizacji pracodawców do współpracy ze związkami zawodowymi, które z kolei nie były w stanie zapobiec niekorzystnej koniunkturze. Autorzy, na przykładzie sytuacji, która wykrystalizowała się w Hiszpanii podczas ostatniego kryzysu, wskazują na strategie związków zawodowych w związku z obraniem przez nich kursu tzw. Zick-Zack. Hiszpańskie związki miały trudności z przystosowaniem się do nowych okoliczności, w efekcie czego podejmowane przez nich działania często miały doraźny charakter. Wprowadzenie zmian w stosunkach przemysłowych na skutek przejścia z systemu instytucjonalnej kooperacji z zaznaczeniem się rytualnych elementów symbolicznej konfrontacji, do systemu fragmentarycznej symbolicznej kooperacji z elementami realnej konfrontacji, współistniało z działaniami podejmowanymi ad hoc. Autorzy dowodzą, że objęte analizą hiszpańskie związki zawodowe CCOO i UGT w ograniczony sposób mogły reagować na zmiany polityczne. Przypomnieli również specyfikę ich radykalizacji, czego przykład stanowi próba przeciwdziałania pogorszeniu się sytuacji pracowników na forum dialogu społecznego, w okresie rządów PSOE. Bezskuteczność tych działań podczas rządów PP, doprowadziła do radykalizacji postaw i wzrostu mobilizacji w obu hiszpańskich związkach zawodowych.

Kaufman B. E.: Explaining breadth and depth of employee voice across firms: a voice factor demand model, *Journal of Labor Research*, 2014, nr 3, s. 296-319.

Wyjaśnienie zasięgu i głębokości głosu pracowniczego w firmach: model czynnika popytu na głos pracowniczy

W analizach kształtowania się popytu na głos pracowniczy w firmie, jego zasięg i głębokość, zastosowano teorię innowacji, w której jest on wypadkową krzywej popytu na reprezentację pracowniczą w firmie. Różnice w zakresie produktywności w obrębie funkcjonowania głosu pracowniczego, działają jako czynniki podziału i zachowują się jak krzywe doświadczalnie obserwowanej dystrybucji częstotliwości aktywności głosu pracowniczego. Autor pracy analizuje szczegółowo głos pracowniczy od strony ekonomiki instytucjonalnej, pokazując transformację mechanizmu reprezentacji pracowniczej od charakteru niezwiązkowego do związkowego. W dalszej części pracy omówiono kształty definicyjne i zakresy mechanizmu, jaką stanowi głos pracowniczy, częstotliwość dystrybucji głosu pracowniczego jako zależnej zmiennej w badaniach doświadczalnych oraz przedstawiono graficzną reprezentację wyboru głosu pracowniczego, zależną od układu zysków i strat. Zaprezentowano również rozróżnienie pomiędzy głosem pracowniczym jako instrumentem komunikacji w firmie, a narzędziem wpływów oraz graficzną reprezentację warunków, w ramach których preferowana jest jedna lub druga forma jego realizacji w danej firmie. Na zakończenie wyjaśniono koncepcję tzw. dziury w układzie reprezentacja-uczestnictwo oraz nakreślono założenia polityki na rzecz i przeciwko ścisłej regulacji głosu pracowniczego w ramach prawa pracy w USA.

Laulom S., Lo Faro A.: Remedies for unlawful collective action in France, Belgium, Italy, and Spain, *Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, nr 3, s. 273-291.

Remedia na niezgodne z prawem działania zbiorowe we Francji, Belgii, Włoszech i Hiszpanii

Chociaż omawiane w artykule kraje (Francja, Belgia, Włochy i Hiszpania) charakteryzują się różnymi zbiorowymi stosunkami pracy i strukturami związków zawodowych, to niemniej można w nich odnaleźć pewne podobieństwa. Chodzi tu zwłaszcza o kwestie związane z regulacjami dotyczącymi strajków oraz cechami ich krajowych systemów prawa, które są odporne

na wpływ konsekwencji wynikających ze sprawy Laval. W krajach tych, funkcjonujące pojęcie niezgodnego z prawem strajku jest ograniczone. Wpływ na to ma z pewnością osobliwość tych państw, w których zgodnie z tamtejszą tradycją prawną prawo do strajku jest postrzegane w kategorii indywidualnych praw, a nie prawa zagwarantowanego związkowi zawodowemu. Przyjęcie takiego pojęcia ma liczne konsekwencje dla sposobu organizacji strajków w tych krajach, pozycji związków zawodowych, jak też odpowiedzialności cywilnej za podejmowanie niezgodnych z prawem działań. Porównując sytuacje w tych państwach z punktu widzenia definicji, wydaje się, że prawdopodobieństwo wystąpienia tego typu zjawiska nie jest zbyt duże, co może mieć związek z brakiem szczegółowych reguł prawnych, bądź brakiem wystarczającej interpretacji istniejących reguł. Z kolei, analizując aspekt obowiązujących w tych krajach systemów, autorzy dochodzą do wniosku, że występuje w nich rozpowszechniona opinia na temat niewielkiego znaczenia niezgodnych z prawem strajków. W konsekwencji wydaje się, że systemy tych krajów są odporne na skutki szwedzkiego przypadku dot. sprawy Laval, ponieważ odpowiedzialność cywilna za straty, nie odgrywa w nich istotnej roli.

Meardi G.: Arbeitsbeziehungen in der Zerreißprobe? Reformen in Italien und Spanien während der Großen Rezession, *WSI Mitteilungen*, 2014, nr 6, s. 430-438.

Stosunki pracy pod presją? Reformy we Włoszech i Hiszpanii podczas wielkiej recesji

Pomimo szerokiej debaty na temat procesów globalizacyjnych, dotychczas w literaturze przedmiotu nierozpoznany pozostał wpływ organizacji międzynarodowych na stosunki przemysłowe. Wynika to z faktu, iż analizy stosunków przemysłowych skupiały się dotychczas na instytucjach narodowych. Tymczasem nowe okoliczności związane z ostatnim kryzysem, w tym drastyczne reformy, jakie były zmuszone przeprowadzić kraje z południa Europy pod wpływem presji takich instytucji jak Komisja Europejska czy Europejski Bank Centralny i Międzynarodowy Fundusz Walutowy, bądź niebezpośredni wpływ rządu niemieckiego sprawiły, że niezbędne stało się wyjaśnienie zmiany relacji pomiędzy krajowymi i międzynarodowymi podmiotami. W szczególności autor skupił się na skutkach jakie niosły ze sobą reformy stosunków przemysłowych, przeprowadzone w okresie wielkiej recesji w Hiszpanii i Włoszech. W celu uniknięcia bankructwa, oba kraje były zmuszone do wykonania zobowiązań wobec wspomnianych instytucji. W kontek-

ście wprowadzenia zmian w zakresie stosunków przemysłowych, owe instytucje zrobiły w krótkim okresie czasu więcej niż dotychczas zrobiły rządy i pracodawcy tych krajów. W wyniku reform uległy zmianie podstawy tamtejszych stosunków przemysłowych i co za tym idzie warunków pracy. Dotyczyło to zwłaszcza ograniczenia ochrony przed zwolnieniem oraz przeniesienia negocjacji taryfowych na poziom przedsiębiorstw. Stawiało to bowiem pod znakiem zapytania dotychczasowe formy stosunków pracy. Ponadto, zachwianiu uległo zaufanie i nieformalne zasoby, w efekcie czego zewnętrzne czynniki zaczęły odgrywać coraz większą rolę w przypadku kształtowania tamtejszych stosunków przemysłowych, doprowadzając niejako do zachwiania dotychczas funkcjonujących instytucji w tym obszarze. Mimo że w obu krajach podejmowane były podobne działania, to reformy w Hiszpanii okazały się głębsze. Nie przełożyło się to jednak na lepsze rezultaty na rynku pracy.

Rosado Marzán C. F., Nikitas M. A.: Danbury Hatters in Sweden: a U.S. perspective on the available remedies and sanctions for employers who suffer unfair labor practices by labor unions, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, nr 3, s. 339-356.

Danbury Hatters w Szwecji: amerykańska perspektywa środków zaradczych i sankcji dostępnych dla pracodawcy, który odczuwa skutki niezgodnych praktyk pracowniczych ze strony związków zawodowych

W kontekście debaty toczącej się w UE po decyzjach sądów w sprawach Laval, Viking czy Raffert autorzy proponują, przedstawienie dostępnych środków zaradczych dla tych pracodawców, którzy ucierpieli z powodu prowadzonych nielegalnych działań pracowniczych lub praktyk związków zawodowych. Rozważania wpisują się w debatę na temat sposobu w jaki UE powinna karać organizacje skupiające pracowników w przypadku, gdy naruszają one fundamentalne swobody UE (w tym przypadku chodzi o swobodę zawierania umów). W przywołanej sprawie Laval, Trybunał Europejski zdecydował, że pracownicy swoimi działaniami wpływali na swobodę świadczenia usług i naruszali prawo UE. Konsekwencją tego była postawa sądu szwedzkiego, który nałożył karę na związki zawodowe za ograniczenie przez nie swobód rynkowych. Wspomniana decyzja w sprawie Laval stanowiła sygnał wskazujący, że sądy krajowe będą chroniły swobody rynkowe UE przed działaniami pracowników. Autorzy wykorzystując przykład amerykański ostrzegają przed stosowaniem powyższego podejścia. Doświadczenia amerykańskie wskazują bowiem, że rzadko może ono służyć rozwojowi tj.

wspieraniu kolektywnych praw pracowniczych. Należy również wskazać, że amerykańskie prawo zezwala na jego stosowanie jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdyż tego typu podejście jest nie tylko szkodliwe dla pracowników, ale również może prowadzić do bardziej zachowawczych postaw związków zawodowych podczas reprezentowania interesów pracowników.

Schmalz S., Dörre K.: Der Machtressourcenansatz: ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, *Industrielle Beziehungen*, 2014, nr 3, s. 217-237.

Podejście dotyczące tzw. zasobów władzy: instrument służący do analizy możliwości działania związków zawodowych

Autorzy poruszają w artykule kilka aspektów związanych z działalnością związków zawodowych. Przypominają jak na przestrzeni czasu, w publicznym dyskursie, zmieniało się spojrzenie na związki zawodowe. O ile bowiem, przez długi czas były one postrzegane w sposób negatywny, jako instytucje, które przeciwstawiają się zmianom, to obecnie zyskują one akceptację społeczną i znów stają się partnerami do rozmów. Znajduje to odzwierciedlenie w badaniach naukowych, w których nastąpiła również zmiana dotychczasowych paradygmatów i w miejsce dyskursu o kryzysie związków zawodowych i ich upadku, wszedł dyskurs i studia poświęcone ich rewitalizacji i rozwojowi. Zachęciło to z kolei autorów, do przyjrzenia się temu swoistemu „powrotowi” związków zawodowych do łask opinii publicznej. W przeprowadzonej analizie, opartej na niemieckich doświadczeniach, autorzy starali się ukazać posiadane przez pracowników możliwości mobilizacji swoich zasobów władzy, które mogą wykorzystywać do forsowania własnych interesów. Analizując powrót niemieckich związków zawodowych po kryzysie globalnym, autorzy wykorzystali koncepcje wspomnianych 4 zasobów władzy oraz różnych możliwości jakimi dysponują związki zawodowe. Mimo, że związki należące do DGB włączyły nowe zasoby władzy, pozwalające powstrzymać ich upadek, polegające nie tylko na stabilizacji struktur, ale również na umiejętności organizowania się w nowy sposób, to wciąż pozostają do rozwiązania pewne problemy, jak chociażby m.in.: erozja systemu układów taryfowych obowiązujących na poziomie branżowym.

Snape E., Redman T., Gould-Williams J.: How "collective" is union citizenship behavior ? Assessing individual and coworker antecedents, *Industrial and Labor Relations Review*, 2014, nr 4, s. 1306-1325.

Jak „zbiorowe” jest zachowanie wynikające z członkostwa związkowego? Ocena czynników decydujących o zachowaniach indywidualnych i zbiorowych

Autorzy artykułu podejmują kwestie związane z solidarnością grupową i oddziaływaniem jej norm na członkostwo w związkach zawodowych i zachowania związkowe. W tym celu analizują zasięg w jakim zachowania, wynikające z obywatelstwa związkowego, można scharakteryzować jako fenomen zachowań zbiorowych. Rezultaty podjętych studiów, badających zachowania pracowników lokalnej administracji i nauczycieli w Wielkiej Brytanii, wskazują, iż zachowania zbiorowe w imieniu organizacji to nic innego, jak właśnie grupowe zachowania, wynikające z norm obywatelstwa związkowego. Takie zachowania grupowe mają silny pozytywny związek z indywidualnymi zachowaniami modelowanymi według norm solidarności zbiorowej. Nie istnieją jednakże dowody na to, że im większe poczucie solidarności z daną grupą, tym mocniejsze związki i podobieństwa pomiędzy oboma typami zachowania: indywidualnym i zbiorowym, wynikającym z przynależności do danego związku. Uzyskane wyniki dowodzą, że istotne wydaje się dalsze badanie zachowań związanych z przynależnością grupową jako fenomenu zbiorowości w kontekście członkostwa i aktywności działania pracowników w związkach zawodowych.

*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

Stosunki przemysłowe

- Adamczyk S. (2011), *Dla kogo europejskie rady zakładowe : kilka uwag na piętnastolecie dyrektywy 94/45/WE*, „Dialog”, nr 2.
- Adamczyk S. (2011), *Związki zawodowe wobec wyzwań zmieniającego się rynku pracy : przypadek Japonii*, „Dialog”, nr 4.
- Adamczyk S., Surdykowska B. (2012), *Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Adamczyk S., Surdykowska B. (2013), *Europejskie układy ramowe jako możliwy element systemu stosunków przemysłowych Unii Europejskiej*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, T. 30.
- Adamczyk S., Surdykowska B. (2014), *Nadzieje i rzeczywistość: oddziaływanie europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Anczyk E., Kuźniewski K., Warchał M. (red.) (2014), *Dialog społeczny w miejscu pracy : aspekty psychologiczne i prawne*, „Wydawnictwo Sacrum”, Warszawa.
- Antoniak M., Krzyśków B. (2013), *Związki zawodowe w zakładzie pracy jako reprezentant pracowników w dziedzinie bhp w wybranych krajach UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
- Bednarski M. (2010), *Rady pracowników w polskich przedsiębiorstwach - wnioski z badań empirycznych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- Bednarski M. (2011), *Kapitał społeczny, partycypacja pracownicza a rozwój przedsiębiorstwa*, „Polityka Społeczna”, nr 7.
- Borowicz J. (2012), *Korporacyjna reprezentacja praw i interesów pracowników wykonujących wolne zawody*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6.
- Bosak M. (2013), *Spór zbiorowy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8.
- Bsoul M., Byłok F. (red.) (2013), *Związki zawodowe w procesie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Wydawnictwo Naukowe Śląsk”, Katowice.
- Cichobłaziński L. (2013), *Mediator w sporach zbiorowych jako doradca organizacyjny : perspektywa, narracyjna*, „Problemy Zarządzania”, nr 3.
- Cierniak-Emerych A. (2010), *Przesłanki i bariery funkcjonowania rad pracowników w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 89.

- Coloma T. (2012), *Nadzieje i bariery ruchu związkowego bez granic : ArcelorMittal na celowniku*, „Le Monde Diplomatique”, nr 6.
- Czarzasty J. (2010), *Reprezentacja interesów pracowników w Polsce na tle zmian europejskich stosunków przemysłowych*, „Studia i Prace. Kolegium Ekonomiczno-Społeczne”, nr 2.
- Czarzasty J. (2010), *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*, „Szkola Główna Handlowa - Oficyna Wydawnicza”, Warszawa.
- Czarzasty J., Dryll I., Pielach M. (2011), *W postfordowskiej fabryce : o stosunkach pracy w handlu wielkopowierzchniowym*, „Dialog”, nr 3.
- Czarzasty J., Mrozowski A. (red.) (2014), *Organizowanie związków zawodowych w Europie : badania i praktyka*, „Wydawnictwo Naukowe Scholar”, Warszawa.
- Derlacz-Wawrowska M. (2011), *Ochrona informacji poufnych w relacjach pracodawcy z przedstawicielami pracowników*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Doktor K. (2010), *Status rad pracowników w systemie przedstawicielskim*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- Drozd A. (2012), *Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8.
- Dupin E. (2010), *Dokąd zmierzają związki zawodowe? : napięty klimat społeczny we Francji*, „Le Monde Diplomatique”, nr 12.
- Dzido P., Grabowska A. (2012), *Europejskie Rady Zakładowe : forma współpracy pracowników i pracodawców*, „Forum Związków Zawodowych”, Warszawa.
- Florek L. (2010), *Prawo związku zawodowego do informacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Głądoch M. (2014), *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, „Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa - Dom Organizatora”, Toruń.
- Głądoch M. (red.), (2011), *Nowy model zbiorowego prawa pracy : propozycje zmian legislacyjnych w zakresie zakładowego dialogu partnerów społecznych*, „Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej”, Warszawa.
- Goździewicz G. (2012), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, „Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa - Dom Organizatora”, Toruń.
- Grabowska A., Teclaw S. (2014). *Dialog społeczny w Polsce i Europie*, „Forum Związków Zawodowych”, Bydgoszcz.
- Grygiel-Kaleta Ź. (2012), *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w aktach prawa międzynarodowego*, „Roczniki Administracji i Prawa”, R. 2012.

- Grygiel-Kaleta Ź. (2012), *Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, R. 2012.
- Hajn Z. (red.) (2012), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, „Lex a Wolters Kluwer bussines”, Warszawa.
- Hajn Z. (2013), *Zbiorowe prawo pracy : zarys systemu*, „Wolters Kluwer Polska”, Warszawa.
- Hyman R. (2010), *Oblicza starej i nowej solidarności : dylematy ruchu związkowego*, „Dialog”, nr 4.
- Hyman R., Gumbrell-McCormick R. (2010), *Związki zawodowe a kryzys: stracona szansa?*, „Dialog”, nr 4.
- Jagoda H. (2010), *Związek pracodawców jako forma branżowego zrzeszenia przedsiębiorstw*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 128.
- Jagodziński R. (2011), *Europejskie negocjacje zbiorowe : nowe formy dialogu na poziomie UE*, „Dialog”, nr 1.
- Jagodziński R. (2011), *Europejskie rady zakładowe po piętnastu latach*, „Dialog”, nr 2.
- Jagusiak B. (2010), *Związki zawodowe a rynek pracy w Unii Europejskiej*, „Przegląd Politologiczny”, nr 4.
- Jagusiak B. (2011), *Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej*, „Dom Wydawniczy Elipsa”, Warszawa.
- Kamińska-Berezowska S. (2013) *Zarządzanie różnorodnością a współczesna rola związków zawodowych w Polsce*, „Humanizacja Pracy”, nr 4.
- Kijonka M. (2013), *Przesłanki exemplar initiations i modus operandi pracowniczych akcji strajkowych - ujęcie generalne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Korcz-Maciejko A., Maciejko W., Zaborniak P. (2011), *Związkowa ochrona prawna funkcjonariusza policji*, „Służba Pracownicza”, nr 9.
- Kowalska K. (2012), *Żądanie przez związek zawodowy informacji objętych ustawą o ochronie informacji niejawnych (ze szczególnym uwzględnieniem klauzuli "zastrzeżone")*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Kurzynoga M. (2014), *Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niebędących pracownikami*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 12.
- Latos-Miłkowska M. (2010), *Przedstawiciele pracowników wyłanianii w trybie przyjętym u pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- Łabęcka P. (2011), *Konsultacje z załogą czyli procedura tworzenia rady pracowników*, „Personel i Zarządzanie”, nr 10.

- Marciniszyn M. (2014), *Rola związków zawodowych w procesie dialogu społecznego* „Studia Ekonomiczne. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach”, nr 167.
- Marek A. (2012), *Problemy pracodawców we współpracy ze związkiem [zawodowym] w indywidualnych sprawach pracowniczych*, „Służba Pracownicza”, nr 10.
- Meardi G. (2013), *Zbiorowe stosunki pracy w Europie pod presją międzynarodową - porównanie sześciu krajów*, „Polityka Społeczna”, nr 9.
- Męcina J. (2010), *Dynamika dialogu - partnerstwo na poziomie zakładu pracy*, „Dialog”, nr 1.
- Męcina J. (2010), *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej*; „Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR”, Warszawa.
- Mierzwa M. (2010), *Dialogiem w kryzys : stosunki przemysłowe w Europie w 2009 roku*, „Dialog”, nr 2.
- Musiąła A. (2013), *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, „Uniwersytet im. Adama Mickiewicza”, Poznań.
- Pańków M. (2010), *Polscy pracownicy protestują mniej : konflikty przemysłowe w Europie*, „Dialog”, nr 4.
- Podgórska-Rakiel E. (2010), *Współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w sprawach indywidualnych w kontekście ochrony danych ujawniających przynależność związkową*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 9.
- Podgórska-Rakiel E. (2013), *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2.
- Podgórska-Rakiel E. (2014), *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10.
- Przybylski B. K. (2010), *Rada pracowników jako próba odpowiedzi na zjawisko desyndykalizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- Radomska J. (2012), *Pułapki i zagrożenia związane z wdrażaniem koncepcji partycypacji pracowników w procesie zarządzania strategicznego na przykładzie PWC "Odra" SA*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 260.
- Romanowski M., Hajduk P., Mazur P. (2012), *Czy strona związkowa może zablokować wprowadzenie regulaminu pracy?*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6.
- Rudolf S., Skorupińska K. (2012), *Bezpośrednie formy partycypacji pracowniczej : Polska na tle starych krajów Unii Europejskiej*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego”, Łódź.
- Rybicka E. (2010), *Rozwój europejskiego dialogu społecznego*, „Dialog”, nr 4.

- Samek-Skwara K. (2013), *Zakładowa organizacja związkowa jako strona zakładowego układu zbiorowego pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, R. 2013.
- Skorupińska K. (2010), *Rola i znaczenie rad zakładowych w przedsiębiorstwach Europy Środkowo-Wschodniej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- Skorupińska K. (2013), *Niezwiązkowe formy reprezentacji pracowników w polskim systemie stosunków przemysłowych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 307.
- Smusz-Kulesza M. (2012), *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, „Lex a Wolters Kluwer bussines”, Warszawa.
- Sobczyk A. (2014), *Władcze kompetencje związków zawodowych w sferze wolności pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Stelina J. (red.) (2011), *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, „Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego”, Gdańsk.
- Stelina J. (2014), *Zakładowy dialog społeczny*, „Lex a Wolters Kluwer business”, Warszawa.
- Stelmach W. (2011), *Nowoczesny związkowiec : funkcjonowanie i potrzeby związków zawodowych*, „Personel i Zarządzanie”, nr 7.
- Surdykowska B. (2012), *Patchwork z dziurami : stan obecny i perspektywy partycypacji pracowniczej w Unii Europejskiej*, „Personel i Zarządzanie”, nr 6.
- Surdykowska B., Adamczyk S. (2012), *Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych : polska perspektywa*, „Dialog”, nr 3.
- Surdykowska B., Adamczyk S. (2012), *Związki zawodowe a rozwój partycypacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych*, „Forum Prawnicze”, nr 6.
- Szablowska M. (2013), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Szelągowska-Rudzka K. (2011), *Partycypacja pracowników jako sposób minimalizowania oporu ludzi przed zmianami organizacyjnymi - komunikat z badań*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 217.
- Szelągowska-Rudzka K. (2012), *Bezpośrednia partycypacja pracowników w mikro- i małych przedsiębiorstwach - komunikat z badania*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 272.
- Szymańska A. (2010), *Wpływ systemu negocjacji płacowych na funkcjonowanie rynku pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 113.

- Szymańska A., Włodarczyk P. (2012), *Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, T. 86
- Śmiateński R. (2013), *Związki zawodowe jako podmiot realizujący cele i zadania polityki społecznej : wybrane zagadnienia: działalność socjalna i edukacyjna*, „Wrocławskie Studia Politologiczne”, T. 15.
- Śmiateński R. (2014), *Związki zawodowe i ich wpływ na rozwój społeczny i gospodarczy*, „Studia Ekonomiczne. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach”, nr 167.
- Świątkowski M. A. (2013), *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, „Wydawnictwo C. H. Beck”, Warszawa.
- Tomanek A. (2012), *Konsekwencje połączenia spółek handlowych w zbiorowych stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- Towalski R. (2011), *Rady pracowników w Europie Środkowej : doświadczenia i wyzwania*, „Dialog”, nr 1.
- Towalski R. (2014), *Różne odcienie czystego liberalizmu w republikach nadbałtyckich*, „Dialog”, nr 3.
- Towalski R. (2014), *Stosunki pracy w Europie Środkowej: niewykorzystany potencjał*, „Dialog”, nr 2.
- Tyran B. (2013), *Negocjacje jako narzędzie kształtowania poziomu wynagrodzeń w podmiotach leczniczych*, „Humanizacja Pracy”, nr 3.
- Unterschütz J., Woźniewski K. (2011), *Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy*, „Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej”, Elbląg.
- Urbaniak A. (2013), *Mediacja jako wyraz humanizacji procesu rozwiązywania konfliktów w środowisku pracy*, „Humanizacja Pracy”, nr 3.
- Walczak K. (2010), *Porozumienia restrukturyzacyjne oraz związane z utrzymaniem miejsc pracy w podmiotach, w których nie działają zakładowe organizacje związkowe*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5.
- Witkowski J. (2012), *Charakterystyka poszczególnych (innych niż strajk) akcji protestacyjnych*, „Roczniki Administracji i Prawa”, R. 2012.
- Wojewódka M. (2012), *Tryb wyłonienia i rola reprezentacji pracowników w tworzeniu pracowniczych programów emerytalnych*, „Zabezpieczenie Społeczne. Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW”, nr 1.
- Wratny J. Bednarski M. (red.) (2010), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Warszawa.
- Wratny J. (2010), *Partycypacyjne rachuby : rady pracowników po kilku latach działania*, „Dialog”, nr 3.

- Wratny J. (2010), *Wyzwania współczesności wobec spadku członkostwa w związkach zawodowych*, „Dialog”, nr 2.
- Wratny J. (2011), *Porozumienia zbiorowe - czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
- Wratny J. (2011), *Rola przedstawicielstw pracowniczych w spółce europejskiej jako etap kształtowania się europejskiego modelu partycypacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Wratny J. (2012), *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy : więcej pragmatyzmu czy demokracji?* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Wratny J. (2012), *Związki zawodowe i organizacje pracodawców a procedury stanowienia prawa*, „Dialog”, nr 3.
- Wratny J. (2013), *Związki zawodowe i inne formy przedstawicielstwa pracowniczego*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 12.
- Wratny J. (red.), 2014, *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Warszawa.
- Wratny J., Portet S., Towalski R. (2011), *Rola ekspertów w działalności rad pracowników*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Warszawa.
- Wypych-Żywicka A., Tomaszewska M., Stelina J. (red.), (2010), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku : międzynarodowa konferencja naukowa z okazji trzydziestej rocznicy powstania NSZZ "Solidarność"*, „Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego”, Gdańsk.
- Żołyński J. (2013), *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, R. 2013.
- Żołyński J. (2013), *Spór zbiorowy a brak zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
- Żołyński J. (2013), *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*. – Stan prawny na 1 marca 2013 r., „Lex a Wolters Kluwer Business”, Warszawa.

Opracowała Ewa Wyglądała

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

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

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

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

Prenumerata roczna na 2015 r. wynosi w kraju 120 zł. Prenumerata półroczna na 2015 r. wynosi: w kraju 60 zł.

Prenumeratę zagraniczną (90\$ + porto) przyjmuje:

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

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

ZAPROSZENIE DO NADSYŁANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI

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

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

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

Kolegium Redakcyjne

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