

Humanizacja pracy

ISSN 1643 7446

Redakcja naukowa

Danuta Walczak-Duraj

2 (288) 2017 (L)

humanizacja pracy 2 (288) 2017 (L)

KOLEGIUM REDAKCYJNE

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

RADA PROGRAMOWA

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

RADA RECENZENTÓW

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

ADRES REDAKCJI

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

ISSN 1643 – 7446

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



HUMANIZACJA PRACY

**Redakcja naukowa
Danuta Walczak-Duraj**

Kwartalnik

2 (288)

Płock 2017 (L)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Danuta Walczak-Duraj

SEKRETARZ: Wiesław Koński

SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki

REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2017 rok podana zostanie w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej Humanizacji Pracy

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

PŁOCK 2017

PL ISSN 1643 – 7446

Spis treści

ARTYKUŁY

Jerzy Baruk	
Wpływ kierowników i pracowników na opracowanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach	9
Agnieszka Polanowska	
Kompetencje menedżerów w ujęciu teorii i badań empirycznych	27
Urszula Swadźba	
Praca jako element świadomości ekonomicznej młodego pokolenia grupy wyszehradzkiej	45
Agata Krasowska	
Ideologia prac a problem sprawstwa prekariatu	65
Marcin Kazimierczuk	
Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych	81
Iwona Dorota Czechowska (red.), <i>Etyka w relacjach instytucji finansowych z gospodarstwami domowymi</i> , Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2016, ss.330- recenzent Alicja Łaska -Formejster	95

ARTICLES

Jerzy Baruk The Influence of Managers and Employees on Creating of Ideas of Innovations in Enterprises	9
Agnieszka Polanowska Managerial Competence in Theory and Empirical Studies	27
Urszula Swadźba Work as an element of the Economic Awareness of the Young Generation of Visegrad Countries	45
Agata Krasowska Ideology of Work and the Problem of Agency of Precariat	65
Marcin Kazimierzczuk Freedom of Association in Trade Unions of Persons Performing Work Under Civil Law Contracts	81
Iwona Dorota Czechowska (ed by), <i>Ethics in relation to financial institutions with households</i> , University of Lodz Publishing, Łódź, 2016, ss.330- reviewed by Alicja Łaska -Formejster	95

Jerzy Baruk

Emerytowany pracownik

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Wydział Ekonomiczny

Instytutu Zarządzania

e-mail: jerzy.baruk@poczta.onet.pl

Wpływ kierowników i pracowników na opracowanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach

Abstrakt

W publikacji autor omawia teoretyczne i empiryczne aspekty wspomagania działalności innowacyjnej aktywności kierowników i pracowników jako inspiratorów opracowania pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach. W ostatniej dekadzie coraz częściej pisze się o rewolucji innowacji, które stały się podstawowym czynnikiem rozwoju każdej organizacji i wzrostu jej konkurencyjności. Spełnienie tego warunku wymaga nowego podejścia do zarządzania organizacjami, w tym zarządzania innowacjami i przez innowacje. Od kierowników wymaga się umiejętności spełniania nowych ról. Jedną z nich jest zdolność do systemowego inspirowania pracowników, nie tylko do wykonywania bieżących zadań, ale również do pogłębiania wiedzy i przekształcania jej w wartość materializowaną w innowacjach. W publikacji dokonano też analizy statystyczno-porównawczej wyników badań empirycznych przeprowadzonych w przedsiębiorstwach funkcjonujących w państwach członkowskich Unii Europejskiej na temat wpływu kierowników i pracowników na opracowanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach. Zdaniem respondentów, kierownicy i pracownicy przyczyniają się do opracowania pomysłów innowacji, jednak powszechność takich ocen jest zróżnicowana w poszczególnych państwach członkowskich.

Słowa kluczowe: innowacja, kierownik, organizacja, przedsiębiorstwo, wiedza, zarządzanie.

Wprowadzenie

Charakterystyczną cechą współczesnych organizacji jest niepewność co do skutków jej funkcjonowania i rozwoju. Niepewność ta jest pochodną wewnętrznych i zewnętrznych warunków funkcjonowania każdej organizacji. Głównie chodzi tu o:

- 1) globalizację,
- 2) wzrost konkurencji,
- 3) umiędzynarodowienie działalności gospodarczej,
- 4) polityki (lub ich brak) państwa wobec różnego rodzaju organizacji,
- 5) ograniczony dostęp do zasobów,
- 6) lukę między celami organizacji a potrzebami potencjalnych klientów,
- 7) lukę między zasobami wiedzy posiadanej przez organizację, a zasobami wiedzy niezbędnej do zaspokojenia potrzeb potencjalnych klientów,
- 8) niedostateczne opanowanie nowoczesnych metod zarządzania przez kadre kierowniczą organizacji,
- 9) niedostateczne ukierunkowanie organizacji na kształtowanie swojej przyszłości ukierunkowanej na tworzenie wartości dla klienta, a nawet na jej współtworzenie wraz z indywidualnymi klientami,
- 10) niedocenywanie roli innowacji w rozwoju każdej organizacji¹,
- 11) względnie niski poziom kultury innowacji itp.

Uwarunkowania te sprawiają, że kierownicy organizacji bardziej koncentrują procesy informacyjno-decyzyjne na realizację bieżących celów, na maksymalizację zysków, w mniejszym zaś stopniu na:

- identyfikację procesów biznesowych ułatwiających tworzenie kultury innowacyjnej, na ich techniczną i społeczną architekturę,
- współtworzenie wartości wraz z klientami, co wymaga systemowego kształtowania innowacyjnych środowisk doświadczeń, czyli miejsc, w których klienci indywidualnie i zbiorowo mogliby współtworzyć własne doświadczenia i oczekiwaną przez siebie wartość (Prahalad, Ramaswamy 2005: 62).

Zatem przed kierownikami współczesnych organizacji staje konieczność transformacji procesów biznesowych, opartej na następujących przesłankach (Prahalad, Krishnan 2010: 15):

- organizacje muszą koncentrować swoją uwagę na pojedynczych klientach i ich doświadczeniach bowiem właśnie na nich opiera się wartość,
- do tworzenia/współtworzenia wartości niezbędny jest dostęp do zasobów innych organizacji rozsianych po całym świecie.

W pierwszej kolejności przedmiotem takiej transformacji muszą stać się procesy zarządcze². Należy nauczyć się zarządzać taką transformacją, co

¹ Tymczasem w trudnych warunkach, w trudnych czasach, organizacje muszą być innowacyjne, w celu utrzymania lub podniesienia swojej efektywności, stwierdzają: M.C. Schippers, M.A. West, J.F. Dawson, 2012, *Team Reflexivity and Innovation: The Moderating Role of Team Context*, „Journal of Management”, No. 4, p. 2.

jest innowacją samą w sobie, a nie tylko wytwarzane produkty. Ułatwić taką transformację mogą następujące pytania (Prahalad, Krishnan: 38):

- jak połączyć codzienną działalność operacyjną z wyłaniającymi się strategicznymi okazjami i zagrożeniami?
- jak pozyskiwać informacje o potrzebach, kwalifikacjach, sile nabywczej i zachowaniach pojedynczych klientów, przekształcać je w wiedzę ułatwiającą tworzenie dla nich optymalnego środowiska doświadczeń?
- jakie rozwiązania strukturalne należy stworzyć, aby poprawić zdolności innowacyjne organizacji i kreować innowacje po względnie niskich kosztach?
- jakie zmiany należałoby wprowadzić w zarządzaniu zasobami ludzkimi, aby lepiej kształtować nową kulturę innowacji i zdolności do współpracy w globalnych sieciach?³
- jakie zmiany należałoby wprowadzić w zarządzaniu organizacją, aby włączyć klientów do systemowego współtworzenia wartości materializowanych w innowacjach?

Można też wskazać kilka kwestii niezbędnych do uwzględnienia przy projektowaniu środowiska doświadczeń, takich jak (Prahalad, Ramaswamy 2005: 62):

- konieczność stworzenia klientom okazji do współtworzenia ich doświadczeń według ich potrzeb w określonym miejscu i w określonym czasie,
- objęcie zainteresowaniem możliwie szerokiej grupy klientów zarówno aktywnych, jak i biernych,
- stworzenie możliwości korzystania z najnowszych technologii,
- włączanie się do współpracy wspólnot klientów, angażowanie ich intelektualnie i emocjonalnie,
- uwzględnienie zarówno społecznych, jak i technicznych aspektów doświadczeń współtworzenia,
- świadome wychodzenie w procesach decyzyjnych poza dotychczasowe zaangażowanie w doskonalenie produktów, technologii ich wytwarzania, skracanie cykli produkcyjnych realizowanych samodzielnie

² Koncepcję takich procesów przedstawiam w: J. Baruk, 2014, *Wspomaganie działalności innowacyjnej wiedzy* [w:] A. Stabryła, T. Małkus, (red.), *Strategie zarządzania organizacjami w społeczeństwie informacyjnym*, Mfiles.pl, Kraków, s. 240 i dalsze.

³ Jedną z cech kultury innowacji jest elastyczność intelektualna i zdolność przystosowywania się do nowych warunków i wymagań procesu pracy, uważa Cz. Sikorski, 2007, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Difin, Warszawa, s. 73.

nie, traktowanie klientów wyłącznie jako dostarczycieli wartości ekonomicznej,

- konieczność systemowego zarządzania zasobami ludzkimi⁴.

W konsekwencji można więc mówić o wyłaniającym się nowym paradygmacie zarządzania ukierunkowanym na współtworzenie wartości wraz z klientami przy wykorzystaniu zasobów różnych organizacji. Takie podejście do tworzenia innowacji jest o tyle istotne, jako że dotychczasowy poziom innowacyjności podmiotów gospodarczych jest względnie niski, a aktywność kierowników i pracowników jako inspiratorów tworzenia innowacji - niewystarczająca, mimo przekonania, że osoby te mają znaczny wpływ na opracowanie pomysłów innowacji, co potwierdzają wyniki badań empirycznych przeprowadzonych na przełomie stycznia i lutego 2014 r. przez TNS Political & Social w 28 państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz w Szwajcarii i Stanach Zjednoczonych na temat *Roli pomocy publicznej w komercjalizacji innowacji*, dotyczących powszechności wprowadzania innowacji oraz obrazujących rolę różnych podmiotów, w tym kierowników i pracowników, w zakresie stymulacji opracowania pomysłów innowacji, co pośrednio obrazuje stopień zaangażowania tych osób we wdrażanie wcześniej zasygnalizowanego, nowego paradygmatu zarządzania. Badaniami kwestionariuszowymi objęto 11206 respondentów z różnych grup społecznych i demograficznych (*The role of...*, 2014: 2).

Celem publikacji jest więc przeprowadzenie analizy statystyczno-porównawczej wyników tych badań oraz dokonanie oceny wpływu kierowników i pracowników na opracowywanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach⁵.

⁴ Systemy elastycznego zarządzania zasobami ludzkimi sprzyjają szybkiemu reagowaniu na potrzeby rynku i zwiększaniu innowacyjności organizacji, dlatego menedżerowie powinni inwestować w pracowników poprzez ukierunkowane na elastyczność systemy zarządzania zasobami ludzkimi. Systemy te ułatwią organizacjom rozpoznawanie, przyswajanie, przekształcanie i wykorzystanie nowej wiedzy niezbędnej w reagowaniu na potrzeby rynku i rozwijaniu innowacyjności, S. Chang, Y. Gong, S.A. Way, L. Jia, 2013, *Flexibility-Oriented HRM Systems, Absorptive Capacity, and Market Responsiveness and Firm Innovativeness*, „Journal of Management”, No. 7, p. 1946.

⁵ Pogłębioną dyskusję pojęcia innowacji i ich klasyfikację przedstawiam w: J. Baruk, 2006, *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek w Toruniu, Toruń, s. 93-111.

1. Wpływ kierowników na opracowanie pomysłów innowacji

Każdy proces tworzenia innowacji można podzielić na określoną liczbę etapów:

- 1) pojawienie się problemu do rozwiązania (określonej potrzeby),
- 2) generowanie pomysłów jego rozwiązania,
- 3) ocena pomysłów według określonych kryteriów i wybór pomysłu najlepszego,
- 4) opracowanie koncepcji rozwiązania, ich ocena i wybór najlepszej,
- 5) przekształcenie wybranej koncepcji w projekt,
- 6) wdrożenie zaprojektowanego rozwiązania - innowacja,
- 7) komercjalizacja innowacji,
- 8) wnioski do dalszej racjonalizacji innowacji.

Istotnym etapem tego procesu jest generowanie pomysłów rozwiązania problemu. Można postawić pytanie: jakie grupy zawodowe w przedsiębiorstwie przyczyniają się do opracowania pomysłów innowacji? W publikacji analizowane są postawy dwóch grup pracowników: menedżerów i pracowników. Jak wynika z tabeli 1, respondenci badanych przedsiębiorstw uznali, że obie grupy pracowników wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Średnio w UE 87 proc. badanych uznało, że kierownicy przyczyniają się do opracowania pomysłów innowacji. Natomiast na pracowników wskazało 78% respondentów. W przekroju poszczególnych krajów członkowskich powszechność takich opinii była zróżnicowana. O tym, że kierownicy inspirują opracowanie pomysłów innowacji najczęściej wypowiedzieli się respondenci w przedsiębiorstwach:

Tabela 1

**Wpływ kierowników i pracowników na opracowanie pomysłów innowacji
w przedsiębiorstwie**

Wyszczególnienie	inspiratorzy opracowania pomysłów innowacji		Stożień wpływu:			
	Kierownicy	Pracownicy przedsiębiorstwa	kierowników		pracowników	
			duży	niewielki	duży	niewielki
W % przedsiębiorstw, które wdrożyły innowacje od stycznia 2011 r.						
Unia Europejska UE-28	87	78	62	25	42	36
Austria	88	77	69	19	47	30
Belgia	86	75	52	34	37	38
Dania	87	79	68	19	51	28
Finlandia	95	87	64	31	49	38
Francja	86	74	56	30	32	42
Grecja	88	76	76	12	46	30
Hiszpania	78	77	44	34	35	42
Holandia	84	72	58	26	39	33
Irlandia	92	82	75	17	48	34
Luksemburg	83	65	52	31	27	38
Niemcy	90	79	66	24	45	34
Portugalia	95	92	61	34	55	37
Szwecja	88	79	67	21	51	28
Wielka Brytania	92	80	72	20	46	34
Włochy	92	84	78	14	55	29
Nowe państwa członkowskie UE-13						
Bułgaria	89	76	56	33	40	36
Chorwacja	91	89	63	28	38	51
Cypr	76	86	54	22	53	33
Czechy	81	69	46	35	25	44
Estonia	93	74	78	15	32	42
Litwa	85	80	63	22	27	53
Łotwa	85	82	37	48	27	55
Malta	85	77	68	17	41	36
Polska	68	63	38	30	19	44
Rumunia	94	80	74	20	47	33
Słowacja	84	67	50	34	22	45

Słowenia	89	77	72	17	37	40
Węgry	80	59	62	18	27	32
Stany Zjednoczone	93	80	60	33	47	33

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *The role of public support in the commercialisation of innovations*, Flash Eurobarometer 394 – TNS Political & Social, May 2014, p. 38, tab. T17.

Uwaga: liczby podane w poszczególnych kolumnach nie sumują się do 100 ponieważ respondenci mieli do wyboru jeszcze inne możliwe odpowiedzi.

- 1) fińskich i portugalskich (po 95 proc. odp.), irlandzkich, brytyjskich i włoskich (po 92 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) rumuńskich (94 proc. odp.), estońskich (93 proc. odp.) i chorwackich (91 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Tego rodzaju opinie najrzadziej pojawiały się w przedsiębiorstwach:

- 1) hiszpańskich (78 proc. odp.), luksemburskich (83 proc. odp.) i holenderskich (84 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) polskich (68 proc. odp.), cypryjskich (76 proc. odp.) i węgierskich (80 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna różnica w powszechności poglądów wskazujących, że kierownicy mają wpływ na opracowanie pomysłów innowacji, wynosząca 27 p. proc., wystąpiła między Finlandią, Portugalią i Polską. Powyżej średniego wyniku dla UE uplasowały się: Austria, Finlandia, Grecja, Irlandia, Niemcy, Portugalia, Szwecja, Wielka Brytania i Włochy – wśród starych państw członkowskich. Bułgaria, Chorwacja, Estonia, Rumunia i Słowenia – wśród nowych państw członkowskich. W Polsce tylko 68 proc. respondentów wyraziło pogląd, że kierownicy wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Wynik ten plasuje Polskę na ostatnim miejscu w gronie państw członkowskich. W USA 93 proc. respondentów wskazało, że kierownicy inspirować opracowanie pomysłów innowacji. Wynik ten jest wyższy o 6 p. proc. od średniego dla UE.

Respondentów poproszono też o ocenę stopnia w jakim poszczególne podmioty wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Do oceny zaproponowano cztery możliwości: w dużym stopniu; w niewielkim stopniu; nie przyczynili się w ogóle; nie wiem. W artykule ocenie poddano wyłącznie oceny pozytywne. Jak wynika z tabeli 1, średnio w UE 62proc. odpowiadających stwierdziło, że kierownicy w dużym stopniu przyczynili się do opraco-

wania pomysłów innowacji. Co czwarty respondent uznał, że był to niewielki stopień. Na tle powszechności takich ocen w USA, średnie wyniki w UE są większe o 2 p. proc. - w przypadku dużego wpływu i mniejsze o 8 p. proc. – w przypadku niewielkiego wpływu.

W przekroju państw członkowskich powszechność poszczególnych ocen była zróżnicowana. O tym, że kierownicy w dużym stopniu przyczyniali się do opracowania pomysłów innowacji najczęściej byli przekonani respondenci w przedsiębiorstwach:

- 1) włoskich (78 proc. odp.), greckich (76 proc. odp.) i irlandzkich (75 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) estońskich (78 proc. odp.), rumuńskich (74proc. odp.) i słoweńskich (72proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa:

- 1) hiszpańskie (44 proc. odp.), belgijskie i luksemburskie (po 52proc. odp.) oraz francuskie (56 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) łotewskie (37 proc. odp.), polskie (38 proc. odp.) i czeskie (46 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna różnica w powszechności takich ocen, wynosząca 41 p. proc., pojawiła się między Włochami, Estonią i Łotwą.

Znacznie mniejszy i zróżnicowany odsetek respondentów uważał, że kierownicy w niewielkim stopniu wpływali na opracowanie pomysłów innowacji. Tego rodzaju oceny były najpowszechniejsze w przedsiębiorstwach:

- 1) belgijskich, hiszpańskich i portugalskich (po 34 proc. odp.) oraz fińskich i luksemburskich (po 31 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) łotewskich (48 proc. odp.), czeskich (35 proc. odp.) i słowackich (34 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Najrzadziej takie opinie wyrażano w przedsiębiorstwach:

- 1) greckich (12 proc. odp.), włoskich (14 proc. odp.) i irlandzkich (17 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) estońskie (15 proc. odp.), maltańskie i słoweńskie (po 17 proc. odp.) oraz węgierskich (18 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna rozpiętość w powszechności wyrażania takiej opinii, wynosząca 36 p. proc., pojawiła się między Łotwą i Grecją.

Na tle Stanów Zjednoczonych, średnie wyniki w UE wskazujące na duży wpływ kierowników na opracowanie pomysłów innowacji był wyższy o 2 p. proc. i niższy o 8 p. proc. – w przypadku oceny, że wpływ kierowników jest niewielki.

W Polsce mniej niż cztery przedsiębiorstwa na dziesięć wyrażały zdanie, że kierownicy w dużym stopniu wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Wynik ten jest mniejszy o 24 p. proc. w porównaniu do średniego w UE, plasujący nasz kraj na 27 miejscu wśród państw członkowskich. Jednocześnie w blisko trzech na dziesięć polskich przedsiębiorstwach, respondenci byli zdania, że kierownicy w niewielkim stopniu wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Powszechność takich ocen była większa od średniej dla UE o 5 p. proc., co zapewniło Polsce niezbyt chlubne, 10 miejsce wśród państw członkowskich.

2. Wpływ pracowników na opracowanie pomysłów innowacji

Drugą grupą osób traktowanych jako inspiratorów opracowania pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach stanowią pracownicy. Wyniki badań zamieszczone w tabeli 1 wskazują, że – na tle kierowników - powszechność aktywnego oddziaływania tych podmiotów na opracowywanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach była znacznie mniejsza. Średnio w UE 78% respondentów uważało, że pracownicy są inspiratorami opracowania pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach. Odsetek ten jest mniejszy o 9 p. proc. w porównaniu z grupą kierowników. Wynik ten jest niższy o 2 p. proc. w stosunku do USA. W przekroju krajów członkowskich powszechność takich ocen była zróżnicowana. Najczęściej badani wypowiedzieli je w przedsiębiorstwach:

- 1) portugalskich (92 proc.), fińskich (87 proc.) i włoskich (84 proc.) - wśród starych państw członkowskich,
- 2) chorwackich (89 proc.), cypryjskich (86 proc.) i łotewskich (82 proc.) – wśród nowych państw członkowskich.

Opinie, że pracownicy są inicjatorami opracowania pomysłów innowacji najrzadziej wyrażano w przedsiębiorstwach:

- 1) luksemburskich (65 proc.), holenderskich (72 proc.) i francuskich (74 proc.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) węgierskich (59 proc.), polskich (62 proc.) i słowackich (67 proc.) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna różnica w powszechności takich ocen, wynosząca 33 p. proc., pojawiła się między Portugalią i Węgrami.

W Polsce takich opinii było 63 proc., tj. mniej o 15 p. proc. niż średnio w UE. Dało to Polsce 27 miejsce wśród krajów członkowskich. Za Polską uplasowały się jedynie przedsiębiorstwa węgierskie. Powszechność wskazywania na pracowników jako na inspiratorów pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach, kształtującą się powyżej średniej dla UE, zanotowano w:

- 1) Danii, Finlandii, Irlandii, Niemczech, Portugalii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech – jako krajach starej UE,
- 2) Chorwacji, na Cyprze, Litwie, Łotwie i w Rumunii – jako nowych krajach UE.

Podobnie jak w przypadku kierowników, respondenci oceniali też stopień wpływu pracowników na opracowanie pomysłów innowacji. Analizie statystyczno-porównawczej poddano tylko oceny pozytywne. Średnio w UE 42 proc. badanych stwierdziło, że pracownicy w dużym stopniu wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Wynik ten jest niższy o 5 p. proc. w porównaniu z USA. Natomiast 36 proc. respondentów w UE oceniło ten wpływ jako niewielki. W porównaniu do USA wynik ten jest wyższy o 3 p. proc.

W poszczególnych krajach członkowskich powszechność opinii o dużym wpływie pracowników na opracowanie pomysłów innowacji była zróżnicowana. Najczęściej wyrażali ją respondenci w przedsiębiorstwach:

- 1) portugalskich i włoskich (po 55 proc. odp.), duńskich i szwedzkich (po 51 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) cypryjskich (53 proc. odp.), rumuńskich (47 proc. odp.) i maltańskich (41 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Na przeciwnym końcu skali znalazły się przedsiębiorstwa:

- 1) luksemburskie (27 proc. odp.), francuskie (32 proc. odp.) i hiszpańskie (35 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,
- 2) polskie (19 proc. odp.), słowackie (22 proc. odp.) i czeskie (25 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna różnica w powszechności takich ocen, wynosząca 36 p. proc., wystąpiła między Portugalią, Włochami i Polską.

Powszechność opinii, że pracownicy w dużym stopniu wpływają na opracowanie pomysłów innowacji, była najniższa w Polsce. Wyraziło ją mniej niż co piąte przedsiębiorstwo. Wynik ten był niższy od średniego dla UE o 23 p. proc., plasujący Polskę na ostatnim miejscu wśród krajów członkowskich. Powszechność opinii, że pracownicy mają duży wpływ na opracowanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach, wyższa od średniej dla UE, charakteryzowała:

- 1) Austrię, Danię, Finlandię, Grecję, Irlandię, Niemcy, Portugalię, Szwecję, Wielką Brytanię i Włochy – wśród starych państw członkowskich,
- 2) Cypr i Rumunię – wśród nowych państw członkowskich.

Powszechność opinii o niewielkim wpływie pracowników na opracowanie pomysłów innowacji była największa w przedsiębiorstwach:

- 1) francuskich i hiszpańskich (po 42 proc. odp.), belgijskich, fińskich i luksemburskich (po 38 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,

2) łotewskich (55 proc. odp.), litewskich (53 proc. odp.) i chorwackich (51 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Najrzadziej takie opinie wyrażali respondenci w przedsiębiorstwach:

1) szwedzkich oraz duńskich (po 28 proc. odp.) i włoskich (29 proc. odp.) – wśród starych państw członkowskich,

2) węgierskich (32 proc. odp.), cyprijskich i rumuńskich (po 33 proc. odp.) oraz bułgarskich (36 proc. odp.) – wśród nowych państw członkowskich.

Maksymalna rozpiętość w powszechności występowania takich ocen, wynosząca 27 p. proc., pojawia się między Łotwą a Danią i Szwecją.

W Polsce 44 proc. respondentów wyraziło opinię, że pracownicy w niewielkim stopniu wpływają na opracowanie pomysłów innowacji. Wynik ten jest wyższy od średniego dla UE o 8 p. proc., plasujący nasz kraj na niekorzystnym piątym miejscu wśród krajów członkowskich. Za Polską uplasowały się: Chorwacja, Litwa, Łotwa i Słowacja.

3. Podmioty wpływające na opracowanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach – według ich kategorii

Interesujący obraz o wpływie kierowników i pracowników na opracowanie pomysłów innowacji w przedsiębiorstwach powstaje po uwzględnieniu kategorii badanych firm. Jak wynika z tabeli 2, powszechność opinii o wpływie zarówno kierowników, jak i pracowników zwiększała się wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw mierzonej liczbą zatrudnionych z wyjątkiem firm wielkich zatrudniających 500 i więcej pracowników.

Tabela 2

Podmioty przyczyniające się do opracowania pomysłów innowacji według kategorii przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Główni aktorzy rozwijania innowacyjnych pomysłów:	
	Kierownictwo przedsiębiorstwa	Pracownicy przedsiębiorstwa
	w % przedsiębiorstw, które wprowadziły innowacje od stycznia 2011 r.	
Unia Europejska UE28	87	78
Przedsiębiorstwa według wielkości:		
- mikroprzedsiębiorstwa 1-9 pracowników	85	74
- małe 10-49 pracowników	90	84
- średnie 50-249 pracowników	93	91

- duże 250-499 pracowników	97	95
- wielkie 500 i więcej pracowników	92	94
Przynależność sektorowa przedsiębiorstw:		
- produkcja	90	81
- handel detaliczny	85	77
- usługi	89	80
- przemysł	83	71
Przedsiębiorstwa według obrotów osiągniętych w 2013 r.		
- poniżej 100 tys. euro	80	70
- od 100 tys. do 500 tys. euro	86	75
- ponad 500 tys. do 2 mln euro	88	80
- ponad 2 do 10 mln euro	90	84
- ponad 10 do 50 mln euro	90	86
- ponad 50 mln euro	92	89
Przedsiębiorstwa według konkurencji na głównym rynku:		
- słaba	86	74
- silna	87	79

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *The role of public support in the commercialisation of innovations*, Flash Eurobarometer 394 – TNS Political & Social, May 2014, p. 40.

O ile w mikroprzedsiębiorstwach 85 proc. respondentów uważało, że kierownicy przyczyniają się do opracowania pomysłów innowacji to w przedsiębiorstwach dużych odsetek ten wzrósł do 97 proc., by obniżyć się do 92 proc. - w przypadku przedsiębiorstw wielkich. Podobne tendencje zanotowano w odniesieniu do pracowników, których wpływ na opracowanie pomysłów innowacji wzrastał wraz ze wzrostem wielkości firm od 74 proc. odpowiedzi - w mikroprzedsiębiorstwach do 95% odpowiedzi – w firmach dużych. W przypadku przedsiębiorstw największych powszechność takich odpowiedzi zmniejszyła się o 1 p. proc.

Generalnie we wszystkich przedsiębiorstwach powszechniejsze były opinie, że kierownicy wpływają na opracowanie pomysłów innowacji niż pracownicy z wyjątkiem firm wielkich. Największe różnice w powszechności takich ocen dotyczyły mikroprzedsiębiorstw (różnica 11 p. proc.) przedsiębiorstw małych (różnica 6 p. proc.).

Analiza powszechności odpowiedzi wskazujących na kierowników jako osoby przyczyniające się do opracowania pomysłów innowacji, dokonana ze względu na przynależność sektorową badanych przedsiębiorstw, wska-

zuje, że taka opinia była najbardziej powszechna w firmach produkcyjnych, w przeciwieństwie do firm przemysłowych. W tym przekroju przedsiębiorstw nieco rzadziej wskazywano pracowników jako osoby przyczyniające się do opracowania pomysłów innowacji. Takie opinie były najpowszechniejsze w sektorze produkcji, najrzadsze w sektorze przemysłowym. Zróżnicowana była też powszechność odpowiedzi wskazujących na określone podmioty przyczyniające się do opracowania pomysłów innowacji zależnie od obrotów osiągniętych przez badane przedsiębiorstwa. Generalnie powszechność wskazywania zarówno kierowników, jak i pracowników jako podmiotów przyczyniających się do opracowania pomysłów innowacji wzrastała wraz ze wzrostem osiągniętych obrotów. W przypadku kierowników - od 80 proc. w przedsiębiorstwach o najniższych obrotach do 92 proc. - w przypadku przedsiębiorstw o obrotach przekraczających 50 mln euro. Nieco mniejszy odsetek respondentów wskazywał pracowników jako inspiratorów opracowania pomysłów innowacji. W przypadku przedsiębiorstw osiągających obroty poniżej 100 tys. euro, takich opinii było 70 proc.. Odsetek ten wzrastał wraz ze wzrostem obrotów przedsiębiorstw aż do 89 proc. - w przypadku firm o obrotach największych.

Zmienna była też powszechność opinii wskazujących na określone podmioty przyczyniające się do opracowania pomysłów innowacji zależnie od stopnia konkurencji na rynku. W przedsiębiorstwach działających w warunkach słabej konkurencji nieznacznie mniej (o 1 p. proc.) respondentów wskazywało kierowników jako osoby przyczyniające się do opracowania pomysłów innowacji. Podobne tendencje wystąpiły przy wskazywaniu pracowników jako inicjatorów powstawania pomysłów innowacji. W przedsiębiorstwach działających w warunkach słabej konkurencji takich ocen było 74 proc., natomiast w przedsiębiorstwach funkcjonujących w warunkach silnej konkurencji odsetek takich odpowiedzi wzrósł do 79 proc.. Można więc sądzić, że wzrost konkurencji rynkowej skłania zarówno kierowników, jak i pracowników do większej aktywności w kreowaniu innowacji.

Zakończenie

Zarządzanie współczesnymi organizacjami staje się coraz bardziej złożonym procesem wymagającym uwzględniania znacznie większej liczby czynników wewnętrznych i zewnętrznych wpływających na ten proces. Z punktu widzenia treści niniejszej publikacji, jednym z najważniejszych czynników jest zrozumienie przez kierowników zmian zachodzących w otaczającej nas rzeczywistości, a które wpływają na wybór koncepcji zarządzania organizacjami, na sposób pracy i życia ludzi. Zmiany te są konse-

kwencją rewolucji zachodzących w świecie, takich jak: rolnicza, przemysłowa i informacyjna, a ostatnio - rewolucja innowacji, inspirowana kilkoma mega trendami zmieniającymi świat, biznesowe środowisko i ekosystem pracy ludzi.

Do najważniejszych mega trendów można zaliczyć: globalizację, postęp technologiczny, zmiany demograficzne, zmieniającą się strukturę przemysłu, pojawienie się na globalnym rynku tzw. gospodarek wschodzących i ich wpływ na kształtowanie się nowego ładu gospodarczego świata. W konsekwencji otoczenie biznesu ulega zasadniczym zmianom. Dlatego konkurencyjne strategie organizacji muszą zmieniać się pod wpływem nowych sił kształtujących nowe reguły gry. Do takich sił należą (Lee, Olson, Trimi 2012: 820-822):

- 1) względnie krótki okres życia przewagi konkurencyjnej,
- 2) skracanie się cyklu życia produktów,
- 3) przenoszenie biznesów do regionów o niskich kosztach działalności,
- 4) wzmacnianie się nowych globalnych firm w gospodarkach wschodzących,
- 5) konkurencyjna przewaga i innowacje wartości⁶,
- 6) nowe wartości klientów,
- 7) efekt nagłego i szybko rozwijającego się wzrostu poczucia wartości, określonych potrzeb wśród dużej liczby ludzi i udziału w ich zaspokajaniu⁷.

W konsekwencji funkcje zarządcze oraz role spełniane przez kierowników ulegają przewartościowaniu, zwłaszcza w sytuacji zmian inspirowanych rewolucją innowacji, skłaniających organizacje do przechodzenia od tworzenia innowacji zamkniętych do ich współtworzenia wspólnie z indywidualnymi klientami⁸. Zmieniają się też wymagania odnośnie zarządzania rozwojem kapitału ludzkiego jako zasobu strategicznego organizacji. Konieczne jest kreowanie „pracowników wiedzy” (pracownicy to nie tylko personel) w myśl zasady: „umysł to nie mięśnie” (Wawrzyniak 2002: 37-39).

⁶ Pojęcie innowacji odnosi się do tworzenia nowej wartości dla przedsiębiorstwa, jego interesariuszy i klientów, stwierdzają A.A. Ferraresi, C.O. Quandt, S.A. dos Santos, J.R. Frega, 2012, *Knowledge management and strategic orientation: Leveraging innovativeness and performance*, „Journal of Knowledge Management”, No. 5, p. 690.

⁷ Na konieczność metodycznego identyfikowania potrzeb zwraca uwagę A. Baruk, 2012, *Marketing dla inżynierów*, PWE, Warszawa, s. 166 i dalsze.

⁸ Zdolność organizacji do uzyskania czasowego dostosowania (zgodności, harmonii) jest funkcją liczby innowacji wcześniej wprowadzonych w podobny sposób stwierdzają S.F. Turner, W. Mitchell, R.A. Bettis, 2013, *Strategic Momentum: How Experience Shapes Temporal Consistency of Ongoing Innovation*, „Journal of Management”, No. 7, p. 1856.

Jak wynika z przytoczonych wyników badań rola kierowników jako inspiratorów opracowywania pomysłów innowacji jest duża, aczkolwiek powszechność jej dostrzegania jest zróżnicowana w poszczególnych państwach członkowskich UE. Powszechność wpływania kierowników na opracowanie pomysłów innowacji była największa w Finlandii, Portugalii i w Rumunii, jednak stopień tego wpływu, poza Rumunią, nie był duży. Opinia respondentów o dużym wpływie kierowników na opracowanie pomysłów innowacji była najpowszechniejsza we Włoszech i w Estonii, a więc w krajach zajmujących przodujące miejsca po względem oceny powszechności opinii, że kierownicy w ogóle wpływają na powstawanie pomysłów innowacji. Należy zwrócić uwagę na znaczny odsetek respondentów akcentujących niewielki wpływ kierowników na opracowanie innowacji. Szczególnie dotyczy to Łotwy, Czech, Belgii, Hiszpanii, Portugalii i Słowacji. Generalny wniosek jest taki: kierownicy mają wpływ na opracowanie pomysłów innowacji, ale w praktyce ten wpływ nie zawsze jest dostatecznie silny.

Respondenci docenili też rolę pracowników jako inspiratorów opracowania pomysłów innowacji. Jednak powszechność takich ocen była nieco niższa niż w przypadku kierowników. Pod względem powszechności takich ocen przodowały przedsiębiorstwa portugalskie, chorwackie, fińskie i cypryjskie. Jednocześnie w Portugalii zanotowano najwięcej opinii o dużym wpływie pracowników na opracowanie pomysłów innowacji. Podobne tendencje miały miejsce na Cyprze. Zastanawiająca jest względnie duża powszechność ocen, że pracownicy mają niewielki wpływ na opracowanie pomysłów innowacji, przekraczająca 50 proc. badanych, występująca na Łotwie, Litwie i w Chorwacji.

Należy podkreślić, że powszechność ocen stwierdzających, że zarówno kierownicy, jak i pracownicy przyczyniają się do opracowania pomysłów innowacji wzrastała wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw, a także wraz ze wzrostem osiąganych obrotów. Można więc sądzić, że w przedsiębiorstwach dużych i osiągających największe obroty znajduje się większe zrozumienie związku innowacji z ekonomiką organizacji.

Na tle państw członkowskich UE, polskie przedsiębiorstwa wyróżniały się względnie niską powszechnością opinii, że kierownicy i pracownicy wpływają na opracowanie pomysłów innowacji, a także, że stopień tego wpływu jest duży, co w konsekwencji przekłada się na względnie niski poziom innowacyjności polskich przedsiębiorstw. Można zaryzykować stwierdzenie, że rewolucja innowacji w Polsce jeszcze nie nadeszła i nie znajduje ona odzwierciedlenia w procesach informacyjno-decyzyjnych na wszystkich szczeblach zarządzania: krajowym, regionalnym, lokalnym. Wejście do tej

fazy wymaga metodycznego kształtowania kultury innowacji, zmian mentalnych, uświadomienia sobie, że innowacje stanowią podstawowy instrument rozwoju, wzrostu konkurencyjności, tworzenia wartości dla klienta. Następnym warunkiem jest stworzenie systemowych warunków politycznych, technicznych, finansowych, organizacyjnych i społecznych sprzyjających tworzeniu innowacji i ich wdrażaniu.

Bibliografia:

1. Baruk A., 2012, *Marketing dla inżynierów*, PWE, Warszawa.
2. Baruk J., 2014, *Wspomaganie działalności innowacyjnej wiedzą* [w:] A. Stabryła, T. Małkus (red.), *Strategie zarządzania organizacjami w społeczeństwie informacyjnym*, Mfiles.pl, Kraków.
3. Baruk J., 2006, *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek w Toruniu, Toruń.
4. Chang S., Gong Y., Way S.A., Jia L., 2013, *Flexibility-Oriented HRM Systems, Absorptive Capacity, and Market Responsiveness and Firm Innovativeness*, „Journal of Management”, No. 7.
5. Ferraresi A.A., Quandt C.O., dos Santos S.A., Frega J.R., 2012, *Knowledge management and strategic orientation: Leveraging innovativeness and performance*, “Journal of Knowledge Management”, No. 5.
6. Lee S.M., Olson D.L., Trimi S., 2012, *Co-innovation: convergenomics, collaboration, and co-creation for organizational values*, “Management Decision”, No. 5.
7. Prahalad C.K., Ramaswamy V., 2005, *Przyszłość konkurencji*, PWE, Warszawa.
8. Prahalad C.K., Krishnan M.S., 2010, *Nowa era innowacji*, PWN, Warszawa.
9. *The role of public support in the commercialization of innovations*, Flash Eurobarometer 394 – TNS Political & Social, May 2014.
10. Schippers M.C., West M.A., Dawson J.F., 2012, *Team Reflexivity and Innovation: The Moderating Role of Team Context*, „Journal of Management”, No. 4.
11. Sikorski Cz., 2007, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Difin, Warszawa.
12. Turner S.F., Mitchell W., Bettis R.A., 2013, *Strategic Momentum: How Experience Shapes Temporal Consistency of Ongoing Innovation*, „Journal of Management”, No. 7.

13. Wawrzyniak B., 2002, *Budowanie przedsiębiorstwa opartego na wiedzy. O niektórych dylematach transformacji* [w:] A. Ludwicyński (red.), *Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

The Influence of Managers and Employees on Creating of Ideas of Innovations in Enterprises

Summary

In the publication, the author discusses the theoretical and empirical aspects of supporting of innovation activity by managers and employees as the inspirers of the development of ideas of innovations in enterprises. In the last decade more and more frequently authors have been writing about the innovation revolution that have become the essential factor in the development of any organization and increase its competitiveness. That condition requires a new approach to managing, including the innovation management and management by innovation. The abilities of fulfilling new roles is required from managers. One of them is the ability not only to the system inspiring employees to perform routine tasks, but also to deepen their knowledge and convert it into value materialized in innovation. In this publication statistical-comparative analysis of empirical research conducted in enterprises operating in the Member States of the European Union on the impact of managers and employees on creating ideas of innovations in enterprises is made. According to the respondents, managers and employees contribute to the development of ideas of innovations, but the commonness of such evaluations varies between the Member States of the European Union.

Key words: enterprise, innovation, manager, management, organization, knowledge.

Agnieszka Polanowska

Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości

z siedzibą w Wałbrzychu

Wydział Zarządzania i Administracji

Katedra Zarządzania

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

Kompetencje menedżerów w ujęciu teorii i badań empirycznych

Abstrakt

Kompetencje menedżerów są we współczesnych czasach nieodzownym elementem zasobów ludzkich. Ich obecny poziom wpływa na efektywność i rzetelność wykonywanej pracy, relacje interpersonalne oraz przyszłościowe decyzje dotyczące rozwoju zawodowego. Artykuł zawiera teoretyczne i praktyczne rozpoznanie kompetencji menedżerów. Przywołano klasyczne i współczesne znaczenia terminologiczne, a także zróżnicowane klasyfikacje kompetencji oraz odniesiono się do związanych z nimi dylematów. Następnie zaprezentowano wyniki badań empirycznych. Dotyczyły one diagnozy i oceny stanu kompetencji menedżerów w badanych przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe, wiedza, umiejętności, menedżer.

Wstęp

We współczesnych czasach kompetencje i ich permanentny rozwój poddawane są licznym eksploracjom naukowym, które tworzą cyklicznie aktualizowane źródło wiedzy, przeznaczone zwłaszcza dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi. Celem artykułu jest rozpoznanie terminologiczne kluczowych teorii oraz prezentacja stanu kompetencji menedżerów, jaki występuje w analizowanych przedsiębiorstwach. Czym są kompetencje w ujęciu klasycznym? W jaki sposób współcześnie się je identyfikuje i klasyfikuje? Na czym polegają tzw. dylematy kompetencyjne? Jaka jest diagnoza i ocena stanu kompetencji menedżerów w badanych przedsiębiorstwach? Pytania te odnoszą się do głównych kwestii zawartych w publikacji. W niniejszym artykule kompetencje rozpatrywane są na dwóch poziomach. Pierwszy zawiera się w analizie teorii, drugi ma podłoże badawcze, ujęte w syntetycznej prezentacji i ocenie kompetencji menedżerów w firmach strefowych wybranego sektora działalności gospodarczej.

1. Istota i klasyfikacje kompetencji zawodowych, dylematy kompetencyjne

Efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych zależy nie tylko od zaangażowania menedżerów, lecz przede wszystkim od rodzaju i poziomu ich kompetencji. Współczesna rzeczywistość niejednokrotnie dowodzi, że stanowią one duży potencjał, jakim może dysponować przedsiębiorstwo i od którego uzależnione jest jego dalsze funkcjonowanie na rynku gospodarczym. (...) *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). Z kolei (...) *kompetentni kierownicy to ci, którzy w odpowiedni sposób potrafią wpływać na innych, by wywiązali się ze swoich obowiązków* (Watson 2001: 236).

Współcześnie kompetencje utożsamiane są z wiedzą, umiejętnościami, zdolnościami, cechami osobowościowymi, a nawet zainteresowaniami. Jednak historyczny kontekst tego terminu sięga wielu kluczowych teorii. Wśród klasycznych poglądów można wskazać ten, gdzie po raz pierwszy na główny plan wysunięto koncepcję kompetencji. Wówczas R. White wyróżnił ludzką cechę, którą określił jako kompetencję (White 1959: 279 - 333). Również P. A. McLagan stworzyła interpretację terminu kompetencje, określając je jako obszar wiedzy i umiejętności, jaki ma arbitralne znaczenie dla osiągnięcia kluczowych wyników. Jednocześnie autorka zauważyła, że możliwości ludzi mogą się wyrażać poprzez złożone, nieskończone schematy zachowań zawodowych (McLagan 1989: 77). W literaturze przedmiotu terminem kompetencje zaczęto posługiwać się na początku lat osiemdziesiątych. Kluczowe cechy efektywnych menedżerów określano wówczas jako (...) *różnicę poziomu między średnim, a najlepszym wykonawcą, a także potencjał istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy, w ramach parametrów otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki* (Boyatzis 1982: 94). W późniejszych latach uznano, że jest to zespół wiedzy, umiejętności, cech osobowości i postaw, co także współcześnie podziela wielu autorów. Przykładowo kompetencje interpretowane są jako (...) *cechy danej osoby, które wykorzystuje ona w sposób odpowiedni i konsekwentny, w celu osiągnięcia oczekiwanych wyników. Do cech tych zalicza się wiedzę, umiejętności, pewne aspekty postrzegania samego siebie, zachowania społeczne, schematy myślowe, odczuwania oraz postępowania* (Dubois, Rothwell 2008: 3). W innej definicji kompetencje stanowią zestaw wiedzy, umiejętności, predyspozycji osobowościowych, doświadczenia oraz postaw i zachowań, na-

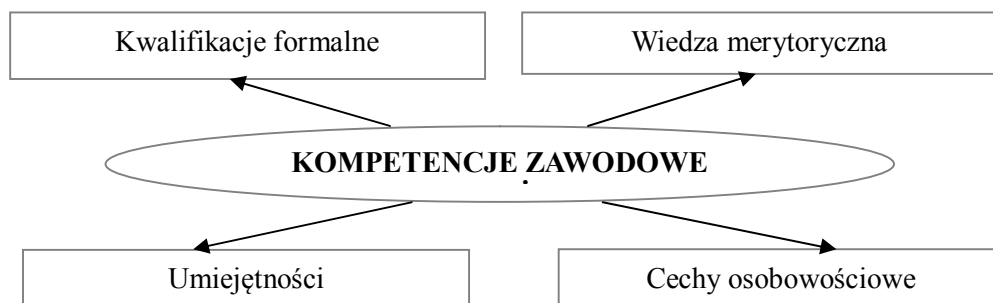
kierowanych na sprawne wykonywanie zadań w ciągle zmieniających się sytuacjach zawodowych (Walkowiak 2004: 20). W dzisiejszych czasach priorytetowy wpływ na życie zawodowe mają kompetencje społeczne, które wspomagają budowanie poprawnych relacji interpersonalnych. Jako tzw. „miękkie” kompetencje pozwalają uzyskiwać „twarde” rezultaty, a także stanowią kluczowy element portfolio kompetencji menedżera. Wysokie kompetencje społeczne potrzebne są każdemu, kto nie chce egzystować sam dla siebie, lecz pragnie działać w interakcjach z innymi ludźmi.

W teorii oraz praktyce spotyka się wiele zróżnicowanych klasyfikacji kompetencji, co wynika z interdyscyplinarności tego terminu. Najczęściej są one dzielone na kompetencje bazowe, stanowiące dyspozycje dla pozostałych kompetencji (np. kompetencje poznawcze, społeczne, osobiste) oraz kompetencje wykonawcze, związane bezpośrednio z realizowanymi w firmie działaniami np. kompetencje biznesowe (Filipowicz 2004: 36 – 37). Dychotomiczny podział wyróżnia kompetencje psychologiczne, związane ze sferą intrapsychicznego funkcjonowania jednostki, ale także korespondujące ze sferą interpersonalną (np. stopień samoświadomości) oraz społeczne, dotyczące posiadanej wiedzy, umiejętności, postaw, nastawień motywacyjnych, które mają swoje odniesienie w kontaktach międzyludzkich (Konarski 2008: 9). W ramach kolejnej segmentacji można wymienić kompetencje kluczowe oraz kompetencje specyficzne dla danego stanowiska pracy w przedsiębiorstwie. Pierwsze z nich są wspólne dla wszystkich pracowników firmy i mają zapewnić budowanie spójnej kultury organizacyjnej, która umożliwi porównywanie ogółu pracowników. Natomiast druga grupa kompetencji jest bezpośrednio związana z wykonywanym zawodem (np. produkcja, sprzedaż, zaopatrzenie, finanse).

Kompetencje zawodowe menedżera tworzą zbiór komponentów, dzięki którym można skonstruować ogólny model ich ujęcia, mający zastosowanie jako wzorzec dla bieżących i perspektywicznych potrzeb współczesnego przedsiębiorstwa (rysunek 1).

Rysunek 1

Model ogólnego ujęcia kompetencji zawodowych menedżera



Źródło: opracowanie własne.

Model kompetencji zawodowych zawiera cztery kluczowe elementy: kwalifikacje formalne, wiedzę merytoryczną, umiejętności oraz cechy osobowościowe. Kwalifikacje formalne stanowią zestaw złożony z wykształcenia, doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych. Pierwsze z nich można rozpoznać w zależności od jego poziomu, kierunku i specjalności, drugie jako zbiór stażu i praktyki zawodowej. Z kolei trzecie dotyczy stopnia biegłości danego języka obcego.

Wiedza stanowi uniwersalny czynnik tworzenia bogactwa i rozwoju firmy, który przyczynia się do podejmowania decyzji, a następnie realizacji działań. Przykładowo jej zakres może oscylować w obszarze produkcji, sprzedaży, technologii, informatyki, finansów, marketingu itp. Z wiedzą ściśle korespondują umiejętności, bez których posiadania i właściwego wykorzystania, praca zawodowa byłaby niemożliwa. Wyróżnia się w tej kategorii m.in.: umiejętności pracy zespołowej, umiejętności interpersonalne, umiejętności osobiste, umiejętności motywacyjne, umiejętności rozwiązywania konfliktów, umiejętności strategiczne i analityczne. Rosnące wymagania zawodowe, chęć osiągnięcia osobistego sukcesu, ukazują także ważną rolę cech osobowościowych menedżera w jego codziennej pracy. W terminologii, kompetencje nadal budzą wiele kontrowersji, zwłaszcza w kwestii umiejętności, zdolności czy też kwalifikacji. Pojęcia te nadal są utożsamiane z kompetencjami, a często niesłusznie używane zamiennie. Zarówno kwalifikacje, jak i kompetencje związane są z teorią kapitału ludzkiego, gdyż kwalifikacje to ogólny kapitał, czyli nakłady materialne i niematerialne, potrzebne na jego wytworzenie, natomiast kompetencje kreują warunki przekształcania kwalifikacji w kapitał specyficzny, swoiste połączenie cech osobowych z zadania-

mi, stwarzane szanse indywidualnego rozwoju podczas wykonywania pracy. Z tego względu kwalifikacje, ich struktura wynikają z powyższych nakładów, a kompetencje są odzwierciedleniem ich wykorzystania, czyli efektami zastosowania dostępnych nakładów (Orczyk 2009: 30).

Inaczej wyglądają zależności w relacji: kompetencje a umiejętności. Filar kompetencji pracownika stanowią bowiem jego umiejętności, które rozumiane są jako (...) *stała zdolność osiągnięcia określonych efektów, w sposób skuteczny i sprawny, czyli zdolność praktycznego wykorzystania profesjonalnej wiedzy, w celu uzyskania pożądaných wyników w konkretnej sytuacji* (Penc 2007: 150). Stąd też ogólnie można uznać, iż (...) *umiejętność jest tym, czego się naucza i co zwiększa swoją wartość po okresie nauczania* (Rakowska, Sitko – Lulek 2000: 10). Wyraźnie widać, że umiejętność jest terminem węższym, który jednocześnie stanowi kluczowy składnik kompetencji.

Kolejną kontrowersyjną kwestią jest budowa zestawów kompetencji zawodowych. Nie można przecież stworzyć jednego uniwersalnego szablonu, ponieważ różny jest charakter pracy poszczególnych osób, zróżnicowane są też potrzeby przedsiębiorstwa. Pewne kompetencje mogą być wspólne dla wszystkich stanowisk pracy, jednak wymagają one uzupełnienia o kolejny tzw. „wachlarz kompetencji”, który w efekcie zapewni optymalny profil kompetencyjny. Wśród wielu klasycznych i współczesnych teorii wskazano jedną skumulowaną interpretację, gdzie kompetencje zawodowe rozumiane są jako ogół komponentów tj.: kwalifikacje formalne, wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe. Poszczególne elementy kompetencji zostały poddane szczegółowej analizie i ocenie na podstawie danych, uzyskanych z badań empirycznych przedsiębiorstw wybranej strefy ekonomicznej.

2. Syntetyczna prezentacja i ocena kompetencji menedżerów w badanych przedsiębiorstwach

Współczesna sytuacja gospodarcza stawia duże wyzwania przed przedsiębiorstwami,

a zarazem zarządzającymi nimi osobami. Fakt ten odnosi się także do inwestorów strefowych. Wybrana do analizy strefa ekonomiczna obecnie skupia na swoim terytorium kilkadziesiąt firm zróżnicowanych branżowo, z których około 29 proc. stanowią instytucje należące do sektora motoryzacyjnego. To właśnie w nich przeprowadzono badania empiryczne na grupie menedżerów wszystkich szczebli zarządzania. Łącznie otrzymano 165 wypełnionych kwestionariuszy. Stan kompetencji menedżerów z praktycznego punktu widzenia analizowano w oparciu o wiedzę, umiejętności oraz kwalifikacje formalne (wykształcenie, doświadczenie zawodowe, znajomość języków obcych).

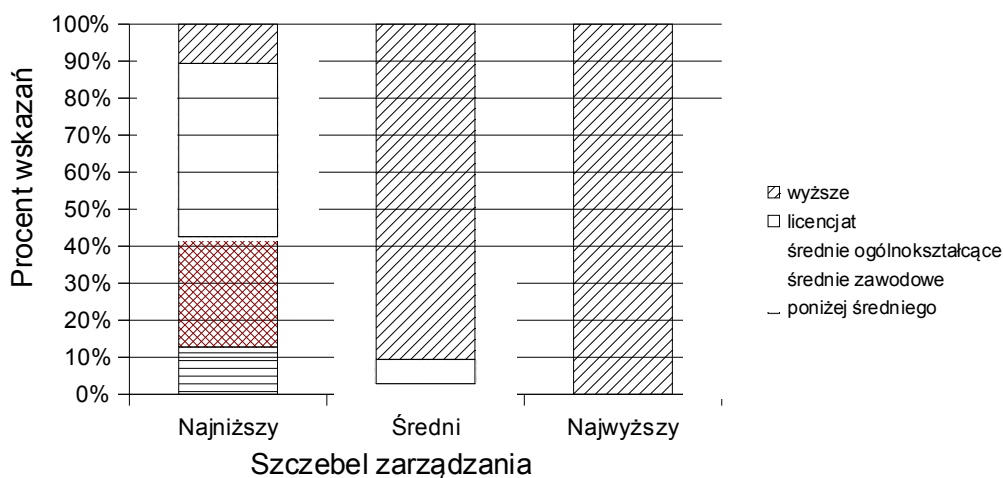
Punktem wyjściowym do analizy i diagnozy stanu kompetencji menedżerów była wstępna opinia na temat posiadanych kompetencji, zawarta w pytaniu: *Jak menedżer obecnie ocenia siebie pod względem kompetencyjnym?* Ogółem 30 proc. respondentów (tj. 49 wskazań) uważa siebie za osobę „w pełni kompetentną”, posiadającą wiedzę fachową i dysponującą umiejętnościami, które są wystarczające w zakresie wprowadzania innowacyjności w firmie. Z kolei większościowa grupa badanych 57 proc. (94 wskazania) określiła własną osobę jako „kompetentną”, posiadającą wiedzę i umiejętności wystarczające na obecnie zajmowanym stanowisku. Można zauważyć, iż u tych osób nie ma syndromu podwyższania własnych kwalifikacji lub jest on niewielki. Taka potrzeba może się jednak pojawiać u 13 proc. menedżerów (22 wskazania), którzy uważają się za pracowników „częściowo kompetentnych”, bowiem widzą pewne luki kompetencyjne. Żadna z osób nie uznała siebie za „niekompetentną” w stosunku do wymagań organizacyjnych. Po uzyskaniu wstępnej opinii na temat stanu kompetencji, ukierunkowano się na przeprowadzenie szczegółowej analizy sytuacji typu „jak jest”. Badano kolejno: kwalifikacje formalne (wykształcenie, doświadczenie, znajomość języków obcych) oraz wiedzę i umiejętności, którymi obecnie dysponują menedżerowie.

Pierwszym rozpatrywanym składnikiem kwalifikacji formalnych było wykształcenie. W celu jego zdiagnozowania, badano kolejno poziom, profil i specjalność¹. Największą grupę stanowiły osoby z wyższym wykształceniem, których liczebność stanowiła 113 menedżerów (tj. 68,48 proc. ogółu respondentów). Świadczyć to może o tym, że posiadanie wykształcenia wyższego przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze jest prawie warunkiem koniecznym do pełnienia funkcji menedżera. Zdecydowanie niżej kształtowali się pracownicy z tzw. niepełnym wykształceniem – licencjat (29 osób, tj. 17,6 proc.), kolejno średnim ogólnokształcącym (16 osób, tj. 9,7 proc.) oraz średnim zawodowym (7 osób, tj. 4,2 proc.). Rozkład poziomu wykształcenia na poszczególnych szczeblach zarządzania przedstawiono graficznie (rysunek 2). Liczebność menedżerów na szczeblach kształtowała się następująco: najwyższy – 12, średni – 106, najniższy – 47 respondentów.

1 Respondenci określali spośród możliwych odpowiedzi kolejno: poziom wykształcenia jako: poniżej średniego, średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, licencjat, wyższe; profil wykształcenia jako: prawnicze, humanistyczne, ekonomiczne, techniczne, inne – określone przez respondentów; specjalność jako: kursy zawodowe, zdobyte certyfikaty, inne – określone przez respondentów.

Rysunek 2

Wykształcenie menedżerów według szczebla zarządzania



Źródło: badania własne.

Po rozpoznaniu poziomu wykształcenia określano także jego profil, gdzie przeważał techniczny (56,7 proc.), kolejno ekonomiczny (29,9 proc.), humanistyczny (5,9 proc.), prawniczy (1,4 proc.). Pozostali menedżerowie (5,9 proc.) uzupełnili dodatkową pozycję „inne”, w której wskazali profil fizyczny. Z wykształceniem ściśle koresponduje specjalność, która jest uzupełniana także poprzez uczestnictwo w innych formach kształcenia. Stąd respondenci określili również ukończone kursy zawodowe, zdobyte certyfikaty, wymieniając: kurs „Plant Manager”, wózki widłowe, suwnice, termowizja, Dozór E1-2-3, Auditor wewnętrzny ISO 9001, 14001, ISO/TS 16949, Auditor wewnętrzny według wymagań VDA 6.1 i VDA 6.3, studia podyplomowe: Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Zarządzanie Jakością, Rachunkowość i Podatki, Metrologia.

We współczesnych czasach kluczową kompetencją menedżerów jest znajomość języków obcych. Ponad 63 proc. badanych wykazała się znajomością więcej niż jednego języka obcego. Dominował język niemiecki, co wynikało z przewagi przedsiębiorstw o niemieckim kapitale wśród pozostałych zagranicznych firm objętych badaniem. W dalszej kolejności znalazł się język angielski (24 proc.), język francuski (8 proc.) i język rosyjski (5 proc.). Zaznaczyć należy, iż firmy objęte badaniem – jako przedsiębiorstwa zagraniczne działające na terenie polskim, w swoich szeregach zatrudniają wielu obcokrajowców (13 proc. ogółu badanych), dla których język polski określa-

ny jest jako język obcy. Wszystkie osoby z tej grupy potwierdziły jego bardzo dobrą znajomość.

W analizie szczegółowej dokonano rozpoznania znajomości języków obcych ze względu na płeć i szczebel zarządzania menedżerów (tabela 1). Określono również częstotliwość zastosowania języków obcych w codziennej pracy zawodowej. Zbadano stopień biegłości posiadanych umiejętności językowych w czterech obszarach zręcznościowych, takich jak mowa czytanie, pisanie, business.

Tabela 1
Struktura znajomości języków obcych ze względu na płeć i szczebel zarządzania

Wyszczególnienie		NIEMIECKI		ANGIELSKI		FRANCUSKI		ROSYJSKI		POLSKI	
		ilość wskazań	poziom znajomości języka (średnia)	ilość wskazań	poziom znajomości języka (średnia)	ilość wskazań	poziom znajomości języka (średnia)	ilość wskazań	poziom znajomości języka (średnia)	ilość wskazań	poziom znajomości języka (średnia)
najniższy	kobiety	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
	mężczyźni	35	2,8	20	3,74	0	0	0	0	11	2,07
średni	kobiety	30	3,33	28	3,55	3	5	1	3,25	0	0
	mężczyźni	70	3,13	66	3,43	3	3	4	4	6	2,38
najwyższy	kobiety	4	2,38	2	1,75	2	2,5	2	1,75	3	3
	mężczyźni	5	3,65	5	1,5	0	0	0	0	0	0

Źródło: badania własne

Z uzyskanych danych wynika, iż językiem niemieckim dysponuje 144 menedżerów, angielskim 121, francuskim 8, rosyjskim 7, a polskim - pojmowanym jako obcym 21 badanych. Najwyższy poziom znajomości języków obcych wystąpił wśród osób na średnim szczeblu zarządzania. Na porównywalnym poziomie kształtował się on u kobiet i mężczyzn².

Posiadane teoretyczne umiejętności językowe warto było odnieść do praktycznych potrzeb przedsiębiorstw. Analizowano zatem częstotliwość wykorzystania znajomości języków obcych uwagi na charakter wykonywanej pracy (rysunek 3).

2 Poziom dysponowania językami obcymi określono na podstawie wskaźnika średniej poszczególnych stopni ujętych w skali znajomości (1 - 5) jako: 1 – podstawowa, 2 – słaba, 3 – średnia, 4 – dobra, 5 – biegła).

Rysunek 3

Częstotliwość wykorzystania języków obcych według szczebla zarządzania

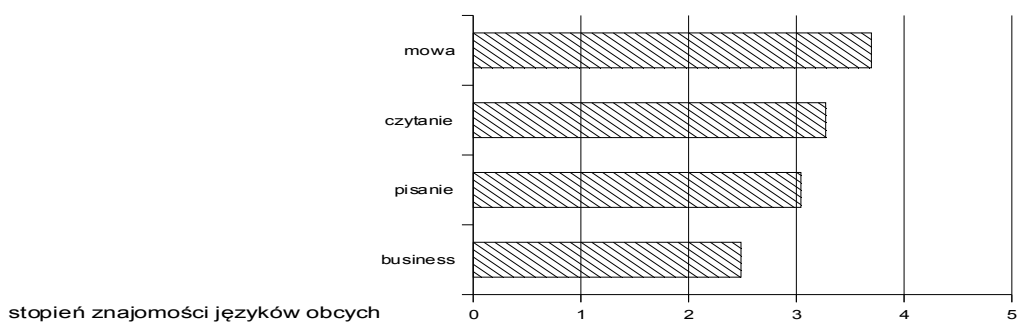


Źródło: badania własne.

Menedżerowie wszystkich trzech szczebli deklarowali, iż zawsze lub bardzo często korzystają w codziennej pracy z języka obcego, co wyrażone zostało w wysokiej ilości wskazań. Rzadkie wykorzystywanie języka obcego określiło niewielu respondentów, bowiem na najwyższym szczeblu były to 2 osoby (tj. 16,7 proc. w relacji do wszystkich menedżerów tego szczebla) i na najniższym także 2 osoby (tj. 4,2 proc. w stosunku do ogółu pracowników najniższego szczebla). Wśród szacowanych rezultatów nie odnotowano określeń typu: „bardzo rzadko” i „nigdy”. Menedżerowie dysponują językami obcymi w różnych obszarach ich zastosowania, dlatego biegłość posługiwania się nimi odniesiono do mowy, czytania, pisania i businessu (rysunek 4).

Rysunek 4

Stopień znajomości języków obcych w czterech obszarach zręcznościowych



Źródło: badania własne.

Wśród kategorii zręcznościowych za najwyższą uznano mowę, gdzie przeciętną ocen oszacowano na poziomie 3,7³. Niewiele niżej kształtowało się czytanie (3,3), a następnie pisanie (3,0). Najniżej określono stopień znajomości businessu, definiowany jako słaby. Przyczyną takiego stanu mogą być trudności w opanowaniu słownictwa branży specjalistycznej. Natomiast wyższe noty pozostałych elementów języka mogą wynikać z obowiązku bieżących rozmów otoczeniem bliskim i dalszym, w tym także ważnym dla biznesu prowadzeniem negocjacji z kontrahentami.

Doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym stanowiło ostatni element, jaki był analizowany w ramach kwalifikacji formalnych. Wszystkich respondentów zakwalifikowano do jednej z czterech grup⁴. Największy udział zbiorowości menedżerów należał do przedziału [6 – 10 lat], natomiast najmniejsza liczebność dotyczyła osób ze stażem pracy na stanowisku kierowniczym poniżej 3 lat. Warto wskazać, że aż 65 respondentów ma więcej niż 15 podwładnych, a niektórzy są zwierzchnikami dla 200 lub 300 pracowników. Zazwyczaj są to dyrektorzy dużych firm.

W dalszej kolejności analizowano posiadaną wiedzę i umiejętności (tabela 2). Najwyżej oceniono wiedzę dotyczącą zarządzania produkcją (średnia 3,2)⁵ oraz techniczną (średnia 3,1). W drugiej grupie kompetencji dominowały umiejętności pracy zespołowej (średnia 3,5).

3 Średnią ocenę odniesiono osobno do każdej kategorii zręczności językowej. Każdy z respondentów określił swoją notę w skali 1 – 5, gdzie poszczególne oceny interpretowano jako: 5 – biegła znajomość, 4 – dobra, 3 – średnia, 2 – słaba, 1 – podstawowa). Następnie sumę wszystkich ocen podzielono przez wszystkich respondentów (N = 165), uzyskując średnią arytmetyczną kolejno dla: mowy, czytania, pisania, businessu.

4 Wielu respondentów posiada większy staż pracy, z uwagi na wcześniejsze wykonywanie obowiązków zawodowych na niekierowniczych stanowiskach. Jednak dla potrzeb niniejszej analizy, uwzględniono tylko i wyłącznie lata pracy w charakterze menedżerów i przyjęto cztery przedziały klasyfikacyjne: mniej niż 3 lata, 3 – 6 lat, 6 – 10 lat i powyżej 10 lat.

5 Przeciętną ocenę posiadanych kompetencji oszacowano jako średnią arytmetyczną uzyskanych not respondentów, którzy określali je z przedziału 1 – 4, gdzie 1 stanowiła słaby poziom wiedzy i umiejętności z danej dziedziny, natomiast 4 wysoki stopień tego potencjału.

Tabela 2

Struktura oceny stanu wiedzy i umiejętności posiadanych przez menedżerów

WYSZCZEGÓLNIENIE	średnia kompetencji, jakimi obecnie dysponują menedżerowie
WIEDZA	
techniczna	3,1
zarządzanie zasobami ludzkimi	2,92
analiza finansowa	1,68
marketing	1,62
prawo	1,73
zarządzanie produkcją	3,17
zarządzanie sprzedażą	1,55
technologia i informatyka	2,04
UMIEJĘTNOŚCI	
strategiczne i analityczne	2,31
interpersonalne	3,38
funkcyjne	3,02
osobiste	3,37
motywacyjne	3,32
pracy zespołowej	3,45
rozwiązywania konfliktów	3,33

Źródło: badania własne.

Identyfikacja kompetencji opierała się na wyodrębnieniu pewnych grup umiejętności, które następnie zdiagnozowano. Menedżerowie określali, którymi umiejętnościami dysponują w obecnej chwili (tabela 3). W każdej grupie umiejętności dokonano szczegółowego rozpoznania. W pierwszej kolejności analizowano umiejętności strategiczne i analityczne. Tutaj najwyższej określono planowanie działań i rezultatów (67,9 proc.), a najniższej tworzenie misji, wizji i strategii organizacji (18,2 proc.)⁶.

W umiejętnościach interpersonalnych dominowało łatwe nawiązywanie kontaktów (65,5 proc.), a najsłabiej kształtowały się umiejętności prowadzenia negocjacji (23,0 proc.). Przy umiejętnościach funkcyjnych duże uznanie miały te, które dotyczyły podejmowania decyzji (61,8 proc.). Żaden respondent nie zaznaczył stosowania poleceń i nakazów do bezzwłocznego wykonania pracy. Z kolei w umiejętnościach osobistych, wysoko oszacowano kulturę osobistą (48,5 proc.), a nisko pozytywne myślenie (16,9 proc.). Dominację w umiejętnościach motywacyjnych zyskało stosowanie świadczeń materialnych (47,3 proc.), natomiast niewielką aprobatę miało konsekwentne karanie za niewykonanie lub nienależyte wykonanie pracy (10,3 proc.).

6 procentowy udział danej podkategorii grupy umiejętności określony został w odniesieniu do liczby wskazań w każdej grupie, co stanowiło 100 proc. Należy zaznaczyć, iż każdy z menedżerów mógł zaznaczyć maksymalnie 3 umiejętności z danej grupy, jakimi w największym stopniu dysponuje.

Tabela 3

Zestawienie umiejętności menedżerów w badanych przedsiębiorstwach

	liczba wskazań	procent wskazań
UMIEJĘTNOŚCI STRATEGICZNE I ANALITYCZNE		
tworzenie wizji, misji i strategii organizacji	30	18,18%
myślenie strategiczne	54	32,73%
ocena ekonomiczno – finansowa skutków własnych decyzji	81	49,09%
planowanie działań i rezultatów	112	67,88%
UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE		
łatwe nawiązywanie kontaktów	108	65,45%
umiejętność wywierania wpływu	58	35,15%
umiejętność występowania publicznego występowania i prezentacji	77	46,67%
umiejętność prowadzenia negocjacji	38	23,03%
umiejętność słuchania przełożonych i podwładnych	89	53,94%
UMIEJĘTNOŚCI FUNKCYJNE		
umiejętność podejmowania decyzji	102	61,82%
umiejętność oceniania innych	49	29,70%
poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań	51	30,91%
troska o pracowników, wspieranie ich w trudnych sytuacjach	84	50,91%
umiejętność monitorowania i koordynowania pracy podwładnych	71	43,03%
umiejętność budowania spójności	23	13,94%
stosowanie poleceń i nakazów do bezzwłocznego wykonania pracy	0	0,00%
dbanie o zachowanie wydajności pracy i dalszej jej usprawnianie	61	36,97%
pośredniczenie w realizacji celów przedsiębiorstwa	12	7,27%
UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE		
umiejętność organizacji własnej pracy	30	18,18%
pozytywne myślenie	28	16,97%
zaangażowanie i konsekwencja w działaniu	43	26,06%
dążenie do osiągnięć	43	26,06%
samodzielność i inicjatywa	74	44,85%
odporność na stres	65	39,39%
gotowość do uczenia się	64	38,79%
kultura osobista	80	48,48%
UMIEJĘTNOŚCI MOTYWACYJNE		
stosowanie świadczeń materialnych	78	47,27%
oficjalne wyrazy uznania	73	44,24%
stanowczość w egzekwowaniu terminowości i jakości wykonywanej pracy	71	43,03%
przydział ciekawych zadań	62	37,58%
konsekwentne karanie za niewykonanie lub nienależyte wykonanie pracy	17	10,30%
współdziałanie w zarządzaniu	97	58,79%
UMIEJĘTNOŚCI PRACY ZESPOŁOWEJ		
otwartość na ludzi i idee	89	53,94%
umiejętność budowania zespołu	73	44,24%
poczucie odpowiedzialności za innych	80	48,48%
wiara w ludzi i ich możliwości	57	34,55%
inspirowanie innych do działania	61	36,97%
umiejętności współpracy z innymi ludźmi	61	36,97%
UMIEJĘTNOŚCI ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW		
interakcje i dochodzenie do zgody	71	43,03%
słuchanie w celu zrozumienia innych	123	74,55%
stanowczość i obrona własnego stanowiska	48	29,09%

W grupie umiejętności pracy zespołowej przewodziła otwartość na ludzi i idee.

W ocenie umiejętności pracy zespołowej najczęściej wskazań dotyczyło otwartości na ludzi i idee (53,9 proc.), a na ostatnim miejscu znalazła się wiara w ludzi i ich możliwości (34,5 proc.). Przy umiejętnościach rozwiązywania konfliktów najwyżej określono czynność słuchania w celu zrozumienia innych (74,5 proc.), a najniżej stanowczość i obronę własnego stanowiska (29,1 proc.). W celu komparatywnego wskazania wysokich i niskich kompetencji (konkretnie wiedzy i umiejętności), jakie posiadają respondenci, sporządzono zbiorcze zestawienie (tabela 4). Niskie kompetencje stanowią wskaźnik dla pracodawców, określający dziedziny, które należałoby jeszcze uzupełnić w perspektywie najbliższych lat.

Tabela 4
Struktura kompetencji posiadanych przez menedżerów badanych przedsiębiorstw

Dysponowanie kompetencjami współczesnych menedżerów	
Wysokie	Niskie
WIEDZA	
zarządzanie produkcją	zarządzanie sprzedażą
UMIEJĘTNOŚCI STRATEGICZNE I ANALITYCZNE	
planowanie działań i rezultatów	tworzenie wizji, misji i strategii organizacji
UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE	
łatwe nawiązywanie kontaktów	prowadzenie negocjacji
UMIEJĘTNOŚCI FUNKCYJNE	
podejmowanie decyzji	stosowanie poleceń i nakazów do bezzwłocznego wykonania pracy
UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE	
kultura osobista	pozytywne myślenie
UMIEJĘTNOŚCI MOTYWACYJNE	
stosowanie świadczeń materialnych	konsekwentne karanie za niewykonanie lub nienależyte wykonanie pracy
UMIEJĘTNOŚCI PRACY ZESPOŁOWEJ	
otwartość na ludzi i idee	wiara w ludzi i ich możliwości
UMIEJĘTNOŚCI ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW	
słuchanie w celu zrozumienia innych	stanowczość i obrona własnego stanowiska

Źródło: badania własne.

Rozpoznanie teraźniejszego stanu kompetencyjnego menedżerów korespondowało ściśle z ich oczekiwaniami, a więc stanem typu „jak być powinno”. Uwzględniono zgromadzone dane na temat kompetencji pożądanых przez menedżerów w perspektywie długofalowej. Finalnym etapem diagnozowania kompetencji menedżerów było ustalenie luki kompetencyjnej, czyli różnicy pomiędzy kompetencjami pożądanymi dla zajmowanego stanowiska, a tymi którymi dysponuje obecnie każdy z respondentów. W początkowej fazie tej analizy odniesiono się do zawartego w ankiecie pytania, mającego określić zgodność posiadanych kompetencji z potrzebami zajmowanego stanowiska: *w jakim stopniu wykorzystywane są kompetencje w obecnej pracy?*

Większość badanych (43 proc.) uznała, że obecna praca jest zgodna z ich wykształceniem i pozwala na pełne wykorzystanie kompetencji zawodowych. Z perspektywy tej grupy respondentów, wizja podnoszenia swoich kwalifikacji może nie istnieć lub jest słabo zauważalna. Inaczej wygląda sytuacja osób, u których wykonywana praca jest zgodna z posiadanym wykształceniem, lecz pozwala jedynie w niewielkim stopniu na skorzystanie z kompetencji, jakimi dysponują (38 proc.). Tutaj powstaje już pewna namiastka rozwojowa, bowiem stan świadomości menedżerów nie jest „w pełni” doskonały. Znacznie większa luka kompetencyjna i szerszy zasięg permanentnego doskonalenia zawodowego może występować u pozostałych respondentów (19 proc.), u których obecnie wykonywana praca nie jest zgodna z wykształceniem i pozwala jedynie w małym stopniu wykorzystać posiadany potencjał kompetencyjny.

Na podstawie wstępnie ustalonego zarysu braków kompetencyjnych, kolejno porównywano wyodrębnione kategorie wiedzy i umiejętności już posiadane do pożądanых dla stanowisk kierowniczych. Dzięki temu możliwe było szczegółowe określenie wielkości luki kompetencyjnej (tabela 5)⁷.

7 Wielkość luki kompetencyjnej określono na podstawie wskaźnika: średnia kompetencji pożądanых minus średnia kompetencji posiadanych, przy czym średnią dla każdej z kompetencji obliczono na podstawie średniej z uzyskanych ocen, gdzie respondenci oszacowali je na poziomie: 1, 2, 3, 4 (w skali: 1 oznaczała kompetencje określoną najniżej, natomiast analogicznie 4 najwyżej).

Tabela 5

Zestawienie posiadanych i pożądaných kompetencji – luka kompetencyjna

WYSZCZEGÓLNIENIE	średnia kompetencji posiadanych	średnia kompetencji pożądaných	wielkość luki kompetencyjnej	procentowa wielkość luki kompetencyjnej
WIEDZA				
techniczna	3,1	3,22	0,12	3,00%
zarządzanie zasobami ludzkimi	2,92	2,28	brak	brak
analiza finansowa	1,68	1,91	0,23	5,75%
marketing	1,62	3,24	1,62	40,50%
prawo	1,73	2,05	0,32	8,00%
zarządzanie produkcją	3,17	2,42	brak	brak
zarządzanie sprzedażą	1,55	2,98	1,43	35,75%
technologia i informatyka	2,04	3,5	1,46	36,50%
UMIEJĘTNOŚCI				
strategiczne i analityczne	2,31	2,95	0,64	16,00%
interpersonalne	3,38	2,76	brak	brak
funkcyjne	3,02	2,29	brak	brak
osobiste	3,37	2,04	brak	brak
motywacyjne	3,32	1,81	brak	brak
pracy zespołowej	3,45	1,99	brak	brak
rozwiązywania konfliktów	3,33	1,33	brak	brak

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Źródło: badania własne.

Analiza wykazała większą lukę kompetencyjną w zakresie wiedzy niż w sferze umiejętności. W kwestii wiedzy największe braki dotyczyły znajomości zagadnień marketingowych (40,5 proc.), technologii i informatyki (36,5 proc.) oraz zarządzania sprzedażą (35,7 proc.). Zdecydowanie mniejsza luka odnosiła się do znajomości prawnej (8 proc.), umiejętności dokonywania analizy finansowej (5,7 proc.) i wiedzy technicznej (3 proc.). Luka kompetencyjna nie wystąpiła przy wiedzy dotyczącej zarządzania produkcją i zarządzania zasobami ludzkimi. Taka sytuacja może wynikać z faktu, że są to dziedziny bezpośrednio związane z charakterem prowadzonej działalności, dlatego niedopuszczalne są niedobory kompetencyjne w tym zakresie. Należy zaznaczyć, że firmy analizowanej strefy ekonomicznej są w większości przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność produkcyjną. Kładą one największy nacisk na produkcję i wiedzę techniczną oraz niezbędne zasoby ludzkie. Biorąc pod uwagę umiejętności, braki zanotowano tylko dla umiejętności strategicznych i analitycznych (16 proc.). Tą grupę umiejętności można uznać za najtrudniejszą do „opanowania” lub „wypracowania”, a za-

razem wymagającą permanentnego doskonalenia. Powodem może być tutaj brak właściwych predyspozycji u menedżera do wykazywania kreatywności, nowoczesnego spojrzenia na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Stanowią one przecież fundament do budowania wizji i tworzenia strategii oraz dla wspomagania skutecznych rozwiązań.

Podsumowanie

Obszerna literatura na temat kompetencji menedżerów świadczy o szerokiej skali zainteresowania tą problematyką. Zagadnienie to stanowi także bodziec dla przedsiębiorstw do rozwiązywania bieżących problemów, jakie pojawiają się w praktyce. Syntetyczna prezentacja wyników przeprowadzonych badań dotyczyła oszacowania obecnego poziomu kompetencyjnego kadry kierowniczej w porównaniu do pożądanego poziomu tych kompetencji. Dzięki komparatywnemu zestawieniu efektów tych dwóch perspektyw, możliwe było ustalenie luki kompetencyjnej. Ten element mógłby stanowić ważny wskaźnik kompetencyjny, a nawet drogowskaz działań dla pracodawców, w zakresie istniejących potrzeb rozwoju zawodowego pracowników.

Reasumując, w większości menedżerowie określili się jako osoby „kompetentne” i „w pełni kompetentne” w kontekście stawianym im wymagań zawodowych. Porównywalnie sytuacja kształtowała się na wszystkich szczeblach zarządzania, przy zastosowaniu kryterium doświadczenia na stanowisku kierowniczym. Z tego może wynikać brak świadomości lub nieodczuwanie potrzeby dalszego rozwoju zawodowego. Zastanawiające jest tutaj określenie siebie jako pracowników „w pełni kompetentnych” przez menedżerów z najniższym stażem pracy. Badani respondenci posiadali w większości przypadków wykształcenie wyższe o profilu technicznym, co może wynikać z konieczności dostosowania się do charakteru i specyfiki pracy w branży motoryzacyjnej. Z uwagi na zagraniczny charakter analizowanych firm ważne znaczenie, (jako element kompetencji) ma znajomość języków obcych. Oszacowana ona została bardzo wysoko, ponieważ ponad połowa respondentów wskazała znajomość więcej niż jednego języka obcego. Najwyższy poziom biegłości językowej wystąpił na średnim szczeblu zarządzania, porównywalnie wśród mężczyzn i kobiet. W kontekście obszarów zręcznościowych przewaga dotyczyła mowy. Niestety niewielką wagę nadal przywiązuje się do kwestii znajomości języka businessowego. Z punktu widzenia wiedzy umiejętności współczesnych menedżerów, największa dyspozycja obejmuje zarządzanie produkcją oraz znajomość zagadnień technicznych. Natomiast umiejętności dotyczą pracy zespołowej, relacji interper-

sonalnych oraz rozwiązywania konfliktów.

Z perspektywy porównawczej kompetencji posiadanych i pożądanых określono lukę kompetencyjną występującą u menedżerów badanych firm. Zdecydowanie większa jest ona w zakresie wiedzy niż w sferze umiejętności. W świetle obowiązków zawodowych kompetencje stanowią czynnik, który wpływa na cały system zarządzania zasobami ludzkimi. Odzwierciedleniem ich zastosowania są osiągnięte wyniki w pracy, które są następstwem podejmowanych decyzji i ich realizacji w konkretnych działaniach. W ostatecznych rezultatach świadczą o sukcesach bądź niepowodzeniach przedsiębiorstwa. Współczesna rzeczywistość wymaga eskalacji rozwoju kompetencji menedżerów, bowiem stabilność kompetencyjna nie gwarantuje sukcesów na przyszłość przy tak sukcesywnym trybie postępu technologicznego. Można zatem uznać, że w toku dotychczasowych przekształceń i dalszych zmian gospodarczych, doskonalenie kompetencji jest procesem koniecznym, ciągłym, indywidualnym, a zarazem zbiorowym, osobistym i zawodowym.

Bibliografia:

1. Armstrong M., 2000, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
2. Boyatzis R. E., 1982, *The Competent Manager: A model for effective performance*, John Wiley & Sons, Chichester.
3. Dubois D. D., Rothwell W. J., 2008, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Wydawnictwo HELION, Gliwice.
4. Filipowicz G., 2004, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
5. Konarski S. (red.), 2008, *Kompetencje społeczno – psychologiczne ekonomistów i menedżerów. Teoria – badania – edukacja*, SGH, Warszawa.
6. McLagan P. A., *The models*, 1989 [w:] *Models for HRD practice*, American Society for Training and Development, Alexandria.
7. Orczyk J., 2009, *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, nr 3 – 4.
8. Penc J., 2007, *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
9. Rakowska A., Sitko – Lulek A., 2000, *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
10. Walkowiak R., 2004, *Modele kompetencji menedżerów organizacji samorządowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko – Mazurskiego, Olsztyn.
11. Watson T. J., 2001, *W poszukiwaniu doskonałego zarządzania*, Wydaw-

nictwo Naukowe PWN, Warszawa.

12. White R., 1959, *Motivation reconsidered: The concept of competence*, "Psychological Review", no. 66.

Managerial Competence in Theory and Empirical Studies

Summary

Managerial competence is an essential element of human resources at present. Its level influences effectiveness and diligence in the carried out work, interpersonal contacts, as well as future decisions concerning professional development. The article includes theoretical and practical analysis of managerial competence. It refers to classic and modern terms, as well as classification of competence and related dilemmas. The results of empirical studies have been presented in the article. They concern diagnosis and assessment of the level of managerial competence in the examined companies.

Key words: professional competence, knowledge, skills, manager.

Urszula Swadźba

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Instytut Socjologii

Zakładu Socjologii Ogólnej

e-mail: urszula.swadzba@us.edu.pl

Praca jako element świadomości ekonomicznej młodego pokolenia Grupy Wyszehradzkiej

Abstrakt

Celem artykułu jest zdiagnozowanie pracy, jako jednego z elementów świadomości ekonomicznej młodego pokolenia krajów Grupy Wyszehradzkiej. W części teoretycznej rozważana jest praca jako element świadomości ekonomicznej. Część empiryczna to analiza doświadczania pracy przez studentów, miejsca pracy w systemie wartości i cech pracy. Analiza została przeprowadzona na podstawie badań empirycznych, metodą ankiety audytoryjnej, zrealizowanych w ramach Visegrad Standard Grant: „*The economic awareness of the young generation of Visegrad countries*”. Badania przeprowadzono w uczelniach wyższych czterech krajów V4 – w Polsce w Katowicach, na Słowacji w Nitrze, w Czechach w Ołomuńcu, na Węgrzech w Godollo. W zakończeniu artykułu podjęta została próba skonstruowania typów studentów w zależności od doświadczania i wartościowania pracy.

Słowa kluczowe: praca, świadomość ekonomiczna, młode pokolenie, kraje Grupy Wyszehradzkiej.

Wstęp

Świadomość ekonomiczna jest częścią szeroko rozumianej kultury ekonomicznej. Na związki pomiędzy świadomością a gospodarką częściej zwracali uwagę socjologowie niż ekonomiści. Tłumaczy się to przede wszystkim tym, że to socjologowie częściej zajmują się świadomością i kulturą, czyli danymi miękkimi. Zainteresowania socjologów i ekonomistów badaniami nad kulturą, w tym nad świadomością ekonomiczną społeczeństw odżywiają w sytuacji, gdy rozwój gospodarczy zaczyna przyspieszać w niektórych krajach lub regionach i nie zawsze da się te zjawiska wytłumaczyć tylko znanymi modelami. Wtedy zaczyna się poszukiwanie innych czynników, wśród których czynniki kulturowe odgrywają zasadnicze znaczenie. Od świadomo-

ści ekonomicznej członków danego społeczeństwa zależy przyszły rozwój gospodarczy kraju i jego pomyślność. Kraje Grupy Wyszehradzkiej borykają się z przeszłością postkomunistyczną, ale z drugiej strony poprzez członkostwo w Unii Europejskiej znajdują w kręgu oddziaływania gospodarki wolnorynkowej i demokracji (Tusińska 2013). Te okoliczności wpływają na świadomość młodego pokolenia, które będzie w przyszłości budować gospodarkę tych krajów. Młode pokolenie krajów Grupy Wyszehradzkiej nie ma doświadczeń gospodarowania w okresie realnego socjalizmu, ich doświadczeniem życiowym są już tylko realia gospodarki rynkowej. Jest to generacja młodzieży, która ma szansę na pełne włączenie się w procesy ekonomiczne, społeczne i kulturowe świata zachodniego. Jest to pierwsze pokolenie, którego rzeczywistością są prawa kapitalizmu ze wszystkimi szansami i zagrożeniami, jakie ustrój ten stwarza.

Celem artykułu jest zdiagnozowanie jednego z elementów stanu świadomości ekonomicznej młodego pokolenia krajów Grupy Wyszehradzkiej i odpowiedź na pytania:

- W jaki stopniu młode pokolenie krajów V4 doświadcza pracy zawodowej w trakcie studiów?
- Jaką wartość przypisuje pracy, czy doświadczenie pracy wpływa na jej wartościowanie?
- Które z cech pracy odgrywają duże znaczenie w świadomości młodego pokolenia V4? Czy doświadczenie pracy ma wpływ na najistotniejsze z nich? Czy występuje specyfika narodowa wyboru cech pracy?

1. Praca jako element świadomości ekonomicznej

Praca jest jednym z elementów świadomości ekonomicznej. Dzięki niej zdobywa się środki do życia. Te środki decydują o poziomie życia jednostek i rodzin. Praca i uzyskane przez nią pieniądze decydują o konsumpcji i możliwościach ich wydatkowania i oszczędzania. W końcu to praca i stosunek do niej członków społeczeństwa jest istotnym elementem sukcesu gospodarczego (Bukowski 2003; Landes 2005). Pojęcie świadomości ekonomicznej mieści się w szerszym pojęciu świadomości społecznej. Definiowanie tego pojęcia jest zwykle trudne, ponieważ mamy do czynienia z wielością sposobów rozumienia samego pojęcia świadomość na płaszczyźnie wielu nauk (Dubisz 2003: 1595; Reber 2000: 740; Mc Lenan 1971).

Problem świadomości społecznej został na gruncie socjologii rozwinięty przez Emila Durkheima (Szczepański 1969: 316). Dla tego klasyka społeczeństwo to nie tylko kompleks wzajemnie oddziałujących jednostek, jest ono rzeczywistością wyższego rzędu, istotą ponadjednostkową, wyposażona

w specyficzne cechy. W swoich pracach Durkheim wysunął koncepcję świadomości zbiorowej (Durkheim 1999:104-105). Świadomość zbiorowa wg Durkheima pojawia się w każdym społeczeństwie, jest niezależnym elementem systemu kulturowego, a realizuje się poprzez świadomość indywidualną (Ritzer 2004: 136). Klasyk socjologii wskazał na najważniejsze elementy, które istnieją w świadomości ludzi i które następnie wykorzystywano w definiowaniu świadomości społecznej.

Współczesna definicja świadomości społecznej określana jest jako: *Wzajemnie powiązana i zintegrowana całość treści życia duchowego, poglądów, wartości idei, postaw i przekonań charakterystycznych dla danej zbiorowości, grupy społecznej czy też społeczeństwa jako całości* (Olechnicki, Załęcki 2002: 215). Tak zdefiniowana świadomość dotyczy już konkretnego obszaru i jest najczęściej zawężona. Dlatego mówi się i bada świadomość klasową, historyczną, grupową, zawodową, korporacyjną i narodową. Zwłaszcza ta ostatnia doczekała się wielu opracowań socjologicznych. Wynikało to z faktu, że odnosiła się do grupy, która wyraźnie dała się wyodrębnić spośród innych grup. Świadomość ekonomiczna odnosi się najczęściej do gospodarki. Badania nad świadomością ekonomiczną często sprowadzają się do przedstawiania stosunku jednostki i zbiorowości do kapitalizmu, instytucji, wizerunku biznesu (Kolarska-Bobińska 2004). Z pojęciem świadomości ekonomicznej graniczą inne pojęcia, takie jak mentalność ekonomiczna i kultura ekonomiczna. Autorka zajmująca się tą problematyką w taki sposób wyjaśnia relacje między nimi: *Zarówno mentalność i świadomość ekonomiczna, nie będąc pojęciami tożsamymi, odwołują się do systemu zasad stanowiących składniki kultury, którymi jednostka (zbiorowość) kieruje się przy przetwarzaniu informacji o życiu społecznym; zasady te są wynikiem szerokiego kontekstu społecznego, w jakim jednostka i zbiorowość funkcjonuje. Oznacza to, że kultura ekonomiczna to pojęcie nadrzędne, do którego mentalność i świadomość ekonomiczna się odwołują, nawet jeśli nie czynią tego w sposób bezpośredni* (Krzyminiewska 2010: 23; Krzyminiewska 2013).

Świadomość ekonomiczna jest jednym z elementów kultury ekonomicznej i w taki sposób będziemy ją traktować w poniższych badaniach. Na potrzeby badawcze została przyjęta własna definicja dostosowana do badań młodego pokolenia, szczególnie studentów. Definicja ta musi zawierać takie komponenty, które będą wskaźnikowe dla postaw ekonomicznych młodego pokolenia. Należy bowiem wziąć pod uwagę, że jest to kategoria, która ma niezbyt wielkie doświadczenia w pracy zawodowej, ale z reguły duże aspiracje i dążność do osiągnięcia sukcesu. Dlatego świadomość ekonomiczna młodego pokolenia jest rozumiana jest jako sposób myślenia i odnoszenia się

człowieka do rzeczywistości gospodarczej. W skład świadomości ekonomicznej wchodziłyby takie elementy jak: wiedza ekonomiczna, system wartości i aspiracje ekonomiczne, praca i przedsiębiorczość, stosunek do pieniędzy i oszczędzania oraz konsumpcja.

Praca jest i była źródłem zainteresowania wielu nauk jak prakseologii, ekonomii, filozofii, katolickiej nauki społecznej, socjologii (Kotarbiński 1982; Lange 1962, Podsiad, Więckowski 1983; Jan Paweł II 1981; Szczepański 1961). *Socjologiczna definicja pracy zwraca uwagę na aspekty społeczne takie jak aspiracje, postawy, strukturę i kulturę grup. Ważny też jest element integracji grupy w trakcie pracy, wytworzenia się specyficznych ról zawodowych, przeniesionych na inne płaszczyzny życia społecznego: Praca jest czynnością społeczną, zawodową i pozazawodową, nakierowaną na zaspokajanie potrzeb ludzkich. W trakcie pracy wykonujące ją jednostki koordynują swe zachowania i wchodzi z sobą we współpracę. Poprzez proces pracy wytwarza się struktura grupy oraz zachodzi wewnątrz niej proces integracji. W związku z jej wykonywaniem wykształcają się wartości i normy* (Swadźba 2001: 22). Praca w tym rozumieniu miałaby charakter czynnościowy i rozumienie to będzie dotyczyło zarówno pracy zawodowej jak i pozazawodowej (Pszczółowski 1966: 7-10).

Badania socjologiczne dotyczące pracy często koncentrują się na jej wartości. Praca najczęściej jest wartością pozytywną ze względu na aspekt egzystencjalny, ale również samorealizacyjny i kreatywny. Ważną rolę w analizowaniu systemu wartości ma teoria Ronalda Ingleharta (Inglehart 1977; Inglehart et al, 2004). Zgodnie z rozwijaną przez R. Ingleharta tezą konkluzja jest następująca. Wraz z postępującym dobrobytem gospodarczym następuje przejście od wartości materialistycznych (zapewniających bezpieczeństwo i przetrwanie) do wartości postmaterialistycznych (akcentujących potrzeby samoekspresji i jakości życia). Ta koncepcja wskazuje w jaki sposób zmienia się system wartości w poszczególnych krajach, jakie miejsce zajmują wartości ekonomiczne oraz jakie występują różnice pomiędzy krajami (Swadźba 2013b; Swadźba 2014). Analiza wyników badań nad wartością pracy, umiejscowionych wśród innych wartości, w trzech krajach Grupy Wyszehradzkiej - Polski, Czech i Słowacji, wykazała podobieństwa i różnice (Swadźba 2014). Podobieństwo tkwi w wykrystalizowaniu się na czele systemu wartości rodziny i pracy. Praca zajmuje drugie istotne miejsce w systemie wartości trzech społeczności. Różnica to nadawanie większego znaczenia pracy jako wartości egzystencjalnej przez społeczeństwo słowackie i polskie w porównaniu do społeczeństwa czeskiego. Z kolei społeczeństwo polskie nadaje niższe znacznie czasowi wolnemu (wartości ludycznej) niż czeskie

i słowackie. Oznacza to, że społeczeństwo czeskie, które – w tej grupie krajów – jest najbogatsze, większe znaczenie przywiązuje do wartości postmaterialistycznych, społeczeństwo polskie do wartości materialistycznych (Ibidem: 107). Młode pokolenie, szczególnie studenci są dopiero na początku drogi zawodowej. Ich doświadczenia z reguły nie są znaczne i dotyczą pracy sezonowej w okresie wakacji, bądź dorabiania w trakcie roku akademickiego. Z reguły jednak mają już wyobrażenie o przyszłej pracy zawodowej i określone z nią oczekiwania (Zawada 2013).

2. Metodologiczne podstawy badań

Analiza empiryczna oparta jest na przeprowadzonych w kwietniu – maju 2015 roku w ramach Visegrad Standard Grant „*The economic awareness of the young generation of Visegrad countries*” badaniach metodą ankiety audytoryjnej. Badania przeprowadzono w czterech krajach V4 – w Polsce w Katowicach (Uniwersytet Ekonomiczny, Uniwersytet Śląski, Politechnika Śląska), na Słowacji w Nitrze (Uniwersytet Konstantina Filozofa i Slovenska Polnohospodarska Univezita), w Czechach w Ołomuńcu (Uniwersytet im. Palackeho), na Węgrzech w Godollo (Szent Istvan University). W każdym kraju zostały dobrane grupy studenckie do badań i przeprowadzone badania techniką ankiety audytoryjnej. Najczęściej byli to studenci II stopnia studiów, zróżnicowanych kierunków: nauk społecznych, humanistycznych, ekonomicznych, technicznych, przyrodniczych, medycznych. Ankiety zrealizowali pracownicy uczestniczący w grantcie. Łącznie zrealizowano 1556 ankiet. Zebrany materiał empiryczny został zakodowany i opracowany statystycznie z zastosowaniem programu SPSS.

3. Doświadczenie pracy przez studentów krajów V4

Pierwsze z pytań dotyczy podejmowania pracy w trakcie roku akademickiego. Taka aktywność jest zadaniem trudnym, ponieważ studenci muszą wtedy łączyć pracę ze swoimi obowiązkami na uczelni. Może to być praca pełnoetatowa, w niepełnym wymiarze godzin, bądź dorywcza. Pomaga podreperować budżet studentów, a jednocześnie pozwala na zbieranie cennych doświadczeń. Studenci mogą również podejmować pracę w wakacje. Wtedy nie koliduje ona z ich obowiązkami na uczelni, a jednocześnie pozwala zebrać cenne doświadczenia.

Analiza danych wskazuje na pewne różnice w doświadczaniu pracy przez studentów krajów V4.¹ Powyżej 40 proc. studentów polskich pracuje w ciągu roku akademickiego, jest to wysoki odsetek. Spośród nich jednak na pełny etat pracuje zdecydowanie mniej (15 proc.). Najczęściej są to studenci zaoczeni. Dla studentów dziennych łączenie studiów z tego typu pracą jest bardzo trudne. Prawie 1/3 studentów pracuje w niepełnym wymiarze godzin (28,5 proc.). Jest to z pewnością bardziej optymalne rozwiązanie w wypadku łączenia studiów z pracą. Nie jest tak bardzo czasochłonne i pozwala wywiązywać się z obowiązków studenta, a jednocześnie nabierać doświadczenia zawodowego. Taka praca ma jednak charakter prekarny (Standing 2011; Hipsz 2014). Analizując doświadczanie pracy przez studentów polskich można wyróżnić dwie kategorie. Z jednej strony znaczna część studentów podejmuje pracę w ciągu roku akademickiego (łącznie w pełnym, niepełnym wymiarze godzin i dorywczo – 59,8 proc.), ale stosunkowo duży odsetek nie pracuje w ciągu roku akademickiego (40,3 proc.). Jest to najwyższy odsetek spośród studentów krajów V4. W pozostałych krajach V4 odsetek studentów nie podejmujących pracy jest niższy (Słowacy – 37,5 proc., Węgrzy – 33,7 proc., Czesi – 24,4 proc.). Największe doświadczenie w pracy zarobkowej posiadają studenci węgierscy. Prawie ¼ z nich pracuje w pełnym wymiarze godzin w ciągu roku akademickiego (24,2 proc.), a prawie 30 proc. w niepełnym czasie (29,9 proc.). Duże doświadczenie w pracy mają również studenci słowaccy, ponieważ połowa z nich pracuje etatowo w ciągu roku akademickiego (pełny etat – 8,0 proc., niepełny etat (42,6 proc.). Studenci czescy z kolei posiadają najmniejsze doświadczenie w pełnoetatowej pracy zarobkowej (2,0 proc.). Najczęściej podejmują pracę w niepełnym wymiarze godzin lub dorywczą (niepełny wymiar godzin – 35,8 proc., dorywcza – 37,8 proc.). Natomiast tylko ¼ spośród nich nie podejmuje pracy w ogóle (24,4 proc. - najniższy odsetek spośród studentów V 4).

Również w trakcie wakacji studenci polscy, jak i w pozostałych krajach V 4 podejmują pracę. Równie często pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy podejmują studenci polscy; prawie połowa pracuje w trakcie wakacji w różnych formach zatrudnienia. Jednocześnie prawie połowa studentów nie podejmuje pracy w ciągu wakacji. Można stwierdzić, że budzi to zdziwienie, ponieważ wtedy studenci mają zdecydowanie więcej czasu na podejmowanie pracy. Jest to ponownie najwyższy odsetek studen-

¹ Szerzej na ten temat: U. Swadźba: *Kapitał społeczno-kulturowy młodych Polaków a ich postawy wobec pracy* [w:] *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie* (w druku).

tów, którzy nie podejmują pracy, spośród pozostałych krajów V4. Najczęściej pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w trakcie wakacji podejmują studenci węgierscy (ok. 60 proc.). Powyżej połowa studentów słowackich pracuje w czasie wakacji w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tylko 1/3 spośród nich nie pracuje w trakcie wakacji. Około 15 proc. studentów czeskich pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, prawie 40% w niepełnym, a prawie 1/3 dorywczo; tylko 15,5 proc. nie pracuje w trakcie wakacji. Podsumowując ten punkt można stwierdzić, że we wszystkich krajach V4 studenci w różnych wymiarach podejmują pracę. Zróznicowanie wynika najprawdopodobniej z dostępu do rynku pracy i możliwości zatrudnienia. Można zakładać, że doświadczanie pracy w młodym wieku powinno wpływać na jego wartościowanie. Dlatego dalsza analiza będzie zmierzać do próby odpowiedzi na to pytanie.

4. Praca w systemie wartości młodego pokolenia V4

Badania dotyczące wartości pracy rozpoczyna się najczęściej od zadania pytania o miejsce pracy w systemie wartości respondentów. Określenie systemu wartości może przysparzać pewnych trudności. Spectrum współczesnych wartości jest na tyle szeroko zarysowane, że wątpliwości rodzą się m.in. na gruncie porównywalności wartości. Zatem analizując systemy wartości badacz może spotkać się chociażby z zarzutem arbitralnego podejścia do selekcji możliwych wartości, składających się na pewien układ podzielanych przez daną grupę zasad i reguł. Młode pokolenie, szczególnie studenci cechują się też specyficznym systemem wartości i dlatego zespół wartości skonstruowano odpowiednio do tej generacji. Pracę umieszczono wśród takich wartości jak: rodzina, pieniądze, edukacja, religia, zdrowie, czas wolny, przyjaciele i znajomi. Ze względu na brak miejsca analizie poddana zostanie tylko wartość pracy.

Tabela 1

Wartość pracy dla młodego pokolenia krajów V 4. (w %)

		Praca jest:				
	Studenci	Bardzo ważna	Ważna	M mało ważna	W ogóle nieważna	Trudno powiedzieć
1.	Polacy (N = 400)	34,5	46,5	16,8	2,0	0,3
2.	Czesi (N = 400)	29,7	55,5	11,9	1,9	0,8

3.	Słowacy (N = 387)	34,1	45,0	14,4	1,6	4,9
4.	Węgrzy (N = 369)	39,3	47,7	12,4	0,5	0,4

Źródło: badania zespołowe- obliczenia własne.

Wyniki badań wskazują, że praca jest największą wartością dla studentów węgierskich (prawie 40 proc.) odpowiedzi „bardzo ważna”. Następnie prawie jednakowo cenią ją studenci polscy i słowaccy (Polacy – 34,5 proc., Słowacy 34,1 proc.) odpowiedzi „bardzo ważna”. Najniższą wartością jest dla Czechów – 29,7 proc. odpowiedzi „bardzo ważna”. Jeśli uwzględnimy odpowiedzi „ważna”, to najczęściej wybierali ją studenci czescy, następnie węgierscy, prawie w równych odsetkach studenci polscy i słowaccy. Z kolei na odwrotną możliwość odpowiedzi - praca „mało ważna” najczęściej wskazywali studenci polscy, następnie słowaccy za nimi węgierscy i na końcu czescy. Odpowiedzi wahają się w granicach kilkunastu procent. Różnice nie są bardzo istotne, ale wraz z odpowiedziami „w ogóle nieważna” wskazują, że to wśród studentów polskich najczęściej znajdują się osoby dla których praca jest nieważną wartością niż wśród studentów węgierskich, a następnie czeskich. Reasumując, z tej części badań wynika, że dla studentów węgierskich praca jest największą wartością, wśród nich znajdziemy najwięcej tych, którzy najbardziej cenią wartość pracy, i najmniej tych, dla których jest ona nisko oceniana. Studenci czescy są najmniej skrajni w swoich poglądach, w najmniej spośród nich jest uważających, że praca jest bardzo ważną wartością, ale również najmniej, że jest mało ważna. Studenci słowaccy i studenci polscy w mniej więcej jednakowym stopniu uznają wartość pracy za bardzo ważną i ważną. Różnica pomiędzy nimi to fakt, że większy odsetek Polaków wartościuje pracę jako mało ważną.

Czy przypisywanie pracy danej wartości jest zależne od jej doświadczania? Spójrzmy na korelacje pomiędzy doświadczaniem pracy a przypisywaniem jej wartości wewnątrz każdej grupy narodowej. Dane statystyczne nie wskazują na to w przypadku studentów polskich (Swadźba 2017). Korelacja odpowiedzi na pytanie o wartość pracy z pytaniem o doświadczanie pracy nie jest istotna statystycznie (test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,348$). Chociaż dane procentowe odpowiedzi, że praca jest „bardzo ważna” wskazują, że wyższe wartości uzyskują u osób, które pracują na cały etat niż osoby niepracujące ((pełny wymiar godzin – 40,0 proc., nie pracuje – 26,2 proc.). Również środkowa pozycja studentów czeskich w przypisywaniu pracy wartości jest tożsama z ich doświadczaniem pracy. Na taką zależność

wskazują wewnętrzne korelacje (na poziomie $p = 0,003$, chi kwadrat istotne, V Cramera 0,150). Studenci pracujący na pełny etat i pół etatu częściej wybierają możliwość, że praca jest „bardzo ważną” i „ważną” wartością (pełny etat – 80%, pół etatu – 82,3 proc.). Z kolei brak jest wewnętrznych zależności pomiędzy wartościowaniem pracy a jej doświadczaniem u studentów słowackich (test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,0622$). W zasadzie niezależnie od tego, czy studenci słowaccy pracują na pełnym etacie, czy na pół etacie czy w końcu nie pracują ich wartościowanie pracy jest podobne. Podobny brak zależności wśród studentów węgierskich (test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,556$). Z porównania danych procentowych wynika jednak, że możliwość „bardzo ważna” najczęściej wybierało 31,0 proc. studentów pracujących na cały etat, 25,5 proc. studentów pracujących na pół etatu, a tylko 9,0 proc. studentów pracujących dorywczo. Studenci węgierscy ze wszystkich studentów krajów V4 najczęściej podejmują pracę i najwyżej ją wartościują.

Podsumowując tę część analiz dotyczących wartościowania pracy można stwierdzić, że mamy do czynienia z dualną zależnością. Z jednej strony istnieje zależność pomiędzy intensywnością podejmowania pracy przez studentów poszczególnych krajów, a jej wartościowaniem. Z drugiej strony korelacje wewnątrz poszczególnych krajów nie wykazują takiej prostej zależności. Nie zawsze bowiem podejmowanie pracy związane jest z umieszczeniem jej wysoko w systemie wartości.

5. Cechy pracy

W poprzednim punkcie praca została potraktowana jako pewna całość. Jest to jeden z elementów świadomości ekonomicznej. Ważne bowiem w wypadku jej podjęcia mają poszczególne jej aspekty (cechy). Tu najczęściej mówimy o: egzystencjalnych, społecznych, samorealizacyjnych, kreatywnych i ludycznych cechach pracy (Swadźba 2012a: 229). Egzystencjalne cechy pracy są najczęściej odczuwane przez pracowników. Dla zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych podejmuje się pracę. Nie mniej ważna jest funkcja społeczna, kontakt z innymi ludźmi i osiągnięcie poprzez pracę określonej pozycji społecznej. Dla osób wykształconych, zajmujących wyższą pozycję zawodową istotną rolę odgrywa samorealizacyjno-kreatywna cecha pracy. Samodoskonalenie, kariera zawodowa, pokonywanie własnych słabości to istotne cechy, które odgrywają dużą rolę w życiu zawodowym wielu ludzi. Ostatnim, nie mniej ważnym elementem pracy jest jej hedonistyczno-ludzyczna cecha. Praca może bowiem stanowić źródło radości i zabawy.

Dlatego oprócz pytania o pracę jako wartość zadano również studentom pytanie o ocenę poszczególnych cech pracy. Poniższa tabela 2 przedstawia wyniki badań.

Tabela 2

Wybrane cech pracy w ocenie młodego pokolenia krajów V 4 (w %)

Praca jest:					
Studenci:	Bardzo ważne	Raczej ważne	Raczej nieważne	Zupełnie nieważne	Trudno powie- dzieć
A. Dobre zarobki					
Polacy (N = 400)	64,0	35,8	0,3	0,0	0,0
2. Czesi (N = 349)	54,4	41,3	3,8	0,0	0,2
3. Słowacy (N = 387)	53,7	42,9	2,6	0,5	0,3
4. Węgrzy (N = 368)	80,5	19,5	0,0	0,0	0,0
B. Pewność pracy					
1. Polacy (N = 400)	76,5	21,5	1,8	0,3	0,0
2. Czesi (N = 349)	64,7	33,6	1,4	0,3	0,0
3. Słowacy (N = 387)	77,5	19,4	1,8	1,0	0,3
4. Węgrzy (N = 368)	87,8	10,6	1,1	0,5	0,0
C. Sympatyczni ludzie z którymi się pracuje					
1. Polacy (N = 400)	36,0	54,3	6,8	2,3	0,8
2. Czesi (N = 349)	38,1	54,7	7,2	0,0	0,0
3. Słowacy (N = 387)	46,3	46,3	5,4	1,6	0,5
4. Węgrzy (N = 368)	59,6	37,1	3,0	0,0	0,3
D. Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem					
1. Polacy (N = 400)	24,8	50,2	18,0	4,0	3,0
2. Czesi (N = 349)	7,7	38,4	46,4	7,4	0,0
3. Słowacy (N = 387)	18,1	47,0	26,4	5,9	2,6
4. Węgrzy (N = 368)	69,4	27,1	3,0	0,5	0,0
E. Praca interesująca					
1. Polacy (N = 400)	44,0	50,0	5,5	0,5	0,0

2. Czesi (N = 349)	45,6	50,4	3,2	0,9	0,0
3. Słowacy (N = 387)	42,1	46,0	9,8	1,3	0,5
4. Węgrzy (N = 368)	56,1	39,0	3,3	1,4	0,3
F. Praca odpowiadająca zdolnościom					
1. Polacy (N = 400)	38,3	48,8	8,8	2,5	1,8
2. Czesi (N = 349)	26,1	64,5	9,2	0,3	0,0
3. Słowacy (N = 387)	42,6	45,0	8,8	1,0	2,6
4. Węgrzy (N = 368)	63,3	29,6	6,0	0,8	0,3
G. Wygodne godziny pracy					
1. Polacy (N = 400)	38,5	45,3	13,3	2,3	0,8
2. Czesi (N = 349)	21,8	49,9	26,4	2,0	0,0
3. Słowacy (N = 387)	37,0	52,5	8,3	1,6	0,8
4. Węgrzy (N = 368)	50,9	36,6	9,5	2,4	0,5
H. Długie urlopy					
1. Polacy (N = 400)	14,2	34,0	39,3	6,0	6,5
2. Czesi (N = 349)	9,2	36,7	49,0	4,3	0,9
3. Słowacy (N = 387)	15,8	41,6	33,1	5,4	4,1
4. Węgrzy (N = 368)	27,8	49,6	18,3	1,4	0,3

Źródło: badania zespołowe- obliczenia własne.

Analiza wykazała, że najistotniejsze znaczenie dla młodych ludzi mają egzystencjalne cechy pracy, dobre zarobki i pewność pracy. Spośród tych dwóch egzystencjalnych cech pracy większe znaczenie ma pewność pracy. Taka sytuacja dotyczy wszystkich młodych ludzi krajów V4. Dobre zarobki jako bardzo ważną cechę pracy wybrało od 53,7 proc. Słowaków, a aż 80,5 proc. Węgrów. Pewność pracy, jako bardzo ważną cechę pracy wybrało 64,7 proc. Czechów, i aż 87,8 proc. Węgrów. Najmniejsza różnica pomiędzy odpowiedziami wynosi 7,8 proc. (Węgrzy), a największa 23,8 proc. (Słowacy). Taka cecha pracy jak jej pewność ma bardzo ważne znaczenie, w krajach, gdzie jest stosunkowo wysokie bezrobocie. W momencie badań najwyższe było na Słowacji, następnie w Polsce, na Węgrzech, a najniższe w Czechach.²

² W latach 2004-2015 stopa bezrobocia w Polsce, Czechach, na Słowacji i na Węgrzech kształtowała się na następującym poziomie (%):

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Polska	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,5	9,2	8,3

Nic dziwnego, że studenci słowaccy przywiązują taką wagę do pewności pracy. Co ciekawe jednak pewność pracy na pierwszym miejscu znalazła się również u studentów czeskich, chociaż inne badania socjologiczne autorki artykułu oraz EVS pokazały, że w wypadku Czechów pewność pracy była za wysokimi zarobkami (Rabusic, Homanova 2009, Swadźba 2013b, Swadźba 2014).

Następne w kolejności wyboru były samorealizacyjno-kreatywne cechy pracy, a szczególnie „praca interesująca”. Powyżej 40% studentów z Polski, Słowacji i Czech wskazało, że „bardzo ważna”. Powyżej 50% studentów węgierskich wskazało na tą cechę. Również druga z samorealizacyjno-kreatywnych cech pracy „praca odpowiadająca zdolnościom” znalazła duży odsetek wskazań (Polacy – 38,3%, Czesi – 26,1%, Słowacy – 42,1%, Węgrzy – 56,1%). Wybór takich wartości pracy wskazuje na przesuwanie się młodego pokolenia w kierunku wartości postmaterialistycznych (Swadźba 2012a, Swadźba 2012b: 209-275). Nie tylko wartości egzystencjalne odgrywają istotne znaczenie, ale również zadowolenie i kreatywność w pracy, gdzie można rozwinąć swoje pasje.

W opinii studentów uznanie znalazły takie społeczne cechy pracy jak: sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje (odpowiedzi „zdecydowanie tak”: Węgrzy 59,6 proc., Słowacy 46,3 proc., Czesi – 38,1 proc., Polacy – 36,0 proc.). Są to wyższe wartości niż w poprzednio cytowanych badaniach (Swadźba 2014). Natomiast dosyć ambiwalentnie podchodzą studenci do drugiej ze społecznych cech pracy: pracy cieszącej się ludzkim szacunkiem: odpowiedzi „zdecydowanie tak” - Węgrzy 56,1 proc., a Czesi 7,7 proc.. Trudno wyjaśnić takie różnice w odpowiedziach studentów węgierskich i czeskich. Studenci węgierscy są starsi i bardziej doświadczeni zawodowo i być może dlatego uważają, że ta cecha pracy ma również ważne znaczenie.

Stosunkowo duże znaczenie znalazły w oczach studentów również ludyczne cechy pracy, takie jak „wygodne godziny pracy” i „długie urlopy”. Większą wagę studenci przywiązują do tej pierwszej cechy pracy. „Zdecydowanie tak” odpowiedziała ponad połowa młodych Węgrów (50,9 proc.), prawie 40 proc. młodych Słowaków i Polaków (Słowacy - 37,0 proc. Polacy – 38,5 proc.); w najmniejszym stopniu ta cecha znalazła uznanie u młodych

Czechy	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,7
Słowacja	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,4	11,3
Węgry	5,8	7,3	7,4	7,3	7,7	9,7	11,2	11,0	11,0	10,4	8,1	7,3

Źródło: www.ec.europa.eu [dostęp: 08.02.2017].

Czechów (21,8 proc.). Są to wyższe wartości niż w poprzednio cytowanych badaniach (Swadźba 2014). Takie wysokie wartościowanie tej cechy pracy wynika z pewnością z faktu, że studenci muszą godzić obowiązki na uczelni z wykonywaniem pracy zawodowej. Dogodne godziny pracy mają włączeniu tych obowiązków bardzo ważne znaczenie (Swadźba 2017). Nieco mniejsze znaczenie mają dla studentów „długie urlopy”. Tylko wyższy odsetek studentów węgierskich przywiązuje do tej cechy duże znaczenie (27,8 proc.). W pozostałych krajach odpowiedź „zdecydowanie tak” udzieliło od około 10 proc. do 16 proc. studentów (Polacy – 14,2 proc., Czesi – 9,2 proc., Słowacy – 15,8 proc.). Można taki wynik tłumaczyć tym, że studenci z reguły mają długie wakacje i jeśli nawet pracują w ciągu roku, to są w stanie sobie zrobić dłuższy urlop w ciągu wakacji. Na razie więc nie przywiązują wagi do tej cechy pracy.

Czy przypisywanie ważności danych cech pracy związane jest z doświadczeniem pracy?. Z braku miejsca przeanalizujemy tylko najważniejsze z nich, te, związane najbardziej ze świadomością ekonomiczną – egzystencjalne cechy pracy. To one były najbardziej akceptowane przez badanych studentów. Pierwsza z cech – dobre zarobki nie jest zależna od doświadczenia pracy u studentów polskich, węgierskich i słowackich (Polacy: test chi kwadrat nie wykazuje istotności: na poziomie $p = 0,298$; Węgrzy: test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,380$; Słowacy: test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,620$). Wśród studentów węgierskich zdecydowana większość opowiedziała się, że ta cecha pracy jest bardzo ważna. Natomiast studenci słowaccy, którzy odpowiadali, że ta cecha pracy jest „bardzo ważna” w znacznej większości pracowali na pełny etat (61,5 proc.), niż w ogóle nie podejmowali pracy. Z kolei dalsze dane procentowe wskazują, że ta cecha pracy dla studentów polskich jest najważniejsza dla osób, które pracują dorywczo. Tylko u studentów czeskich występuje zależność pomiędzy doświadczeniem pracy, a wyborem „dobrych zarobków” jako „bardzo ważnej” cechy pracy (na poziomie $p = 0,000$, chi kwadrat istotne, V Cramera = 0,185). Wartość „bardzo ważną” wybiera 92,3 proc. studentów pracujących na pełny etat, a tylko 50,0 proc. studentów nie pracujących.

O wiele bardziej akceptowalna przez większość studentów jest druga z egzystencjalnych cech pracy – pewność pracy. Ponieważ była ona wybierana przez większość studentów to brak jest zależności statystycznej (Polacy: test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,737$, Czesi: test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,470$, Słowacy; test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,900$, Węgrzy: test chi kwadrat nie wykazuje istotności: $p = 0,061$). Tylko u studentów węgierskich analizując dane procentowe w odpowiedzi „bardzo ważne” występują różnice. Osoby, które nie pracują częściej

wybierają tę odpowiedź (92,7 proc.), niż osoby, które pracują na pełny etat (78,9 proc.). Można ten fakt, tłumaczyć tym, że studenci nie posiadający pracy bardziej ją cenią, jako dobro pożądane.

Analizując tę cechę pracy można znaleźć jeszcze jedną zależność. Częściej kobiety niż mężczyźni wybierają ją jako „bardzo ważną” cechę. Taką zależność można odnotować u studentów polskich (na poziomie $p = 0,000$, chi kwadrat istotne, V Cramera 0,254); 85,5 proc. studentek wybrało tę cechę jako „bardzo ważną”, a tylko 65,6 proc. studentów i studentów węgierskich (na poziomie $p = 0,043$, chi kwadrat istotne, V Cramera = 0,149); 91,2 proc. studentek i 82,8 proc. studentów wybrało możliwość „bardzo ważna”. Również studentki czeskie częściej niż ich koledzy wybierały możliwość „bardzo ważna” (kobiety - 62,8 proc., mężczyźni - 53,2 proc.). Z przedstawionych badań wynika więc, że to przede wszystkim kobiety przywiązują dużą wagę do tej cechy pracy jaka jest jej pewność, co wykazywały również wcześniejsze badania socjologiczne (Swadźba 2013a).

Podsumowując ten fragment analiz dotyczących cech pracy można stwierdzić, że najważniejsze znaczenie dla zdecydowanej większości młodych ludzi mają egzystencjalne cechy pracy: pewność pracy i dobre zarobki. Na następnych miejscach są kreatywno-samorealizacyjne cechy pracy. Coraz większe znaczenie zaczynają też odgrywać ludyczne cechy pracy. Doświadczenie pracy ma ograniczony wpływ na docenianie ważności określonych cech pracy. Nie wykazała tego analiza dotycząca najistotniejszych – egzystencjalnych cech pracy. Co istotne, ważne znaczenie dla wyboru pewności pracy ma płeć. Dla młodych kobiet pewność pracy i dobre zarobki odgrywają ważniejszą rolę niż dla mężczyzn (Swadźba 2012b, Swadźba 2013a). Reasumując, można każdej z grup studentów przypisać pewne zasadnicze cechy:

- Studenci węgierscy przypisują największe znaczenie wszystkim cechom pracy. Najczęściej spośród innych studentów krajów V 4 wybierają możliwość „bardzo ważna”. Szczególnie dotyczy to egzystencjalnych cech pracy, ale i ich doświadczenie pracy było największe;
- Studenci słowaccy najważniejsze znaczenie przywiązują do egzystencjalnej cechy pracy – pewności pracy. Dobre zarobki mają nieco mniejsze znaczenie. Kreatywno-samorealizacyjne cechy pracy osiągają średni poziom akceptacji. Nieco większe znacznie nadają społecznym cechom pracy oraz ludycznym;
- Studenci polscy najważniejsze znaczenie przywiązują do egzystencjalnych cech pracy jak pewność pracy, czy dobre zarobki. Stosunkowo duży odsetek spośród nich przywiązuje znaczenie do kreatywno-samorealizacyjnych cech pracy;

- Studenci czescy również przywiązują znacznie do egzystencjalnych cech pracy, ale czynią to mniej zdecydowanie niż studenci innych krajów V 4; dotyczy to szczególnie pewności pracy. Wynika to prawdopodobnie z większej dostępności pracy w Republice Czeskiej. Pozostałe cechy pracy jak kreatywno-samorealizacyjne i ludyczne mają dla nich mniejsze znaczenie. Wynika to z z pewnością z najmniejszego doświadczenia stałej pracy zawodowej.

Wnioski

Młode pokolenie krajów Grupy Wyszehradzkiej było już socjalizowane w realiach gospodarki rynkowej. Swoje aspiracje i plany zawodowe wiąże z sytuacją gospodarczą i społeczno-polityczną jaka jest mu znana. W każdym z krajów funkcjonuje gospodarka rynkowa, ale występują różnice na rynku pracy. Najbardziej dotkliwe dla młodego pokolenia jest utrzymujące się bezrobocie i trudność w znalezieniu odpowiedniej pracy w stosunku do swoich kwalifikacji. Reasumując wyniki badań można na ich podstawie skonstruować określone typy studentów w zależności od doświadczenia i wartościowania pracy:

- **Pracowici** – studenci, którzy łączą pełnoetatową pracę zawodową i studia. Doświadczają codziennie realiów pracy. Cenią nie tylko egzystencjalne cechy pracy, ale również społeczne i kreatywno-samorealizacyjne. Przeważają wśród nich studenci węgierscy, a również, w około 15 proc. studenci polscy i w około 8 proc. studenci słowaccy; studenci czescy stanowią wśród tej kategorii niewielki odsetek;
- **Równoważni** – studenci, którzy łączą studia z pracą w niepełnym wymiarze godzin zarówno w ciągu roku akademickiego jak i w ciągu wakacji. Posiadają pewne doświadczenia w pracy. Cenią egzystencjalne cechy pracy, a również kreatywno-samorealizacyjne. Najwięcej wśród nich jest studentów słowackich, następnie czeskich, a potem polskich;
- **Dorywczy** – studenci, którzy najczęściej pracują dorywczo w ciągu roku lub w trakcie wakacji. Najczęściej są to prace poniżej ich kwalifikacji, w usługach. Studenci ci cenią wszystkie cechy pracy, ale mniej zdecydowanie. Najwięcej spośród nich jest studentów czeskich, a po kilkanaście procent studentów pozostałych krajów V4;
- **Mało doświadczeni** – studenci, którzy nie podejmują pracy, koncentrując się wyłącznie na studiowaniu. Największą wagę przywiązują do egzystencjalnych cech pracy, mniej do samorealizacyjno-kreatywnych i społecznych; najwięcej wśród nich jest studentów polskich, następnie studentów węgierskich i słowackich.

Powyżej zarysowane typy są tylko modelowe i nie wyczerpują całości postaw studentów wobec pracy. Można jednak na ich podstawie wnioskować o doświadczeniu pracy przez studentów oraz postawach wobec pracy. W trakcie studiów młodzi ludzie starają się podwyższyć swój kapitał społeczno-kulturowy podejmując pracę. Jest to decyzja ambitna i niełatwa, ponieważ wiąże się z łączeniem obowiązków związanych ze studiowaniem z obowiązkami w pracy.

Bibliografia:

1. Bukowski A., 2003, *Wartości i aspiracje badanych a tworzenie bogactwa* [w:] G. Skapska (red.), *Bieda i bogactwo w polskiej kulturze i świadomości*, Wydawnictwo Universitas, Kraków.
2. Dubisz S. (red.), 2003, *Uniwersalny słownik języka polskiego*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
3. Durkheim E., 1999, *O podziale pracy społecznej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
4. Inglehart R., 1977, *The Silent Revolution: Changing Values and Political Systems among Western Publics*, Princeton.
5. Inglehart R. i inni (red.), 2004, *Human Beliefs and Values. A cross-cultural Sourcebook Based on the 1999-2002 Values Survey*, Wydawnictwo: siglo veintiuno editores, s.a. de c.v., Mexico.
6. Jan Paweł II, 1981, *Laborem Exercens*, Katolicki Ośrodek Wydawniczy "Veritas", Londyn.
7. Kolarska-Bobińska L. (red.), 2004, *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa.
8. Kotarbiński T., 1982, *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy Ossolińskich, Wrocław.
9. Krzyminiewska G., 2010, *Kultura ekonomiczna młodzieży wiejskiej i jej znaczenie w rozwoju społeczno-gospodarczym obszarów wiejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
10. Krzyminiewska G., 2013, *Kultura ekonomiczna obszarów wiejskich*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
11. Landes David S., 2005, *Bogactwo i nędza narodów*, przeł. H. Jankowska, Warszawskie Wydawnictwo Literackie „Muza SA, Warszawa.
12. Lange O., 1962, *Spółeczny charakter produkcji i reprodukcji*, „*Ekonomista*”, nr 1.
13. Mc Lenan D., 1971, *The Thought of Karl Marx*, Hapter Torchbooks, New York.

14. Olechnicki K., Załęcki P., 2002, *Słownik socjologiczny*, Wydawnictwo Graffiti BC, Toruń.
15. Podsiad A., Więckowski Z. (oprac.), 1983, *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Wydawnictwo „Pax”, Warszawa.
16. Pszczołowski T., 1966, *Praca ludzka*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
17. Rabusic L., Halmanova J. (red.), 2009, *Hodnoty a postoje v CR 1991-2008. Pramenna publikace European Values Study*, Vydatelstvo Masarykova Univerzita, Brno.
18. Reber A. S., 2000, *Słownik Psychologii*, tłumacz. B. Janasiewicz - Kruszyńska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
19. Ritzer G., 2004, *Klasyczna teoria socjologiczna*, tłumacz. H. Janowska, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
20. Standing G., 2011, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłumacz. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
21. Swadźba U., 2001, *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
22. Swadźba U., 2012 a, *Wartości – pracy, rodziny i religii. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
23. Swadźba U., 2012 b, *From materialistic to post-materialistic values of work? The specificity of Poland* [w:] C. B. Illes (red.), *Human Resource Management and Corporate Competitiveness*, Wydawnictwo Szent Istvan University Publishing. Godollo.
24. Swadźba U., 2013 a, *Professional work in the lives of women and its social acceptance. The case of Poland* [w:] I. Ubreizova, E. Horska, *Modern Management in the 21st century. Theoretical and practical Issues*, Vydatelstvo Garmond, Nitra.
25. Swadźba U., 2013b, *Jak bliscy a jak różni. Analiza komparatystyczna wartości społeczeństwa polskiego i czeskiego* [w:] M. Dębicki, J. Makaro (red.), *Sąsiedztwa III RP – Czechy. Zagadnienia społeczne*, Wydawnictwo GAIT, Wrocław.
26. Swadźba U., 2014, *Wartość pracy jako kapitał społeczno-kulturowy w wybranych nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej* [w:] A. Grynia (red.), *Zmiany konkurencyjności nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej: osiągnięcia i wyzwania*, Wydawnictwo Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego UB w Wilnie, Wilno.

27. Swadźba U., 2017, *Kapitał społeczno-kulturowy młodych Polaków a ich postawy wobec pracy*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie. (w druku).
28. Szczepański J., 1961, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy* [w:] J. Szczepański, *Jak pracuje człowiek*, Wydawnictwo „Książka i Wiedza”, Warszawa.
29. Szczepański J., 1969, *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
30. Tusińska M., 2013, *Nierówności dochodowe a wzrost i rozwój gospodarczy* [w:] S. Swadźba, *Systemowe uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego. Zagadnienia teoretyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
31. Zawada A., 2013, *Aspiracje życiowe młodzieży w środowisku kulturowo zróżnicowanym*, Wydawnictwo „Impuls”, Kraków – Katowice.

Dokumenty online:

1. Boguszewski R., 2013, *Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków*, Komunikat z badań CBOS-u www.cbos.pl, data pobrania 16.08.2016.
2. Felisiak M., 2014, *Oceny i prognozy sytuacji gospodarczej oraz warunków materialnych gospodarstw domowych w Polsce, Czechach, Na Słowacji i Węgrzech*, Komunikat z badań CBOS-u www.cbos.pl, data pobrania 21.06.2015.
3. Hipsz N., 2014, *Polacy w pracy. Warunki zatrudnienia, gotowość do zmian*, Komunikat z badań CBOS-u, www.cbos.pl, data pobrania 16.08.2016.

**Work as an element of the Economic Awareness of the Young
Generation of Visegrad Countries****Summary**

The aim of the article is to diagnose work as one of the elements of the economic awareness of the young generation of Visegrad countries. Work is considered as an element of the economic awareness in the theoretical part. The analysis of: experiencing work by students, the place of work in the system of values and the features of work is given in the empirical part. The analysis was carried out on the basis of empirical research, an auditorium survey and it was done as part of Visegrad Standard Grant “The economic

awareness of the young generation of Visegrad countries”. The research was conducted in the colleges of four countries V 4 – in Katowice in Poland, in Nitra in Slovakia, in Ołomuniec in the Czech Republic and in Godollo in Hungary. The attempt to form the types of students according to experience and the evaluation of work was made in the end of the article.

Keywords: work, economic awareness, young generation, Visegrad Countries.

Agata Krasowska
Uniwersytet Wrocławski
Instytut Socjologii
Zakład Socjologii Wiedzy, Nauki i Kultury
e-mail: agata.krasowska@uwr.edu.pl

Ideologia pracy a problem sprawstwa prekariatu

Abstrakt

Artykuł wpisuje się w problematykę poszukiwania znaczeń postfordowskiej ideologii pracy w kontekście badań nad prekariatem w Polsce i Niemczech. Opiera się na wywiadach pilotażowych zebranych w Polsce w 2016 roku w projekcie NCN PREWORK¹. W artykule dokonana zostaje analiza przejawów ideologii pracy w doświadczeniach biograficznych prekariuszy. Ma ona na celu odpowiedź na pytania: W jakim zakresie elastyczne formy zatrudnienia są akceptowane przez pracowników, w jakim zaś odrzucone? Czy i na ile ideologia pracy postfordowskiej jest punktem negatywnego i pozytywnego odniesienia i ma wpływ na sposób w jaki wyraża się sprawstwo prekariuszy, przy założeniu, że jej podstawową funkcją jest stabilizowanie systemu i uzwyczajnienie występujących w rzeczywistości podziałów społecznych. W artykule wykorzystane zostaje pojęcie ideologii Maxa Schelera, a także koncepcja kontrideologii pracy Danuty Walczak-Duraj.

Słowa klucze: ideologia, kontrideologia, wiedza według M. Schelera, prekariat.

Wprowadzenie: Ideologie a wiedza pozorna

Ideologie istnieją jako wyobrażenia i uzasadnienia, z których składa się ludzkie myślenie. Są częścią kultury, wyznaczając także granice poznania na przykład wtedy, kiedy prezentujemy swoje wyobrażenia i uzasadnienia na temat pracy ludzkiej, która potocznie kojarzy się z pracą zarobkową. Ideologie sprawiają, że widzimy z zewnątrz, po wierzchu to co jest przysłonięte codzienną rutyną, która często nie pozwala na krytyczny ogląd sytuacji. Ideologie mają bowiem silny akcent społeczny, ponieważ obejmują pole świadomości zbiorowej, gdzie wyrażane są za pomocą na przykład polityki. Poli-

¹ Tekst powstał w ramach finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki projektu PREWORK: „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej” - nr umowy: UMO-2014/15/G/HS4/04476"

tyka właśnie jest elementem wykonawczym, który daje narzędzia do działania, z pomocą których ma urzeczywistnić się konkretna wizja świata. Toteż na przykład jeśli elastyczność zatrudnienia ma wspomóc potencjalnego pracownika na rynku pracy, to ideologia oddziałuje na powinność realizowania jej w stylach życia. Ideologia jest nacechowana także elementem wiary w jej skuteczność i słusność.

Tak rozumiana ideologia jest bliska poglądom Maxa Schelera, który zajmując się socjologią wiedzy i biorąc pod uwagę grupy społeczne, uważał, że są one zorganizowane według kryteriów klasowych, partyjnych czy zawodowych. Każda z nich posiada specyficzny zespół poglądów o charakterze wiedzy pozornej (doxa; naturalny światopogląd), który jest co do źródeł nieświadomiony. Tym źródłem jest interes. Uprawomocnienie takiej wiedzy i nieświadomych przesądów na drodze refleksji religijnej (dogmaty), metafizycznej (zasady), bądź nauk szczegółowych (teorie) prowadzi do powstania ideologii (Scheler 1990; Bańczyk 2006). M. Scheler pisze, że: *Systemy (...) nieświadomych „przesądów” usiłują uprawomocnić się w drodze świadomej refleksji jako kierunek myślenia religijnego, metafizycznego czy też wiedzy pozytywnej, bądź też czynią to poprzez przywoływanie dogmatów, zasad, teorii, pochodzących z owych wyższych organizacji wiedzy, wówczas powstają nowe zlepki – ideologie* (Scheler 1990: 31), których przykładem może być kwestia posiadania różnych interesów klasowych. W tym miejscu warto przyjrzeć się kategorii interesu. Interes współcześnie ma wymiar polityczny, ponieważ nie dotyczy on już (...) *wszelkich osobistych zamierzeń wymagających namysłu i kalkulacji* (Hirschman 1997: 21-63, za: Stachowiak 2014:14), ale zawężilo się ono do pozytywnie rozumianego zarabiania pieniędzy, a więc interesu materialnego (ibidem). Toteż interes stał się użyteczną formułą panowania i funkcjonuje kompatybilnie z takimi ideologiami jak ideologie ekonomiczne, które za pomocą środków finansowych, odpowiednich struktur państwowych, wydawnictw i mediów masowych, ale także takie, które wpływają na kierunek rozwoju nauk (np. pozytywizm, modernizacja, postfordyzm).

Ideologie są więc reprezentacjami racji i ich interesów, wskazując na to co i kto jest prawdziwy. Potrafią uwieść wizją przyszłego szczęścia i efektu. Jednocześnie ideologie są jednoznaczne w swojej wymowie tworząc zamknięte systemy, które są w konflikcie z innymi ideologiami. Dialog jest tu raczej trudnym do uzyskania, albo wręcz niemożliwym. Świadczą o tym koncepcje Vilfredo Pareto czy Emila Durkheima, dla których ideologia stała się synonimem politycznych nurtów o ambicjach totalitarnych i globalistycznych, a więc takich, które dążą do opanowania całego świata, tak jak ma to

miejsce w przypadku faszyzmu, nazizmu i komunizmu. Ideologie w swoim negatywnym wydaniu tworzą coś na kształt skorupy przemocy myślenia, które to jest zawłaszczone przez ideologię, tak jak pokazuje przypadek neoliberalizmu, który przecież zachowuje fasadę demokracji. W rezultacie zaś sprawując władzę opanowuje prawo, media, edukację, ekonomię a wreszcie i człowieka, który utożsamia się z ideologią neoliberalną, choć nie wprost, ale za pomocą wiedzy pozornej, która możemy zaobserwować badając stosunek do pracy, obywatelskości, idei dobrego życia, godnej pracy czy elastycznego zatrudnienia.

1. Narracje i ich źródła w prekarnym życiu i prekaryjnej pracy

W literaturze coraz częściej pisze się o prekariacie i prekarnym życiu. Prekariat oznacza prekarne zatrudnienie; elastyczność, niepewność, ryzyko, trudności w uzyskiwaniu dostępu do usług bankowych, świadczeń społecznych itp. Z kolei prekaryjne zatrudnienie to wielowymiarowe zjawisko, które - jeśli przeanalizować liczne definicje - ma cztery podstawowe cechy :

- Niski stopień pewności kontynuacji zatrudnienia, czy to ze względu na rychłe wygaśnięcie umowy, czy też duże ryzyko zwolnienia, niezależnie od formy umowy o pracę,
- Niski stopień indywidualnej oraz kolektywnej (m.in. poprzez związki zawodowe) kontroli nad procesem i organizacją wykonywanej pracy,
- Niski poziom zabezpieczeń społecznych,
- Niski, pozbawiony dodatków pozapłacowych oraz nieadekwatny dochód (Karolak 2016, w druku).

Pytanie brzmi, jak myślą i jak uzasadniają dzisiejsi młodzi nie tylko swoją pracę zarobkową, ale także swoje życie? Jak młodzi badają świat na własny użytek? Jakie sensy wytwarzają? Sięgam tutaj do socjologii wiedzy, ponieważ jest to dziedzina, która stawia sobie za cel rekonstrukcję sposobów myślenia poprzez ich społeczne źródła (por. Mannheim 1985: 312). Karl Mannheim pisze, że (...) *nie istnieje żaden byt metafizyczny w rodzaju grupowego umysłu, myślącego ponad głowami jednostek lub którego idee jednostki jedynie odwzorowują* (Mannheim 1985: 312). Każda jednostka; (...) *nie mówi językiem wyłącznie swoim, lecz językiem swoich współczesnych oraz przodków, którzy utorowali jej drogę. Jednostka tylko w sensie nader ograniczonym sama z siebie wytwarza przypisywany jej sposób myślenia i mówienia* (Ibidem). Z tym założeniem polemizowałby Max Scheler, który jednak rozróżnia wiedzę idealną od realnej. Oznacza to danie jednostkom większego sprawstwa, opartego na własnych wypracowanych schematach. Oznacza to także pójście w stronę socjologii wiedzy, która dąży do uchwyce-

nia myślenia, wyobrażeń jednostek usytuowanych w danych sytuacjach społecznych. Dlatego z punktu widzenia niniejszego opracowania, istotnym jest pytanie: jakie mechanizmy powodują takie a nie inne myślenie o pracy w kontekście swojego życia?

Aby odpowiedzieć na postawione pytanie należy sięgnąć przede wszystkim do kwestii ideologii pracy opisywanej w literaturze socjologicznej oraz poszukać owych mechanizmów myślenia w wywiadach biograficznych, które wraz Zespołem projektu PREWORK prowadzimy od czerwca 2016. Tytuł projektu brzmi: *Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej*. Badania trwają, wobec tego niniejszy tekst opiera się na wstępnych wnioskach wynikających z uzyskanych danych. Część empiryczna w niniejszym tekście zawiera wnioski z badań biograficznych wrocławskiego i warszawskiego zespołu PREWORK. W sumie na tym wstępnym etapie uzyskano dziewiętnaście biograficznych wywiadów narracyjnych przeprowadzonych we Wrocławiu, Warszawie i Międzyzlesiu. Nie jest to jeszcze etap, na którym można uzyskać dane porównawcze ze stroną niemiecką.

2. Przejście do elastycznej akumulacji

Wśród wielu badaczy jest przekonanie, że pod koniec XX w. gospodarka kapitalistyczna wkroczyła w nową fazę. Jest ona wynikiem nadmiernej sztywności fordyzmu (Harvey 1995: 141-146), dynamicznego rozwoju technologii informatycznych, pozwalający na bardziej elastyczną organizację procesu produkcji, przepływu kapitału. Doprowadziło to do rozwoju sektora finansowego (Castells 2007; Harvey 1995). Jest to też czas przejścia od 'zorganizowanego kapitalizmu' do 'kapitalizmu zdezorganizowanego' (Lash, Ury 1993). Różnica polega na koncentracji kapitału na regulowanych rynkach narodowych w pierwszym przypadku, w drugim zaś jest rozproszona i uwolniona od nadzoru państwowego. Przejście to jest określane (...) *od fordyzmu do systemu elastycznej akumulacji* (Harvey 1995; Marody, Lewicki 2010: 99). W konsekwencji podejście do pracy w zmieniającej się rzeczywistości oddaje idea *dematerializacji pracy* (Marody, Giza-Poleszczuk 2004: 251-253). Oznacza to, że praca nie polega tylko na wytwarzaniu przedmiotów, ale operuje abstraktami i ideami. Znajduje to swój wyraz w przesunięciach w strukturze zatrudnienia, ponieważ klasa robotnicza kurczy się na rzecz osób zatrudnionych w sektorze usług. Bardzo ważnym elementem pracy jest bycie elastycznym, kreatywnym oraz umiejącym przystosowywać się do zmieniających się warunków pracy. Tutaj dochodzimy do sztandarowego

pojęcia *elastyczności* które odnosi się do nowej struktury na rynku pracy. W miejsce podziału na zatrudnionych i bezrobotnych, pojawia się podział na *pracowników rdzenia* – wysoko płatnych i mających stałe zatrudnienie oraz *pracowników peryferii* – nisko opłacanych, zatrudnianych na krótkoterminowe kontrakty (Harvey 1995: 150-152, za: Marody, Lewicki 2010: 100).

W efekcie kapitalistyczny etos pracy zasada się, jak trafnie określił to Richard Sennett (2006), na *nieciągłości*. W życiu jednostek występują okresy zatrudnienia i bezrobocia. Pozycja w hierarchicznej strukturze organizacyjnej zostaje zastąpiona czasowym przydziałem do grup projektowych. Jednostki wielokrotnie zmieniają miejsce pracy i zawody oraz miejsca zamieszkania. Wyklucza to identyfikowanie się z miejscem pracy, firmą itp.: *Niezaangażowanie w pracę może więc stać się mechanizmem obronnym* (Marody, Lewicki 2010: 101). W związku z tym *biografie jednostek mają rys nieciągłości* w skutek dokonywania i pokonywania częstych zmian w życiu. Widać to w wywiadach, gdy rozmówcy stwierdzają, że są gotowi na kolejne przeprowadzki, zmiany miejsc pracy. Powoduje to (...) *fragmentaryzację doświadczenia i rozpad ideologii pracy opartej na ciągłości (jeden zawód, umowa o pracę, stałość i przewidywalność)*. Marody i Lewicki piszą (Ibidem: 101-102), że praca nadal obejmuje dużą lub bardzo dużą część życia jednostki, ale przestaje to życie porządkować, co widać w nieciągłych biografiach. Ludzie dryfują od zatrudnienia do zatrudnienia, co Sennett za Castellsem nazywa *ruchami horyzontalnymi*, co oznacza sytuację, gdy pracownicy wierzą, że pną się w górę, jednak w rzeczywistości poruszają się na boki. Sprzyja temu nieczytelna struktura zawodów, ale i rozmycie kryteriów awansu. W efekcie praca przestaje wyznaczać status społeczny (wywiad z Mają). W efekcie poszukiwanie samorealizacji może odbywać się poza pracą a praca jest traktowana jako element zarobkowy a nie zawodowy, ponieważ niejasna struktura zawodów nie daje możliwości identyfikacji z etosem danego zawodu. Przecież rozmówcy wskazują na tymczasowość wykonywanych przez nich prac. W literaturze można spotkać sformułowania, które zahaczają o określenia *pracy nieetycznej* – jest to termin, który ukułam, na określenie faktu, iż od pracownika współcześnie wymaga się umiejętności adoptowania się do zmian i są to cechy instrumentalne, nie zaś autoteliczne, bowiem Sennett pisze, że: *wartości w pracy nie są wartościami człowieka o dobrym charakterze* (2006: 22). Ulrich Beck konstatuje, że (...) *dyplomy wystarczają coraz mniej do tego, aby zapewnić zawodową egzystencję i w tym sensie ulegają dewaluacji* (2002: 132). Co więc jest istotną wartością w dzisiejszej pracy, jeśli nie jest nią praca włożona w pracę?

3. Ideologia pracy w literaturze socjologicznej

Stosunek do pracy jest istotnym elementem rozpoznawania kapitalistycznych struktur. W literaturze często pisze się, że Polacy mają niski etos pracy (por. Marody, Lewicki 2010:85). Autorzy *Przemian ideologii pracy* są jednak innego zdania. Od czasu upadku weberowskiego etosu pracy, gdzie Daniel Bell (1994) wskazał proces rozchodzenia się gospodarki i zasad rządzących życiem jednostki, zaczęto skupiać się na spostrzeżeniu, że to być może nie praca jest najistotniejszą wartością życiową a być może jest nią przyjemność. Jakie miejsce zajmuje więc praca w życiu badanych młodych?

Pod koniec XX wieku wyłoniła się nowa forma kapitalistycznej gospodarki, jaką jest postfordyzm (Gardawski 2009; Jasiecki 2013) kształtowany przez globalizację i ekspansywne technologie informatyczne (Castells 2007). Temu procesowi towarzyszyła zmiana wymagań co do wykonywanej pracy, która stała się elastyczna oraz obciążona dążeniem jednostek do zindywidualizowanych orientacji życiowych (Marody, Lewicki 2010: 88), co spowodowało wytwarzanie się szczególnych stosunków władzy. Marody i Lewicki za Thompsonem piszą, że (...) *ideologia (...) jest znaczeniem służącym władzy* (2010: 89), co oznacza, że dotyczy ona stosunków dominacji i podporządkowania. Ideologią pracy są więc wszystkie sposoby nadawania znaczenia pracy, które służą utrwalaniu nierówności, własności systemowych. Nośnikiem owych ideologii jest język używany w codziennym życiu. Trzeba pamiętać, że ideologia pracy jest częścią kultury, a więc wpływa z szerszego systemu wiedzy, który jest zakorzeniony w danej rzeczywistości społecznej. Natomiast „ideologia pracy może być traktowana jako jedno z najważniejszych narzędzi przemocy symbolicznej (por. Bourdieu 2005). Od lat trzydziestych XX wieku *ideologia przedsiębiorczości* charakterystyczna dla wczesnej fazy industrializacji, zaczyna ustępować miejsca (...) *ideologii menedżeryzmu, a prowadzenie przedsiębiorstwa przez bezpośrednią kontrolę robotników jest zastępowane zarządzaniem złożoną siecią relacji* (Marody, Lewicki 2010:94). Zaczyna się czas prymatu wiedzy, co oznaczało, że zaczęła się zmieniać nie tylko elita biznesu, ale także dawni robotnicy weszli w proces uideologicznienia kwestii upodmiotowienia robotnika, co oznaczało, że praca ma być źródłem i (...) *satysfakcji, ma dawać poczucie 'dobrze wykonanej roboty' własnej wartości* (Ibidem: 96). Miejsce predestynacji zajmuje talent a zasada merytokratyzmu wchodzi pomiędzy profesjonalistów a resztę społeczeństwa (Bell 1994: 129; Marody, Lewicki 2010: 87).

Po I wojnie światowej stopniowo pojawia się ideologia menedżeryzmu. Istotną cechą charakterystyczną jest idea bycia odpowiedzialnym nie tylko za ekonomiczną kalkulację, ale także za inne, pozaekonomiczne czyn-

niki produkcji. Oznacza to, że efektywność zależy także od poświęcanej robotnikom uwagi i wyróżniania ich. Zapoczątkowany badaniami Mayo nurt human relations stanowi swoiste zwieńczenie długiego procesu „uczłowieczania” robotnika” (Marody, Lewicki 2010: 96), który ma swoją dumę i godność. W efekcie następują zmiany podejścia do pracy, gdzie ma ona przynosić nie tylko korzyści materialne, ale także indywidualną satysfakcję i *poczucie dobrze wykonanej roboty* i własnej wartości (ibidem). Powstaje pytanie naszych czasów, w jaki sposób pracownik ma czuć ową satysfakcję będąc prekariuszem/ką, jeśli skupiają się oni/one przede wszystkim na efektywności, ponieważ od tego zależy ich ciągłość pracy i wysokość zarobków? Konsekwencje i ciągłość ideologii tamtych czasów widać także w wierze w merytokratyczność zasad nagradzania, która wyrażała ideę sukcesu dla każdego, podtrzymując mit od pucybuta do milionera.

Później, w latach sześćdziesiątych dwudziestego wieku, (...) *dotatkowym atutem zasady merytokratyzmu, (...) okazał się zawarty w niej swoisty egalitaryzm. Wszak jakiś ‘talent’ ma każdy człowiek i rozwijanie owego ukrytego potencjału może się stać satysfakcjonującą drogą osobistego spełnienia* (Ibidem:97). Stąd kolejno w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. na czołowo wartości związanych z pracą wysuwa się pojęcie samorealizacji (Ibidem). Oznacza to, że w warunkach zdemokratyzowanego państwa opiekuńczego znaczenia nabiera możliwość zaspokojenia poprzez pracę potrzeby ekspresji samego siebie. Dlatego w latach osiemdziesiątych pojawia się pojęcie wartości postmaterialnych (Ingelhart 1990) oraz ekspresywizmu (Yankelovich et al. 1985; Marody, Lewicki 2010: 98). Wartość ekspresywizmu w badaniach Europejskich Systemów Wartości odnosiła szczególne znaczenie wśród osób wyżej wykształconych oraz z klasy średniej (Marody, Lewicki 2010: 98).

W ten sposób dochodzimy do terażniejszości, gdzie etos pracy ufundowany jest na zasadach merytokracji, wartościach postmaterialnych i ekspresywizmu. Idea predestynacji została zastąpiona przez talent. Kwalifikacje w moralnych uzasadnieniach pracy, które wcześniej wyrażał ‘wewnątrzświatowy ascetyzm’ ustępują miejsca wartościom ekspresywnym. Kolejną cechą o której piszą Marody i Lewicki (2010) jest także dowartościowanie pracy jako aktywności motywowanej celami wyższymi, wykraczającymi poza konieczność czysto materialnego podtrzymywania życia. Do tego właśnie sprowadza się pojęcie (...) *kapitalistycznego etosu pracy, a więc do przekonania, że praca jest cenna nie tylko ze względu na materialne zyski i gratyfikacje, jakie przynosi, lecz także a może nawet przede wszystkim, z uwagi na swoistą duchową przemianę jednostki, jaką umożliwia i której jest świadec-*

twem (Ibidem: 98). Zachodzi tu pytanie, czy rzeczywiście wymiar przemiany duchowej jest tak powszechny w czasach kapitalizmu kulturowego.

Z kolei Danuta Walczak – Duraj (2015: 18) badając urynkowienie pracy, zwraca uwagę na określone ramy ładu aksjonormatywnego do analizy relacji między gospodarką a społeczeństwem, gdzie stwierdza, że konsekwencjami urynkowienia pracy w Polsce jest instrumentalizacja podstawowych wartości etycznych, takich jak zaufanie, odpowiedzialność czy lojalność. W zamian za to multiplikują się nierówności ekonomiczne w wymiarze globalnym, co wpływa na etykę pracy, czy etos pracy. Tym bardziej, że etyka pracy i ideologia pracy zmieniają się pod wpływem urynkowienia pracy oraz ideologii konsumeryzmu. Wartością zaś, która obowiązuje wszystkich pracowników jest *maksymalizacja zysku, czemu podporządkowane są wszystkie działania wewnątrz firm* (Walczak-Duraj 2015a :56). Takie stanowisko ugruntowane jest także w koncepcji nowego ducha kapitalizmu Boltanskiego i Chiapello (2005: 152, za: Stachowiak 2014:16), który zneutralizował głosy kontestacji w latach 60. i 70. XX wieku, a więc w czasie protestów przeciwko tradycyjnym podziałom społecznym, walki z dyskryminacją klasową, rasową i seksualną, jak również z nasilonymi działaniami antywojennymi i antytotalitarnymi. W tym czasie narzekano na ograniczanie indywidualnej wolności, decydowaniu o sobie, braku elastyczności pracy w zbiurokratyzowanych instytucjach i żądaniach przekazania przez polityczne i gospodarze elity większej władzy zwykłym obywatelom i pracownikom (Berman 1996: 7-17, za: Stachowiak 2014: 16-17). Boltanski i Chiapello akcentują rolę kapitalizmu w wygaszaniu powyższych postulatów, czego wyraz daje wykreowana kultura przedsiębiorczości, która daje możliwości *rozwoju osobistego*, stawia na ludzi *aktywnych i kreatywnych* (Stachowiak 2014: 17), co oznacza, że posiadanie tych cech mityguje jednostki od władzy dotychczasowego zbiurokratyzowanego kapitalizmu. Stąd pojawiły się nowe wyzwania i szanse na *innovacyjne projekty, elastyczność i kontakty sieciowe*. Praca więc ma stać się uosobieniem realizowania swoich indywidualnych pasji. *W efekcie, od lat 80. XX w. otwarty opór przeciw kapitalizmowi zaczął słabnąć (na przykład ze strony tracących na znaczeniu związków zawodowych), a nowy duch stał się do końca lat 90. ideologią niekontestowaną* (Stachowiak 2014: 17). Stąd właśnie można tłumaczyć pojawienie spolegliwego traktowania elastyczności jak przejawu samodzielności, refleksyjności i zindywidualizowania.

W związku z tym (...) *duch kapitalizmu to właśnie ów zespół przekonań powiązanych z porządkiem kapitalistycznym, które przyczyniają się do uzasadniania tego porządku oraz – przez ich legitymizowanie – do podtrzy-*

*mania spójnych z nim predyspozycji i sposobów działania. Uzasadnienia owe, ogólne czy praktyczne, lokalne czy globalne, wyrażane w kategoriach zalety albo w kategoriach sprawiedliwości, wspierają realizację mniej lub bardziej uciążliwych zadań, ogólniej zaś – przyjęcie pewnego stylu życia, korzystnego dla porządku kapitalistycznego. W tym przypadku można już mówić o ideologii dominującej, o ile nie będziemy w niej widzieć tylko wybiegu panujących, którego celem jest zapewnienie sobie przyzwolenia zdominowanych, i uznamy, że większość uczestników życia społecznego – zarówno silnych, jak i słabych – odwołuje się do tych samych wzorów, żeby wyobrazić sobie funkcjonowanie, korzyści i ograniczenia porządku, w którym są zanurzeni (Boltanski, Chiapello 2015:13). Dlatego możemy tu mówić o moralnych uzasadnieniach kapitalizmu, które widoczne są w posługiwaniu się kategorią pracy wykonywanych na umowach niestandardowych: Rafał stwierdza, że praca na umowie zlecenie daje mu niezależność: *A na umowie o pracę to musiałbym siedzieć od ósmej do szesnastej czy osiem godzin, nieważne czy mam coś do roboty to musiałby siedzieć i bębnić czy nudzić się. Tutaj po prostu przychodzę do pracy i robię to co mam zrobić, jak mi się uda to dostanę prowizję, jak coś się nie uda to trudno, następnym razem, po prostu się uczę na własnych błędach* [Rafał]. Podobnie opowiada Maja, która uważa, że praca na umowę zlecenie daje jej swoistą wolność, tak że może zrezygnować z niej w każdej chwili. Z kolei Ela określa pracę na czarno jako kwestię zupełnie zwyczajną i ogólnie przyjętą do tego stopnia, że sama nie stara się uzyskać żadnej umowy formalnej: *Jeżeli chodzi o pracę w gastro szczerze mówiąc (.) większość moich znajomych pracuje w gastro czy pracowała w gastro ja sama pracuję już od kilku lat nigdy nie spotkałam się z czymś takim jak umowa o zlecenie pracy czy cokolwiek (...) w Polsce się po prostu nie podpisuje umów z pracownikami yy barowymi, kuchennymi to jest absolutnie nieopłacalne () bo za takiego pracownika trzeba opłacić składki zresztą barmani bardzo często rotują kuchnia trochę mniej* [Ela].*

4. Etos pracy i kontrideologia pracy

Dyskurs o etosie pracy Polaków koncentruje się wokół braku etosu z powodów deficytów systemowych, ideologicznych, ale i strategii indywidualnych. Są także stanowiska mówiące o kryzysie etosu pracy, ponieważ dominuje orientacja jednostkowa, a jeżeli już grupowa czy systemowa odnosi się do dominujących rozwiązań systemu rynkowego, a więc takich jak ideologie korporacyjne, kultura organizacyjna, etyka zawodu, profesjonalizacja zawodowa (Walczak-Duraj 2015a: 56). Danuta Walczak-Duraj proponuje zastanowić się nad kontrideologią pracy, niż na samym etosie pracy. Kontri-

deologia pracy ma być kategorią opisu, diagnozy i interpretacji współczesnego etosu pracy, w tym zawodowych kompetencji etycznych, gdzie fundamentalne pytanie dotyczy podziału na świat pracodawców i pracowników. Oddziałuje na nich rynkowa logika gospodarowania i neoliberalizm (Walczak-Duraj 2015a: 57). *Etos pracy jest związany z pojęciem kontrideologii pracy, ponieważ jest „to zespół wartości, norm, postaw i zachowań (styl życia), w których praca (jej wiodące atrybuty) stanowi podstawowe kryterium oceny moralnej i podstawową zasadę organizującą życie społeczne. Ma tym samym nie tylko perspektywę grupową, ale i wymiar kulturowy (Ibidem). Z kolei kontrideologia pracy to (...) zespół wartości, norm i postaw często nieustrukturalizowanych, wewnętrznie niespójnych, zawierających treści związane z niską oceną bądź deprecjacją pracy jako wartości. Tak rozumiana kontrideologia nie oznacza jednak antyideologii w rozumieniu socjologicznym; nosi ona przede wszystkim znamiona żywiołowo wykształcanych postaw i zachowań, którym trudno byłoby przypisać wszystkie cechy atrybutowe jakiegokolwiek ideologii społecznej czy grupowej (Ibidem: 58).* Podsumowując kontrideologia jest uzupełnieniem etosu i etyki pracy, ale uzupełnia je w kontrze, to znaczy wskazuje na takie aspekty pracy empiryczne i ideologiczne, które ją deprecjonują, stawiają w świetle niskiej samooceny. Widać to, gdy ideologiczne znaczenie pracy wskazuje na pracę niepewną, deprecjonującą pracownika/ pracownicę ze względu na ich trud, który nie przekłada się na godną płacę, godną pracę i godne życie. Praca jest także traktowana jako przymus, ponieważ niepewność i niskopłatność wywierają presję impasu. Elastyczne zatrudnienie jawi się tu także jako wartość instrumentalna, a więc swoisty sposób osiągania celów niskich kosztów pracy odbywających się kosztem pracownika, jego praw i płacy. Jest to sposób osiągania zysków przez pracodawcę pod przykryciem etosu elastycznego pracownika, który jest skuteczny, nowoczesny, dyspozycyjny, otwarty, jednym słowem realizuje wymóg człowieka o osobowości nowoczesnej, charakterystycznej dla procesów modernizacji imitacyjnej. Przykładem jest Ela, która uważa, że jeśli jest zatrudniona jako barmanka to praca na czarno w tym zawodzie daje możliwość pracodawcy do obarczania jej czynnościami, które nie powinny obejmować pracy barmana, a więc sprzątanie klubu i mycie toalet. Ela określa, że: *niestety tak wygląda praca w X (.) jak zresztą w większości miejsc yy (.) we Wrocławiu czy Polsce (.) yyy w większości miejsc po prostu bardzo oszczędza się na tym żeby przypadkiem nie wydać za dużo pieniędzy (.) więc pracownik jest wykorzystywany tak bardzo jak tylko można.* Ela jednak twierdzi, że jest to sytuacja bez wyjścia. Pracodawcy są w mocy do eksploataowania pracowników wbrew ich woli, gdyż pracownik musi wypełniać

polecenia pracodawcy. Nie ma tutaj mowy o jakimkolwiek działaniu podmiotów sprawczych, jak na przykład związków zawodowych. Ela (22 lata) widzi tylko potencjał związkowy w Londynie, gdzie przez krótki czas pracowała w Hard Rock Cafe. Natomiast jednocześnie stwierdza zaskakująco, że nie potrzebuje żadnej umowy o pracę, woli pracę na czarno, ponieważ: *była jest i będzie praca na czarno wielu ludzi też nie ma innej opcji niż praca na czarno czy wymagałoby to od nich organizacji odpowiednich papierów czy czy czegoś w stylu czego oni nie mogą zrobić tak w danym momencie bo nie wiem emigrują czy coś w tym stylu coś w ten deseń yy także jeśli chodzi o jakieś inicjatywy w stylu dajcie nam umowę o pracę tak jak daliście gejom prawo do wzięcia ślubu w Ameryce co moim zdaniem głupotą było to i tak na dłuższą metę nie da żadnych (.) aż zabrakło mi słowa żadnych efektów.*

Z drugiej strony są opinie takie jak Pawła, który ocenia negatywnie trudności związane z pracą bez umów formalnych: *bez umowy no i to wkurza, no bo wiesz, zaproponują ci jakieś 10 zł za godzinę i masz zapieprzać tak jak oni ci powiedzą. Wiesz, nie oszukujemy się, ale są takie czasy, że ciężko jest dostać jakąś umowę o pracę... Ja myślę, że nasi rodzice mieli trochę łatwiej na początku. Że umowę o pracę, jakieś tam trzynastki im płacili, jak w jakiś zakładach tam robili to nawet mieszkania dostawali, kiedyś. A teraz? Nie ma ułatwionego startu, tutaj w Polsce. Dlatego trzeba wyjeżdżać. Nie trzeba, ale ja chcę akurat. (2) Nie chce mi się bity, wiesz, klepać całe życie. (3) Nie mam pomysłu jakby się wybić bez wyjazdu.* [Paweł]. Według Pawła etos pracy dla dzisiejszych młodych stanowi o wiele niższą wartość niż to jest w przypadku pokolenia rodziców dzisiejszych dwudziestolatków. Decyduje o tym brak zabezpieczeń, który burzy możliwość godnego życia i godnej pracy, co wyłania się z wywiadów. Zabezpieczenia są tutaj rozumiane raczej jako odpowiednio wysokie zarobki, ponieważ młodzi, jak się wydaje przyzwyczajają się do pracy bez umowy lub na umowę zlecenie. Widać to, gdy Rafał stwierdza, że: *Godna praca jest dla mnie pracą, która zapewnia mi w miarę stały dochód (.) wahania nie są czymś złym, moim zdaniem najbardziej fair jest, gdy nie jest płaca za godzinę, ale płaca od starania, od tego, co się robi czyli praca prowizyjna. natomiast praca fair jest dla mnie praca gdy też ma się podzielony czas na prace i na życie prywatne. nie ma czegoś takiego, że zabieram prace do domu, jeśli już to w bardzo małym stopniu. Że mam też czas dla rodziny. Znaczący głównie tak, zabezpieczenie finansowe czas dla siebie*[Rafał]. Tak więc zabezpieczenie finansowe jest najistotniejszym czynnikiem określającym wartość wykonywanej pracy. Podobnie twierdzi Paweł: *No tak jak w tej Tellepizy pracowałem no to tak... dwa i pół zawsze jest. Jak dobrze pójdzie, napiweczki jakieś, to 3 tysiące w tej Telepizy. Teraz*

jako pomocnik elektryka tam w instalacjach to mam dychę na godzinę, bez żadnej umowy, bez niczego. No to tam po 9 godzin dziennie sobie pracuję to powiedzmy, że jakieś 2 tysiące w miesiąc zarobię no i dodatkowo tutaj u Piotrka jakieś tam no to zawsze rzuci jakieś pięć dyszek czasem stówkę, no to nie jest najgorzej. No tak pewnie dwa i pół teraz zarobię. Ale wiesz, jak w tej Telepizy popracuję, żeby te trzy zarobić, całe weekendy w pracy itd. A tak wiesz od piątku do poniedziałku rano się byczę, nie? Weekendy wolne. Ale coś za coś. Jest parę stówek mniej, ale chociaż mam czas żeby się pochilować, żeby trochę pożyć, a nie tylko pracować, więc spoko (...) No ja jestem zwykłym niewolnikiem. Wiesz no, pogodziłem się z tą świadomością. Kiedyś myślałem, że jest inaczej, ale nie no, niestety. Ci ludzie co są przy kasie to nami rządzą, co tu dużo gadać? Jestem tam wiesz, gdzieś na dole ((śmiej) na dole tej hierarchii. No ja nie chcę się wybijać, ja chcę po prostu żyć sobie. Nie jest moim głównym celem życiowym, żeby wiesz... żeby się... - poczekaj, żeby źle tego nie powiedzieć... - żeby tylko iść w pracę, no nie? Praca niech będzie spoko, żeby była opłacalna, niech sprawia mi przyjemność, no bo wiadomo, że bez tego ani rusz, ale też chcę żyć, tak? Być szczęśliwym, mężem, ojcem. No, i tyle [Paweł].

Na przeciwległym biegunie wyłania się wypowiedź, w której widać, że praca nie jest tylko wartością instrumentalną, ale wyłania się jako wartość autoteliczna podlana przedfordowskim habitusem: *A: Jeszcze mówiąc tak...bo o tym co rodzice uczyli cię tego co dobre co złe to też mówiłeś że tata nauczył cię podejścia do pracy...jaki to było podejście...co ci przekazywał?*

R: Żeby zawsze dawać z siebie wszystko nie bać się nowych wyzwań (2) yy nie wiem... żeby być pracowitym robić wszystko...uczyć się dużo w pracy (3) po prostu dużo z tatą w lesie pracowałem siłowo, fizycznie (...) Drzewa ścinałiśmy i później robiliśmy metry to trzeba było nosić na kupki...także dużo pracy fizycznej takiej...miałem[Marek]. Marek wspomina o szacunku do pracy, którego nauczył go ojciec będący drwalem. Wywiad z Markiem wskazuje na stosunkowo wysoki etos pracy, gdzie nie tylko pieniądze są ważne, ale i relacje jakie się tworzą z wykonywaną czynnością:[Godna praca to – przyp. A.K] życie można powiedzieć jakoś tak zżyliśmy się razem bo dużo czasu spędzamy ze sobą...można powiedzieć po dziesięć godzin dziennie no to jednak jest dużo no nic może dlatego no i każdy jest dla siebie fair można powiedzieć [Marek]. Natomiast godne życie to umiejętność osiągania celów, choć te cele są w dużym stopniu związane z pieniędzmi: „jak ktoś sobie założy jakiś cel i go zdobędzie więc i nie wiem chciałby zarabiać dziesięć tysięcy na miesiąc i praktycznie praktycznie wykona to czy skończy jakieś studia

i pójdzie do tej pracy co sobie zawsze wymarzył i będzie godnie zarabiał [Marek].

Postawa wyrażająca się w przedfordowskim habitusie w warunkach zdeorganizowanego kapitalizmu i niskiego etosu pracy wydaje się odosobniona. Nawet tutaj widać, że ideologie jakie się wyłaniają mają za zadanie uprawomocnić istniejący stan rzeczy, który wspiera się na idei homo oeconomicus, gdzie indywidualny interes i maksymalizacja zysku są wartością.

Podsumowanie

Nie sposób pominąć kategorii ideologii, jeśli się mówi o trwaniu kapitalizmu jako sposobie koordynowania działań i jako świata kreującego przeżycia. Ideologia bowiem nadaje odpowiednie znaczenie kapitalizmowi a co za tym idzie także pracy zarobkowej jako jednej z głównych aktywności tej rzeczywistości. Praca bowiem między innymi wyraża sposób zaangażowania w kapitalizm. Z drugiej strony patrząc niezaangażowanie w pracę zarobkową może stać się mechanizmem obronnym przed kapitalizmem. Przy czym niezaangażowanie nie oznacza unikania wykonywania pracy zarobkowej, ale oznacza specyficzny niezaangażowany do niej stosunek. Jest to więc jeden ze sposobów radzenia sobie z określonymi warunkami pracy. W efekcie otrzymujemy sfragmentaryzowane, nieciągłe doświadczenia pracy, które są także niestałe i nieprzewidywalne w tym sensie, że pozbawione są wymiaru identyfikacji z pracą, którą się wykonuje. Praca jest w przeprowadzonych wywiadach po prostu głównie czynnością zarobkową. Toteż sposób ewentualnego (nie)zaangażowania w pracę wskazuje także w jaki sposób moralnie jest urządzony kapitalizm. Widać to w uideologicznieniu kwestii upodmiotowienia pracownika, gdzie praca miałaby być źródłem satysfakcji, dawać poczucie dobrze wykonanej roboty i własnej wartości. Jak więc owo upodmiotowienie możemy dojrzeć u prekaryjnego pracownika? Prekariusz musi być przede wszystkim efektywny, ponieważ od tego zależy ciągłość pracy i wysokość zarobków. Efektywny może mieć większy wpływ na stosunek pracy. Z drugiej strony, ci pracownicy prekaryjni, którzy nie są efektywni stoją na przeciw procesu instrumentalizacji podstawowych wartości etycznych, takich jak zaufanie, odpowiedzialność, lojalność. Stają się one kontrideologią, która uprzedmiotowia wartości związane z wykonywaniem pracy i sprowadza je do maksymalizacji zysku pracodawcy. Widać to na przykładzie takich wypowiedzi, w których pracownicy przejmują moralne uzasadnienia kapitalizmu, gdzie praca na umowach niestandardowych lub na czarno ma być źródłem niezależności jednostki. Operowanie takim rodzajem kontrideologii

uprawomacnia prekaryjne warunki pracy, deprecjonując możliwość bycia sprawczym.

Bibliografia:

1. Bańczyk T., 2006, *Maxa Schelera rozumienie istoty filozofii*, "Czasopismo Filozoficzne", nr 1 wrzesień, Dostęp 1.09.2016. <http://www.czasopismo-filozoficzne.us.edu.pl/pliki/TomaszBanczyk-Maxa%20Schelera%20rozumienie%20istoty%20filozofii.pdf>
2. Beck U., 2002, *Spółeczeństwo ryzyka*, przeł. S. Cieřła, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
3. Bell D., 1994, *Kulturowe sprzecznosci kapitalizmu*, przeł. S. Amsterdamski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
4. Berman P., 1996, *Opowieć o dwóch utopiach. Ewolucja polityczna pokolenia '68*, Universitas, Kraków.
5. Boltanski L., Chiapello È., 2015, *Nowy duch kapitalizmu (wybór)*, "Kronos", nr 2. s. 5-151.
6. Bourdieu P., 2005, *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzienia*, przeł. P. Bilos, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
7. Castells M., 2007, *Spółeczeństwo sieci*, przeł. M. Marody, K. Pawluć, J. Stawiński, S. Szymański, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Gardawski J. (red.), 2009, *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
9. Harvey D., 1995, *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, MA – Oxford, UK : Blackwell, Cambridge, za: M. Marody, J. Kochanowicz (red.), *Kultura i gospodarka*, 2010, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
10. Ingelhart R., 1990, *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton University Press, Princeton.
11. Jasiecki K. 2013, *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
12. Karolak M. 2016, „Od Prekariatu do Projektariatu. Czyli o niechcianym dziecku globalizacji i kontrkultury”, „Czas Kultury”, nr 3, s. 195-201.13.
13. Mannheim K., 1985, *Ideologia i utopia* [w:] *Problemy socjologii wiedzy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
14. Marody M., Giza-Poleszczuk A., 2004, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

15. Marody M., Lewicki M., 2010, *Przemiany ideologii pracy* [w:] *Kultura i gospodarka*, red. J. Kochanowicz, M. Marody, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
16. Marody M., 2007, *Trzy Polski – instytucjonalny kontekst strategii dostosowawczych* [w:] M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
17. Scheler M., 1990, *Problemy socjologii wiedzy*, przeł. S. Czerniak, E. Nowakowska-Soltan, M. Skwieciński, A. Węgrzecki, Z. Zwoliński, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
18. Sennett R., 2006, *Korozja charakteru: osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Muza, Warszawa.
19. Stachowiak J., 2014, *O ujęciu nowego ducha kapitalizmu w ujęciu Luca Boltanskiego i Eve Chiapello*, „Przegląd Socjologiczny”, t. 63 (LXIII), nr 4, s. 9-43.
20. Strzelecki J., 2014, *Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o staż”*. „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 26(3), s. 119-133.
21. Walczak – Duraj D., 2015, *Społeczne i moralne konsekwencje urynkowienia pracy w Polsce. Przykład szkolnictwa wyższego i służby zdrowia* [w:] E. Kolasieńska, A. Mrozowicki, J. Róg-Ilnicka (red.), *Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie*, „Humanizacja Pracy” nr 3 (281), s. 17-34.
22. Walczak-Duraj D., 2015a, *Kontrideologia pracy jako czynnik dezintegracji społecznej*, [w:] B. Pactwa, U. Swadźba, M. Żak (red.), *Praca - więź - integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*, t. 1: *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy. Monografia poświęcona pamięci Profesora Władysława Jachera*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Ideology of Work and the Problem of Agency of Precariat

The text contributes to the analysis of the meanings of the post-fordist ideology of work in the context of research on the precariat in Poland and Germany. It is based on the pilot interviews collected in Poland 2016 in the NCN funded project PREWORK. The article analyses the expressions of the ideology of work in the biographical experiences of precarious workers. It addresses the questions: to what extent the flexible forms of employment are accepted by the employees and to which are they rejected? Whether and to what extent the post-fordist work ideology is the point of the negative and

positive references and influences the ways in which the agency of precariat is expressed assuming that its primary function is to stabilise the system and by making social divisions self-evident and taken for granted. The article applies the concept of ideology by Max Scheler. It also refers to the concept of contr-ideology of work by Danuta Walczak- Duraj.

Key words: ideology, counter-ideology, knowledge according to M. Scheler, precariat.

Marcin Kazimierczuk

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Wydział Prawa i Administracji

marcin.kazimierczuk2@poczta.onet.pl

Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych

Abstrakt

Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych gwarantowana na poziomie konstytucyjnym jest przedmiotem szczegółowej regulacji ustawowej. W artykule wskazuje się na prawnomiędzynarodowe oraz konstytucyjne przesłanki dostosowania norm ustawowych do wymogów art. 2 Konwencji Nr 87 MOP, który zapewnia możliwość zrzeszania się nie tylko pracowników, ale wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy. Tego rodzaju regulacja, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, z jednej strony umacnia mechanizmy pełnej reprezentacji podmiotów funkcjonujących w stosunku pracy, z drugiej zaś przyczynia się do zachowania zasady równego traktowania osób zatrudnionych w ramach stosunków cywilnoprawnych. Tym bardziej, że osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnione, to osoby na których nierzadko wymusza się kontynuowanie w ten sposób dotychczasowo wykonywanej pracy w ramach stosunku pracy.

Słowa klucze: wolność, związki zawodowe, zrzeszać się, pracownicy, umowy cywilnoprawne

Wprowadzenie

Wolność zrzeszania się w związki zawodowe została w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. (Dz. U. nr 78, poz.483) zapisana wśród praw i wolności politycznych, inaczej niż wszelkie inne prawa i wolności pracownicze, które znalazły się w grupie wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych. Zakres wolności zrzeszania się w związki zawodowe obejmujący wolność ich zakładania i działania nie jest określony w Konstytucji RP z 1997 r., lecz w ustawach zwykłych, co dotyczy zwłaszcza ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. nr 55, poz. 234 z późn. zm.). Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związki zawodowe został określony w prawie polskim przez dokładne wskazanie

kategorii osób, którym wolno organizować się w związki zawodowe i występować do nich. Ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. definiuje związek zawodowy jako organizację ludzi pracy, tym samym w płaszczyźnie podmiotowej ogólnie zakreśla wolność koalicji. Ustawa nie definiuje pojęcia „ludzie pracy”. Jest ono szersze aniżeli określenie „pracownicy”. Jego zakres podmiotowy rozciąga się bowiem również na inne grupy osób niż zatrudnione w ramach stosunku pracy. O ile w przypadku pracowników mamy do czynienia z pełną wolnością zrzeszania się w związki zawodowe, to w przypadku pozapracowniczych stosunków zatrudnienia spotykać można liczne jej ograniczenia. Przykładem są tu osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby korzystające z tak popularnej obecnie formy samozatrudnienia.

1. Zakres podmiotowego prawa zrzeszania się w związki zawodowe na płaszczyźnie prawa międzynarodowego

W kwestii wolności zrzeszania się w związki zawodowe, pierwszeństwo stosowania należy przyznać konwencjom Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), ze względu na szczegółowość przyjętych w nich regulacji (Salwa 1984: 21). Potwierdzenie prawdziwości postawionej tezy znaleźć można w postanowieniach różnych aktów prawa międzynarodowego publicznego, które ustanawiają zasadę, że ich stosowanie nie może naruszać prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zarówno artykuł 22 ust. 3 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. 1977 nr 38, poz. 167), jak i artykuł 8 ust. 3 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. 1977 nr 38, poz. 168) stanowią, iż żadne ich postanowienia nie uprawniają państw stron Konwencji Nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz. U. 1958 nr 29, poz. 125) do podejmowania działań ustawodawczych lub stosowania prawa w sposób, który naruszałby gwarancje w niej przewidziane. Historycznie MOP jest wytworem dziewiętnastowiecznej myśli społecznej. Zarówno ekonomiści jak i socjologowie stwierdzili, że nie do przyjęcia jest położenie robotników w czasie rewolucji przemysłowej. Społeczni reformatorzy, począwszy od Roberta Owena wierzyli, że każdy kraj usiłujący poprawić warunki pracy, zwiększy koszty pracy stawiając się w niekorzystnej ekonomicznie sytuacji w porównaniu do innych krajów (Betten 1993). Dlatego starali się oni z takim uporem przekonać możnych Europy, aby lepsze warunki pracy i krótsze godziny pracy stały się przedmiotem międzynarodowych porozumień (Folows 1951).

Dowodem szeroko rozumianego zakresu podmiotowego prawa zrzeszania się w związki zawodowe na płaszczyźnie prawa międzynarodowego, są akty używające pojęcia „każdy” dla określenia osób uprawnionych do zrzeszania się w związki zawodowe. Takie określenie występuje w: art. 23 ust. 4 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, art. 22 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, art. 8 ust. 1 zd. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz art. 11 ust. 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz. U. 1993 nr 61, poz. 284). Należy jednak pamiętać, że powyższe sformułowanie nie należy rozumieć w sposób dosłowny, a jedynie oznacza to osoby, których interesy wiążą się z wykonywaniem pracy zarobkowej, będącej przedmiotem działalności związkowej.

Zgodnie z art. 2 Konwencji Nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz. U. 1958 nr 29, poz. 125) pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jednym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Z. Hajn zwraca uwagę, że pojęciu „pracownicy” w polskiej wersji językowej Konwencji Nr 87 MOP odpowiada w wersji angielskiej słowo „workers”, oznaczające nie tylko pracownika w prawnym znaczeniu tego słowa, jak angielskie określenie „employee”, lecz ogólnie osobę, która pracuje zawodowo (Hajn 2010: 177-178). Dlatego też użyte w języku polskim słowo „pracownik” nie musi być rozumiane jako zamiar objęcia wolnością koalicji jedynie pracowników w znaczeniu prawnym. Oficjalne publikacje organów Międzynarodowej Organizacji Pracy wskazują na szeroką interpretację omawianego terminu. Komitet Wolności Związkowej, organ MOP, stwierdził, że istnienie stosunku pracy nie jest kryterium określenia osób objętych prawem zrzeszania się w związki zawodowe. Stosunek ten często nie istnieje, jak w przypadku osób świadczących pracę na własny rachunek (*self-employed workers*) oraz tych, którzy wykonują wolne zawody, a mimo tego, winni korzystać z prawa zrzeszania się w związki zawodowe (Hajn 2010: 178).

Podobny status w zakresie prawa koalicji powinny mieć osoby korzystające z tak popularnej obecnie formy samozatrudnienia, z zastrzeżeniem, że same nie zatrudniają pracowników. Zdaniem K. W. Barana o zasadności takiej regulacji świadczyć może fakt, że osoby samozatrudniające się posiadają status faktyczny w stosunkach przemysłowych wielokrotnie zbliżony do pracowniczego (Baran 2012: 220). Należy również podkreślić fakt, że osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnione, to osoby na których nierzadko wymusza się kontynuowanie w ten sposób dotychczasowo wykonywanej pracy w ramach stosunku pracy lub nie mających możliwości znalezienia za-

trudnienia na podstawie umowy o pracę. Dlatego też, powinni korzystać z wolności zrzeszania się w związki zawodowe.

2. Konstytucyjna wolność tworzenia i działania związków zawodowych

Uchwalona 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. nr 78, poz.483) w art. 12 zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych i innych dobrowolnych zrzeszeń (Sanetra 1997: 2). Tę ogólną dyrektywę precyzuje art. 59 ustawy zasadniczej (Florek 1997: 195). Ów przepis statuuje podstawowe wolności związkowe w stosunkach przemysłowych i ich gwarancje. Konkretnie rzecz ujmując w ust. 1 zapewnia się wolność zrzeszania w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz organizacjach pracodawców. W ust. 2 i 3 art. 59 ustanowiono prawo do rokowań zbiorowych oraz prawo do strajku i akcji protestacyjnej.

Wolność zrzeszania się w związki zawodowe (zwana inaczej wolnością koalicji) oraz inne wolności związkowe zostały w Konstytucji RP zapisane wśród praw i wolności politycznych (Skrzydło 2000: 182-183), inaczej niż wszelkie inne prawa i wolności pracownicze, które znalazły się w grupie wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych. W efekcie w ujęciu konstytucyjnym *polityczność* wolności związkowych, zwłaszcza wolności zrzeszania, należy pojmować jako możliwość zbiorowego oddziaływania pracowników na kształt i funkcjonowanie szeroko pojętych stosunków społeczno-ekonomicznych, poprzez upodmiotowienie w relacjach z organami władzy i administracji publicznej (Witkowski 1998: 96). W tym miejscu należy zaakcentować, że w żadnym wypadku jednak owa *polityczność* wolności zrzeszania nie może być w państwie demokratycznym pretekstem dla przejmowania przez związki zawodowe roli i zadań partii politycznych.

Podjmując analizę art. 59 Konstytucji RP z 1997 r. warto podkreślić, że jest to pierwszy w historii polskiego prawodawstwa akt prawny tej rangi, który kompleksowo reguluje wolności związkowe. Na tle funkcjonujących w przeszłości w systemie prawodawstwa polskiego regulacji prawnych odnoszących się do wolności zrzeszania się w związki zawodowe rozwiązania przyjęte w Konstytucji z 2 kwietnia 1997 r. jawią się jako kompleksowe i szeroko uwzględniające międzynarodowe standardy z tego zakresu. Doniosłość konstytucyjnej regulacji przejawia się przede wszystkim w tym, że wolność tworzenia i działania związków zawodowych została uznana w art. 12 za jedną z podstawowych cech ustroju Rzeczypospolitej (Seweryński 2001: 89). Analizując postanowienia art. 12 Konstytucji z 1997 r. można skonstatować, że statuuje on nie tylko wolność tworzenia związków zawo-

dowych, ale również wolność ich działania. Tym samym w płaszczyźnie konstytucyjnej zostały zadekretowane dwie inne wolności związkowe, a to samorządność i niezależność. Bez respektowania w stosunkach przemysłowych obu tych wolności trudno sobie wyobrazić swobodne działanie organizacji zrzeszających ludzi pracy (Czarny, Naleziński 2002: 596). Podobne stanowisko wyraził także Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24 lutego 2004 r. (K 54/02, OTK –A 2004, Nr 2, poz. 10), stwierdzając, że „artykuł 12 Konstytucji RP chroni wolność tworzenia i działania związków zawodowych od strony instytucjonalnej. Związki zawodowe uznane zostały – obok organizacji społeczno – zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich i innych dobrowolnych zrzeszeń, a także fundacji – za ważny element konstytucyjnego ustroju Rzeczypospolitej Polskiej i element tzw. społeczeństwa obywatelskiego”.

Kontynuując wywody na temat konstytucyjnego wymiaru wolności zrzeszania się w związki zawodowe i innych wolności związkowych warto podkreślić, że art. 59 ustawy zasadniczej gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników indywidualnych oraz w organizacjach pracodawców. Oznacza to, że organy władzy i administracji publicznej nie mogą wprowadzać arbitralnie żadnych ograniczeń tej wolności ani pozbawić związków zawodowych uprawnień przewidzianych w ust. 2 (Kaczyński 1999: 11-24) i 3 art. 59 Konstytucji RP. Przyjęcie tego rodzaju rozwiązań sprawia, że normatywny poziom zabezpieczenia zrzeszeń pracowników jest zadowalający. Należy mieć bowiem na uwadze fakt, iż znaczenie tego rodzaju ochrony w stosunku pracy maleje w miarę wycofywania się państwa z zarządzania gospodarką.

3. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K/13

Po prezentacji konstytucyjnego wymiaru wolności zrzeszania się w związki zawodowe warto skupić uwagę na osobach świadczących pracę w pozapracowniczych stosunkach zatrudnienia. W tym miejscu należy zaakcentować, że osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło oraz innych umów nienazwanych o świadczenie usług) nie posiadały do niedawna prawa zrzeszania się w związki zawodowe. Ustawodawca nie zdecydował się bowiem rozciągnąć swobody zrzeszania na niepracownicze stosunki zatrudnienia o charakterze cywilnym. Jednakże współcześnie, w dobie kryzysu gospodarczego, pracodawcy coraz częściej wykorzystują pozapracownicze formy zatrudnienia.

Tymczasem osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie tylko, że nie mają prawa zakładania związków zawodowych, ale nawet nie mogą przystępować do już istniejących. W doktrynie pojawiały się postulaty *de lege ferenda* znowelizowania w tym zakresie ustawy o związkach zawodowych (Walczak 2004: 136). Celem takiego działania, uzasadniającym powyższe zmiany ustawy, było dostosowanie się do wymogów art. 2 Konwencji Nr 87 MOP, który zapewnia możliwość zrzeszania się nie tylko pracowników, ale wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy.

W omawianym przedmiocie wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K/13 w związku z wnioskiem z 27 czerwca 2012 r. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. OPZZ wniosło o zbadanie zgodności art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. OPZZ zakwestionował art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Drugim kwestionowanym przepisem był art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z tym unormowaniem, osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. Trzeci przepis kwestionowany we wniosku OPZZ to art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej.

Istotą sformułowanego zarzutu było stwierdzenie, że zakres ustawowych gwarancji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych jest zbyt wąski w stosunku do obowiązujących unormowań wynikających z Konstytucji i z konwencji nr 87 MOP. Zdaniem wnioskodawcy, rozwiązanie przyjęte w ustawie o związkach zawodowych było niepełne. Uniemożliwia zrzeszanie się w związki zawodowe pewnej grupie osób, którym ta wolność przysługuje na podstawie art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 konwencji nr 87. Zakwestionowane przepisy pozbawiają możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Takie wykluczenie naruszać ma, zdaniem Trybunału, powołane

wzorce kontroli, gwarantujące wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Wolność ta stanowi jeden z elementów szerzej ujmowanej wolności zrzeszania się (Studziński 2006: 191), której ochrona jest obowiązkiem władz publicznych (Sarnecki 1998: 25). Obowiązujące uregulowanie w ustawie o związkach zawodowych wyklucza całkowicie możliwość tworzenia związków przez osoby niemające statusu pracownika w rozumieniu kodeksu pracy i wstępowania do nich takich osób.

Słusznie Trybunał Konstytucyjny w omawianym wyroku podkreślał wagę unormowań zawartych w art. 11 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.). Przepis ten zapewnia każdemu prawo do swobodnego zrzeszania się w związkach zawodowych i przystępowania do nich w obronie swoich interesów (Kazimierczuk 2015: 161-166). W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka zakres prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych traktowany jest bardzo szeroko. Na gruncie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Prawa Człowieka definicja wolności zrzeszania się, która na mocy art. 11 Konwencji określana jest jako prawo do swobodnego stowarzyszania się (Baczyńska 2008: 208), sformułowana została w orzeczeniu *Association X* przeciw Szwecji (Decyzja *X v. Szwecji* z 6 lipca 1977 r., skarga nr 6094/73, DR 9/5).

Trybunał Konstytucyjny skupił się na aspekcie podmiotowym wolności zrzeszania się w związku zawodowym. Podmiotem wolności zrzeszania się w związku zawodowym – przewidzianej w art. 59 ust. 1 Konstytucji – są pracownicy, rozumiani jako ogół osób zatrudnionych wykonujących pracę zarobkową, podejmujących wspólne i zorganizowane działania mające zapewnić ochronę praw i interesów związanych bezpośrednio z ich pracowniczym statusem. Wyjaśnienie znaczenia konstytucyjnego pojęcia „pracownik” ma zatem główne znaczenie podczas rozpatrywania sprawy odnoszącej się do wolności określonej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny słusznie zauważył, że istotne jest przy tym, aby pojęcie to było na gruncie konstytucyjnym rozumiane w sposób autonomiczny, bez jakiegokolwiek zawężenia czy ograniczenia przez ustawodawstwo. Pracownik, jako podmiot konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związku zawodowym, nie może być przez to utożsamiany w prosty sposób z definicją pracownika, przyjętą w szczególności w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.) oraz w innych ustawach. Według Trybunału Konstytucyjnego status pracownika w rozumieniu konstytucyjnym powinien być oceniany przez odniesienie się do kryterium pracy zarobkowej.

W związku z tym Trybunał w omawianym wyroku wskazał trzy przesłanki określające prawne ramy konstytucyjnego pojęcia pracownika, a mianowicie jest to osoba, która po pierwsze wykonuje określoną pracę zarobkową, po drugie pozostaje w stosunku prawnym z podmiotem zatrudniającym i po trzecie ma interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.

Wolność zrzeszania się w związku zawodowym gwarantowana na poziomie konstytucyjnym jest przedmiotem szczegółowej regulacji ustawowej. W badanej sprawie Trybunał Konstytucyjny nie odniósł się do wszystkich unormowań ustawowych określających ramy prawne realizowania wspomnianej wolności. Ograniczył się jedynie do tego kontekstu normatywnego, jaki wynika z ustawy o związkach zawodowych. Przepisy kwestionowane w badanej sprawie zawarte są w rozdziale I w/w ustawy zawierającym przepisy ogólne. Podmiotową sferę wolności zrzeszania się w związku zawodowym normuje art. 2 ustawy o związkach zawodowych (Kotowski, Kurzepa 2012: 18). Podmiotem uprawnionym do tworzenia związków i wstępowania do nich są pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy (Masewicz 1998: 17-18). Oprócz tego uprawnionymi do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich są członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby, które wykonują pracę na podstawie umowy agencyjnej, z zastrzeżeniem, że nie są pracodawcami (art. 2 ust. 1 ustawy). Prawo tworzenia związków zawodowych w zakładach pracy i wstępowania do nich przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 5 ustawy). Prawo zawężone jedynie do wstępowania do organizacji zawodowych przysługuje osobom bezrobotnym (art. 2 ust. 4 ustawy). Status osoby bezrobotnej nie powoduje utraty prawa dotychczasowej przynależności do związku zawodowego. Katalog osób, którym przysługuje prawo do wstępowania do tych organizacji lub także ich tworzenia uzupełniają przepisy art. 2 ust. 3, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych.

Trybunał Konstytucyjny w omawianym wyroku rozważał przede wszystkim kwestię, czy ustawodawca w ustawie o związkach zawodowych zrealizował obowiązek zapewnienia korzystania z wolności zrzeszania się wszystkim podmiotom przewidzianym w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. W tym zakresie Trybunał dokonał oceny zaskarżonych przepisów przedmiotowej ustawy, biorąc pod uwagę nie tylko konstytucyjne gwarancje wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, lecz także rzeczywistość społeczną. Jedną z tendencji w tej rzeczywistości jest zmniejszanie się trwałości stosunku pracy poprzez zawieranie umów o pracę na czas okre-

ślony oraz umów cywilnoprawnych, jak i zwiększenie ilości umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego też zasadnym wydaje się zmiana ustawy i dostosowanie jej do wymogów art. 2 Konwencji Nr 87 MOP, który zapewnia możliwość zrzeszania się nie tylko pracowników, ale wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy (Florek, Seweryński 1988: 110). Tego rodzaju regulacja z jednej strony umocniłaby mechanizmy pełnej reprezentacji podmiotów funkcjonujących w stosunku pracy, z drugiej zaś przyczyniłaby się do zachowania zasady równego traktowania osób zatrudnionych w ramach stosunków cywilnoprawnych (Świątkowski 2008: 7). Podobny status w zakresie prawa koalicji powinny mieć osoby korzystające z tak popularnej obecnie formy samozatrudnienia, z zastrzeżeniem, że same nie zatrudniają pracowników. O zasadności takiej regulacji świadczyć może fakt, że osoby samozatrudniające się posiadają status faktyczny w stosunkach przemysłowych wielokrotnie zbliżony do pracowniczego.

W związku z powyższym Trybunał Konstytucyjny w analizowanym wyroku dokonał słusznej oceny zgodności przepisów art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP, stwierdzając, że zakres dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich jest zbyt wąski w stosunku do gwarancji konstytucyjnych. Określając taką grupę podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich, ustawodawca posłużył się kryterium formy zatrudnienia, która nie została przewidziana w Konstytucji RP na określenie grupy podmiotów korzystających z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Z powyższych względów Trybunał orzekł, że art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim nie gwarantuje możliwości korzystania z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych osobom wykonującym pracę w rozumieniu konstytucyjnym, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

W kolejnej kwestii omawianego wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził niezgodność art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP. Unormowanie przewidziane w art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych umożliwiałoby wstępowanie do związków zawodowych osobom wykonującym pracę nakładczą. Osoby te mogły się jednak zrzeszać wyłącznie w ramach tych związków zawodowych, które działają w zakładzie pracy, z którym osoby te nawiązały umowę o pracę nakładczą. Niekonstytucyjność kwestionowanego przepisu ustawy o związkach zawodowych wynika, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, z trzech powodów. Po pierwsze, przyznana w ustawie możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych została ściśle powiązana z formą świadczenia

pracy. W ten sposób ustawodawca zastosował kryterium, które nie może determinować zakresu podmiotowego korzystania z wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Po drugie, art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych przewiduje możliwość wstępowania jedynie do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym osoby wykonujące pracę nakładczą nawiązały umowę. W ten sposób są one pozbawione prawa do tworzenia związków zawodowych i nie mogą samodzielnie dążyć do obrony swoich interesów zawodowych. Po trzecie, ograniczenie polegające na przyznaniu osobom wykonującym pracę nakładczą jedynie prawa wstąpienia do związku zawodowego, z wyłączeniem możliwości tworzenia związków, jest nieuzasadnione z punktu widzenia funkcji, jaką spełniać ma taka organizacja. Wobec tego art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z dniem 12 czerwca 2015 r. utracił moc obowiązującą.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę określoną problematykę, należy zaaprobować omawiany wyrok, tym bardziej, że Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że niekonstytucyjność art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych polega na ograniczeniu wolności zrzeszania się w związkach osobom wykonującym pracę zarobkową, które nie zaliczają się do jednej z trzech kategorii podmiotów wymienionych w tym przepisie. Wadliwość regulacji ustawowej wynikała zatem z jej zbyt wąsko ujętego zakresu podmiotowego, co uniemożliwia realizowanie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych pewnej grupie osób będących adresatami wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Na ustawodawcy ciążył obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców, którzy korzystać winni z wolności zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców. Do sądów rejestrowych należy dokonywanie samodzielnej oceny, czy grupa osób pragnąca zrzeszyć się w związku zawodowym spełnia wymagane do tego kryteria. Wyrok wydany w niniejszej sprawie nie skutkował utratą mocy obowiązującej art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Trybunał nie podważył bowiem wolności tworzenia związków zawodowych osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych ani też osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej i wstępowania do nich. Wyrok Trybunału powinien doprowadzić do niezwłocznej

interwencji ustawodawcy i uzupełnienia badanego przepisu ustawy w taki sposób, który zapewni realizację normy konstytucyjnej. Trybunał Konstytucyjny nie dostrzegł konieczności dokonywania zmian ustawodawczych art. 2 kodeksu pracy. Stwierdził jedynie, że posłużenie się w ustawie o związkach zawodowych pojęciem pracownik w tym rozumieniu, jakie wynika z art. 2 kodeksu pracy, wyłącza możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych podmiotów wolności przewidzianej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Powyższe wychodzi naprzeciw zawartym przez Polskę zobowiązaniom międzynarodowym oraz ma istotne znaczenie dla praktyki działania tak organizacji związkowych jak i sądów w realiach współczesnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych naszego państwa.

Bibliografia:

1. Baran K. W., 2012, *O zakresie podmiotowym zbiorowego prawa pracy de lege lata i de lege ferenda*, [w:] Ćwiertniak B. M. (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. I, 2012.
2. Baczyńska B., 2008, *Granice wolności zgromadzeń i stowarzyszania się na podstawie orzecznictwa strasburskiego – wybrane zagadnienia*, [w:] Cała-Wacinkiewicz E., Wacinkiewicz D. (red.), *Prawne aspekty wolności. Zbiór studiów*, Toruń.
3. Betten L., 1993, *International Labour Law. Selected Issues*, Deventer-Boston.
4. Czarny P., Naleziński B., 2002, *Wolność zrzeszania się*, [w:] Banaszak B., Preisner A. (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa.
5. Florek L., 1997, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo”, nr 11-12.
6. Florek L., Seweryński M., 1988, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa.
7. Follows J., 1951, *Antecedents of the International Labour Organization*, Oxford.
8. Hajn Z., 2010, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników, czy prawo ludzi pracy?*, [w:] Wypych – Żywicka A., Tomaszewska M., Stelina J. (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk.
9. Kaczyński L., 1999, *Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny*, „Państwo i Prawo”, nr 8.
10. Kazimierczuk M., 2015, *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w polskim porządku prawnym*, Olsztyn.

11. Kotowski W., 2012, Kurzępa B., *Związki zawodowe. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, Warszawa.
12. Masewicz W., 1998, *Ustawa o związkach zawodowych, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa.
13. Salwa Z., 1984, *Prawno-ustrojowa pozycja związków zawodowych*, [w:] Czmuta J. (red.), *Podstawy prawne działalności związków zawodowych*, Warszawa.
14. Sanetra W., 1997, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
15. Sarnecki P., 1998, *Wolność zrzeszania się*, Warszawa.
16. Seweryński M., 2001, *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy*, [w:] Wyrzykowski M. (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Warszawa.
17. Skrzydło W., 2000, *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin.
18. Studziński W., 2006, *Wolność zgromadzeń i stowarzyszania się*, [w:] Florczak A., Bolechow B. (red.), *Prawa i wolności I i II generacji*, Toruń.
19. Świątkowski A. M., 2008, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, wolumen 2, Warszawa.
20. Walczak K., 2004, *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa.
21. Witkowski Z., 1998, *Prawo konstytucyjne*, Toruń.

Freedom of Association in Trade Unions of Persons Performing Work Under Civil Law Contracts

Summary

Freedom of association in trade unions guaranteed at the constitutional level is the subject of a detailed statutory regulation. The article points out the international legal and constitutional grounds to adapt statutory norms to the requirements of Art. 2 of Convention No. 87, which provides the ability to organize not only workers but all persons performing work for the employer. Such a measure, according to the Constitutional Court, on the one hand strengthens the mechanisms of full representation of entities operating in the employment relationship, on the other hand it contributes to the preservation of the principle of equal treatment of persons employed in the civil law relations. The more that people working under civil law contracts and the

self-employed are those which often forces to continue in this manner hitherto performed work under an employment relationship.

Key words: freedom, trade unions, associate, employees, civil law contracts.

RECENZJA

Iwona Dorota Czechowska (red.), *Etyka w relacjach instytucji finansowych z gospodarstwami domowymi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2016, ss.330.

Etyka w finansach jest przedmiotem rozważań przedstawicieli różnych dyscyplin, i należy przyznać, iż na przestrzeni ostatnich lat zyskuje coraz większe zainteresowanie. Może ono wynikać zarówno z kryzysu ekonomiczno-finansowego, ze strategii przyjętych przez instytucje sektora finansowego i publicznego, ale może być także cennym źródłem namysłu nad wdrażanymi programami finansowymi oraz szeroko ujętymi relacjami zachodzącymi w wymiarze instytucjonalnym. Szczególnym rodzajem relacji jest ta, zachodząca pomiędzy instytucjami finansowymi i sektora publicznego a gospodarstwami domowymi, i właśnie ten charakter relacji (w dość szerokim kontekście) stanowi przedmiot rozważań współautorów publikacji przygotowanej pod redakcją I. D. Czechowskiej.

Analiza zmian zachodzących we współczesnych społeczeństwach z pewnością wymaga podejścia zintegrowanego, w którym uwzględnione zostają zarówno aspekty społeczne, etyczne, ekonomiczne jak i finansowe. Szczególnego znaczenia nabywają w kontekście analiz funkcjonowania i organizacji gospodarstw domowych, które są ważnym podmiotem systemu finansowego. Jak trafnie zauważa autorka wstępu, to ich aktywność (...) *w procesach finansowych, związanych z tworzeniem ich dochodów i realizacją wydatków*, stanowi podstawę budowy relacji z *partnerami, będącymi podmiotami otoczenia finansowego*, a zatem całkowicie zasadne jest poświęcenie tej tematyce zbiorowej pozycji wydawczej.

Jednym z atutów recenzowanej publikacji jest fakt, iż już we wstępie zaprezentowana została operacjonalizacja zasadniczych terminów z uwzględnieniem płaszczyzny historycznej. Wieloznaczność oraz wielowymiarowość takich pojęć, jak: gospodarstwo domowe oraz etyka /etyka biznesu, mogłyby skutkować u czytelnika poczuciem braku spójności poszczególnych wątków problemowych przedstawianych przez autorów poszczególnych rozdziałów. Przyjęcie konkretnych założeń wskazujących zakresy treściowe/znaczeniowe tych terminów, sprzyja zachowaniu koherentności. W kontekście prezentacji historycznych źródeł refleksji filozoficzno-etycznych,

można wskazać na pewne uproszczenie i sprowadzenie ich do specyficznych wzorców i obowiązków moralnych (np. dotyczących niespłacania długów, wykorzystywania cudzej własności czy też wypłacania wynagrodzeń z opóźnieniem), czy też odniesienie do wybranych religii (judaizmu, buddyzmu, islamu). W nawiązaniu do założeń etyki wielkich religii, zabrakło wskazania na jakże ważny nurt - etyki protestanckiej, kalwinizmu, czy - społecznej nauki Kościoła katolickiego.

Recenzowana monografia ma charakter problemowy, liczy 330 stron i została podzielona na trzy spójne części. W pierwszej, zatytułowanej *Mezoetyczne dylematy i wyzwania sektora finansowego*, w dużym uproszczeniu – trzej autorzy prezentują teoretyczną wykładnię etycznych rozważań dotyczącą wybranych wymiarów zachowań instytucjonalnych podmiotów finansowych. Autorka pierwszego artykułu -I. D. Czechowska- w uporządkowany i przejrzysty sposób definiując pojęcia systemu i sektora finansowego (oraz konotujących z nimi obszarów: ich funkcji i roli pełnionej na rzecz gospodarki oraz sektora bankowego) zastanawia się, czy potencjalne zagrożenia występujące w systemie finansowym determinują potrzebę etycznych działań? Odpowiedzi poszukuje odnosząc się m.in. do teoretycznej płaszczyzny rozważań, która osadzona została na gruncie literatury przedmiotu. Konkluzja, choć może wydawać się oczywista, to jednak w odniesieniu do zaprezentowanej krytycznej analizy (uwzględniającej wielowymiarowość terminów) potwierdza coraz powszechniejsze stanowisko, że stanowczo należy włączać etykę w działalność instytucji finansowych we wszystkich obszarach ich aktywności. A wydaje się to szczególnie istotne w kontekście obecnych w każdym społeczeństwie problemów społecznych, takich jak, ubóstwo czy wykluczenie finansowe i społeczne. Przedmiotem rozważań kolejnego artykułu, którego autorem jest J. Fila, są właśnie usługi finansowe realizowane na poziomie mikrofinansów, oferujących mikrokredyty i mikropożyczki kierowane do osób ubogich, które są wykluczone z głównego systemu finansowego. Są one odpowiedzią na wciąż rosnący popyt na usługi finansowe osób niezamożnych. A podstawowym ich celem (...) *nie jest chęć zarobku i próba jego maksymalizacji, lecz przeciwdziałanie biedzie oraz wykluczeniu społecznemu i finansowemu*. Co w potocznym myśleniu może wywoływać dysonans poznawczy, gdyż niezwykle rzadko instytucje finansowe utożsamiane są z niosącymi wsparcie ludziom w wychodzącym z ubóstwa. Szczegółowa analiza i ocena rozwoju tego sektora dokonana przez Autorkę (uwzględniająca m.in. odwołanie do kapitału finansowego, ludzkiego i społecznego) także uwiadcza wątpliwości przypisanej im teoretycznie misji. J. Fila sugeruje, że powiązanie mikrofinansów z etyką może raczej skutkować poprawą dostępu

do usług finansowych dla najbiedniejszych oraz wdrożeniem nowych narzędzi i stworzeniem wspólnych prawnych podstaw dla tego sektora, niż uznaniem go za narzędzie do walki z ubóstwem. Konflikt interesów jest zresztą stałym elementem relacji o charakterze finansowym, można go rozwiązywać wdrażając różne strategie i narzędzia. Jedno z nich zostało zaprezentowane w kolejnym rozdziale, autorstwa W. Zatonia. Autor odwołując się do postulatu racjonalności (gdzie naczelną zasadą jest maksymalizacja własnych korzyści), a która stanowi podstawę teorii ekonomicznych (np. neoklasycznej) oraz dotyczących podejmowania decyzji, proponuje wykorzystanie jednego z najbardziej popularnych narzędzi do analizy zachowań ekonomicznych, społecznych i psychologicznych – a mianowicie *dylematu więźnia*. Ciekawą propozycją wydaje się zatem uwzględnienie w procedurze racjonalnego podejmowania decyzji wątków natury aksjonormatywnej. Zdaniem autora, (które zostało zezgemplifikowane szczegółową charakterystyką dylematu więźnia, jako problemu etycznego) jest to odpowiednie narzędzie do analizy i kształtowania zasad etycznych, z punktu widzenia interesów indywidualnych i grupowych.

Druga część monografii, zatytułowana: *Etyczne problemy sektora bankowego, doradztwa i pośrednictwa finansowego*, to wielowymiarowa refleksja etyczna, w której autorzy zaprezentowali etyczny kontekst rozważań w odniesieniu do głównego segmentu systemu finansowego. W sześciu artykułach przeanalizowane zostały dylematy/zagrożenia oraz wątki etyczne wpisujące się w wybrane obszary usług bankowych i doradczych. Jednym z podstawowych i najważniejszych wymiarów działalności finansowej jest interakcja z klientem. Od jej przebiegu zależy stopień satysfakcji i zaufania klientów do usług i produktów bankowych, i dlatego tak istotnym jest przestrzeganie standardów ich świadczenia. Autor pierwszego z artykułów zastanawia się (...) *w jaki sposób można osiągnąć kompromis pomiędzy celami sprzedażowymi banku a satysfakcją klienta i rzetelnością doradcy bankowego?* Wykorzystując w analizie model strukturalny SEM uwarunkowań zaufania transakcyjnego do banku oraz wskazując źródła *Misselingu* w bankowości, rekomenduje *Model client centrity*, który (...) *pozwała osiągnąć równowagę pomiędzy satysfakcją klienta, rzetelnością doradcy bankowego a celami sprzedaży banku*. M. Idzik, wskazuje ponadto na istotne dodatkowe zyski zarówno dla klientów, jak i instytucji finansowych wdrażających strategie ukierunkowane na klienta, jak np.: poznanie faktycznych jego potrzeb, redukcję asymetrii informacji, oferowanie zrozumiałych produktów. Dzięki wdrożonym strategiom, banki zyskują niezwykle kapitał – zaufanie klienta. I właśnie kwestia zaufania do sektora bankowego, jako instytucji zaufania

publicznego jest przedmiotem rozważań M. Świeszczak. Autorka odwołując się do wybranych socjologicznych stanowisk teoretycznych, nakreśliła społeczny kontekst uwarunkowań zaufania oraz dokonała jego egzemplifikacji (zaufania do sektora bankowego) w oparciu o wyniki własnej analizy (*desk research*) oraz wyniki ogólnopolskiego raportu badania opinii publicznej. Zaufanie do banków to wciąż istotny kapitał i kryterium wyboru instytucji finansowej. Mogą je zwiększać wdrażane w sektorze bankowym programy etyczne, które są przedmiotem analizy autora kolejnego artykułu – K. Świeszczaka. Jego zdaniem to (...) *programy etyczne stanowią odpowiedź wielu banków na dynamicznie zmieniające się otoczenie, w którym funkcjonują*. Są one ważnym instrumentem wzmacniającym postawy etyczne pracowników oraz pozycje samych instytucji finansowych (banków). I choć, jak wynika z analizy, deklarowane programy różnią się ze względu na charakter aktywności banków, to jednak we wszystkich akcentowane jest (...) *poszanowanie wartości i zasad etycznych w praktyce*. Co oznacza ten powszechny slogan częściowo wyjaśnia - w kontekście etyki pracy analityka kredytowego - autorka kolejnego artykułu, A. Czajkowska. Odwołując się do wykładni aksjonormatywnej oraz standardów świadczenia usług, dokonała ona m.in. prezentacji kompetencji etycznych analityków kredytowych. Konstruktywny przebieg interakcji z klientem stanowi ważny obszar jego obowiązków zawodowych. Aby była ona rzeczowa, musi się cechować, np. (...) *niezależnością, obiektywizmem, biegłością oraz należytą starannością*. Ważne także, aby pracownicy instytucji finansowych, w tym przypadku analitycy, stosowali w stosunku do klientów reguły wpisane w Zasady Dobrych Praktyk. I choć swe rekomendacje autorka sformułowała w odniesieniu do wąskiego grona specjalistów, zdecydowanie należy upowszechniać je także wśród przedstawicieli innych sekcji sektora finansowego, bo i oni muszą się zmierzać z wyzwaniem etycznymi; jak chociażby pracownicy rynku doradztwa i pośrednictwa finansowego, co wynika z rozważań J. Stawskiej, autorki artykułu zamykającego II część monografii. Jest to młody segment rynku w Polsce, jednak aby mógł rozwijać się (co wynika z badań własnych autorki), niezbędnym jest przestrzeganie właśnie Zasad Dobrych Praktyk. To one warunkują zwiększenie przejrzystości rynku, jego stabilizację i budowę wzajemnego zaufania pomiędzy jego uczestnikami. Rynek doradztwa i pośrednictwa finansowego wymaga regulacji, w których nie może zabraknąć wykładni etycznej. Dobrym przykładem aktywności także nacechowanej wątpliwościami etycznymi jest działalność reklamowa banków. M. Świeszczak, w przedostatnim artykule II części publikacji, podjęła się scharakteryzowania reklam bankowych właśnie w kontekście etycznym. Zaprezentowany kon-

strukt teoretyczny został uzupełniony przez autorkę o dane empiryczne, weryfikujące przedmiot skarg konsumentów do Komisji Etyki Reklamy w latach 2007-2015, dotyczących wybranych produktów poszczególnych banków (*najczęściej dotyczących podstawowych potrzeb konsumentów – kredytów i kont osobistych*). Okazuje się, że do naruszenia zasad etycznych w reklamach bankowych dochodzi najczęściej w zakresie *wprowadzania w błąd, (...) w tym, (...), że reklama nie była prowadzona w poczuciu odpowiedzialności społecznej oraz zgodnie z dobrymi obyczajami, oraz że komunikat reklamy nie mieści się w ramach przyjętych norm etycznych*.

Trzecia i ostatnia część monografii, (na którą składa się pięć artykułów) poświęcona została refleksji etycznej dotyczącej sektora ubezpieczeniowego i finansów publicznych. M. Burchard-Dziubińska, w artykule: *Etyczne aspekty funkcjonowania sektora ubezpieczeń wobec zmian klimatycznych i ekstremalnych zjawisk pogodowych*, omówiła główne problemy funkcjonowania sektora ubezpieczeniowego, związane ze wzrostem ryzyka katastrof naturalnych. Okazuje się bowiem, że w obecnej sytuacji, kiedy ryzyko wystąpienia katastrof hydrometeorologicznych jest nierównomierne i wciąż wzrasta, konsekwencje dla klientów firm ubezpieczeniowych są niezwykle poważne. Muszą liczyć się z ograniczeniem dostępności polis i/lub wzrostem ich cen, co może skutkować powiększaniem się grupy osób i podmiotów gospodarczych wykluczonych z systemu ubezpieczeń od ryzyk pogodowych. Klienci kolejnego sektora, także mierzą się z przeciwnościami i problemami. A. Celczyńska, wykorzystując wyniki badań własnych (analizę danych zastanych dotyczących postępowań skargowych, które były prowadzone przez Rzecznika Ubezpieczonych) oraz bazując na przeglądzie literatury i analizie przepisów regulujących terminowość postępowań likwidacyjnych, poddała refleksji: *Etyczny wymiar terminowości likwidacji szkód komunikacyjnych*. I choć kierunek zmian tych postępowań wydaje się być optymistyczny, to jednak klienci wciąż skarżą się na opieszałość w likwidacji szkód, która jest przejawem nie tylko nieprzestrzegania standardów i procedur należytego (profesjonalnego) postępowania likwidacyjnego, będącego objawem naruszenia standardów etycznych, ale i prawnych. Inny rodzaj konfliktu jest przedmiotem rozważań D. Korytkowskiej. Autorka kolejnego rozdziału oszacowała skalę konfliktów medycznych, występujących w sektorze podmiotów gospodarki realnej, do której należą podmioty lecznicze. Oczywiście wydaje się, że problemy związane z naruszeniem najważniejszych dla człowieka wartości (zdrowia i życia ludzkiego) charakteryzują się złożonością, z drugiej jednak strony ich skala budzi zgrozę. Z analizy danych wynika, że każdego roku powstaje (...) *ponad 2000 konfliktów związanych z ocze-*

*kiwaniami finansowymi za wystąpienie określonego rodzaju szkody na pacjencie oraz około 3000 sporów powstałych na innym tle (bez uwzględnienia skarg składanych do pozostałych organów, takich jak rzecznik praw pacjenta, czy rzecznik odpowiedzialności zawodowej, które nie były przedmiotem analizy). I choć przestrzeń działań medycznych jest wyjątkowo nasycona regulacjami etycznymi – wydają się one niewystarczające w obliczu występujących konfliktów. Publikację zamykają dwa teksty poświęcone finansom publicznym. To w tej sferze także często dochodzi do nadużyć, szczególnie nagłaśnianych przez media. D. Hajdys uwagę badawczą skoncentrowała na administracji publicznej, i wskazała znaczenie zachowań etycznych w pracy urzędnika administracji publicznej w celu realizacji misji społecznej. Do zespołu kompetencji urzędników administracji publicznej wpisane są także te odnoszące się do wymiaru aksjonormatywnego, jednak czy obowiązywanie zespołu reguł i norm ujętych w kodeks jest wystarczającym narzędziem do kształtowania właściwych postaw? Autorka także wyraża swoje wątpliwości i proponuje, aby w oparciu o kodeks ukształtować całą infrastrukturę etyczną warunkującą nie tylko etyczne zachowania pracowników, ale także eliminację źródeł negatywnych (korupcyjnych) zachowań. Książkę zamyka artykuł R. Witczaka zatytułowany: *Przyczyny ucieczek przed podatkami – wybrane zagadnienia*. Zagadnienia dotyczące opodatkowania, ze swej natury są złożone, a można analizować je na głównych trzech płaszczyznach: zachowań podatników, organów podatkowych oraz doradców podatkowych. Autor za przedmiot swoich rozważań wybrał działania podatników, i to te szczególne - dotyczące ucieczki przed opodatkowaniem. W literaturze przedmiotu, (na co wskazuje R. Witczak) przytaczane są różne źródła tych zachowań oraz klasyfikacje czynników mogących skutkować ucieczką przed podatkami, takie jak: nadmierny fiskalizm oraz świadomość podatników, co do wysokości obciążeń podatkowych, przyczyny moralne, ekonomiczne, polityczne, czy techniczno-skarbowe. Jednak to, co stanowi ciekawy kontekst analizy i tematycznie wpisuje się w główny problemowy nurt monografii, to przyczyny moralne ucieczek przed podatkami, do których należą m.in. sposobność popełnienia przestępstwa, dualizm oszustwa podatkowego i kradzieży (panujące przekonanie, iż oszustwo podatkowe to nie kradzież), wpływ środowiska, postawa społeczna wobec płacenia podatków oraz specyfika kulturowa (mentalność podatkowa). W nawiązaniu do polskiej mentalności – można stwierdzić na podstawie zaprezentowanych danych, że cechują ją dualizm i akceptacja nielegalnie obniżanych ciężarów podatkowych – na poziomie 40 proc..*

Publikacja jest ciekawą propozycją uchwycenia wątków etycznych w jakże szerokiej perspektywie aktywności instytucji finansowych i admini-

stracji publicznej. Zróznicowanie tematyki współautorów publikacji z pewnością należy uznać za jej atut. Jednak wybrane obszary analiz – szczególnie nawiązujące do wykładni teoretycznej, mogą wydać się czytelnikowi uproszczeniem opisywanych zagadnień i sprowadzeniem ich do podstawowego wymiaru definicyjnego (klasyfikacyjnego), bez pogłębionej refleksji i interpretacji. Z drugiej strony należy pamiętać, że przeobrażenia procesów zachodzących na rynkach finansowych są nieuniknione i cenną inicjatywą jest poddawanie ich permanentnej analizie i refleksji. Tym bardziej, że uregulowania prawne często nie dotrzymują kroku dynamicznym zmianom zachodzącym w sferach ekonomicznych, finansowych - tak ważnych dla życia, stąd często wykładnia etyczna, aksjonormatywna wskazywana jest jako główne źródło dyrektyw i norm leżących u podstaw kształtowania właściwych postaw zawodowych. Rozważania podjęte przez współautorów publikacji mogą być także inspiracją do przeprowadzenia pogłębionych analiz z zakresu współistnienia tak dalekich, a jakże bliskich dziedzin naukowych: etyki i finansów.

Alicja Łaska-Formejster
Uniwersytet Łódzki

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

„Humanizację Pracy” zaprenumerować można wyłącznie u wydawcy. Zamówień i wpłat należy dokonywać poprzez Wydawnictwo Uczelni:

Wydawnictwo Naukowe „NOVUM” sp. z o. o.
ul. Wyszogrodzka 22a
09-402 PŁOCK
tel. 024 (prefix) 364 94 94
fax 024 (prefix) 364 94 95

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

Prenumerata roczna na 2017 r. wynosi w kraju 120 zł.
Prenumerata półroczna na 2017 r. wynosi: w kraju 60 zł.

Prenumeratę zagraniczną (90\$ + porto) przyjmuje:

CHZ „Ars Polona” S.A.
ul. Obrońców 25
03-933 WARSZAWA

Wszelkie informacje związane z prenumeratą i zakupem pojedynczych numerów „Humanizacji Pracy” uzyskać można w Wydawnictwie Naukowym „NOVUM” sp. z o. o.

ZAPROSZENIE DO NADSYŁANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI

Problemy dotyczące szeroko rozumianych zagadnień pracy, jej miejsca w systemach wartości i strategiach życiowych jednostek będą nadal, zgodnie z kilkudziesięcioletnią tradycją „Humanizacji Pracy”, wiodącym tematem pisma. Pragniemy podejmować te różnorodne wątki pracy w ujęciu: globalnym i lokalnym, makrospołecznym i indywidualnym, które mieszczą się w humanistycznej, aksjologicznej perspektywie. Praca ludzka ma rozmaite wymiary: organizacyjny, techniczny, technologiczny, psychologiczny i społeczny. Nas interesuje przede wszystkim ten wymiar, w centrum którego znajduje się jednostka. Zmieniający się kontekst życia społecznego, gospodarczego i politycznego, zarówno w Polsce jak i na świecie, generuje cały szereg problemów, sytuacji i trudnych rozstrzygnięć, odnoszących się również do pracy, jej form organizacyjnych, zatrudnienia czy samej treści pracy. Stąd też wśród zagadnień, wokół których chcielibyśmy się skoncentrować znajdują się m.in. zagadnienia dotyczące:

- zmiany treści, form pracy i zatrudnienia w perspektywie społeczeństwa informacyjnego,
- procesów integracyjnych w Europie, poprzez nabywanie wielokulturowych kompetencji działania w sytuacji pracy,
- różnicującego się stosunku jednostki do pracy i ról zawodowych,
- relacji pracodawca – pracownik,
- zmiany wymagań kwalifikacyjnych,
- miejsca pracy w systemach wartości jednostki,
- powstawania i rozwiązywania konfliktów w sytuacji pracy,
- tworzenia i aplikowania programów humanizujących stosunki pracy i poprawiających jakość pracy,
- ideologii zawodowych i etyki pracy,
- roli związków zawodowych we współczesnych stosunkach pracy,
- roli marketingu komunikacyjnego (w tym public relations) w stosunkach pracy.

Mamy nadzieję, iż wymienione, wiodące grupy zagadnień znajdą zainteresowanie wśród przedstawicieli nauki, praktyków i organizatorów pracy zespołowej, działaczy związkowych, studentów oraz wszystkich tych, dla których problematyka pracy jest interesująca. Zapraszamy zatem do współpracy i zgłaszania do publikacji artykułów, komunikatów, doniesień, informacji, interesujących case studies i recenzji. Zaproszenie kierujemy zarówno do naszych stałych współpracowników, jak i tych wszystkich, którzy zechcą tworzyć wizerunek „Humanizacji Pracy” jako pisma, które problem humanistycznego sensu pracy ludzkiej uznaje za podstawowy.

Kolegium Redakcyjne

Zgłaszane teksty nie powinny być dłuższe niż 15 stron maszynopisu i przekazywane redakcji w jednym egzemplarzu wraz z załączoną płytą CD lub e-mailem na adres: humanizacja@wlochkowic.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.