

GÓRNOŚLĄSKIE STUDIA SOCJOLOGICZNE

SERIA NOWA

2018, TOM 9,
zeszyt 1



WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO

GÓRNOŚLĄSKIE STUDIA SOCJOLOGICZNE

SERIA NOWA

**2018, TOM 9,
zeszyt 1**

pod redakcją

Adama Bartoszką

i Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Katowice 2018

- Redaktor naczelny:** Wojciech Świątkiewicz
- Rada Naukowa:** Dieter Bingen, Krzysztof Frysztański, Grzegorz Gorzelak, Bohdan Jałowiecki, Kazimierz Krzysztofek, Joanna Kurczewska, Michał Lis, Peter Ondrejko, Andrzej Sadowski, Andrzej Sakson, Janusz Słodczyk, Paweł Starosta, Józef Styk, Marek Ziółkowski, Rudolf Žáček
- Lista Recenzentów:** Anna Barska, Małgorzata Dymnicka, Ewa Jurczyńska-McCluskey, Zdzisław Krasnodębski, Zbigniew Kurcz, Anna Kwak, Irena Machaj, Andrzej Majer, Janusz Mariański, Marian Niezgoda, Adam Rosół, Krystyna Słany, Renata Suchocka, Maria Szmeja, Anna Śliz, Danuta Walczak-Duraj, Wielisława Warzywoda-Kruszyńska
- Rada Redakcyjna:** Adam Bartoszek, Ewa Budzyńska, Marek Dziewierski, Krystyna Faliszek, Leszek A. Gruszczyński, Sławomira Kamińska-Berezowska, Krzysztof Łęcki, Rafał Muster, Tomasz Nawrocki, Andrzej Niesporek, Robert Pyka, Piotr Skudrzyk, Małgorzata Suchacka, Urszula Swadźba, Marek S. Szczepański, Jacek Wódz, Kazimiera Wódz, Piotr Wróblewski, Zbigniew Zagala
- Redaktor statystyczny:** Małgorzata Tyrybon
- Sekretarz Redakcji:** Justyna Kijonka
gss.redakcja@us.edu.pl
- Adres Redakcji:** Instytut Socjologii
Uniwersytet Śląski w Katowicach
ul. Bankowa 11
40-007 Katowice
tel. +48 32 359 1889
fax +48 32 359 2130

Publikacja jest dostępna także w wersji internetowej:
Central and Eastern European Online Library

www.cceol.com

Spis treści

Adam Bartoszek, Sławomira Kamińska-Berezowska: Wstęp — kim jest socjolog dziś? Wyzwania zawodowe socjologów w refleksji badaczy, studentów i praktyków . . .	7
--	---

Problemy etyczne kształcenia i rozwoju socjologii

Danuta Walczak-Duraj: Miejsce kompetencji humanistycznych i dyspozycji etycznych w treściach kształcenia polskich socjologów	19
Felicjan Bylok: Wyzwania, z jakimi mierzy się socjolog w badaniach konsumpcji . . .	32

Problemy kariery i rozwoju zawodowego w opiniach absolwentów socjologii

Justyna Sarnowska, Izabela Grabowska: Młodzi dorośli łączący studia z pracą. Studium przypadku absolwentów socjologii i kulturoznawstwa Uniwersytetu SWPS . . .	47
Katarzyna Dojwa-Turczyńska: Zainteresowania, kariera zawodowa czy ...? Motywy wyboru kierunku studiów studentów Instytutu Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego	63
Olga Tytko: Kierunki rozwoju zawodowego absolwentów socjologii oraz szanse socjologów na rynku pracy — studium badawcze	85
Dominika Polkowska: Socjolog — prekariusz? O tożsamości zawodowej absolwentów socjologii	96

Socjologowie w obszarze rynku pracy i zarządzania personelem

Adam Mrozowicki: Socjologiczne analizy stosunków przemysłowych w Polsce: kierunki badań i role zawodowe socjologów w warunkach transformacji systemowej po 1989 roku	109
Ewa Giermanowska: Socjologia pracy jako nauka stosowana, zaangażowana, publiczna: rozwój i dylematy subdyscypliny	125
Rafał Muster: Sytuacja absolwentów socjologii na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia a analiza ich losów zawodowych. Zarys problemu w województwie śląskim	138
Monika Żak: Socjolog na rynku pracy. Analiza sytuacji zawodowej osób z wykształceniem socjologicznym	152
Lukasz Trembaczkowski: Elastyczna organizacja pracy w ocenie pracodawców	165
Jacek Korsiński: Socjolog w przedsiębiorstwie, czyli między Clausewitzem a Conleym	187

Kapitał kulturowy socjologów a ich tożsamość

Karina Erenkfeit, Antonina Doroszewska: Tożsamość socjologów medycyny — próba analizy i wyzwania na przyszłość	201
Piotr Czakon: Kapitał społeczno-kulturowy studentów a szanse funkcjonowania na rynku pracy	211
Marcin Gacek: Socjologia polityki wobec polityki sondażowej. Socjolog — naukowiec — obywatel	230
Olga Czeranowska: Płeć kulturowa a różnice prestiżu zawodowego	246

Varia

Rafał Cekiera, Sławomira Kamińska-Berezowska: Możliwości i rola socjologa w świetle otwartej sesji posterowej — analiza przypadku	265
Noty o Autorach	299

Contents

Adam Bartoszek, Sławomira Kamińska-Berezowska: Introduction: Who Is a Sociologist Today? Sociologists' Professional Challenges as Viewed by Researchers, Students, and Practitioners	7
--	---

Ethical Problems of Sociology Education and Practice

Danuta Walczak-Duraj: Place of Humanities Competence and Ethical Disposal in the Contents of Sociology Education in Poland	19
Felicjan Bylok: Challenges for a Sociologist in Research on Consumption	32

Career and Professional Development Issues as Viewed by Sociology Graduates

Justyna Sarnowska, Izabela Grabowska: The Young Adults Combining Work and Education. The Case Study of Graduates of Sociology and Cultural Studies from SWPS University	47
Katarzyna Dojwa-Turczyńska: Interests, Professional Career or? Reasons for the Choice of the Field of Study Given by Students of the Institute of Sociology at the University of Wrocław	63
Olga Tytko: Directions in Professional Development of Sociology Graduates and Their Labor Market Opportunities — a Research Study	85
Dominika Polkowska: Sociologist — a Precarian? On Professional Identity of Sociology Graduates	96

Sociologists Within the Labor Market and Personnel Management

Adam Mrozowicki: Sociological Analyses of Industrial Relations in Poland: Directions of Research and Professional Roles of Sociologists under Conditions of System Transformation after 1989	109
Ewa Giermanowska: Sociology of Work as an Applied, Engaged, Public Science: Development and Dilemmas of the Sub-discipline	125
Rafał Muster: The Situation of Sociology Graduates in the Labor Market in Studies of Public Employment Services and the Analysis of Their Professional Fates. The Problem in the Silesian Province	138
Monika Żak: Sociologist in the Labor Market. An Analysis of Professional Situation of Persons with Sociological Education	152
Lukasz Trembaczowski: Flexible Organization of Work as Rated by Employers	165
Jacek Korski: A Sociologist in an Enterprise — the Mean between Clausewitz and Conley	187

Cultural Capital of Sociologists and Their Identity

Karina Erenkfeit, Antonina Doroszewska: Identity of Sociologists of Medicine — an Attempt at Analysis and Future Challenges	201
Piotr Czakon: The Socio-cultural Capital of Students and Their Opportunities in the Labor Market	211
Marcin Gacek: Political Sociology towards Politics of Surveys. Sociologist — scientist — citizen	230
Olga Czeranowska: Gender and Differences Occupational Prestige	246

Varia

Rafał Cekiera, Sławomira Kamińska-Berezowska: Sociologist's Opportunities and Role in Light of an Open Poster Session – a Case Study	265
Notes on Contributors	299



Adam Bartoszek, Sławomira Kamińska-Berezowska
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Wstęp — kim jest socjolog dziś? Wyzwania zawodowe socjologów w refleksji badaczy, studentów i praktyków

Pytanie: „Socjolog, czyli kto?”, należy do pytań o charakterze fundamentalnym. Towarzystwo ono badaczom od chwili powstania socjologii i było bezpośrednio związane z kwestiami kształtowania się odrębności tej dyscypliny nauk społecznych. Od czasu pierwszej instytucjonalizacji socjologii na uniwersytecie w Chicago i rozwinięcia jej praktycznych zastosowań do badań społeczności miejskich czy diagnozowania problemów polityki lokalnej, tożsamości i świadomości społecznej minęło wiele dziesięcioleci (Czekaj, 2007). Jednak sporo postawionych na początku instytucjonalizacji tej dyscypliny pytań dotyczących funkcjonowania socjologów w zmieniającym się społeczeństwie przemysłowym nie straciło aktualności również w warunkach kultur postindustrialnych i ponowoczesnych (Giddens, 2012). Dodatkowo w warunkach społeczeństwa postindustrialnego przed socjologami, jako badaczami i krytykami instytucjonalnych praktyk zarządzania kapitałem ludzkim w systemach korporacyjnych oraz lokalnych, stawiane są nowe wyzwania. Formułując pytania o zapotrzebowanie polskiego rynku pracy na ekspertyzy i badania socjologiczne, o dzisiejsze pozycje zawodowe socjologów i zadania akademickiego kształcenia kadr socjologicznych w naszym kraju, odnosimy się do spraw najistotniejszych dla stanu samowiedzy liderów naszego środowiska i organizatorów praktyk instytucjonalnych. Socjologowie nie są jedynie pośrednim wsparciem wiedzy polityków i strategów biznesowych, planujących warunki rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Są oni również aktorami wielu środowiskowych inicjatyw społecznych, kulturalnych oraz współtwórcami działań organizacji i stowarzyszeń obywatelskich (Wódcz, Kowalczyk, red., 2014). O tych złożonych kontekstach, ważnych dla aktywności zawodowej i tożsamości społecznej socjologów, debatuje się na konferencjach naukowych bez jasnych końcowych kon-

kluzji. Podobnie wypowiediane w mass mediach opinie utytułowanych socjologów, często znacznie różniących się w ocenach przemian gospodarczych i stanu polskich spraw publicznych, można bardzo różnie ujmować i kategoryzować. Pluralizm postaw i poglądów socjologów jako uczestników debaty publicznej wskazuje na wielką złożoność zarówno perspektyw teoretycznych, jak i ram aksjologicznych, na jakich opieramy diagnozy społeczne. W niniejszym tomie pragniemy zestawić cztery kategorie problemów ważnych dla sposobów rozumienia misji społecznej socjologów, rozpoznających sens swojego funkcjonowania na rynku pracy i nauki. Prezentujemy wypowiedzi dotyczące:

- 1) kwestii etycznych,
- 2) problemów rozwoju zawodowego i kariery socjologów,
- 3) zadań i wyzwań socjologów w ramach współczesnego rynku pracy,
- 4) kwestii kapitału kulturowego socjologów i ich tożsamości.

Problemy etyczne kształcenia i rozwoju socjologii

Popularne w potocznym obiegu twierdzenie, że biznes i etyka nie mają z sobą nic wspólnego, zostało sugestywnie obalone już przez Maksa Webera (2010) w jego analizach znaczenia etyki protestanckiej dla rozwoju gospodarki kapitalistycznej. Uwikłania etyczne edukacji wnikliwie analizował Pierre Bourdieu (Bourdieu, Passeron, 1990), wskazując kategorie uczniów, którzy z racji swego pochodzenia i wyższego statusu rodzin, a nie indywidualnych zdolności mają duże szanse odniesienia sukcesu życiowego. Z perspektywy instytucjonalizacji socjologii w Polsce i ugruntowania się jej pozycji jako nauki diagnozującej procesy transformacji społeczeństwa socjalistycznego do gospodarki rynkowej po 1989 roku interesujące jest znaczenie przypisywane kompetencjom badawczym, społecznym i dyspozycjom etycznym w kształceniu socjologów.

Problem ten w swojej publikacji podjęła prof. Danuta Walczak-Duraj. W interesującym eseistycznym opracowaniu skupia ona uwagę na zmienności i nieciągłości biografii zawodowych młodych socjologów, którzy zdobywają znaczny potencjał socjologicznych kompetencji, wyobraźni i humanistycznej wrażliwości. Wskazując na wieloparadygmatyczność teoretycznych podejść i metod socjologii, badaczka postuluje poszukiwanie proporcji w nauczaniu socjologicznych kompetencji twardych i miękkich oraz zwraca uwagę na problemy współpracy tej dyscypliny z innymi naukami. Ważnym wątkiem jej rozważań jest kwestia ról, jakie socjolog może podejmować w procesie humanizowania pracy i gospodarki. Zaakcentowane w wypowiedzi tej autorki jest znaczenie kompetencji etycznych, bo to one, obok kompetencji merytorycznych, decydują o postawie i sylwetce zawodowej socjologa praktyka. Szczególnie ważne jest kształtowanie odporności na pokusy zbyt dużej uległości wobec zleceniodawców, realizowanie rzetelnych badań oraz dostarczenie zleceniodawcom adekwatnej do rzeczywistości interpretacji ich wyników. Badania

socjologiczne mogą bowiem działać niczym nóż z metafory ks. Józefa Tischnera — służyć „krojeniu chleba” lub „zabijaniu”, czyli niszczeniu więzi i zaufania społecznego, a więc celom zgoła odmiennym.

Bardziej pragmatyczny, ale zbliżony w końcowych wnioskach problem porusza w swym artykule Felicjan Byłok. Autor analizuje wyzwania, przed jakimi staje socjolog w badaniach społecznych procesów konsumpcji. Uwaga skoncentrowana jest na problemach interdyscyplinarnej współpracy socjologów z partnerami badań nad konsumpcją, a w szczególności z ekonomistami i specjalistami od zarządzania biznesem i rynkiem. Teza o konieczności łączenia badawczych perspektyw tych nauk jest dobrze argumentowana i poparta interesującymi kontekstami analizy zachowań konsumentów.

Warto podkreślić, że przełom transformacyjny aktywizujący rynkowe reguły gospodarowania w Polsce stworzył nowe szanse zatrudniania socjologów, w tym zwłaszcza w zakresie badań marketingowych, kształtowania zachowań konsumentów oraz rekrutowania i szkolenia profesjonalnych kadr biznesowych. Realizowanie socjologicznych sondaży rynku i opinii zdominowały wyspecjalizowane ośrodki badań rynkowych, które wypełniają zlecenia dużych komercyjnych podmiotów. Przykładem tego typu ośrodka jest spółka Otawa Group, prowadząca badania rynkowe od 1997 roku (zob. <http://otawagroup.pl>). Właśnie w tego typu firmach swoje kariery twórczo realizują absolwenci socjologii Uniwersytetu Śląskiego, co opisuje jeden z założycieli i dyrektorów grupy doradczej — Tomasz Otawa. Jednak takich ośrodków na poziomie regionalnym jest niewiele, a tworzą je nie tylko socjologowie, lecz także ekonomiści, prawnicy czy specjaliści zarządzania. Zadania badawcze i analityczne nie są więc domeną socjologów, a równocześnie ujawniają się liczne dylematy etyczne w praktykach biznesu sondażowego i szkoleniowego, które są wynikiem presji na uzyskiwanie pożądaných wyników w jak najkrótszym czasie przy stosunkowo niskich nakładach finansowych. Wystąpiły też nowe uwarunkowania korzystne dla socjologów jako badaczy opinii i ekspertów w zakresie krytycznych diagnoz praktyk instytucjonalnych. Uwarunkowania te są związane z procedurami wydatkowania środków publicznych, wymagającymi wybierania najtańszych ofert, a dyktat najniższej ceny implikuje przeprowadzanie badań mało profesjonalnych, bo związanych z ograniczaniem kosztów dotarcia do respondentów i brakiem należytej kontroli pracy zespołów ankieterskich. Wyzwania etyczne w pracy socjologa wymagają obecnie znacznie większej uwagi, a bezpośrednio wiążą się one również z funkcjonowaniem interdyscyplinarnych zespołów badawczych i projektowych. Socjolog powinien umieć odnaleźć się w różnorodnym zawodowo środowisku specjalistów i ekspertów.

Problemy kariery i rozwoju zawodowego w opiniach absolwentów socjologii

Problemom losów zawodowych i karier absolwentów socjologii poświęcone są cztery artykuły. Pierwszy — autorstwa Justyny Sarnowskiej i Izabeli Grabowskiej — stanowi studium przypadku dotyczącego absolwentów socjologii i kulturoznawstwa Uniwersytetu SWPS. Autorki zwracają uwagę na funkcjonowanie tzw. umiejętności i kompetencji ukrytych, które wiążą się z dwustronnym transferem wiedzy i doświadczeń wynikających z uczestniczenia w obszarze pracy zawodowej i edukacji akademickiej. Samo przeplatanie się edukacji i pracy można potraktować jako cechę charakterystyczną współczesnego funkcjonowania studentów. W Polsce ten styl funkcjonowania jest zdecydowanie bardziej popularny obecnie niż w dobie gospodarki PRL, wobec czego autorki są też zainteresowane kwestiami możliwości wypracowania systemowych rozwiązań w celu wsparcia studentów dziennych, którzy decydują się zarówno na studia, jak i na aktywność zawodową.

W artykule Katarzyny Dojwy-Turczyńskiej podjęte są kwestie przyczyn determinujących wybór kierunku studiów socjologicznych na przykładzie badań studentów Uniwersytetu Wrocławskiego. Autorka zwraca uwagę na problem dewaluacji dyplomów, na kwestie troski i inicjatywy pracowników naukowo-dydaktycznych w zakresie kształcenia socjologów, a także na oczekiwania studium, zorientowane głównie na zdobycie umiejętności praktycznych, mniej zaś na poszerzenie wiedzy teoretycznej. Rozważania te są oparte na badaniach własnych autorki.

Olga Tytko porusza problemy dróg zawodowych absolwentów socjologii studiów licencjackich i magisterskich. Autorka opiera swoje rozważania przede wszystkim na badaniach własnych, w powiązaniu z danymi Biura Karier Studenckich Uniwersytetu Śląskiego, starając się ocenić przydatność wykształcenia socjologicznego do aktywności i karier zawodowych.

Część dotyczącą kariery i rozwoju zawodowego socjologów wieńczy artykuł Dominiki Polkowskiej, która koncentruje się na charakterystyce zawodu socjologa oraz porusza problemy jego rynkowego funkcjonowania w kontekście tożsamości zawodowej absolwentów socjologii i problemów pracy precarnej. Na uwagę zasługuje podkreślona długotrwała autorefleksja socjologów nad ich rynkowym funkcjonowaniem, a także warunkami, które decydują o wzroście ich znaczenia. W tym kontekście socjolodzy z jednej strony mają szansę na bardzo dobre wynagrodzenia i wysokie stanowiska (dyrektorów do spraw personalnych czy marketingowych), a z drugiej strony są potencjalnie narażeni na stykanie się z typową pracą precarną (wykonywaną przez wynajmowanych ankieterów). Ogólnie jednak można zauważyć, że „socjologia bardzo korzysta na tym, że pojawił się rynek jako taki, a w szczególności rynek pracy” (Kozek, 2009, s. 119).

Socjologowie w obszarze rynku pracy i zarządzania personelem

Problemy karier socjologów pozostają w bezpośrednim związku z kondycją socjologii i z jej potencjałem opisu rynku pracy jako pomocnego w zarządzaniu personelem, a także z zakresem ról i stawianych przed socjologami wyzwań. Rozważania poświęcone tym zagadnieniom podejmuje w swym artykule Adam Mrozowicki. Koncentruje się na socjologicznej perspektywie analiz stosunków pracy w Polsce i dokonuje krótkiego przeglądu zakresu zainteresowań badawczych socjologów reprezentujących ten obszar badań. Autor odwołuje się do klasyfikacji ról socjologów w ujęciu Michaela Burawoya i zgodnie z tym ujęciem rozważa ich role, w tym te praktyczne, akademickie, publiczne i krytyczne. Podkreśla różnorodność teoretyczną i metodologiczną socjologicznych analiz stosunków przemysłowych oraz stały przyrost badań w tym zakresie.

Z tekstem tym mocno koresponduje artykuł napisany przez Ewę Giermanowską, poświęcony już nie tylko stosunkom przemysłowym, ale także socjologii pracy, jej rozwojowi i dzisiejszym dylematom. Autorka zastanawia się nad ryzykiem, jakie łączy się z socjologią zaangażowaną, w tym z jej współczesnym podporządkowaniem się neoliberalnym koncepcjom życia społecznego. Nawiązując do badań Adama Podgóreckiego, szczególną uwagę poświęca trzem rolom socjologów — ekspertów, badaczy i działaczy społecznych, jak również specjalistom do spraw społecznych i personalnych. Role te przenikają się w częstych dziś formach pracy socjologów jako instytucjonalnych specjalistów do spraw społecznych i personalnych, a zarazem realizatorów szkoleń i animatorów sieci społecznych.

Rafał Muster przeprowadza analizę zatrudnienia absolwentów socjologii na współczesnym rynku pracy, co wiąże się z kwestią dostosowania podaży zasobów pracy do poziomu popytu na określone kategorie wykształcenia. Badacz zauważa, że w przypadku socjologów można dostrzec wysokie wskaźniki ich nadwyżkowości w stosunku do popytu, odnotowane w raportach publicznych służb zatrudnienia. Jego zdaniem, taki statystyczny obraz zjawiska nie oddaje jednak realiów rynku pracy ani faktycznego poziomu zatrudnienia absolwentów socjologii. Autor dość obszernie omawia kwestie ograniczeń danych sprawozdawczych i na przykładzie szacowania sukcesu aktywizacji zawodowej socjologów dokumentuje problemy metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Monika Żak również polemizuje z obiegową opinią traktującą socjologów jako kategorię pracowników szczególnie narażonych na bezrobocie. Autorka wiąże sytuację zawodową absolwentów socjologii z ich specyficznymi kompetencjami społecznymi, które pozwalają im znaleźć miejsce pracy przeważnie w działach personalnych. W tym sensie rozważania te pokazują, że gospodarka rynkowa doby postfordowskiej z jednej strony nie gwarantuje socjologom stabilnego zatrudnienia, ale z drugiej strony oferuje wiele nowych wyzwań i szans zatrudnienia.

Problemy wyzwań gospodarki postfordowskiej podejmuje także Łukasz Trembaczowski, który koncentruje się na roli socjologa związanej z analizą

oceny elastyczności polskiego rynku pracy w opinii pracodawców. Autor ogólnie odwołuje się do kwestii sporu w zakresie tej elastyczności między pracodawcami i związkami zawodowymi, a następnie przedstawia badania empiryczne dotyczące opinii jednej ze stron stosunków pracy. Na uwagę zasługuje zwłaszcza problem tzw. elastyczności nieformalnej, która często wiąże się z łamaniem praw pracowniczych, co wskazuje też na demaskatorską rolę socjologów w analizach rynku pracy.

Na potrzeby zarządzających w zakresie organizacji pracy ludzi zwraca uwagę Jacek Korski, który w swym artykule odwołuje się do traktowania biznesu jako sztuki prowadzenia wojny. Ciekawe i zastanawiające są jego uwagi dotyczące deficytów wiedzy zarządzających w zakresie możliwości wykorzystania badań i analiz socjologicznych w praktyce funkcjonowania firm, a także rozwiązywania sporów zbiorowych w obliczu poważnych konfliktów i kryzysów. Dodatkowo autor wskazuje obszary, w jakich socjologia powinna stanowić pomoc dla menedżerów, choć właśnie co najmniej nie w pełni realizuje to zadanie. Z tej perspektywy widoczna jest zatem konieczność popularyzacji wiedzy socjologicznej, czym powinni zająć się przede wszystkim sami socjolodzy.

Kapitał kulturowy socjologów a ich tożsamość

Do pojęć często obecnych w dyskursie publicznym należy „kapitał ludzki” (Warczok, 2010), ale w analizach socjologicznych bardziej użyteczne wydaje się pojęcie i koncepcja „kapitału kulturowego”. Koncepcja ta ma też znaczenie w kontekście tożsamości socjologów.

Część poświęconą temu zagadnieniu rozpoczyna tekst Kariny Erenkfeit i Antoniny Doroszewskiej na temat tożsamości socjologów medycyny. Autorki zastanawiają się nad tym, jak na współczesnym rynku pracy w Polsce funkcjonują socjolodzy medycyny, a także nad problematyką ich zawodowej tożsamości. Zwracają uwagę na typy aktywności socjologów medycyny i czynniki jej sprzyjające, w tym na instytucjonalne i badawcze zaplecze tej subdyscypliny.

Piotr Czakon podejmuje temat kapitału społeczno-kulturowego studentów Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Porusza kwestie teoretyczne dotyczące problemów ujmowania kapitału studentów, następnie prezentuje badania własne. Szczególnie interesująca jest zaproponowana perspektywa analiz odnajdywania się młodzieży na rynku pracy i napotykanym przez nią trudności, które autor wiąże właśnie ze specyfiką cech kapitału społeczno-kulturowego, a co istotne — bardzo widoczna jest tu inspiracja teoriami badawczymi Pierre’a Bourdieu.

Marcin Gacek przedstawia w swoich rozważaniach fundamentalny problem współczesnej socjologii polityki, który wiąże się z trafnością i rzetelnością prowadzonych sondaży oraz z iluzją możliwości odizolowania badaczy od polityki i gospodarki. Przypomina, że socjolog jest zarazem obywatelem wypełniającym swoje zawodowe

powołanie. Autor odwołuje się do dorobku Raymonda Arona i jego trzech założeń metodologicznych dla socjologii polityki, a także do idei społeczeństwa obywatelskiego. Zwraca uwagę na problemy wykorzystania umiejętności socjologicznych w badaniach opinii publicznej, jak również na dylematy, przed którymi stają sami socjologowie, kiedy podejmują analizy w obszarze polityki. Autor sięga do budzących wiele sprzecznych emocji przykładów współczesnej sytuacji politycznej w Polsce.

W kontekście pytania, kim jest socjolog dziś, można też prowokacyjnie zapytać, czy w aspekcie czysto językowym jest to podejście męskocentryczne i w jakim stopniu może się ono łączyć z wrażliwością genderową. Odpowiedź na tak postawiony problem daje artykuł Olgi Czeranowskiej, która z założenia sięga do perspektywy genderowej i zastanawia się nad związkiem prestiżu zawodowego socjologów z płcią. Autorka odwołuje się do badań własnych i wskazuje (na przykładzie absolwentek socjologii) bariery obniżające szanse kobiet na osiągnięcie wysokich pozycji w hierarchii prestiżu zawodowego na rynku pracy, w relacji do karier w konkretnej grupie zawodowej i w aspekcie prestiżu indywidualnego.

Wyzwania socjologii XXI wieku

W ramach analiz współczesnej kondycji socjologii można zwracać uwagę na wyzwania, przed jakimi staje ta dyscyplina w XXI wieku. Wyzwania te łączą się z kwestiami rozwoju techniki i postępującą globalizacją. Na współczesny charakter studiów socjologicznych istotnie wpływa uczestnictwo Polski w strukturach Unii Europejskiej i wynikająca z tego współpraca międzynarodowa. Związane jest to nie tylko z promowanym przez UE programem Erasmus, ale także z otwieraniem specjalistycznych kierunków dających socjologom możliwość pracy poza granicami Polski. Jedną ze ścieżek wspierania nowoczesnych karier socjologów jest wprowadzona w Instytucie Socjologii UŚ w Katowicach na studiach drugiego stopnia specjalność o nazwie „kariery europejskie w administracji i biznesie”. W ramach tej specjalności oraz zajęć prowadzonych w Studium Pracy Socjalnej standardem jest współpraca z zachodnimi wykładowcami. Instytut Socjologii UŚ staraniem zastępcy dyrektora Roberta Pyki, w partnerstwie z Agence Universitaire De La Francophonie uruchomił Akademickie Centrum Sukcesu (AkCeS, <http://www.akces.us.edu.pl/o-centrum.html>). W ramach tej placówki oferowane są kursy i zajęcia z cieszącymi się sympatią i uznaniem wykładowcami z Francji, m.in. z Sébastienem Bauvet, przy wsparciu Renaty Jankowskiej, która zajmuje się także koordynacją tych kursów. Tego typu specjalności i nowe instytucje współpracy umożliwiają studentom socjologii ciekawe staże, nie tylko w instytucjach państwowych czy placówkach dyplomatycznych, ale także w międzynarodowych przedsiębiorstwach w Polsce i za granicą. W tym wypadku socjologowie mogą więc wykorzystać swoją wiedzę z zakresu komunikacji kulturowej i funkcjonowania pracowników reprezentujących różne typy kultur narodowych. Współpracę akademicką i wymianę międzynaro-

dową pracowników oraz studentów Instytutu Socjologii UŚ w ramach programu Erasmus+ koordynuje Katarzyna Ponikowska-Cichosz.

Nawiązując do bogatej oferty edukacyjnej i możliwości aktywnego kształtowania programu studiów socjologicznych, odwołaliśmy się również do doświadczeń samych studentów. Popularność nowoczesnych technik komunikacji oraz łatwość dostępu do Internetu stymuluje rozwój badań sieciowych i socjologii wizualnej. Wzmacniane są umiejętności graficznej ekspresji świadomości społecznej. Z tego względu zaproponowano studentom socjologii udział w sesji posterowej, która miała służyć skrótowemu prezentowaniu socjologicznych wyobrażeń o dziedzinie ich studiów z perspektywy jej przydatności zawodowej. Kwestie te okazały się warte uwagi, przyniosły bogaty materiał ikonograficzny i tym samym stały się przedmiotem refleksji socjologicznej. Rafał Cekiera i Sławomira Kamińska-Berezowska analizują materiał wizualny zgromadzony w ramach zajęć ze studentami socjologii, zachęconymi do grupowych prezentacji ich wyobrażeń o roli socjologii i postrzeganiu szans zawodowych i karier socjologów na rynku pracy. Autorzy prezentują treści zawarte w pracach studentów jako swoiste sposoby odwzorowywania i kreowania rzeczywistości. Z uwagi na wzrastającą popularność sesji posterowych ich rola jest również warta poddania refleksji metodologicznej. Przykłady posterów i plakatów zamieszczamy w aneksie w celu pełniejszego zobrazowania wyobrażonych studenckich koncepcji możliwego dziś bycia użytecznym zawodowo socjologiem.

W dobre praktyki sprzyjające łączeniu świata akademickiego ze światem gospodarki wpisuje się Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego, którym kieruje Agnieszka Dunaj (zob. <http://www.bk.us.edu.pl/>). Biuro to pomaga studentom i absolwentom Uniwersytetu Śląskiego, a w przypadku socjologów można mówić o pewnej specyfice, bo — jak zauważyła A. Dunaj — „mocną stroną absolwentów socjologii jest brak wąskiej specjalizacji, co oznacza, że wiele branż i wiele stanowisk pracy jest dla nich dostępnych. Wśród kategorii stanowisk pracy najczęściej socjologów poszukuje się do działów zarządzania zasobami ludzkimi, działów marketingu, *public relations* i sprzedaży, a więc wszędzie tam, gdzie wymagana jest znajomość zachowań ludzkich. Coraz częściej pojawiają się także ogłoszenia, w których poszukuje się socjologów do działów analiz, gdzie wymagane są umiejętności realizacji różnego rodzaju badań o charakterze statystycznym. [...] Pracownik socjolog to najczęściej osoba, która jest świadoma i potrafi wykorzystać procesy zachodzące w ogólnie pojętej kulturze. Ma więc duży potencjał w zakresie innowacyjności, diagnozowania obszarów wymagających zmiany, a jednocześnie wielu socjologów wykazuje się dobrze rozwiniętą umiejętnością pracy w zespole oraz kompetencjami komunikacyjnymi. Dzięki temu sprawdzają się zarówno na stanowiskach specjalistycznych, jak i menedżerskich”¹. Ponownie podkreślone są zatem cechujące socjologów wysokie kompetencje kulturowe i komunikacyjne.

¹ Opinia Agnieszki Dunaj z Biura Karier UŚ, sformułowana w 2016 roku na potrzeby niniejszych rozważań.

Uwagi końcowe

Reguły gospodarki rynkowej w Polsce otworzyły socjologom wiele szans na rynku pracy zawodowej, gdyż mogą oni znaleźć zatrudnienie nie tylko w działach personalnych firm, lecz także w ośrodkach badań opinii publicznej czy w działach marketingu przedsiębiorstw lub instytucji publicznych. Autorzy przedstawionych w niniejszym tomie artykułów dostrzegają jednak również zagrożenia związane ze współczesnym funkcjonowaniem socjologów. Wiąże je przede wszystkim z komercjalizacją życia społecznego, sprzyjającą tzw. efektowi zleceniodawcy w sensie badań sondażowych, uwikłanych nie tylko w opisywanie, ale także w kreowanie rzeczywistości. W tym sensie trzeba widzieć socjologów nie tylko jako specjalistów w dziedzinie badań społecznych, lecz także jako „zwykłych zjadaczy chleba” i obywateli.

Prezentowana publikacja jest kolejnym przejawem potrzeby ciągłej refleksji nad samą socjologią i jej znaczeniem w zmieniającym się społeczeństwie, w tym nad wagą kondycji i roli społecznej socjologów. Jest to potwierdzenie szczególnego statusu socjologów jako uczestników życia społecznego i jego analityków, a zatem — parafrazując słowa Petera Bergera (1988) — można powiedzieć, że wiąże się to z dynamicznym napięciem pomiędzy „socjologiem w społeczeństwie” a „społeczeństwem w socjologu”. Zamieszczone w tomie teksty adresujemy do Czytelników wrażliwych na znaczenie dobrze uprawianej socjologii oraz do socjologów dobrze wykształconych do budowania świadomości obywatelskiej i kształtowania wysokiej kultury zawodowej we wszystkich środowiskach pracowniczych, które wesprzeć może nasza dyscyplina naukowa.

Literatura

- Berger P., 1988: *Zaproszenie do socjologii*. Przeł. J. Stawiński. Warszawa: PWN.
- Bourdieu P., Passeron J.-C., 1990: *Reprodukcja: elementy teorii systemu nauczania*. Przeł. E. Neyman. Warszawa: PWN.
- Czekaj K., 2007: *Socjologia szkoły chicagowskiej i jej recepcja w Polsce*. Katowice: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa.
- Giddens A., 2012: *Socjologia*. Wyd. 2. uzup. Przeł. A. Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kozek W., 2009: *Szanse socjologa na rynku pracy. Z Wiesławą Kozek rozmawia Adam Ćwikliński*. W: *Po co nam socjologia? Książka dla kandydatów na studia socjologiczne i studentów*. Rozmowy opracowali T. Kukołowicz i in. Warszawa: Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Fundacja na rzecz Warsztatów Analiz Socjologicznych.
- Kukołowicz T. i in., 2009: *Po co nam socjologia?* Warszawa: Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Fundacja na rzecz Warsztatów Analiz Socjologicznych.

- Szafranec K., Winclawski W., 2013: *Socjologia w szkołach wyższych w Polsce. Kształcenie socjologów i nauczanie socjologii po 1989 roku*. Toruń: Wydawnictwo UMK.
- Warczok T., 2010: *Kapitał ludzki — dekonstrukcja pojęcia*. W: A. Bartoszek, K. Czeka, red.: *Aktywizacja kapitału ludzkiego — dylematy teorii a praktyka małych i średnich miast*. Katowice: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Agencja Artystyczna PARA.
- Weber M., 2010: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu. Protestantkie „sekty a duch kapitalizmu”*. Przeł. B. Baran, J. Miziński. Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.
- Wódz K., Kowalczyk B., red., 2014: *Organizowanie społeczności. Modele i strategie działania*. Katowice: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Źródła internetowe

- <http://otawagroup.pl> (data dostępu: 22.04.2016).
- <http://otawagroup.pl/tomasz-otawa-ekspertem-pim.html> (data dostępu: 22.04.2016).
- <http://www.bk.us.edu.pl/> (data dostępu: 22.04.2016).
- <http://www.akces.us.edu.pl/o-centrum.html> (data dostępu: 22.04.2016).

PROBLEMY ETYCZNE KSZTAŁCENIA
I ROZWOJU SOCJOLOGII



Danuta Walczak-Duraj

Uniwersytet Łódzki

Miejsce kompetencji humanistycznych i dyspozycji etycznych w treściach kształcenia polskich socjologów

Abstract: Objective considerations undertaken in this study lead to the conclusion that regardless of their position and responsibilities, a sociologist operating in different sectors of the Polish labor market has a significant advantage over graduates of other disciplines within the social sciences and humanities. The study of sociology provides strong foundations for the development of both social sensitivity and qualified methodological research. However, this potential should be strengthened by the recognition of the importance of humanities competence and ethical disposal in sociological education. It will allow both the employers and employees to appreciate the important role that sociologist have in the process of creating/maintaining the positive content of social ties. Although they do not have a formalized expression, these ties lead to the creation of a governance axio-normative order. This article is an attempt at pointing out the inevitability of redefinition of the professional and social role of sociologists in Poland.

Key words: sociologist, multi-paradigmatic of sociology, humanities competence, methodological competence, competence of ethics, code of professional ethics in sociology

Streszczenie: Cel rozważań podjętych w tym opracowaniu można sprowadzić do stwierdzenia, że socjolog funkcjonujący w różnych segmentach polskiego rynku pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska i pełnionych funkcji ma istotną przewagę nad absolwentami innych kierunków studiów mieszczących się w obszarze nauk społecznych i humanistycznych. Profil jego studiów stanowi bowiem dobrą podstawę do kształtowania zarówno wrażliwości społecznej, jak i odpowiednich kwalifikacji metodologiczno-badawczych. Jednak ten potencjał winien być wzmacniany przez dowartościowanie w treści kształcenia socjologicznego w równym stopniu kompetencji humanizujących, oraz dyspozycji etycznych. Pozwoli to na docenienie przez świat pracodawców oraz pracowników ważnej roli socjologów w procesie tworzenia/podtrzymywania tych pozytywnych treści więzi społecznej, które choć nie mają swojego sformalizowanego wyrazu, to są wiodące dla kształtowania ładu aksjonormatywnego. W artykule staram się zatem pokazać konieczność częściowego przededefiniowania profilu zawodowego i roli społecznej socjologów polskich.

Słowa kluczowe: socjolog, wieloparadygmatyczność socjologii, kompetencje humanistyczne, kompetencje metodologiczne, kompetencje etyczne, kodeks etyki zawodu socjologa

Wprowadzenie

Obecny potencjał kwalifikacyjny polskich socjologów często zderza się ze zbyt daleko idącą komercjalizacją i merkantylizacją oczekiwań pracodawców, w wymiarze zarówno instytucjonalnym, jak i symbolicznym. Tendencja ta jest dodatkowo wzmacniana, a nawet legitymizowana wskutek dominujących procesów zmian na rynku pracy i wyraźnych przewartościowań odnoszących się do treści, form pracy i zatrudnienia, a także do biografii zawodowych (nieciągłość zatrudnienia, *freelancing* itp.) czy też dominujących postaw wobec pracy (np. wyłanianie się kontradeologii pracy wzmacnianej ideologią konsumeryzmu). W tej sytuacji — biorąc pod uwagę wyraźne próby redefiniowania współczesnych stosunków pracy, cechujących się wieloma deficytami (głównie w nurcie krytyki logiki neoliberalnej) — konieczne jest wskazywanie na wręcz „rewalidacyjne” treści zawarte w potencjale zawodowym socjologów. Potencjał ten, choć w ostatnich latach zbyt rozproszony i „wyspowy”, dzięki wprowadzeniu w większym zakresie treści o charakterze humanistycznym, zarazem nacechowanych etycznie, może stanowić podstawę do tego, by nie tylko wyraźnie wzmocnić aplikacyjne funkcje zdobywanej wiedzy, lecz także ułatwiać socjologom wchodzenie na rynek pracy.

Perspektywa humanistyczna w procesie kształcenia socjologicznego

Punktem wyjścia do podjętych rozważań jest odwołanie się do wieloparadygmatyczności socjologii i często zapomnianej zarówno w pracy badawczej, jak i w procesie kształcenia studentów socjologii dyrektywy metodologiczno-etycznej polskiego socjologa okresu międzywojennego Floriana Znanięckiego (1934), noszącej nazwę „współczynnik humanistyczny”. Socjologia bez wątpienia należy do dyscyplin wieloparadygmatycznych, co ma konsekwencje nie tylko teoretyczno-metodologiczne, ale także etyczne, ponieważ poza wielością uprawomocnionych podejść teoretycznych i wielością podejść metodologicznych (zwłaszcza w zakresie metod i technik badawczych) występuje wielość praktycznego wykorzystania wiedzy socjologicznej, m.in. w obszarze polityki, gospodarki, kultury, komunikowania społecznego czy kształtowania opinii publicznej.

Socjologowie pracują w różnych segmentach polskiej gospodarki, w różnych instytucjach, a ich biografie zawodowe, często zmienne i nieciągłe, świadczą o tym, że zdobyta wiedza, wyposażenie warsztatowe są na tyle rozległe i zróżnicowane, że absolwenci socjologii mogą, relatywnie rzecz ujmując, stosunkowo łatwo podejmować prace, które wymagają nie tylko konkretnego przygotowania (a to zazwyczaj łatwo uzupełnić, bazując na wypracowanych w trakcie studiów strategiach i umiejętnościach uczenia się), lecz także — czy przede wszystkim —

wyobraźni i wrażliwości socjologicznej, potrzebnej do opisu i diagnozy czy interpretacji świata społecznego. Aby jednak diagnoza i interpretacja świata społecznego dokonywane przez socjologów spełniały warunki brzegowe dotyczące kierowania się współczynnikiem humanistycznym, należy w trakcie kształcenia, niezależnie od realizowanych treści, pamiętać o tym, że świat społeczny jest przede wszystkim taki, jak go widzą badani (sam badacz jest też częścią tego świata), a nie badacze. I choć część metod i technik badawczych, zwłaszcza ilościowych, w większym stopniu pozwala na zachowanie zasady, że podejście subiektywno-objektywne do przedmiotu badań jest w socjologii kwestią wiodącą, to i tutaj socjolog nie uniknie wartościowania w procesie dokonywanych interpretacji. Jednak samo ogólne odwołanie się do założeń socjologii humanistycznej czy inaczej mówiąc — socjologii rozumiejącej lub interpretatywnej nie oznacza, że należy zrezygnować z podejść ilościowych. Chodzi przede wszystkim o to, że niezależnie od tego, czy mówimy o symbolicznym interakcjonizmie, czy o podejściu konfliktowym lub funkcjonalno-strukturalnym, zawsze musimy mieć na uwadze, aby specyficzny rodzaj empatii socjologicznej, dalekiej przecież od tego, co nazywamy współczuciem, stanowił podstawę formacji intelektualno-etycznej przyszłych socjologów.

Drugi ważny postulat Znanieckiego odnosi się do zachowania szczególnej ostrożności we wprowadzaniu istotnych systemowych zmian, które niekiedy mogą nosić, tak jak w początkowym okresie polskiej transformacji, znamiona hazardu transformacyjnego. Socjologowie w tym okresie często występowali w roli doradców czy ekspertów podmiotów decyzyjnych i choć wielu z nich zasadne z ekonomicznego czy politycznego punktu widzenia rozwiązanie plasowało w kontekście czysto społecznym (grupowym) czy ludzkim (indywidualnych możliwości jednostki), to nie zawsze tak się działo. Nie wszyscy zdawali sobie sprawę z tego, że żadna ideologia społeczna, żadna doktryna nie może być traktowana w kategoriach prawdy i bezalternatywności.

Postulowana ostrożność wynika przede wszystkim z tego, że konsekwencje nieudanych rozwiązań czy wręcz społecznych „eksperymentów” ponoszą jednostki i całe zbiorowości; ze względu na brak odpowiedniego treningu społecznego w zakresie radzenia sobie z nowymi wyzwaniami, związanymi z braniem „swoich spraw w swoje ręce”, czy niską odporność psychiczną zaczynają funkcjonować na obrzeżach życia społecznego, wypadają z pierwotnego rynku pracy i już nigdy nań nie wracają. Wtedy też powstaje dylemat odnoszący się do dopuszczalnych kosztów społecznych, które trzeba ponieść wprowadzając radykalne i konieczne zmiany. Socjolog, który postulat kierowania się w swojej pracy zawodowej współczynnikiem humanistycznym uczyni punktem odniesienia w procesie doradzania, przygotowywania ekspertyz czy wdrażania podjętych rozwiązań, ma szansę przyczynić się do tego, że różnego rodzaju mikroświaty społeczne będą w większym stopniu wolne od napięć, konfliktów, poczucia ekskluzji społecznej czy alienacji. Odnosi się to do wymiaru zarówno makro-, mezo-, jak i mikrospołecznego. Charakterystycznym przykładem może być nie tylko wiedza, ale także umiejętność socjologów praktyków w zakresie neutralizowania tzw. psychospołecznych oporów wobec zmian innowacyjnych wprowadzanych w przedsiębiorstwach. Bez odpowie-

dzi pozostaje pytanie dotyczące tego, jak często, zarówno w początkowym okresie procesu prywatyzacji polskich przedsiębiorstw, jak i obecnie, praktycy życia gospodarczego sięgają do wiedzy i umiejętności socjologów? A może w procesie kształcenia socjologów nie kładziemy nacisku na te treści, koncentrując się na wprowadzaniu do programu różnych kierunków studiów treści odnoszących się do tzw. miękkich kompetencji. Treści te z pewnością są potrzebne, ale nie mogą być traktowane substytucyjnie wobec systematycznego, ugruntowanego kształcenia socjologicznego. Pomijam tutaj jednak fundamentalne pytanie, dotyczące tego, czy dwustopniowy system kształcenia socjologicznego to dobre rozwiązanie, czy też jedno ze źródeł wielu deficytów w obrębie profilu absolwenta socjologii, mającego często problemy z poczuciem tożsamości zawodowej.

Biorąc pod uwagę wieloparadygmatyczność socjologii jako dyscypliny naukowej z jednej strony, z drugiej zaś wiodące treści kształcenia przyszłych socjologów, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że polscy studenci socjologii winni zdobywać wiedzę, umiejętności i postawy związane z obszarem nie tylko tradycyjnie postrzeganych treści dotyczących myślenia i działania socjologicznego, ale również tych treści, które wynikają z wieloparadygmatyczności innych, bliskich socjologii subdyscyplin. Mam tutaj na myśli przede wszystkim ekonomię, która w ostatnich latach dokonała wyraźnej redefinicji wiodących założeń teoretycznych i metodologicznych, głównie pod wpływem krytyki występującej dość powszechnie we współczesnych demokratycznych społeczeństwach i odnoszącej się zarówno do neoliberalnej, bezalternatywnej perspektywy w tworzeniu podstaw ustroju społeczno-ekonomicznego, jak i do roli kształcenia, również na poziomie kształcenia uniwersyteckiego. Kształcenie to, szczególnie w Polsce, przez wiele lat okresu transformacji traktowane było przede wszystkim jako eufunkcjonalne wobec świata biznesu. Myślę, że znakomitym przykładem takiego podejścia jest przytoczona przez Roberta Kwaśnicę wypowiedź jednego z przedstawicieli polskiego biznesu:

Gospodarka jest dobrem wspólnym, jej wzrost to zadanie całego społeczeństwa, bo i korzyści są dla wszystkich. **Gdyby nie gospodarka i rynek pracy — edukacja byłaby zbędna, nie miałyby nic sensownego do roboty** [podkr. — D.W.-D.]. W gruncie rzeczy jest ona częścią systemu gospodarczego, elementem jego infrastruktury i jako ten element jest potrzebna, bo czemuś dobremu służy.

2014, s. 24

Konieczny, moim zdaniem, postulat obligatoryjnego wprowadzania do procesu kształcenia polskich studentów socjologii treści mieszczących się w obrębie bądź to socjologii ekonomicznej, bądź socjologii gospodarki, powinien być wolny od takiego sposobu myślenia o roli wykształcenia. Socjologia ekonomiczna zajmuje się przede wszystkim badaniem wpływu struktury ekonomicznej na pozagospodarcze obszary życia społecznego (zob. m.in. Swedberg, 1990; Morawski, 2012), socjologia gospodarki czy gospodarowania (zob. m.in. Gardawski, Gilejko, Siewierski, Towalski, 2008; Maurer, 2013), koncentrując się na wpływie

czynników pozaekonomicznych na zjawiska i procesy gospodarcze, opiera się na wiodącym założeniu, że zjawiska i procesy ekonomiczne zakorzenione są w relacjach społecznych (zob. m.in. Etzioni, 1968; Granovetter, 1985). Wobec tego postulat ten wynika nie tylko z ogólnych przesłanek dotyczących społecznych, ekonomicznych i politycznych konsekwencji procesu globalizacji oraz gwałtownych zmian w technologiach teleinformatycznych, ale także z tego, że procesy te w odniesieniu do społeczeństwa polskiego i polskiej gospodarki uwikłane są w złożony proces transformacji ustrojowej, odnoszącej się również do logiki gospodarowania, opartej głównie na założeniach doktryny neoliberalnej. Dlatego też zgadzam się ze stanowiskiem Andrei Maurer, która twierdzi, że „większość życia gospodarczego dla wzmocnienia lub jako alternatywa dla mechanizmu rynkowego wymaga dodatkowo funkcjonowania mechanizmu społecznego” (2013, s. 43).

Jednak proces operacjonalizowania tego mechanizmu na użytek kształcenia studentów socjologii może przebiegać w różny sposób. Istotne jest natomiast, by w tym procesie zwracać uwagę na te treści, które odnoszą się przede wszystkim do ogólnie pojętej perspektywy aksjonormatywnej, uruchamianej zawsze wtedy, gdy chcemy pokazywać funkcjonowanie mechanizmów rynkowych czy wiodące wartości podmiotowe (indywidualizm) i przedmiotowe (wolność) współczesnego liberalizmu. Dla przykładu można przywołać bardzo aktualny problem wolności gospodarczej w systemie gospodarki rynkowej, której zawsze winno towarzyszyć poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne. Tym bardziej że szczególnym przypadkiem stosunku jednostki do ogólnie pojętego dobra wspólnego, w tym jednostki uwikłanej w działalność gospodarczą, jest jej stosunek do dóbr publicznych.

W kształceniu socjologicznym, zwłaszcza w odniesieniu do treści z zakresu socjologii ekonomicznej, gospodarczej czy socjologii organizacji, nabywanie przez studentów treści składających się na kompetencje humanistyczne winno przede wszystkim odnosić się do zagadnień składających się na szeroko rozumiane procesy humanizowania pracy i stosunków pracy. W trakcie konferencji naukowej zorganizowanej na Uniwersytecie Łódzkim z okazji 45-lecia kwartalnika „Humanizacja Pracy” sformułowałam m.in. dwa pytania (Walczak-Duraj, 2013, s. 9—26), dotyczące konieczności wypracowania nowego paradygmatu w humanizowaniu pracy i stosunków pracy; a więc pytania odnoszące się zarówno do perspektyw i założeń teoretyczno-metodologicznych (w tym również do konstytutywnych pojęć o charakterze analitycznym), jak i do sposobów wprowadzania do praktyki gospodarczej wypracowanych rozwiązań, którymi mogliby zająć się m.in. socjologowie. Pierwsze pytanie dotyczyło tego, czy należy obecnie powrócić do modelu „wielkiej” humanizacji pracy, zwłaszcza w obliczu apropriacji szans życiowych w kapitalizmie informacyjnym (e-gospodarce), drugie zaś dotyczyło zasadności i możliwości włączania programów działań humanizujących pracę i stosunki pracy w rozbudowane programy CSR (*corporate social responsibility*), dbając wyłącznie o to, aby nie podlegały one jedynie logice marketingu komunikacyjnego, w tym *public relations*. Twierdząca odpowiedź na te pytania wymaga jednak wprowadzenia innych akcentów do dominującego dyskursu o zarządzaniu zasobami ludzkimi, tym samym również do procesu kształcenia socjologów; takich,

w których będą uwzględnione procesy przewartościowywania ładu ekonomicznego w społeczeństwach opartych na liberalno-demokratycznych założeniach, powstającego w wyniku globalnego kryzysu gospodarczego i kryzysu zaufania świata pracy do świata kapitału. Redefinicja wielu wymiarów sytuacji pracy według zasad humanistycznych, zgodnie z którymi określone standardy odnoszone do podmiotowości i godności pracowniczej, standardy płacowe czy też te, związane z warunkami pracy i form zatrudnienia, zaczyna już być w refleksji teoretycznej podejmowana. Winna być ona jednak podejmowana równolegle z refleksją odnoszącą się do konieczności wnoszenia tych treści do kształcenia socjologicznego. Kompetencje zawodowe socjologa wzbogacone treściami humanistycznymi, dotyczącymi funkcjonowania współczesnego pracownika na ciągle zmieniającym się rynku pracy, stanowić bowiem mogą niezbywalny atut w podejmowaniu przez socjologów pracy zawodowej w różnych segmentach naszej gospodarki, w roli nie tylko badaczy, doradców czy ekspertów, ale także specjalistów od rynku pracy, na którym pojawiła się specyficzna kategoria czy klasa społeczna, jak ją określa Guy Standing (2011), czyli prekariat i prekariusze. Prekariusze, stanowiący obecnie przedmiot wielu refleksji teoretycznych i badań empirycznych, pozbawieni są siedmiu podstawowych gwarancji związanych z pracą:

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

Tak więc nowa perspektywa w obrębie socjologii i związana z nią nowa i konieczna perspektywa w zakresie kształcenia socjologicznego, odnosząca się do humanizowania pracy i stosunków pracy, określana na użytek tego opracowania w kategoriach nowego paradygmatu, to jak już wcześniej pisałam (Walczak-Duraj, 2013), zarówno nowe podejście teoretyczne, jak i wynikające z niego podejście badawcze, identyfikujące za pomocą innych narzędzi i innych procedur te obszary aktywności człowieka w sferze pracy, które faktycznie bądź potencjalnie mogą stanowić źródło humanistycznych deficytów doświadczanych przez pracowników (aktualnych i potencjalnych).

Kazimierz Doktor w swym ostatnim tekście zamieszczonym w „Humanizacji Pracy” sformułował propozycję dekalogu spraw publicznych jako przedmiotu dyskursu społecznego, prowadzonego z perspektywy nurtu humanistycznego w naukach społecznych. Humanizacja oznacza dla Doktora nie tylko ludzkie oblicze wszelkich systemów, ale również środek zaradczy przeciw wykluczeniu, dążenie

do wzrostu aktywności politycznej, przeciwieństwo wyobcowania od własności, sposób na alienację pracowników w systemie zarządzania, sprzyja otwartości systemów społecznych, jest czynnikiem sprzyjającym samoorganizacji, środkiem terapeutycznym przeciw patologii i dewiacji oraz elementem humanistycznej kultury, w której jej wiodącym podmiotem są samodzielne ruchy społeczne (Doktor, 2013, s. 32). Wskazany dekalog spraw publicznych stanowi z pewnością obszar zainteresowania również współczesnej socjologii.

Kompetencje i dyspozycje etyczne socjologów

Kompetencje etyczne to drugi oprócz kompetencji humanistycznych istotny element zawodu socjologa. Oczywiście, mówiąc o kompetencjach etycznych mam na myśli przede wszystkim pewien typ refleksji, wrażliwości czy dyspozycji etycznych, rozwijanych w trakcie studiów. Jednak tak jak w odniesieniu do wielu innych zawodów, np. biznesowych, kompetencje te traktować należy jako istotny element kompetencji zawodowych, merytorycznych. Podnosząc problem kompetencji i dyspozycji etycznej przyszlých socjologów, należy uwzględnić przede wszystkim to, że mogą oni po skończeniu studiów pracować w różnych segmentach gospodarki i wykonywać *de facto* inne zawody, w tym przede wszystkim takie, w których wiedza, wyobraźnia i wrażliwość socjologiczna odgrywają zasadniczą rolę. Należą do nich przede wszystkim takie zawody, jak badacz rynku, dziennikarz czy doradca (np. sztabu wyborczego jakiejś partii, rządu). Socjolog występujący w roli badacza rynku może popełniać cały pakiet błędów nie tylko natury metodologicznej, ale także etycznej: sztuczki warsztatowe, merytorycznie nieuzasadnione pytania, odpowiednio „dobre” grupy ankietowanych, ukrywanie przed zleceniodawcami niewygodnych danych, „błędy” (zafałszowania) statystyczne, wykazywanie wysokiej skuteczności społecznej kampanii reklamowych i akcji PR itd. Socjolog występujący w roli doradcy sztabu wyborczego partii ma możliwość, w sposób zamierzony lub nie, popełniać również istotne błędy o charakterze metodologiczno-etycznym, np. utożsamiać zaufanie społeczne do danego kandydata w wyborach z sympatią do niego i poparciem, a przecież każdy z tych terminów (poparcie, zaufanie i sympatia) ma odmienne konteksty znaczeniowe; przekładać poparcie wśród tych, którzy wiedzą, na kogo będą głosować, jako poparcie w ogóle; przekładać oceny pozytywne dotyczące przeszłości na przyszłość i formułować interpretację, że respondent chce, aby przeszłość wróciła: *15 lat temu było lepiej* — interpretacja: „ludzie tęsknią za powrotem poprzedniego ustroju” (Dyoniziak, 1997, s. 112). Ten i inne tego typu błędy, tak barwnie przytaczane przez Ryszarda Dyoniziaka, pokazują, jak na poziomie interpretacji, zwłaszcza w odniesieniu do badań ilościowych, można intencjonalnie (kontekst etyczny) lub też nie (kontekst metodologiczno-warsztatowy) budować obrazy rzeczywistości, której nie ma.

Na podstawie propozycji Dyoniziaka możemy wyróżnić następujące najczęstsze błędy popełniane w trakcie analizy, interpretacji i publikacji wyników badań, w których kontekst etyczny przeplata się z kontekstem metodologicznym: błąd zamiany słowa z narzędzia badawczego na inne słowo w tekście publikowanym (np. *popularność* = poparcie, zaufanie); błąd braku szerszych informacji na temat wiedzy respondenta — zadawanie pytań trudnych poznawczo, co powoduje otrzymywanie artefaktów (należałoby przy tym dodać, że pytania trudne wywołują nie tylko dyskomfort intelektualny, ale także poczucie zażenowania, wewnętrzny wstyd itp., a więc stany psychiczne wpływające na poziom samooceny); błąd zakamuflowanego uprzedzenia związany ze sposobem formułowania pytań (występuje zarówno w badaniach marketingowych, jak i w badaniach dla celów politycznych); błąd absurdalności pytania, np. podanie za Dyoniziakiem pytania dotyczącego „popularności” Kościoła katolickiego, rodziny czy gminy żydowskiej (termin „popularność” jest tutaj absolutnie nie na miejscu); błąd fikcyjności problemu badawczego (pod hasłem „kto nas krzywdzi?” w badaniach dotyczących stanu umysłu Polaków (próba reprezentatywna), gdzie pod pytaniem zamkniętym: *Czy czuje się Pan(i) osobiście skrzywdzony(a) przez...*, podana jest kateria dotycząca 15 potencjalnych krzywdzicieli — od rządu, poprzez stary ład społeczny, po Rosjan, Niemców, Żydów, Kościół katolicki, do żony/męża i rodziców); błąd bezzasadnego porównania uwidocznionego w tytule; błąd wymuszania pożądanego skojarzeń (często przed wyborami); błąd nieuprawnionych porównań i komentarzy; nieetyczność w stawianiu pytań bardzo trudnych poznawczo, a potem stwierdzanie, że respondenci nie rozumieją i/lub nie pamiętają; błędy dotyczące nieujawniania słabości metodologicznych badania oraz świadome zachowania nieetyczne (choć niekiedy wynik uzyskuje się przypadkiem, to prezentowany jest jako efekt starannie zaplanowanej strategii badawczej; wiąże się z tym również praktyka dopisywania fikcyjnych hipotez *post factum*) (Dyoniziak, 1997, s. 39—127).

Wymienione typowe błędy popełniane przez polskich socjologów badaczy w końcu lat 90. XX wieku z większym bądź mniejszym nasileniem występują również obecnie. W związku z tym podstawowy wniosek, jaki może być wyprowadzony z tego krótkiego przeglądu błędów popełnianych w trakcie badań socjologicznych, da się sprowadzić do stwierdzenia, że problemy metodologiczne w badaniach socjologicznych idą w parze z problemami natury etycznej, a etyczny kontekst badań społecznych występuje na każdym etapie postępowania: konceptualizacji (wyboru tematu); doboru metod i technik badawczych; konstruowania narzędzia badawczego; przeprowadzania badań (chodzi głównie o stosunek do badanej osoby respondenta); przeprowadzania analizy i interpretacji danych, gdzie poważnym problemem jest nakładanie systemu wartości badacza na system wartości respondentów; publikowania opracowanego i zinterpretowanego materiału empirycznego. Tytułem przykładu odwołam się do dwóch metod badań jakościowych, w których refleksja etyczna zawsze musi iść w parze z refleksją natury metodologicznej — do obserwacji uczestniczącej ukrytej oraz do wywiadu zogniskowanego (badań fokusowych).

W przypadku obserwacji uczestniczącej ukrytej wskazuje się najczęściej na pięć podstawowych dylematów etycznych, towarzyszących: zmianie statusu badanych

w oczach badacza; budowaniu zaufania opartego na „wspólnej” definicji sytuacji, co czyni je zaufaniem instrumentalnym; wzajemnemu zwierzaniu się badanych i badacza; kształtowaniu postawy badacza, który winien utrzymać neutralność emocjonalną i behawioralną; momentowi zakończenia badań i ujawnienia „prawdziwej” tożsamości badacza (*debriefing* — sesja z badanymi po zakończeniu badań). Jednak dylematy te odnoszą się nie tylko do relacji badacz—badani (obserwowani), opartej na wprowadzaniu badanych w błąd, oszukiwaniu, ale również na negatywnych konsekwencjach tej relacji o charakterze etyczno-metodologicznym dla samego badacza. Pożądana neutralność badacza staje zatem w opozycji do jego koniecznego bezpośredniego zaangażowania; prędzej czy później mogą wystąpić trudności w radzeniu sobie przez badacza z „rozdwojeniem” na dwie tożsamości: trwałą i tymczasową (traktowaną jako narzędzie zbierania danych); często występujące trudności z bezwiednym, niepożądanym wrastaniem w kontekst sytuacyjny. W efekcie mamy do czynienia z coraz gorszym psychicznym samopoczuciem badacza, który dodatkowo staje wobec konieczności przyznania się do celowego oszukiwania badanych, wytłumaczenia, że nie wszystkie emocje, których doświadczyli badani ze strony badacza, były sztuczne, udawane, oraz zdecydowania, do jakiego stopnia najbardziej osobiste zwierzenia badanych można wykorzystać w opracowywaniu zebranych danych.

W odniesieniu do wywiadu zogniskowanego lista problemów i dylematów etycznych jest równie długa. Wskazać należy przede wszystkim na to, że jego specyficzne cechy, w tym przede wszystkim dynamika i mechanizmy funkcjonowania grupy fokusowej, sprawiają, że granica pomiędzy światem metody a światem codzienności badanych traci na ostrości, wobec czego bardzo wiele zależy od postawy etycznej badacza-moderatora. Jak stwierdza Jolanta Lisek-Michalska, sposobem na uniknięcie dylematów etycznych w trakcie stosowania tej metody jest łączne postrzeganie metody i etyki badania (Lisek-Michalska, 2014, s. 242). Tym bardziej że z perspektywy badanego uczestnika sesji fokusowej problemy etyczne mogą odnosić się nie tylko do elementów samej procedury (nagrywanie, podgląd, obecność innych uczestników itp.), ale również do charakteru badanego zagadnienia (różnice między badaniami socjologicznymi a rynkowymi/marketingowymi w obrębie drażliwości tematyki, trudności, kontrowersyjności itp.), treści wypowiedzi uczestników (możliwość modyfikacji opinii innych uczestników, konsekwencje dla samooceny badanych), relacji pomiędzy uczestnikami (możliwa funkcja terapeutyczna fokusów), charakteru narzędzia (scenariusza przygotowanego przez moderatora — rodzaj pytań i zadań dla uczestników, techniki projekcyjne itp.) czy do relacji między uczestnikami a moderatorem.

W przypadku badacza bądź jego współpracowników problemy natury etycznej dotyczą: ankietów (m.in. problemy związane z selekcją/rekrutacją uczestników sesji, rezygnacja z nadliczbowych uczestników), pełnienia funkcji moderatora, relacji badacza ze zleceniodawcami, konsekwencji przebiegu dyskusji fokusowej dla przedmiotu badania oraz szczególnych kategorii uczestników, jakimi są dzieci, niepełnoletnia młodzież czy osoby starsze (por. Lisek-Michalska, 2014, s. 113—189).

Ukazywanie wagi problemów czy dylematów etycznych związanych z wykonywaniem zawodu socjologa może odbywać się na wiele różnych sposobów. Jeden z nich bazuje na dość oczywistej tezie, że każde badanie socjologiczne stanowi ingerencję w życie badanych. Niekiedy oczekujemy również informacji, których respondent nigdy wcześniej nie zwerbalizował. Jednak to, co najważniejsze, to poza wyjątkami specyfika sytuacji odnoszącej się do relacji socjolog—badany (respondent); jest ona z gruntu inna niż sytuacja występująca w relacji danej osoby z lekarzem, adwokatem czy psychologiem. Informacje, opinie czy postawy respondentów, do których próbuje dotrzeć socjolog, niekiedy bardzo intymne, nie służą bezpośrednio im samym, ale w sposób zagregowany wykorzystywane są przede wszystkim do modyfikowania, i to w sposób zapośredniczony, określonych zjawisk czy procesów społecznych, grupowych. Dlatego też tak ważna jest nie tylko świadomość metodologiczna socjologa, ale także świadomość etyczna i standardy etyczne wpływające na jego zachowania.

W zasadzie w odniesieniu do każdego złożonego w swojej treści zawodu, również do zawodu socjologa, wyróżnić możemy trzy podstawowe płaszczyzny regulacji standardów zachowań etycznych, zwłaszcza w tych, których treść i skutki działań osoby dany zawód wykonującej mogą mieć istotny wpływ w sensie moralnym na sytuację społeczno-psychologiczną innych. Pierwsza to płaszczyzna socjalizacyjno-wychowawcza, bardzo skuteczna, ale niestety pełna deficytów w obrębie zinternalizowanych wartości i norm społecznych. Druga to płaszczyzna odnosząca się do regulacji prawnych (np. zasady przeprowadzania sondaży, w tym telefonicznych, w okresie przedwyborczym i wyborczym). Trzecia, najbardziej rozbudowana, to płaszczyzna paraprawna — instytucjonalna, w postaci programów etycznych, na które składają się różnego rodzaju przewodniki i poradniki etyczne, szkolenia etyczne, komisje etyczne, stanowiska przewodniczących ds. etyki, audyt etyczny oraz rozbudowane kodeksy etyczne, dotyczące poszczególnych dziedzin aktywności socjologa (np. Kodeks etyczny Amerykańskiego Stowarzyszenia Badań Opinii Publicznej — interdyscyplinarnego stowarzyszenia badaczy z obszaru nauk społecznych: socjologów, psychologów, politologów, czy wielokrotnie aktualizowany Międzynarodowy Kodeks Badań Rynku i Badań Społecznych), kodeksy poszczególnych instytucji, pracowni prowadzących badania socjologiczne i ogólne kodeksy zawodu socjologa.

W programach etycznych (głównie kodeksy etyczne) deficyty etyczne socjologów identyfikowane są w trzech obszarach aktywności badawczej, związanej z opisem, diagnozą i interpretacją uzyskanych wyników. Aldona Jawłowska, pisząc w połowie lat 90. XX wieku o skłonnościach środowisk zawodowych do tworzenia instytucjonalnych, paraprawnych dokumentów określających standardy etyczne, a nawet o wyraźnym ożywieniu w tym zakresie, stwierdza, że:

Ożywienie to może świadczyć o destrukcji dotychczasowych form ładu aksjono-normatywnego; o tym, że praktyka w zawodach bardzo ważnych dla ludzkiej codzienności rozmija się z oczekiwaniami społecznymi związanymi z określoną rolą zawodową. [...] potrzeba tworzenia kodeksów etycznych może być również

świadectwem bezradności wobec nowych problemów, które nie dadzą się ani wyartykułować, ani tym bardziej rozwiązać w obrębie znanych systemów etycznych.

Jawłowska, 1994, s. 194—195

Polski kodeks etyki zawodu socjologa uchwalony przez Walne Zgromadzenie Delegatów Polskiego Towarzystwa Socjologicznego dnia 25 marca 2012 roku stanowi wyraźny dowód na rzecz przytoczonego stanowiska. Będąc oficjalnym, spisanim dokumentem zawierającym wiodące wartości i normy oraz standardy i zasady postępowania (nakazy i zakazy), których przestrzegania wymaga się od socjologa prowadzącego badania, stanowi zarazem bardzo rozbudowaną konkretyzację ogólnych norm moralnych, określających szczegółowe ich konsekwencje dla typowych sytuacji, w jakich znaleźć się mogą socjologowie wykonujący swój zawód. Kodeks ten, mający stanowić pomoc w rozstrzygnięciu dylematów etycznych odnoszących się do sprzeczności wartości, zobowiązań i interesów, składa się z preambuły, siedmiu zasad ogólnych i aż czterdziestu sześciu zasad szczegółowych, ujętych w formułę postulatów i obowiązków wraz z uzasadnieniem. Koncentrując się tylko na owych siedmiu zasadach ogólnych, obejmujących:

- 1) uczciwość zawodową,
- 2) relacje z uczestnikami badań,
- 3) sposób prowadzenia badań niejawnych,
- 4) anonimowość, prywatność i poufność,
- 5) relacje ze sponsorami i podmiotami finansującymi badania,
- 6) pełnienie przez socjologa roli nauczyciela akademickiego,
- 7) zobowiązania wobec nauki i społeczeństwa,

możemy dojść do przekonania, że zasady te wtedy tylko będą mogły stać się trwałą podstawą myślenia i działania zawodowego, kiedy w trakcie realizacji programu studiów socjologicznych, niezależnie od konkretnego przedmiotu, będziemy uruchamiać nie tylko metodologiczną, lecz także etyczną perspektywę. Co więcej, atrakcyjność zawodowa osoby posiadającej wykształcenie socjologiczne na zróżnicowanym rynku pracy z pewnością wzrośnie, jeśli będzie się ona starała pogodzić w swoich działaniach dwie Weberowskie (Weber, 1998) perspektywy etyczne: etykę przekonania, czyli działania według zasad (wartości), i etykę odpowiedzialności, czyli działania według przewidywanych konsekwencji.

Podsumowanie

Dokonując krótkiego podsumowania rozważań na temat miejsca kompetencji humanistycznych i dyspozycji etycznych w treściach kształcenia polskich socjologów, należy przede wszystkim stwierdzić, że kompetencje te odgrywają obecnie coraz większą rolę. Mieszczą się one w modelu Davida Carra, odnoszącym się do uniwersalnych kryteriów profesjonalizmu, określanych w kategoriach form aktywności. Do kryteriów profesjonalizmu Carr zalicza te, które:

- mają istotne znaczenie z punktu widzenia spraw i problemów występujących w sferze społeczno-publicznej;
- wymagają wysokich kompetencji natury teoretycznej, jak też kompetencji praktycznych;
- mają wymiar etyczny, wpisany w istotę tej aktywności czy zawodu, wymagającego szczególnego wyartykułowania w postaci kodeksu etycznego, regulującego działania praktyczne;
- wymagają pewnych form organizacyjnych oraz odpowiednich regulacji ustalanych z perspektywy rekrutacji i selekcji kandydatów do danego zawodu czy też z perspektywy dyscyplinowania tych, którzy daną profesję już wykonują;
- zapewniają wysoki poziom efektywności działań w ramach danej profesji przy jednoczesnym wysokim stopniu autonomii działań, związanych z niezależnością wydawanych sądów etycznych (1999, s. 34).

Jestem przekonana o tym, że poświęcając więcej miejsca w kształceniu socjologów treściom humanistycznym i humanizującym oraz problemom i dylematom etycznym, jakie mogą się pojawić, kiedy socjolog wykorzystuje zdobytą wiedzę pracując w różnych segmentach gospodarki, przyczynimy się do tego, że polscy socjologowie wzmocnią swoje poczucie tożsamości zawodowej niezależnie od tego, gdzie i na jak różnych stanowiskach będą zatrudniani.

Literatura

- Carr D., 1999: *Professional Education and Professional Ethics*. "Journal of Applied Philosophy", Vol. 16 (1).
- Doktor K., 2013: *Humanizacja pracy — retrospektywa i perspektywa*. „Humanizacja Pracy”, nr 3 (273): *Kondycja współczesnej humanizacji pracy. Ciągłość czy zmiana?*. Red. D. Walczak-Duraj. [Płock], s. 27—36.
- Dyoniziak R., 1997: *Sondaże a manipulowanie społeczeństwem*. Kraków: Universitas.
- Etzioni A., 1968: *The Active Society. A Theory of Societal and Political Processes*. London—New York: Collier-Macmillan—Free Press.
- Gardawski J., Gilejko L., Siewierski J., Towalski R., 2008: *Socjologia gospodarki*. Warszawa: Difin.
- Granovetter M., 1985: *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*. "American Journal of Sociology", Vol. 91, s. 481—510.
- Jawłowska A., 1994: *Życie i kodeksy*. „Etyka”, nr 27.
- Kwaśnica R., 2014: *Dyskurs edukacyjny po inwazji rozumu instrumentalnego. O potrzebie refleksyjności*. Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa.
- Lisek-Michalska J., 2014: *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Maurer A., 2013: *Socjologiczne spojrzenie na współczesną gospodarkę. Analiza współczesnych przedsiębiorstw oraz masowych rynków z instytucjonalnego punktu widzenia*. W: S. Fel, red.: *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*. Lublin: Wydawnictwo KUL.

- Morawski W., 2012: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa: PWN.
- Standing G., 2011: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: PWN.
- Swedberg R., 1990: *Economics and Sociology. Redefining their Boundaries: Conversations with Economists and Sociologists*. Princeton: Princeton University Press.
- Walczak-Duraj D., 2013: Czy konieczny nowy paradygmat w humanizowaniu pracy i stosunków pracy? „Humanizacja Pracy”, nr 3 (273): *Kondycja współczesnej humanizacji pracy. Ciągłość czy zmiana?*. Red. D. Walczak-Duraj. [Płock], s. 9—26.
- Weber M., 1998: *Polityka jako zawód i powołanie*. Kraków—Warszawa: SIW ZNAK, Fundacja im. Stefana Batorego.
- Znaniecki F., 1934: *The Method of Sociology*. New York: Farrar & Rinehart, Inc.

Źródło internetowe

<http://www.is.uw.edu.pl/wp-content/uploads/Kodeks-Etyki-Socjologa.pdf>- (data dostępu: 20.03.2016).



Felicjan Bylok

Politechnika Częstochowska

Wyzwania, z jakimi mierzy się socjolog w badaniach konsumpcji

Abstract: In the following paper, the specifics of consumption have been illustrated as a socio-economic phenomenon encompassing the areas of social and economic life that overlap each other. This gives rise to difficulties with the unequivocal determination of the boundaries between the fields of science that deal with such research. The pursuit of becoming familiar with the entire research concerned with consumption leads to the need to apply an interdisciplinary approach. The author of the following paper formulates thesis that the principal role in the interdisciplinary approach on consumption is played by a sociologist with regard to the competences that are associated with the possibility of combining various research methods within the framework of a single project. Theoretical foundations of the interdisciplinary approach have been presented along with examples of its application in research on consumption. Particular attention has been paid to the methodological challenges that sociologists face in research on micro and macro-social dimensions of consumption.

Key words: consumption, consumer, interdisciplinarity, quantitative and qualitative methods of research

Streszczenie: W artykule ukazano specyfikę konsumpcji, jako zjawiska ekonomiczno-społecznego obejmującego obszary życia gospodarczego i społecznego, które nakładają się na siebie. Rodzi to trudności w jednoznacznym wytyczeniu granic między dziedzinami nauki zajmującymi się badaniami tego zjawiska. Dążenie do poznania całościowego konsumpcji sprawia, że zachodzi potrzeba stosowania perspektywy interdyscyplinarnej do jej badań. Wykorzystanie tej perspektywy umożliwia wyjście poza wiedzę dostępną do osiągnięcia dzięki zastosowaniu tylko jednego podejścia i przyczynia się do wytworzenia wiedzy na kilku poziomach. W artykule autor formułuje tezę, że główną rolę w podejściu interdyscyplinarnym do badań konsumpcji odgrywa socjolog z uwagi na posiadane kompetencje związane z możliwością łączenia różnych metod badawczych w ramach jednego projektu. Przedstawione zostały podstawy teoretyczne podejścia interdyscyplinarnego, przykłady jego zastosowań w badaniach konsumpcji. Szczególną uwagę poświęcono wyzwaniom metodologicznym, z jakimi mierzą się socjologowie w badaniach mikro- i makrospołecznych wymiarów konsumpcji.

Słowa kluczowe: konsumpcja, konsument, interdyscyplinarność, ilościowe i jakościowe metody badań

Wprowadzenie

We współczesnym społeczeństwie konsumpcja pełni różnorodne funkcje, które sprawiają, że staje się ona jednym z najważniejszych obszarów życia społecznego. Jest to rezultat jej ekonomiczno-społecznej natury, obejmującej nakładające się na siebie obszary życia gospodarczego i społecznego. Z tego względu można mówić o jej dwoistym charakterze. Konsumpcja ze względu na znaczenie dla rozwoju gospodarki pełni funkcje ekonomiczne, a ze względu na rolę w strukturach społecznych pełni nie mniej ważne, ściśle powiązane z nimi funkcje społeczne. Przy czym aspekty społeczne zaczynają dominować nad ekonomicznymi. Konsumpcja staje się jednym z najważniejszych czynników konstytuujących życie społeczne. Wynika to przede wszystkim z jej społecznego kontekstu, tj. po pierwsze powstaje w wyniku społecznego formowania, zachowania konsumpcyjne i wzory konsumpcji ukształtowane zostały pod wpływem określonych warunków społeczno-kulturowych i systemów wartości, po drugie zachowania konsumpcyjne ludzi jako pojedyncze zdarzenia są w znacznej części ukierunkowane na reakcję prawdziwą lub wyobrażeniową innych osób (Wiswede, 2000, s. 25). Podwójnie społeczny charakter konsumpcji wynika zatem z jednej strony z jej społecznej konstrukcji i społecznych uwarunkowań, a z drugiej z orientacji na innych uczestników procesu konsumpcji. Osadzenie konsumpcji w społecznym kontekście sprzyja postrzeganiu jej jako ważnej zmiennej opisującej współczesne społeczeństwo i jego przemiany. Ujmuje się ją jako czynnik regulujący życie społeczne, główne medium reprodukcji porządku społecznego i narzędzie umożliwiające poznanie współczesnego społeczeństwa (Krajewski, 1997, s. 7).

Przyjęcie perspektywy socjologicznej do wyjaśnienia procesów konsumpcji pozwala na jej analizę na poziomie makro- i mikrospołecznym. W pierwszym przypadku badanie konsumpcji obejmuje obszar w jej przedmiotowym, podmiotowym i przestrzennym ujęciu w powiązaniu ze wszystkimi uwarunkowaniami społecznymi i ekonomicznymi. W drugim przypadku bada się zachowania konsumpcyjne jednostek w kontekście społecznych uwarunkowań zaspokajania potrzeb, motywów aktywności jednostek w obszarze konsumpcji i strategii działania na rynku konsumentckim. Analizując literaturę poświęconą konsumpcji, można wskazać na kilka jej obszarów badawczych: budowę socjologicznych teorii konsumpcji, społeczne uwarunkowania zachowań konsumpcyjnych, wzajemne relacje pomiędzy zachowaniami konsumpcyjnymi a społeczną strukturą, pozycję konsumentów na rynku i zakres ich konsumentckiej suwerenności, symbolicznie artykułowane funkcje konsumpcji, powiązania konsumpcji z pozycją społeczną konsumentów, wpływ konsumpcji na proces kształtowania tożsamości jednostkowej i grupowej, tendencje zmian w systemach wartości społecznych, które wyznaczają stosunek jednostki do konsumpcji, rozwój społeczeństwa konsumpcyjnego, kształtowanie się nowych tendencji w konsumpcji (Byłok, 2013).

Z uwagi na złożoną naturę konsumpcji — jej wielowymiarowość — socjolog musi podjąć decyzję, czy chce realizować jedynie projekty badawcze dotyczące

obszaru społecznego konsumpcji, czy też chce holistycznie opisać badane zjawisko. Decyzja co do zakresu badań rodzi konsekwencje metodologiczne związane z wyborem określonego paradygmatu. Socjolog ma do wyboru dwie drogi dojścia do prawdy w badaniach konsumpcji. Jedną jest związana z przyjęciem socjologicznej perspektywy badawczej z wszystkimi jej konsekwencjami, druga związana jest z podejściem interdyscyplinarnym, w którym socjologia pełniłaby przewodnią rolę. Pierwsze rozwiązanie wykazuje liczne ograniczenia. Do najważniejszych można zaliczyć zamknięcie się w obszarze socjologii, co związane jest z pewną jednostronnością w podejściu badawczym. Cechą takiego podejścia jest ukierunkowane myślenie, powodujące brak możliwości pełnego wyjaśnienia skomplikowanych i złożonych problemów konsumpcji. Zbyt wąska specjalizacja utrudnia współpracę z innymi dyscyplinami naukowymi badającymi obszar konsumpcji. W literaturze przedmiotu na przestrzeni ostatnich kilku lat opublikowane zostały liczne wyniki badań wielorakich aspektów problemu konsumpcji i zachowań konsumentów, lecz nie dokonano ich syntezy. Remedium na utrudnienia w wyjaśnieniu problemów związanych z konsumpcją mogą stać się badania interdyscyplinarne, ponieważ pozwalają czerpać z dorobku dwóch lub większej liczby dyscyplin. Przy czym określenie „interdyscyplinarność” niekiedy jest używane zamiennie z pojęciami „multidyscyplinarność”, „transdyscyplinarność” czy „a-dyscyplinarność”. Jak wskazuje Andrzej Hejmej (2007, s. 39), nie należy tych pojęć zamiennie używać, ponieważ interdyscyplinarność nie jest prostym sumowaniem dokonań przedstawicieli różnych dziedzin, absolutyzowaniem reguły integracji i chęci osiągnięcia jakiejś syntezy wiedzy, ale konfrontowaniem własnej dyscypliny z inną lub innymi w celu pełniejszego wyjaśnienia badanego zjawiska.

Z uwagi na kompetencje metodologiczne związane z możliwością łączenia różnych metod badawczych w ramach jednego projektu można sformułować tezę, że główną rolę w podejściu interdyscyplinarnym w badaniach konsumpcji odgrywa socjolog. W związku z tym celem artykułu jest przedstawienie wyzwań, wobec których staje socjolog dążący do holistycznego wyjaśnienia zjawiska konsumpcji w wymiarze makro- i mikrospołecznym.

Wokół pojęcia interdyscyplinarności w badaniach naukowych

Współczesne zjawiska społeczne są złożone, w związku z tym wyjaśnienie ich istoty i przebiegu wymaga holistycznego podejścia. Jest ono możliwe pod warunkiem wykorzystania podejścia interdyscyplinarnego, rozumianego jako interakcja między kilkoma dyscyplinami naukowymi. Przy czym da się wyróżnić dwa ujęcia tego rozumienia. Jedno wskazuje na możliwość współpracy przy rozwiązywaniu problemów badawczych różnych dyscyplin naukowych, jednak bez dążenia do integracji. Takie ujęcie prezentuje Joe Moran (2002, s. 16), który rozumie

interdyscyplinarność jako wszelkie formy dialogu i interakcji pomiędzy dwoma lub więcej dyscyplinami. Może to polegać zarówno na prostej wymianie idei, jak i na prowadzeniu wspólnych badań. Jak pisze Allen F. Repko (2005), celem interdyscyplinarności nie jest integracja dyscyplin dla samej integracji. W procesie badawczym jego uczestnicy rozważają różne, czasem przeciwstawne perspektywy dyscyplinarne, a następnie wybierają te podejścia, które najlepiej mogą przyczynić się do rozwiązania zadanego problemu naukowego. W rezultacie powstaje nowe rozumienie czy też spojrzenie na dany problem, które nie występowało przed integracją perspektyw dyscyplinarnych oraz które jest znacznie szersze i bardziej złożone niż tylko suma spojrzeń dyscyplinarnych.

W drugim ujęciu podkreślona jest rola integracji różnych dyscyplin w procesie realizacji badań. W tym przypadku interdyscyplinarność może przyjąć postać integracji pojęć, metodologii, procedur, epistemologii, terminologii oraz danych, prowadzącej do organizacji badań i dydaktyki w dosyć rozległym obszarze. Takie stanowisko prezentują Julie Thompson Klein oraz William H. Newell (1997, s. 393—394), którzy wskazują, że interdyscyplinarność to proces odpowiedzi na pytania, rozwiązanie problemu, który jest zbyt złożony do rozpatrzenia w ramach jednej dyscypliny. Polega na integrowaniu perspektyw dyscyplinarnych i ich spostrzeżeń umożliwiających pełniejsze zrozumienie. Podobne podejście przedstawia National Academy of Sciences, National Academy of Engineering oraz Institute of Medicine. Według tych ośrodków interdyscyplinarne badania (Interdisciplinary Research IDR) są prowadzone przez zespoły lub osoby, które integrują informacje, dane, techniki, narzędzia, perspektywy, koncepcje, teorie z dwóch lub więcej dyscyplin naukowych w celu zrozumienia lub rozwiązywania problemu, którego rozwiązanie jest poza zakresem pojedynczej dyscypliny (Repko, 2007, s. 3). Można przyjąć, że podstawową cechą charakterystyczną takiego podejścia jest stworzenie wspólnej płaszczyzny badawczej, która pozwala rozwiązywać potencjalne konflikty wynikające z różnych założeń metodologicznych. Dzięki takiemu podejściu buduje się interdyscyplinarne rozumienie złożonego problemu lub formułuje się nowe pytania badawcze. Przy czym integracja dyscyplin naukowych jest środkiem prowadzącym do celu, a nie celem samym w sobie (2007, s. 4).

W literaturze poświęconej interdyscyplinarności badań z obszaru nauk społecznych autorzy kładą nacisk na zróżnicowane elementy. Thompson Klein (2006), dokonując przeglądu literatury anglojęzycznej poświęconej interdyscyplinarności, wyodrębniła trzy kwestie najczęściej poruszane: po pierwsze, definiowanie tego pojęcia, po drugie, budowa modeli, po trzecie, organizacja badań. Jednym z podstawowych działań w badaniach interdyscyplinarnych jest zbudowanie wspólnej płaszczyzny badawczej dla wielu dyscyplin naukowych. Klein i Newell (2002) proponują wyodrębnienie pięciu obszarów, które powinny być wspólne dla badaczy reprezentujących różne dyscypliny, tj. literaturę podstawową i literaturę specjalistyczną związaną z badanym problemem, interdyscyplinarne bazy danych, wyspecjalizowane portale społecznościowe, komunikację elektroniczną między badaczami. Wspólnie uzgodnione obszary pozwolą minimalizować konflikty, jakie potencjalnie mogą wystąpić w trakcie realizacji projektu badaw-

czego. Analizując problematykę interdyscyplinarności, należy odpowiedzieć na pytanie, kiedy zastosować to podejście w badaniach? Poszukując odpowiedzi, można wskazać na kilka czynników, które mają wpływ na wybór takiego podejścia badawczego. Do najważniejszych można zaliczyć stopień integracji pomiędzy dyscyplinarnymi podejściami występującymi w danym projekcie badawczym. Im wyższy stopień integracji, tym większe prawdopodobieństwo osiągnięcia założonych celów badawczych. Integracja dyscyplin nie powinna stanowić celu badań interdyscyplinarnych, gdyż ma być środkiem do celu. Podejście do badań w dużym stopniu zależy od stopnia złożoności problemu naukowego. Im bardziej złożony problem, tym większe efekty badawcze można osiągnąć z wykorzystaniem podejścia interdyscyplinarnego.

Zastosowanie interdyscyplinarności w badaniach przynosi wiele korzyści. Do najważniejszych można zaliczyć przekraczanie granic dyscypliny w wyniku postawienia nowych pytań i określenia nieznanych wcześniej celów badawczych. Taki punkt widzenia przedstawia Hejmej (2007, s. 40), który uważa, że „interdyscyplinarność rozumiana nie według kryterium ilościowego, lecz jakościowego służy w aktualnych warunkach i kształtowaniu samoświadomości badacza, i — w ostatecznej konsekwencji — ciągłemu ewoluowaniu danej, dowolnej dyscypliny”. Tego typu badania wprowadzają zatem inny punkt widzenia zagadnienia, a całość jako efekt prac zespołowych może prowadzić do przeformułowania pytań, które w naturalny sposób zadawane są w obrębie jednej tylko dyscypliny, do wypracowania nowych obszarów zainteresowania.

W podsumowaniu podejść teoretycznych związanych z interdyscyplinarnością warto wskazać na jej podział na dwie grupy. Pierwsza, tzw. modernistyczna, akcentuje dążenie do przezwyciężenia sztucznych podziałów między dyscyplinami nauki i ponownego ich scalania. Druga grupa, tzw. postmodernistyczna, akcentuje różnice między dyscyplinami i respektowanie wszelkiej inności. Rezultatem tego są nowe rozprzestrzeniające się tendencje badawcze: studia kultury, studia etniczne, studia „genderowe”, studia feministyczne czy też studia nad konsumpcją (Hejmej, 2007, s. 41).

Perspektywa interdyscyplinarna badań konsumpcji

Badaniami konsumpcji zajmuje się wiele dyscyplin naukowych. Do najważniejszych można zaliczyć socjologię i ekonomię. Poza wymienionymi dyscyplinami konsumpcja jest problemem badawczym m.in.: psychologii, która postrzega konsumpcję w kontekście procesów percepcji, uczenia, zapamiętania i adaptacji; demografii, badającej wpływ czynników demograficznych na poziom i strukturę konsumpcji; semiotyki, która zajmuje się badaniem konsumpcji w kontekście znaków symbolicznych; historii, ukazującej znaczenie konsumpcji dla przebiegu procesów społecznych w przeszłości; antropologii, podejmującej zagadnienie

wpływu konsumpcji na myślenie i działanie społeczeństwa. Z uwagi na wielość dyscyplin naukowych badających konsumpcję warto zbudować wspólną płaszczyznę jej badania. Poszukując wspólnej płaszczyzny badawczej dla wielu dyscyplin nauki zajmujących się tym zagadnieniem, warto zastanowić się nad stosowanymi paradygmatami badawczymi wykorzystywanymi do jej badań. Według Laurel Anderson Hudson oraz Julie L. Ozanne (1988) w badaniach konsumpcji można spotkać pozytywistyczny i interpretacyjny (postmodernistyczny) paradygmat. Paradygmat pozytywistyczny najczęściej jest wykorzystywany w perspektywie ekonomicznej, jego głównym założeniem jest przyjęcie rozumu ludzkiego za podstawowe narzędzie w poszukiwaniu obiektywnej prawdy za pomocą nauki. Perspektywa ta ujmuje konsumenta jako jednostkę podejmującą racjonalne decyzje konsumenckie. Z kolei w perspektywie socjologicznej wykorzystuje się paradygmat interpretacyjny, w którym kładzie się nacisk na znaczenie indywidualnego doświadczenia konsumenta. Neguje on występowanie uporządkowanych, racjonalnych zachowań konsumentów w społecznym i kulturowym świecie. Zwraca uwagę na ciągłe przemiany wzorów konsumpcji i wartości konsumpcyjnych w życiu społecznym. Oprócz opisanych wcześniej paradygmatów w badaniach konsumpcji wykorzystywane są również inne paradygmaty. Na przykład Alladi Venkatesh (1995) zaproponował etnokonsumeryzm jako paradygmat badania międzykulturowych zachowań konsumentów.

Zazwyczaj wybór określonego paradygmatu badań zależy od punktu widzenia badacza i danej dyscypliny nauki. Sytuacja jest inna w badaniach interdyscyplinarnych, w których można połączyć wybrane elementy poszczególnych paradygmatów i stworzyć uniwersalne podejście do badań zachowań konsumpcyjnych. Udaną próbę powiązania różnych podejść do badania wybranego problemu w konsumpcji można znaleźć w opracowaniu Elif Izberk-Bilgin (2010), która w badaniu braku zainteresowania konsumentów nowymi zakupami wykorzystwała dwa paradygmaty z nauk społecznych i humanistycznych — manipulację i zniewolenie, sprawdzając, jak te paradygmaty odzwierciedlają odporność na zakupy w teorii konsumpcji.

Innym przykładem projektu badawczego wykorzystującego podejście interdyscyplinarne są badania kompetencji polskich konsumentów i ich znaczenia do stymulowania innowacyjnych zachowań i zrównoważonej konsumpcji zrealizowane w ramach projektu badawczego „Kompetencje konsumentów jako stymulanta innowacyjnych zachowań i zrównoważonej konsumpcji”. W skład zespołu badawczego weszli socjologowie i ekonomiści, m.in. autor artykułu. Głównym celem projektu były identyfikacja oraz pomiar kompetencji polskich konsumentów. Badania realizowano w trzech etapach: w pierwszym przeprowadzono analizę danych zastanych, w drugim etapie przeprowadzono badania jakościowe, wykorzystując technikę *focus interview* i pogłębione wywiady indywidualne, w trzecim etapie wykonano badania ilościowe za pomocą metody sondażu na reprezentatywnej, ogólnopolskiej próbie (*Kompetencje konsumenckie Polaków*, 2013). W wyniku badań zidentyfikowano cztery grupy kompetencji konsumenckich, do których zaliczono: kompetencje poznawcze, kompetencje behawioralne, umiejętności

konsumenckie oraz społeczne kompetencje konsumenckie. Do identyfikacji kompetencji poznawczych związanych z racjonalną oceną nabywanego produktu wykorzystano wywiad fokusowy. Z kolei do identyfikacji kompetencji behawioralnych wykorzystano wywiady indywidualne pogłębione. Do badania tych umiejętności zastosowano metodę sondażową. Ostatnim rodzajem badanych kompetencji konsumenckich były kompetencje społeczne, do których zaliczono wiedzę i umiejętności związane z utrwalaniem zajmowanej pozycji społecznej i statusem społecznym. Do ich identyfikacji wykorzystano metodę sondażową.

Przykład interdyscyplinarnego zespołu badającego kompetencje konsumenckie Polaków wskazuje, że takie podejście pozwala na szersze ujmowanie badanego problemu. Badania te pozwoliły wypracować inny punkt widzenia kompetencji konsumenckich. Dotyczy to społecznych kompetencji konsumentów, które dotychczas nie były badane w powiązaniu z innymi kompetencjami. Efektem pracy zespołowej było również przeformułowanie pytań, które w naturalny sposób wyróżniły się w obrębie ekonomii i socjologii, co doprowadziło do wypracowania nowych obszarów badawczych.

Konkludując, perspektywa interdyscyplinarna umożliwia zbudowanie holistycznego modelu konsumpcji. Współdziałanie badaczy reprezentujących różne dyscypliny, w szczególności ekonomię i socjologię, w rozwiązywaniu problemów badawczych w konsumpcji może przyczynić się do lepszego poznania zjawiska konsumpcji. Zdaniem Dietera Bögenholda (2000) uzupełnienie modelu zachowań racjonalnych w konsumpcji społecznymi uwarunkowaniami życia gospodarczego, tj. psychospołecznymi motywami działania człowieka w życiu gospodarczym, pozwoli opracować całościowy model konsumpcji.

Przydatność poszczególnych metod badawczych w badaniach nad konsumpcją

Ze względu na zróżnicowanie obszaru badawczego i wielość dyscyplin naukowych, w ramach których podejmowane są badania konsumpcji, stosuje się zróżnicowane metody i techniki. Błędem byłoby bowiem stosować tylko metody charakterystyczne dla danej dyscypliny nauki. Andrzej Hodoły (1976) uważa, że w analizie konsumpcji trzeba stosować takie metody badawcze, które są komplementarne wobec siebie i pozwolą poznać całościowo badany problem. Jak zauważa, konsumpcja nie jest domeną czysto ekonomiczną, występują w niej aspekty społeczne i psychologiczne. Socjolog dążący do holistycznego wyjaśnienia badanego obszaru konsumpcji powinien zatem wykorzystywać metody pozwalające pozyskać dane mające społeczny i ekonomiczny charakter.

Jeśli badania konsumpcji mają charakter mikrospołeczny, odnoszący się do poznania działań konsumentów i ich kontekstu, socjolog pozyskuje przede wszystkim dane pierwotne, wykorzystując do ich zbierania metody badań

jakościowych. Jedną z najczęściej stosowanych metod jest wywiad z techniką wywiadu indywidualnego pogłębionego. Technika ta umożliwia zebranie danych dotyczących głębszych warstw świadomości ludzkiej na tle jej doświadczeń, przeżyć, wrażeń oraz poznanie wielu ważnych momentów z życia respondenta, które stanowią przedmiot badań. Informacje o motywach, postawach, wartościach, emocjach, doświadczeniach i zwyczajach zakupowych pozwalają zrozumieć zachowania konsumenta w różnych sytuacjach rynkowych. Dzięki temu socjolog ma możliwość wyjaśnienia i zrozumienia zachowań konsumpcyjnych badanych respondentów.

Nową formą tej techniki jest wywiad indywidualny pogłębiony *online*, prowadzony z wykorzystaniem różnych narzędzi komunikowania, np. komunikatorów Skype, Gadu-Gadu, Tlen, Facebook, Messenger. Jest to technika pozwalająca zachować anonimowość, co w przypadku wywiadów *face to face* nie jest możliwe. Jej zaletą jest możliwość transkrypcji wywiadów podczas prowadzenia rozmowy *online*, co pozwala na szybszą analizę pozyskanych danych (Gruber, Szmiglin, Reppel, 2008, s. 4). Ograniczeniem tej techniki są kompetencje informatyczne respondentów, gdyż jej stosowanie wymaga określonego poziomu takich umiejętności. Innym ograniczeniem jest konieczność posiadania przez badacza odpowiedniego oprogramowania, niezbędnego do rejestrowania i opracowania zgromadzonego materiału. Dla socjologa osobiście pozyskującego dane pierwotne wykorzystanie tej techniki wiązałoby się ze zleceniem jej realizacji wyspecjalizowanym firmom badawczym dysponującym takim oprogramowaniem, a to wiązałoby się z dużymi kosztami realizacji badań.

Inną techniką, jaką socjolog może wybrać, jest wywiad grupowy, prowadzony równocześnie z kilkoma osobami. Pozwala zebrać większą liczbę opinii w stosunkowo krótkim czasie, stwarzając okazję do tego, aby uzyskać bardziej wiarygodne dane, gdyż uczestnicy wywiadu zogniskowanego uzupełniają nawzajem swoje wypowiedzi. Metoda ta pozwala uzyskać spontanicznie wypowiedziane opinie konsumentów oraz poznać ich motywy postępowania na rynku. Ograniczeniem są większe koszty związane z jego prowadzeniem, gdyż konieczne jest wynajęcie odpowiedniego pomieszczenia z lustrem wiedeńskim, opłacenie moderatora i zachęt rzeczowych lub finansowych dla potencjalnych respondentów. W badaniach zachowań konsumpcyjnych można stosować nowe techniki wywiadów grupowych, np. jakościowe grupy czat, które są synchronicznymi grupami fokusowymi wykorzystującymi technologię moderatora i czatu na żywo. Uzyskuje się dzięki nim kombinacje pogłębionych odpowiedzi w czasie rzeczywistych nagrań i stenogramów (Orthmann, 2000).

Do pozyskiwania danych pierwotnych pozwalających na identyfikację zachowań konsumpcyjnych socjolog może zastosować również metodę wywiadu panelowego, którego celem jest stwierdzenie wpływu czasu i oddziaływania środowiska społecznego na prezentowane opinie i postawy badanych konsumentów. Badania panelowe prowadzone są w dwóch kolejnych spotkaniach, rozdzielonych pewnym odstępem czasowym. Uczestnikom zadaje się jedno albo kilka takich samych pytań. Ograniczeniem tej techniki jest trudność w doborze respondentów, którzy

wyraziliby chęć udziału w kilku sesjach oddzielonych czasowo. Wyjściem z tej sytuacji byłoby zlecenie prowadzenia badań wyspecjalizowanej firmie realizującej badania konsumpcyjne, co jednak wiązałoby się z dużymi kosztami. W realizacji komercyjnych badań zachowań konsumpcyjnych stosunkowo często stosuje się tę technikę.

Socjolog jako uzupełniającą metodę badań zachowań konsumpcyjnych może zastosować obserwację. W badaniach konsumpcji wykorzystuje się osobistą lub mechaniczną obserwację (Solomon, Bamossy, Askegaard, 2001, s. 51). Dzięki obserwacji osobistej można badać rzeczywiste zachowania ludzi w określonych sytuacjach konsumpcyjnych, np. w przestrzeni konsumenckiej: sklepie, restauracji, parku rozrywki itd.

Obserwacja mechaniczna pozwala rejestrować zewnętrzne przejawy zachowań konsumpcyjnych dzięki wykorzystaniu urządzeń identyfikujących określone działania, np. zamontowanie fotokomórki w drzwiach wejściowych do sklepu pozwoli ustalić liczbę klientów odwiedzających sklep. Z kolei zastosowanie kodów kreskowych na opakowaniach i skanowanie ich przy kasie pozwala określić zawartość koszyków zakupowych konsumentów.

Innym przykładem metody jakościowej stosowanej w badaniach konsumpcji jest metoda analizy śladowej, pozwalająca badać psychiczne ślady i wskazówki, które wystąpiły we wcześniejszych zachowaniach konsumpcyjnych (Solomon, Bamossy, Askegaard, 2001, s. 51). Ta metoda jest stosowana w sytuacji, kiedy oprócz zadawania pytań o to, które produkty spożywcze konsument posiada w domu, sprawdza się, co przechowuje na swych kuchennych regałach. Innym rodzajem analizy śladowej jest badanie zawartości pojemników na śmieci (Thøgersen, 1994). Sprawdzanie śmieci z gospodarstw domowych (po ich odholowaniu i zapewnieniu anonimowości) pozwala określić typ zachowania konsumenckiego badanego gospodarstwa. W socjologii metoda analizy śladowej jest stosunkowo rzadko stosowana z uwagi na jej ograniczenia związane z dostępem do materiału badawczego.

Metodą badawczą komplementarną wobec omówionych wcześniej technik badań jakościowych pogłębiających wiedzę o zachowaniu ludzi w obszarze konsumpcji, którą może zastosować socjolog, jest metoda etnograficzna, zakładająca badanie konsumenta w jego „naturalnym środowisku”. Jedną z jej technik jest technika fotografii, pozwalająca rejestrować artefakty fizyczne w procesie nabywania, np. kupowane produkty, wystrój sklepów, okna wystawowe, asortyment oferowany w sklepie, lub artefakty w procesie spożywania, np. wyposażenie lodówek, szafek kuchennych, sprzętu AGD i RTV, w celu pogłębienia analizy zachowań konsumpcyjnych badanych respondentów. Zdjęcia mogą posłużyć jako materiały uzupełniające do analizy wypowiedzi respondentów w wywiadach indywidualnych pogłębionych.

Wybór określonej techniki badań konsumenta w jego środowisku społecznym wiąże się w dużym stopniu z kosztami jej zastosowania. Jeśli socjolog samodzielnie zbiera dane pierwotne, to wybór technik badawczych jest ograniczony. Najczęściej stosowany jest wywiad indywidualny pogłębiony. W przypadku badań finansowa-

nych ze źródeł zewnętrznych, np. grantów badawczych, socjolog może zastosować szersze spektrum technik badawczych, które będą komplementarne wobec siebie, co pozwoli pozyskać dokładniejsze dane.

W badaniach konsumpcji w wymiarze makrospołecznym socjolog stosuje przede wszystkim metody badań ilościowych. Podstawową metodą, jaką socjologowie stosują w tym podejściu, jest metoda sondażowa z technikami ankiety lub wywiadu kwestionariuszowego. Pozwala ona opisać zewnętrzną stronę badanego zjawiska konsumpcji bez wyjaśnienia jego przyczyn i mechanizmu działania. Stosowana jest wtedy, gdy badacz chce określić cechy konsumenckiego segmentu lub cechy większej liczby produktów na rynku. W ramach długoterminowych badań rejestruje się reakcję na taki sam produkt w określonym czasie. Niekiedy do określania kierunków zmian w konsumpcji stosuje się statystyczne metody badania konsumpcji (miary rozrzutu i wielkości w szeregu, miary rozkładu wielkości w szeregu oraz teoretyczne wzorce rozkładów, z którymi porównuje się rozkłady faktycznie stwierdzone). Inną statystyczną metodą jest analiza szeregów czasowych, polegająca na badaniu wskaźników, czyli liczb wielkich charakteryzujących zmiany poziomu zjawiska zachodzącego w czasie. Ograniczeniem stosowania metody sondażu do badań konsumpcji jest brak możliwości pozyskania danych pozwalających wyjaśnić jej wewnętrzne mechanizmy.

Metodą badawczą, która pozwala łączyć jakościowe i ilościowe podejście do badań konsumpcji w wymiarze makro- i mikrospołecznym, jest triangulacja, rozumiana jako możliwość wykorzystania różnych metod badawczych (ilościowych i jakościowych) w jednym projekcie badawczym czy też możliwość wykorzystania różnych technik w obrębie tej samej metody. Przykładem triangulacji między metodami jest zastosowanie pogłębionego wywiadu indywidualnego oraz standaryzowanego kwestionariusza ankietowego do zbadania tego samego zjawiska (Denzin, 1970, s. 307). Triangulacja ma wiele zalet. Daje bogaty materiał terenowy i pewniejsze podstawy do interpretacji (Kostera, 2003, s. 97). Umożliwia spojrzenie z różnych perspektyw na świat konsumenta. Sprzyja również poprawie trafności wnioskowania i weryfikacji zebranych danych. Zastosowanie wielu metod badawczych umożliwia porządkowanie i uzupełnienie informacji pozyskanych w różny sposób oraz ich interpretację. Dzięki zebraniu danych za pomocą różnych metod można analizować dany problem badawczy z wielu punktów widzenia. Poza zaletami tego podejścia w badaniach konsumpcji warto wskazać na problemy wynikające z łączenia jakościowych i ilościowych metod badawczych. Z jednej strony badane są potrzeby, motywacje, postawy, hierarchie wartości, style życia konsumentów oraz procesy podejmowania decyzji zakupu, a z drugiej strony — prowadzone są badania wielkości i struktury wydatków konsumpcyjnych oraz wielkości popytu (Mazurek-Łopacińska, 2014, s. 18). Rodzi to niekiedy problemy związane z interpretacją wyników badań, wynikające z różnych perspektyw ich ujmowania.

Szeroki wachlarz metod stosowanych w badaniach konsumpcji wskazuje, że socjolog podejmujący badania tego zagadnienia często musi rozstrzygnąć dylemat związany z wyborem odpowiednich metod. Przyjmując założenie, że będzie dążył

do holistycznego poznania konsumpcji, powinien zastosować zróżnicowane metody charakterystyczne zarówno dla socjologii, jak i dla ekonomii i antropologii. Pojawia się zatem kwestia kompetencji metodologicznych badacza. Z uwagi na to, że w każdej dyscyplinie naukowej wykorzystywane są charakterystyczne dla danej dyscypliny metody badawcze, występuje trudność w ich stosowaniu. Wyjściem z tej sytuacji byłoby zbudowanie interdyscyplinarnej grupy badaczy, którzy reprezentowaliby różne dyscypliny naukowe zajmujące się tym samym problemem badawczym, dzięki czemu przez „ciągłą interkomunikację” zespołową możliwe byłoby całościowe ujęcie konsumpcji. Pomocną metodą łączącą różne metody badawcze mogłaby być opisana wcześniej metoda triangulacji.

Zakończenie

Rola socjologa w badaniach konsumpcji jest coraz większa, ponieważ czynniki pozaekonomiczne w wyższym stopniu niż ekonomiczne determinują zachowania konsumenta na rynku. Socjologia, a raczej socjologowie wyposażeni w kompetencje metodologiczne do badań zjawisk i procesów społecznych powinni w większej mierze uczestniczyć w badaniach konsumpcji. Zadaniem socjologii konsumpcji jest po pierwsze prezentowanie tematów na podstawie dowodów naukowych, po drugie wyjaśnienie, że znaczenie socjologii konsumpcji w obszarze analiz procesów gospodarczych jest równie ważne jak znaczenie ekonomiki konsumpcji, po trzecie ta subdyscyplina socjologii musi znaleźć swoje własne miejsce wśród innych dyscyplin naukowych, wskazując sąsiedzkim dyscyplinom, że ma analityczny i empiryczny potencjał, którego nie mają inne dziedziny, oraz może być dostępna i możliwa do wykorzystania (Bögenhold, 2000, s. 111—112). Jednakże socjologia konsumpcji, aby mogła pokusić się o całościowe opisanie zjawisk konsumpcji, musi współpracować z innymi dyscyplinami nauki, m.in. z ekonomiką konsumpcji, antropologią kulturową, psychologią konsumpcji. Konieczne staje się opracowanie wspólnej dla różnych dyscyplin z dziedziny nauk społecznych platformy badawczej, która pozwalałaby na dogłębne wyjaśnienie danego problemu badawczego. Jest to zadanie trudne, albowiem wielu przedstawicieli dyscyplin naukowych prezentuje stanowisko tzw. dbałości o czystość dyscypliny, co należy uznać za wadliwe, ponieważ utrudnia odkrycia praw rządzących procesem konsumpcji.

Warto postulować większą otwartość dyscyplin zajmujących się badaniem konsumpcji, przy czym należy zaznaczyć, że główną rolę w tych badaniach mają do odegrania socjologowie z uwagi na różnorodność metod, jakie można stosować we wspólnym projekcie badawczym.

Literatura

- Bögenhold D., 2000: *Konsum und soziologische Theorie*. In: D. Rosenkrantz, Hrsg.: *Konsum: soziologische, ökonomische und psychologische Perspektiven*. Opladen: Verlag Leske und Budrich.
- Byłok F., 2013: *Konsumpcja, konsument i społeczeństwo konsumpcyjne we współczesnym świecie. Studium socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Denzin N.K., 1970: *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Gruber T., Szmigin I., Reppel A., 2008: *Designing and Conducting Online Interviews to Investigate Interesting Consumer Phenomena*. „Qualitative Market Research: An International Journal”, Vol. 11 (3), s. 25—274.
- Hejmej A., 2007: *Interdyscyplinarność i badania komparatystyczne*. „Wielgłos. Pismo Wydziału Polonistyki UJ”, Vol. 1 (1), s. 35—53.
- Hodoly A., 1976: *Zarys ekonomiki konsumpcji*. Katowice: Akademia Ekonomiczna w Katowicach.
- Hudson L.A., Ozanne J.L., 1988: *Alternative Ways of Seeking Knowledge in Consumer Research*. „Journal of Consumer Research”, Vol. 14, s. 508—521.
- Izberk-Bilgin E., 2010: *An Interdisciplinary Review of Resistance to Consumption, Some Marketing Interpretations, and Future Research Suggestions*. „Consumption, Markets and Culture”, Vol. 13 (3), s. 299—323.
- Klein J.T., Newell W.H., 1997: *Advancing Interdisciplinary Studies*. In: J. Gaff, J. Ratcliff, eds.: *Handbook of the Undergraduate Curriculum: A Comprehensive Guide to Purposes, Structures, Practices, and Change*. San Francisco: Jossey-Bass, s. 393—415.
- Klein J.T., Newell W., 2002: *Strategies for Using Interdisciplinary Resources*. „Issues in Integrative Studies”, Vol. 20, s. 139—160.
- Kompetencje konsumenckie Polaków (2013): Raport z badania jakościowego z konsumentami*. Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur.
- Kostera M., 2003: *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Krajewski M., 1997: *Konsumpcja i współczesność. Współczesność w pewnej perspektywie rozumienia świata społecznego*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3, s. 7—11.
- Mazurek-Łopacińska K., 2014: *Triangulacja w badaniach marketingowych zachowań konsumentów na rynkach międzynarodowych*. „Handel Wewnętrzny”, nr 1 (348), s. 14—23.
- Moran J., 2002: *Interdisciplinarity*. New York: Routledge.
- Repko A.F., 2005: *Interdisciplinary Research: Process and Theory*. London: SAGE.
- Repko A.F., 2007: *Integrating Interdisciplinary: How the Theories of Common Ground and Cognitive Interdisciplinary Are Informing the Debate on Interdisciplinary Integration*. „Issues in Integrative Studies”, Vol. 25, s. 1—31.
- Solomon M., Bamossy G., Askegaard S., 2001: *Konsumentenverhalten. Der europäische Markt*. München: Person Studium.
- Thøgersen J.A., 1994: *Model of Recycling Behavior with Evidence from Danish Source Separation Programmers*. „International Journal of Research in Marketing”, Vol. 11, s. 145—163.

- Venkatesh A., 1995: *Ethnoconsumerism: A New Paradigm to Study Cultural and Cross-Cultural Consumer Behaviour*. In: J.A. Costa, G.J. Bamossy, eds.: *Marketing in a Multicultural World*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- Wiswede G., 2000: *Konsumsoziologie, — Eine vergessene Disziplin*. In: D. Rosenkranz, Hrsg.: *Konsum: soziologische, ökonomische und psychologische Perspektiven*. Opladen: Verlag Leske und Budrich.

Źródła internetowe

- Klein J.T., 2006: *Resources for Interdisciplinary Studies*, https://www.researchgate.net/profile/Julie_Thompson_Klein/publication/242533933_Resources_for_Interdisciplinary_Studies/links/0deec530f6db8293bd000000.pdf (data dostępu: 15.06.2016).
- Orthmann C., 2000: *Analysing the Communication in Chat Rooms — Problems of Data Collection*. „Forum: Qualitative Social Research”, Vol. 1 (3), Art. 36, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0003361> (data dostępu: 15.06.2016).

PROBLEMY KARIERY
I ROZWOJU ZAWODOWEGO
W OPINIACH ABSOLWENTÓW
SOCJOLOGII



Justyna Sarnowska, Izabela Grabowska

Uniwersytet SWPS, Warszawa

Młodzi dorośli łączący studia z pracą Studium przypadku absolwentów socjologii i kulturoznawstwa Uniwersytetu SWPS

Abstract: The simultaneous combining of studying with work fuses the two areas of human activity. The qualitative study of graduates from sociology and cultural studies of a selected university in Poland showed that the transfer of knowledge, skills and competences is not unidirectional: from education to the workplace only but also multidirectional and reciprocal: from work to education. This dual ways of transfer can reinforce the effectiveness of studying in a modern university. The outcome of these multilateral transfers are skills and tacit competences which can form a kind of a value added to the process of general education. This activity might also have some side effects such as: lack of time and vitality to study and delays in submissions at every stage of studying but especially in submitting the final thesis.

Key words: young adults, studies, work, transfer of competences, tacit competences

Streszczenie: Łączenie edukacji z pracą powoduje przenikanie się obu obszarów. Badanie jakościowe z absolwentami socjologii i kulturoznawstwa wybranej uczelni wyższej pokazało, że transfer wiedzy, umiejętności i kompetencji odbywa się nie tylko w jedną stronę, tzn. z edukacji do pracy, ale również z pracy do edukacji, co może zwiększać efektywność studiowania w nowoczesnym uniwersytecie. Efektem obustronnych transferów są tzw. umiejętności i kompetencje ukryte, które mogą stanowić wartość dodaną łączenia edukacji z pracą. Taka aktywność może jednak przynosić efekty uboczne, objawiające się brakiem czasu i siły do uczenia się oraz opóźnieniami związanymi z obroną prac dyplomowych.

Słowa kluczowe: młodzi dorośli, studia, praca, transfer kompetencji, kompetencje ukryte (*tacit competences*)

Wprowadzenie

Wielość doświadczeń ułożonych w sekwencję zdarzeń edukacyjno-zawodowych w życiu dzisiejszego młodego człowieka utrudnia ich analizę. Jeszcze kilkanaście lat temu obszary edukacji i pracy stanowiły dwie osobne fazy cyklu życia, pomiędzy którymi następowało proste przejście w postaci uzyskania dyplomu i podjęcia pierwszej pracy. Dzisiaj ta rzeczywistość wygląda zupełnie inaczej, a zamiast o wejściu, mówimy o wchodzeniu na rynek pracy jako o swego rodzaju oddzielnej fazie cyklu życia i kariery trwającej nawet kilka lat (Hillmert, 2002). Młody człowiek poszukuje wówczas swojej tożsamości zawodowej (Brzinsky-Fay, 2007). Edukacja i praca przeplatają się z sobą, co utrudnia uchwycenie momentu inicjacji zawodowej (Grabowska, 2016).

Uchwycenie łączenia edukacji z pracą w statyce publicznej i danych pochodzących z dużych zbiorów reprezentatywnych badań dedykowanych stanowi wyzwanie ze względu na operacjonalizację tego zjawiska. Pytania o status edukacyjno-zawodowy zadaje się zwykle oczekując od respondenta jednoznacznego wskazania, jaka sytuacja określa go najbardziej. Nie ma on możliwości zadeklarowania w jednym czasie pracy i studiów (np. w badaniu panelowym *Diagnoza Społeczna*). Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), jak również cały *European Labour Force Survey*, które dopuszczają pracę i edukację jako dwie różne zmienne, mają inne ograniczenia. Ze względu na to, że pracującą osobą — z definicji — jest ktoś, kto wykonywał pracę w ciągu ostatnich siedmiu dni, nie uchwycimy osób, które robią to sezonowo, nieregularnie czy sporadycznie. Innym wyzwaniem jest to, że do pracy nie na etacie część studentów w ogóle nie zechce się przyznawać, jeśli priorytetem dla nich będzie studiowanie. Konsekwencje, z którymi mierzyć się mają potem badacze przechodzenia z edukacji na rynek pracy, dotyczyć będą również kategoryzacji i interpretacji „pierwszej pracy” oraz momentu inicjacji zawodowej młodego człowieka. Niekiedy respondent zapytany o pierwszą pracę skłania się raczej do odpowiedzi na temat „pierwszej poważnej pracy”, „pierwszej pracy na etacie” lub „pracy w poważnej firmie/instytucji”. Zupełnie tak, jakby wszystkie inne prace nie istniały. Istotna jest w związku z tym rola badacza w zadaniu pytania w taki sposób, aby dowiedzieć się o wszystkich doświadczeniach związanych z pracą w sekwencji, bez względu na to, czy będzie to praca w biurze, roznoszenie ulotek czy praca na przysłowiowym „zmywaku” w Wielkiej Brytanii.

Z danych Eurostatu opracowanych przez Eurofound (2014) wynika, że w Europie wśród studentów do 29. roku życia prawie 20% stanowią osoby pracujące. Polska nie odbiega od tej średniej. Najwięcej pracująco-studiujących jest w Holandii (63%) i Danii (55%). Austria i Niemcy, które zajmują kolejne pozycje, charakteryzują się dużo mniejszą grupą studentów, którzy jednocześnie pracują (blisko 40%). Sytuacja jest inna, kiedy mamy do czynienia ze studentami posiadającymi już dyplom uczelni wyższej — np. licencjatami/inżynierami, którzy realizują dalsze etapy edukacji, np. studia II stopnia. Łączą pracę z edukacją częściej niż

osoby jeszcze bez dyplomu. W Polsce pracująco-studiujących z dyplomem jest dwukrotnie więcej niż pracująco-studiujących bez dyplomu. Można przypuszczać, że dla młodych z wielu krajów właśnie koniec studiów pierwszego stopnia jest faktycznym *przejściem z edukacji do zatrudnienia połączonego z dalszą edukacją*. Wyjątek w tej tendencji stanowią wspomniane już Holandia i Niemcy. Licencjaci i inżynierowie, którzy podejmują pracę i dalej się kształcą, są tak samo liczni, jak ich młodszy koledzy bez dyplomu. Dzieje się tak być może ze względu na swego rodzaju tradycję łączenia edukacji z pracą od najmłodszych lat oraz socjalizację do pracy młodych będącą komponentem edukacji zarówno dla Niemców, jak i dla Holendrów.

W badaniu Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL), realizowanym co rok od 2010 roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński, od roku 2014 wprowadzono pytanie o etap edukacji w momencie podjęcia pierwszej pracy. W grupie osób, które w momencie badania zadeklarowały posiadanie wyższego wykształcenia, widać prawidłowość, że im młodsze kohorty wiekowe, tym częściej deklarowanym momentem podjęcia pierwszej pracy jest etap trwającej edukacji lub moment pomiędzy jednym stopniem studiów wyższych a drugim. Wśród 30—34-latków z wyższym wykształceniem 2/3 respondentów rozpoczęło funkcjonowanie na rynku pracy po całkowitym zakończeniu edukacji. Wśród absolwentów o dekadę młodszych podobnej odpowiedzi udzieliła 1/3 badanych.

Przyglądając się przytoczonym danym, można zauważyć pewną zmianę pokoleniową, jaka się dokonała. Jednoczesne studiowanie i podejmowanie pracy nie jest już sytuacją wyjątkową, lecz staje się regułą i jest zauważalną strategią wchodzenia na rynek pracy.

W związku z tym celem artykułu jest dogłębne poznanie zachowań młodych dorosłych łączących edukację z pracą na przykładzie absolwentów socjologii i kulturoznawstwa wybranej uczelni wyższej. W postępowaniu badawczym zadano trzy kluczowe pytania badawcze:

1. Jak przebiegają sekwencje edukacyjno-zawodowe młodych dorosłych absolwentów szkoły wyższej, którzy doświadczyli łączenia edukacji z pracą?
2. Jakie kompetencje są formowane w toku łączenia studiów z pracą?
3. Jak przebiega transfer kompetencji pomiędzy obszarami edukacji na poziomie wyższym i pracą?

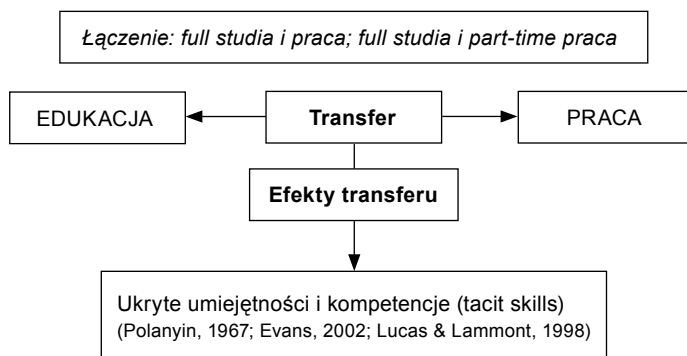
Artykuł składa się z czterech części. Pierwsza część dotyczy wypracowanego w toku postępowania badawczego modelu koncepcyjnego, który określa również ujęcie metodologiczne. W części drugiej zrekonstruowano ścieżki edukacyjno-zawodowe absolwentów socjologii i kulturoznawstwa Uniwersytetu SWPS. Opisano podobieństwa i różnice pomiędzy kierunkami. W części trzeciej omówiono wyniki analiz dotyczących formowania kompetencji w toku studiów, pracy i w przestrzeni łączenia tych obszarów oraz transfer kompetencji pomiędzy edukacją i pracą. W części czwartej przedstawiono wnioski i dyskusję na temat łączenia studiów z pracą przez młodych dorosłych absolwentów szkół wyższych.

Metodologia i model koncepcyjny zrekonstruowany w toku badań

Pozyskane dane pochodzą z projektu *Losy zawodowe absolwentów Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych Uniwersytetu SWPS: wartość dyplomu i łączenie edukacji z pracą*, który był realizowany od listopada do stycznia 2016 roku przez interdyscyplinarny zespół badawczy. Projekt miał charakter pogłębianego eksploracyjnego badania jakościowego. W toku postępowania badawczego zrealizowano 41 wywiadów ustrukturyzowanych z absolwentami socjologii (22) i kulturoznawstwa (19) Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych (WNHiS), którzy uzyskali dyplom nie wcześniej niż 48 miesięcy i nie później niż 12 miesięcy przed momentem badania oraz nie ukończyli 30. roku życia. W badaniu wykorzystano scenariusz ustrukturyzowanego indywidualnego wywiadu pogłębianego, tabelę historii edukacyjno-zawodowej oraz techniki wizualne, które miały pomóc w interpretacjach sekwencji społecznych badanych.

W analizie i interpretacji danych zastosowano podejście interpretatywne, w którym łączenie studiów z pracą było obserwowane oczami absolwentów socjologii i kulturoznawstwa wybranej uczelni wyższej w Polsce. W toku badań zrekonstruowano ścieżki edukacyjno-zawodowe absolwentów zarówno w odniesieniu do kontekstu społeczno-kulturowego, w którym wzrastali (dom rodzinny), jak i do socjalizacji wtórnej (szkoła średnia). Badania pokazały, że istotne znaczenie w przebiegu kolejnych etapów edukacji i zachowań na rynku pracy ma kapitał kulturowy (Bourdieu, 1986) powiązany z procesem socjalizacji.

W toku postępowania badawczego uchwycono przestrzeń pomiędzy studiami i pracą, w której odbywa się transfer kompetencji. Model koncepcyjny powstał w trakcie analiz danych i zostaje przedstawiony w tej części artykułu, ponieważ nawiguje szczegółową analizę i interpretację ustaleń zaprezentowanych dalej. Na rysunku 1 schematycznie nakreślono te procesy, które zostały zauważone podczas interpretacji zgromadzonych danych.



Rys. 1. Model łączenia edukacji z pracą i efektów transferu

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki odtworzeniu szczegółowych sekwencji edukacyjno-zawodowych oraz pytaniom wspierającym adresowanym do badanych udało się ustalić, że transfer kompetencji pomiędzy studiami i pracą zachodzi nie tylko, jak głównie do tej pory analizowano, z edukacji do pracy, ale także z pracy do edukacji — transfer jest obustronny.

W efekcie transferu kompetencji pomiędzy obszarem nauki i pracy zostają wytworzone tzw. kompetencje ukryte (*tacits kills*) (Polanyi, 1967; Evans, 2002; Lucas, Lamont, 1998), które są powiązane z wiedzą ukrytą, tzn. wiemy więcej, aniżeli jesteśmy w stanie wyrazić (Polanyi, 1967). Karen Evans (2002) twierdzi, że kompetencje ukryte mogą być pozyskane w procesie uczenia się w różnych sferach, głównie na rynku pracy. Chodzi tutaj o:

- 1) kompetencje powiązane z zakresem obowiązków i praktycznymi umiejętnościami, takimi jak odpowiadanie na potrzebę realizacji różnych zadań i chęci ciągłego uczenia się oraz odświeżania swoich kwalifikacji;
- 2) kompetencje powiązane z postawami odpowiedzialności, bycia godnym zaufania i elastycznym;
- 3) kompetencje powiązane z uczeniem się nowych zdolności, takich jak spostrzegawczość i refleksyjność w odniesieniu do zdobytych doświadczeń;
- 4) umiejętności powiązane z poszerzaniem kompetencji osobistych: komunikacyjnych, twórczych i zdolności do motywowania innych;
- 5) kompetencje dotyczące metodyki pracy: umiejętność realizacji kompleksowych zadań z wykorzystaniem zdolności organizacyjnych i kontaktów społecznych.

W toku dalszej analizy będziemy się odnosić do obustronnego transferu pomiędzy studiami i pracą oraz kształtowania się kompetencji ukrytych w tym procesie.

Sekwencje edukacyjno-zawodowe młodych dorosłych: wyniki badań własnych

Kulturoznawcy i socjologowie w analizowanym materiale empirycznym już „na wejściu” (w momencie rozpoczynania studiów) nieco się od siebie różnili. Jedną z różnic zauważonych w badanych grupach było wykształcenie rodziców. Rodzice kulturoznawców to osoby z wykształceniem raczej wyższym, zaś rodzice socjologów zdecydowanie rzadziej mieli ukończone studia. Rodziców wykształconych na poziomie wyższym częściej mieli absolwenci, którzy ukończyli studia stacjonarnie. Obserwacja ta była zbieżna z tym, co pokazują dane dużych reprezentatywnych sondaży o wykształceniu rodziców absolwentów (Diagnoza Społeczna, Bilans Kapitału Ludzkiego, POLPAN). Absolwenci nauk humanistycznych, wśród których znajdują się kulturoznawcy¹, mają lepiej wykształconych rodziców niż absolwenci nauk społecznych, do których zalicza się socjologów.

¹ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych (Dz.U. 2011, nr 179, poz. 1065).

Wyszkolenie rodziców jest o tyle ważne w tym wypadku, że stanowi komponent kapitału kulturowego człowieka (Bourdieu, Passeron, 2012), który to może mieć istotne znaczenie w wybieranej drodze edukacyjno-zawodowej (Zawistowska, 2009).

Socjologowie i kulturoznawcy różnili się także pod względem swoich wyborów edukacyjnych na poziomie szkoły średniej. Kulturoznawcy to absolwenci prestiżowych liceów, głównie w dużych miastach. Klasy, które ukończyli, miały wiele wspólnego ze sztuką, naukami humanistycznymi, językami czy teatrem. Wydaje się więc, że ich studia były powiązane z wcześniejszymi zainteresowaniami, a podejmowana droga edukacyjna charakteryzowała się spójnością. Profile klas podjętych w szkole średniej przez socjologów nie mogły być predyktorem do tego, jakie studia uczniowie wybiorą. Wśród badanych były osoby po klasach humanistycznych, przyrodniczych, informatycznych, biologiczno-chemicznych czy matematycznych.

Kilka badanych osób — ze względu na brak promocji — powtarzało klasę w gimnazjum lub liceum. Charakterystyczne jest to, że dotyczyło to osób z rodzin o dużych zasobach kulturowych i materialnych. Powtarzanie klasy jest więc wynikiem nie braków intelektualnych, lecz złożoności doświadczeń społecznych i relacji, które badany budował w tamtym czasie.

Już na etapie liceum kilka osób zdobyło pierwsze doświadczenia pracy. Kolejne osoby podjęły pierwsze prace zaraz po maturze lub w wakacje po I roku studiów. Pozostali wkroczyli na rynek pracy między I a II stopniem studiów. Im później podejmowane prace, tym w odczuciu odbiorców były „bardziej poważne”. Ci, którzy najpóźniej dokonywali inicjacji zawodowej, byli już zwykle skierowani na tory praktyki czy stażu w dziedzinie, z którą wiązali przyszłość. Kilku z badanych respondentów dokonało zmiany trybu studiów ze stacjonarnych na niestacjonarne, kiedy dokonywali przejścia z I na II stopień studiów.

Tak jak ciągła wydaje się ścieżka edukacyjna kulturoznawców, a zmienna socjologów, tak odwraca się ta prawidłowość, gdy spojrzymy na proces wchodzenia obu grup na rynek pracy. Socjologowie zdają się krócej poszukiwać swojej zawodowej tożsamości, a ich zachowania wydają się przemyślane i ostrożne. To wcale nie oznacza, że nie zidentyfikowaliśmy wśród badanych osób również takich socjologów, którzy podejmują się różnych zajęć, często niepowiązanych z sobą, które powodują, że kierunek drogi zawodowej jest niejednoznaczny. Są to raczej wyjątki. Z reguły socjologowie dążą do pracy w dojrzałej organizacji o ugruntowanej pozycji. Podejmowane przez nich staże czy praktyki przeradzają się niejednokrotnie w stałą współpracę.

Kulturoznawcy wydają się na początku swojej drogi zawodowej trochę jak „wolne ptaki”. Ich pierwsze doświadczenia złożone z projektów (również realizowanych dla wykładowców w ramach grantów), zleceń, „eventów”, nie zawsze kończą się stałą współpracą ze zleceniodawcą. Bywa za to, że są łączone ze studiami na innych kierunkach i uczelniach. Wybory dróg zawodowych i sposoby działania socjologów i kulturoznawców odbywać się będą w ramach struktury, którą tworzy rynek pracy. Sektory, w których pracę może znaleźć socjolog, będą

inne niż te, w których odnajdzie się kulturoznawca. Inne kompetencje będą potrzebne socjologowi, a inne kulturoznawcy, żeby poruszać się na rynku pracy. Ani kandydat na studia, ani student — a czasem nawet absolwent — nie musi być tego świadomy.

Kilka badanych osób miało doświadczenie pracy za granicą. Oprócz wymian czy stypendiów były to też proste prace przed studiami lub w trakcie trwania studiów, np. mycie toalet w Szwecji, zbieranie truskawek w Norwegii czy praca jako barman w Hiszpanii. Pojawia się wątek miesięcznej lub kilkumiesięcznej przerwy w edukacji (coś na kształt *gap month*), którą młody człowiek spędza poza krajem pochodzenia, aby zastanowić się nad dalszymi wyborami w życiu zawodowym i prywatnym. W przebadanej grupie absolwentów są też osoby rozwijające swoją ścieżkę zawodową za granicą, pracujące na przykład w instytucjach Unii Europejskiej.

Łączenie studiów z pracą i obustronny transfer kompetencji: wyniki badań własnych

Dobierając respondentów do badania, od samego początku założyliśmy, że chcemy, by były to osoby, które w jakimś wymiarze łączyły aktywność studenczką z pierwszymi doświadczeniami na rynku pracy. Badani w różnym stopniu realizowali ten model. Nie wszyscy pracowali przez cały okres swoich studiów. Dla niektórych doświadczenia zawodowe sprowadzały się do podejmowanych praktyk i staży mogących przerodzić się potem w stałą współpracę. Były też osoby podejmujące w wakacje pracę, której wykonywanie przeciągnęło się potem na rok akademicki. Wreszcie były i takie osoby (raczej kulturoznawcy), których podejmowane zajęcia przypominały bardziej działalność artystyczną, realizowanie hobby czy zainteresowań, np. w stowarzyszeniach czy fundacjach, co w ich interpretacji nie zawsze było pracą. Pracą w odczuciu badanych najczęściej było to, za co otrzymywali wynagrodzenie.

Zwykle też aspekt finansowy był najbardziej istotny w podejmowaniu decyzji o tym, aby rozpocząć pracę w trakcie studiów — 20 na 41 przebadanych rozmówców wskazało taki powód. Łączyli oni posiadanie własnego źródła dochodów z poczuciem niezależności od rodziców dzięki możliwości samodzielnego zaspokojenia własnych potrzeb, np. spędzania czasu wolnego czy rozwijania hobby. Trzeba zaznaczyć, że Uniwersytet SWPS to uczelnia prywatna, na której student płaci za naukę, a ponieważ w opinii badanych znaczenie miał wówczas prestiż uczelni, chcieli podjąć wysiłek, by sprostać kosztom związanym z pokryciem czesnego, jak również z innymi wydatkami, takimi jak ksero, podręczniki, dojazdy.

Wybrałam studia płatne, rodziców nie stać, żeby za nie płacić, a to były studia dosyć drogie, nie chciałam, żeby to był czynnik decydujący, w takim sensie,

żeby wybrać gorszą uczelnię, która byłaby tańsza, dlatego że chciałam skończyć uczelnię, która jednak ma jakiś ogólny prestiż i renomę. [...] Druga rzecz jest taka, że ja po prostu chciałam mieć własne pieniądze. Dla mnie to był taki..., mimo że mieszkałam z rodzicami, to była dosyć duża możliwość, żeby jednak mieć na te swoje wakacje, na kino, na jakieś tego typu rzeczy, w ogóle nie musieć się tłumaczyć z tego [...].

K/26/socjologia/niestacjonarne/2013

Dzięki własnym zasobom finansowym rozmówcy dokonywali swoich wyborów edukacyjnych w sposób podmiotowy i mogli pozwolić sobie na płatne studia, które spełniały ich oczekiwania prestiżu. Dwie osoby zwróciły uwagę na trudną sytuację w rodzinie, powodującą konieczność podjęcia przez nie pracy.

Doświadczenie zawodowe jako pewien zasób i atut na rynku pracy było drugim silnym argumentem za tym, aby pracę podjąć jeszcze na studiach. Kilku rozmówców kierowało się wręcz głębokim pragmatyzmem rynkowym, zgodnie z którym bogate CV zaraz po studiach nie jest rodzajem atrakcyjności, ale koniecznością.

Studia dziennie byłyby stratą czasu, nie wyobrażałbym sobie wejścia na rynek pracy, mając 20 kilka lat i nie mając doświadczenia. Tutaj kluczowe było zdobycie doświadczenia jak najszybciej, jak najwcześniej i te studia były takim dodatkiem do tego doświadczenia.

M/24/socjologia/niestacjonarne/2014

Plan zajęć na studiach, nie tak obciążający jak w szkole średniej, części rozmówców stworzył wolną przestrzeń czasową, którą postanowili wykorzystać, aby pracować.

Nie musiałam pracować, ale na IV i V roku miałam tylko 2 dni zajęć. Na początku, na licencjacie było fajnie sobie dorobić i mieć na to piwo. Później już (studia magisterskie) to było już takie kombinowanie, że trzeba budować doświadczenie zawodowe na rynku pracy, żeby po tych studiach w ogóle mieć jakąś wartość. W moim pokoleniu nie było już takiego poczucia, że studia mi coś dadzą. Myślę, że nikt z nas nie miał takiego przeświadczenia, że jestem magistrem tego czy owego i zatrudnijcie mnie...

K/27/socjologia/stacjonarne/2012

W miarę upływu czasu i kolejnych lat studiów rosła presja otoczenia, by rozpocząć pracę. W ostatnich latach studiów samo studiowanie zdawało się już zbyt proste i niewystarczające. Otoczenie rozmówców i ich oczekiwania były podłożem wyobrażeń o rynku pracy. Sami nie mieli doświadczeń, dlatego zinternalizowali wszystko, co mówiło się dookoła o szansach, ograniczeniach dziedzin czy obszarów ich edukacji.

Przy pierwszych wyborach dokonywanych w ramach wchodzenia na rynek pracy nie bez znaczenia były wzorce wyniesione z domu. Rozmówcy wspominają o aktywnych rodzicach i etosie pracy silnie zakorzenionym w ich myśleniu. Poja-

wiały się też głosy o potrzebie weryfikacji wiedzy zdobywanej na studiach, trochę na zasadzie „teraz sprawdzam”.

Pod względem motywów podejmowania aktywności zawodowych w trakcie studiów kulturoznawcy i socjologowie, jak również absolwenci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych byli do siebie bardzo podobni.

Badani rozmówcy lepiej lub gorzej radzili sobie z „praco-studiowaniem”. Nie zawsze jednak udawało się pogodzić obie aktywności.

W miarę jak praca zawodowa stawała się bardziej angażująca i poważniejsza, zmniejszał się entuzjazm do studiowania. Szczególnie w przypadku osób, które realizowały studia kulturoznawcze lub socjologiczne zarówno na poziomie licencjackim, jak i magisterskim i stwierdzały, że powtarzają się niektóre treści programowe.

Miałam taki moment, kiedy zaczęłam się w ogóle zastanawiać, po co ja to robię i praca była dla mnie dużo ciekawsza — jest dla mnie dużo ciekawsza, bo jest dużo bardziej kreatywna i jednak na V roku człowiek właściwie zna wszystko i wszystkich, więc wszystko się powtarza, więc w pewnym momencie zrobiło mi się nudno.

K/25/kulturoznawstwo/niestacjonarne/2013

Łączenie edukacji z pracą wymagało od rozmówców kompromisów. Łatwiej było im zrezygnować z własnych aspiracji edukacyjnych, odsuwając w czasie obronę pracy dyplomowej, niż zawieźć pracodawcę i narazić go na straty. Praca zawodowa wymagała od nich większej dyscypliny wywiązywania się z konkretnych zadań. Konsekwencje niewywiązania się z podjętych zadań na rzecz pracodawcy wydawały się znacznie poważniejsze niż niewykonane zobowiązania związane ze studiami, które realizuje się dla samego siebie.

Na pewno lepiej pracuję, niż studiuje. Jestem święcie przekonana, że studiuje dla siebie, więc jeżeli coś zawalę, to zawalę sobie, współpracuję zawsze z innymi ludźmi i wiem, że oni na mnie polegają, więc gdzieś tam jednak w tej pracy nie zdarzyło mi się mocno skrewić, a [...] na studiach już studiuje sobie dalej.

K/25/kulturoznawstwo/niestacjonarne/2013

Studia i praca realizowane w jednym czasie wywoływały niejednokrotnie poczucie winy, że nie wykorzystuje się przestrzeni akademickiej w stu procentach. Dochodziło też do paradoksu błędnego koła, kiedy badani szli na studia, by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, i pracowali, żeby te studia móc ukończyć.

To było takie błędne koło, pracowałam po to, aby zarobić na studia, ale nie korzystałam na 100% ze studiów.

K/27/socjologia/ niestacjonarne/2014

Prozaicznym kosztem, z jakim wiązało się realizowanie modelu pracy i studiów w tym samym czasie, było zmęczenie, przysypianie na zajęciach, opuszczanie porannych wykładów.

Jeśli wiedziałam, że praca dała mi w kość przez cały tydzień i wiedziałam, że czeka mnie weekend na uczelni, to zdarzało mi się — nie ukrywam — zrezygnować z porannych zajęć, żeby się wyspać, co tak nie powinno być, ale wiadomo — potrzeby fizjologiczne wygrywały.

K/27/socjologia/niestacjonarne/2014

Kiedy napięcia pomiędzy obszarem pracy i studiów były już nie do rozwiązania, sytuacja wymagała przewartościowania myślenia i nadania priorytetów działaniom. Dla niektórych oznaczało to uruchomienie pokładów energii i zasobów do poradzenia sobie z tym wyzwaniem.

Im więcej obowiązków, tym lepsze zorganizowanie.

K/26/socjologia/niestacjonarne/2014

Udawało się wtedy wydobyć motywację i determinację do zakończenia poszczególnych etapów kształcenia. Dla innych była to rezygnacja z pracy i kontynuowanie studiów.

Absolwenci mówili o różnych strategiach rozwiązywania konfliktów czy napięć pomiędzy jednym a drugim obszarem. Podstawowym ułatwieniem funkcjonowania w dwóch pozornie bliskich, acz bardzo odległych przestrzeniach, była praca nieobciążająca psychicznie.

[...] starałam się zamieniać z kimś (w razie potrzeby) i trochę 'znikałam z pracy' na czas sesji.

K/29/kulturoznawstwo/stacjonarne/2013

Rozmówcy, którzy mogli sobie pozwolić na urlop w trakcie sesji, mieli zrozumienie ze strony pracodawcy czy decydowali się na rezygnację z pracy, cenili elastyczność, która pozwalała im zająć się przede wszystkim studiowaniem. Kiedy praca stawała się obciążająca psychicznie, zabierała coraz więcej czasu i energii, ważnym wsparciem w uporządkowaniu otaczającej rzeczywistości byli dydaktycy.

Miałam wsparcie swojej Pani Doktor.

K/29/kulturoznawstwo/stacjonarne/2015

Wsparcie dydaktyków zdawało się najbardziej potrzebne podczas pisania prac dyplomowych, z którymi w sytuacji łączenia edukacji z pracą badani rozmówcy mieli najwięcej kłopotów.

Byłam na tyle dobrze zorganizowana, że nic nie zaważyłam oprócz terminowego napisania pracy.

K/29/kulturoznawstwo/stacjonarne/2015

Pisanie prac licencjackich lub magisterskich oprócz wysiłku, który podejmowali rozmówcy, wydawało się weryfikacją całej przyswojonej na studiach wiedzy, umiejętności i kompetencji, które młody człowiek nabywał i rozwijał w trakcie kształcenia.

Transfer kompetencji z edukacji do pracy

Krajowe Ramy Kwalifikacji, którym podlegają studia wyższe, zakładają, że efektem kształcenia każdego kierunku, modułu czy pojedynczego kursu będzie nabyta wiedza, umiejętności i kompetencje. To, jak ta wiedza, umiejętności i kompetencje są potem transferowane do miejsca pracy, zależy w dużej mierze od świadomości posiadanych zasobów, jak również środowiska pracy, w jakie trafi młody człowiek. Wykształceni w naukach humanistycznych i społecznych mają tę przewagę nad absolwentami innych obszarów nauki, że o kapitale ludzkim będącym zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji dowiadują się na studiach.

Łączący edukację z pracą weryfikują efekty swojego kształcenia już w trakcie jego trwania. Na wcześniejszych etapach studiów dostrzegana jest głównie przyswojona wiedza, a środowisko pracy ma pomóc przełożyć ten zasób informacji na praktyczne umiejętności.

Teoria bez jakiegokolwiek praktyki w terenie jest sucha, tak samo praktyka bez tej teorii też... Jak czytałem różne teksty teoretyczne, było mi łatwiej zrozumieć, jak je odniosłem do tego funkcjonowania, że to się jednak widzi.

M/29/socjologia/stacjonarne/2010

Przyswajane treści w obu przypadkach — kulturoznawców i socjologów — dotyczyły funkcjonowania człowieka w przestrzeni społecznej, również w miejscu pracy, dlatego też studenci przez doświadczenie pracy mogli niektóre zjawiska zaobserwować na „żywym organizmie”.

Młodzi ludzie funkcjonują pod presją społecznego dyskursu o konieczności pozyskania w czasie edukacji praktycznych umiejętności przekładających się na konkretne zawody. Część badanych odczuwała rodzaj niedosytu, że ich studia nie pasują do tego schematu. Świadczą o tym wypowiedzi o zdobytych umiejętnościach, zaczynające się od słów „tylko”, „jedynie”, „w zasadzie tylko i wyłącznie”.

Praktyczne umiejętności przydatne w biznesie wskazywane są w wypowiedziach rozmówców. Zwykle są związane z ukończoną specjalizacją. O negocjacjach, rekrutacji i płacach przydatnych w pracy mówią absolwenci socjologii o specjalizacji związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Metodologię badań społecznych wykorzystują pracownicy agencji badawczych. Osoby związane z instytucjami publicznymi podkreślają walory zdobytej wiedzy na temat polityki społecznej czy demografii.

Kulturoznawcy nauczyli się pracy z tekstem, organizacji eventów, działalności kulturalnej i społecznej. Poznali też zasady funkcjonowania nowych mediów, które przydają im się w pracy, np. związanej z dziennikarstwem.

Ja nie wykorzystuję wiedzy, którą tam zdobyłem, tylko umiejętności, np. szybkiego, składnego pisania takiego literackiego, wyszukiwania informacji. W mo-

jej pracy też muszę umieć wyczuć, do kogo piszę, czyli to też takie stargetowanie tekstu, tego też się nauczyłem.

M/28/kulturoznawstwo/niestacjonarne/2012

Ale to nie jest konkretna wiedza, tylko umiejętności miękkie. Umiejętność krytycznego myślenia, analizowania faktów.

M/28/kulturoznawstwo/niestacjonarne/2012

Poza wiedzą i zdobytymi na studiach umiejętnościami, których użyteczność na rynku pracy weryfikują absolwenci, ważnym efektem uczenia się są kompetencje społeczne, które zdają się mieć zastosowanie bardziej uniwersalne niż tylko zawodowe.

Socjologia dawała taką możliwość spojrzenia z lotu ptaka. To się przydawało nie tylko w pracy zawodowej, ale też w życiu prywatnym, żeby spojrzeć na siebie — kim się jest teraz, kim się będzie za jakiś czas.

K/25/socjologia/niestacjonarne/2014

Kompetencje, które młodzi ludzie rozwinęli w trakcie kształcenia socjologicznego czy kulturoznawczego, wiążą się z pogłębioną refleksją nad światem społecznym i otoczeniem, w jakim funkcjonują. Będzie to krytyczne myślenie, analiza faktów, widzenie siebie w szerszym kontekście społecznym, konwersacje z samym sobą, które pozwalają spojrzeć z dystansem na siebie i otaczający świat. Zjawiska społeczne zaobserwowane w miejscu pracy mają szansę być lepiej zrozumiane przez socjologa czy kulturoznawcę, gdyż poznał on teoretyczne ramy konkretnych sytuacji.

[...] studia mi dały taką niesłychanie ważną umiejętność obserwowania tego, co się dzieje dookoła. [...] wydaje mi się, że gdybym ja się tego nie nauczyła, to ja bym tego wszystkiego po prostu nie widziała. To znaczy, ja obserwowałam na pewno więcej niż pewnie przeciętna osoba pracująca na takim stanowisku. I ja widziałam to przedsiębiorstwo, nie jako tylko mój dział, nie jako moje obowiązki, nie jako jakieś tam moje odpowiedzialności, ale widziałam to jako takie całe jądro, cały taki organizm, który funkcjonuje na wielu płaszczyznach, który ma swoje bardzo różne tutaj dopływy, krwiobieg i inne jakieś takie tego typu rzeczy. Że jest ta organizacja międzynarodowa, że to też jest jakaś zależność czy współzależność.

K/26/socjologia/niestacjonarne/2013

Badani absolwenci wykazują wyobraźnię społeczną i umieją znaleźć swoje miejsce w otaczającej ich złożonej rzeczywistości. Dostrzeganie tej złożoności charakteryzuje socjologów. Kulturoznawcy podkreślają pobudzenie do myślenia w sposób kreatywny, motywację do działania twórczego.

W mojej firmie robiłyśmy dużo rzeczy autorskich. Staralam się szkolić ludzi w zakresie edukacji medialnej, bo tym się zajmowałam przez całe studia. To

tutaj, na SWPS złapałam tego bakcyła. Wiele elementów merytorycznych, które sobie nabyłam, starałam się w jakiś sposób opracowywać zawodowo.

K/29/kulturoznawstwo/niestacjonarne/2012

Transfer kompetencji z pracy do edukacji

Efekty przeniesienia wiedzy, umiejętności i kompetencji z edukacji do miejsca pracy, zbieżne z założeniami KRK wydają się całkiem przewidywalne. Nieoczywiste są efekty łączenia studiów z pracą w obszarze edukacji. Transfer tego, czego młodzi nauczyli się na studiach, do pracy przebiega też w drugą stronę — z pracy na studia. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku wszystkich osób, które zanim rozpoczęły dany kierunek, moduł lub kurs, miały okazję doświadczyć funkcjonowania danego zagadnienia w pracy zawodowej podczas praktyk czy stażu.

Wybrałam specjalizację związaną z mediami i wiedziałam, że sporo umiem, ale też wiedziałam, że to w znacznej części dlatego, że od dawna pracowałam w radiu.

K/30/kulturoznawstwo/stacjonarne/2008

Absolwenci pisali o tym, że podpatrywali rozwiązania w swoich firmach, które na zajęciach mogły stanowić *case study*, pisali prace dyplomowe o organizacjach, w których pracują, lub przeprowadzali badania z kolegami z pracy.

O ile przenoszona wiedza dotyczyła *stricte* merytorycznych aspektów związanych z daną dyscypliną, o tyle obszarów nabywania umiejętności czy kompetencji było znacznie więcej niż tylko praca związana z kierunkiem studiów. W miejscach takich, jak: bar, kawiarnia, sklep odzieżowy czy fundacja, młodzi rozwijali swoją pewność siebie, odwagę, obycie w organizacji. Wszystkie te kompetencje możemy zaklasyfikować na poziomie meta.

Bo jeśli się pracuje jako sprzedawca, no to trzeba mieć tę pewność siebie i odwagę — i później to pomaga, jak ma się zrobić prezentację na studiach na przykład.

K/26/kulturoznawstwo/stacjonarne/2011

Człowiek jest takim studenciakiem — chce się o coś zapytać, ale nie — wstydę się. A w pracy już jest tak — zadzwoń gdzieś tam, zrób coś tam. I potem zauważyłam, że to się przekłada na uczelnię, że jestem odważniejsza.

K/27/socjologia/stacjonarne/2012

Każda praca z ludźmi umożliwia także rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, współpracy w grupie, a także budowanie swojej własnej sieci społecznej, wykorzystywanej potem na wielu płaszczyznach życia zawodowego.

Wykorzystałam okazję i czasem na korytarzu nagrywałam wypowiedzi wykładowców SWPS do programu w radio.

K/31/kulturoznawstwo/stacjonarne/2008

Tak, byłam w komfortowej sytuacji, bo moim promotorem był prezes firmy, w której obecnie pracuję. Te sfery się przenikały. To bardzo mi pomogło.

K/27/socjologia/niestacjonarne/2013

Umiejętności budowania sieci, czyli *networking*, zdobyte dzięki pracy, przerosły się w niejednym przypadku w stałą współpracę z wykładowcą albo kolegą ze studiów. Rozwijaną kompetencją była też sama organizacja pracy, wspomniana wcześniej, jako efekt wielu zadań wykonywanych jednocześnie, które wymagały uporządkowania.

Sama organizacja pracy — w pracy musiałam być zorganizowana i umieć połączyć różne rzeczy. Na studiach to też musiało być uporządkowane, żeby połączyć studia i pracę.

K/27/socjologia/stacjonarne/2012

Wielozadaniowość pozwoliła badanym budować poczucie umiejętności porażenia sobie w każdej sytuacji oraz kontroli nad swoim życiem. Skłania też do zastanowienia się nad potrzebą ciągłego pogłębiania wiedzy, wykorzystywania jej w praktyce i rozwijania umiejętności, jak również poszerzania i rozwijania kompetencji. To wszystko dzieje się w ramach nie tylko rynku pracy i wchodzenia nań, ale także w kontekście przygotowywania się do funkcjonowania w życiu społecznym. Takiego postrzegania, będącego podmiotową odpowiedzialnością za własne życie i uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*).

Ten proces nie kończy się, nie tylko ze względu na zmieniającą się rzeczywistość społeczną. Niektórzy absolwenci wracają na uniwersytet po kolejne zasoby wiedzy — na studia doktoranckie czy podyplomowe. Ci, którzy tego nie zrobili, odczuwają dużą chęć powrotu w przyszłości do świata akademickiego, który wspominają z dużym sentymentem.

Wnioski i dyskusja

Zastosowane podejście badawcze „od dołu” (*bottom-up*), w ujęciu interpretacyjnym, dało możliwość rekonstrukcji przestrzeni transferu kompetencji ukrytych pomiędzy studium i pracą. Ustrukturyzowane wywiady pogłębione, wzbogacone narzędziami stymulującymi wypowiedzi, takimi jak tabela sekwencji edukacyjno-zawodowych czy techniki wizualne, dały możliwość systematycznego „wchodzenia” w głąb zarówno edukacji, pracy, jak i przestrzeni przenikania się obu obszarów.

Badanie jakościowe z absolwentami socjologii i kulturoznawstwa wybranej uczelni wyższej pokazało, że transfer wiedzy, umiejętności i kompetencji odbywa się nie tylko w jedną stronę, tzn. z edukacji do pracy, ale również z pracy do edukacji, co może zwiększać efektywność studiowania w nowoczesnym uniwersytecie. Skutkiem obustronnych transferów są tzw. umiejętności i kompetencje ukryte, które mogą stanowić wartość dodaną łączenia edukacji z pracą. Mogą wiązać się także z efektami ubocznymi, takimi jak brak czasu i siły do uczenia się, oraz opóźnieniami związanymi z obroną prac dyplomowych.

Spśród szczegółowych uchwyconych kompetencji ukrytych, wynikających z łączenia edukacji i pracy, można wymienić kilka kategorii. Po pierwsze, wrażliwość społeczno-kulturową, która łączy się z wyobraźnią społeczną oraz dokładniejszym postrzeganiem rzeczywistości wokół siebie, lepszym rozumieniem swojego miejsca pracy, świadomym podejściem do pracy i współpracowników, patrzeniem na świat z dystansem. Po drugie, umiejętność analizy oraz interpretacji, która odnosi się do: analizy danych, sytuacji, zachowań, krytycznego myślenia i budowania argumentów. Po trzecie, pogłębianie wiedzy łączące się z dalszym kształceniem (*life-long learning* i gotowością do dalszego kształcenia), potrzebą rozwoju, ciągłym pogłębianiem wiedzy. Po czwarte, wielozadaniowość, która jest ćwiczona w łączeniu studiów z pracą, wiąże się także z maksymalnie efektywnym wykorzystywaniem czasu, zarządzaniem sobą w czasie oraz samodyscypliną, co prowadzi do pozyskiwania kontroli nad własnym życiem. Po piąte, przedsiębiorczość, która jest kształtowana jako postawa na rynku pracy, styl działania i stan umysłu.

Wyniki badań zaprezentowane w tym artykule pokazują, że pytanie: czy łączyć edukację z pracą, staje się bezzasadne, ponieważ coraz młodsze roczniki realizują taki model. Pytanie, które powinno być stawiane, dotyczy tego, jak łączyć studiowanie i pracę efektywnie, aby w obu sferach nie stracić możliwości. Wydaje się, że w nowoczesnym uniwersytecie dzięki świadomości tego typu działań studiujo-pracujących osób trzeba oferować instrumenty, które będą te sfery integrować, a nie rozdzielać.

Literatura

- Bourdieu P., 1986: *The Forms of Capital*. In: J.G. Richardson, ed.: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.
- Bourdieu P., Passeron J.C., 2012 [1970]: *Reprodukcja: elementy teorii systemu nauczania*. Przeł. E. Neyman. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzinsky-Fay Ch., 2007: *Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*. "European Sociological Review", Vol. 29, no. 4, s. 409—422.
- Evans K., 2002: *The Challenges of 'making learning visible': Problems and Issues in Recognizing Tacit Skills and Key Competences*. In: K. Evans, P. Hodkinson, L. Unwin, eds: *Working to Learn: Transformative Learning in the Workplace*. London: Kogan Page, s. 79—94.

- Grabowska I., 2016: *The Transition from Education to Employment Abroad: The Experiences of Young People from Poland*. "Europe-Asia Studies", Vol. 68, no. 8, s. 1421—1440.
- Hillmert S., 2002: *Labour Market Integration and Institutions: an Anglo-German Comparisons*. "Work, Employment and Society", Vol. 16, s. 675—701.
- Lucas R., Lammont N., 1998: *Combining Work and Study: an empirical study of full-time students in school, college and university*. "Journal of Education and Work", Vol. 11, no. 1, s. 41—56, DOI: 10.1080/1363908980110103.
- Polanyi M., 1967: *The Tacit Dimension*. New York: Doubleday.
- Zawistowska A., 2009: *Wykształcenie rodziców a kierunki studiów ich dzieci*. „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 1 (33), s. 91—112.



Katarzyna Dojwa-Turczyńska

Uniwersytet Wrocławski

Zainteresowania, kariera zawodowa czy...? Motywy wyboru kierunku studiów studentów Instytutu Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego

Abstract: The system transformation in Poland generated a range of changes — one of them was the issue of the importance and social recognition of education and de facto efforts made by Poles to gain better education. The discourse of the transformation period pointed to the importance of a higher degree in the context of attractive job offers, high income, and “protection” against unemployment. The increasing mass of university graduates however, resulted in a diploma itself being no longer a gateway to an attractive professional career and income. The opening up of the European Union’s educational markets, media messages and politicians’ statements belittling the value of studies that do not guarantee work, demographic decline, and other factors caused a decreased interest in the studying the humanities and social sciences. This stimulated, and even forced universities to create an attractive educational offer, introduce new fields of study, and consider how to attract new students. This paper presents the results of quantitative empirical studies involving undergraduate students at the Institute of Sociology of the University of Wrocław: in the fields of Sociology, Social Work, and Sociology of Dispositional Groups. These studies enabled to identify main determinants underlying young people’s decisions. While interests dominated among the determinants, an equally important role was played by issues connected with prospects of a professional career, attractiveness of the field of study and possibilities of acquiring useful skills over the course of studies. Sometimes, however, the choice of the field of study at the Institute of Sociology of the University of Wrocław was determined by a negative result of recruitment for a different field of study.

Key words: students, social sciences, reasons, work, professional career

Streszczenie: Transformacja systemowa w Polsce wygenerowała wiele zmian — wśród nich znalazła się kwestia znaczenia, waloryzowania społecznego oraz *de facto* podnoszenia wykształcenia przez Polaków. W dyskursie okresu transformacji wskazywano na znaczenie wyższego wykształcenia w kontekście możliwości podejmowania atrakcyjnej pracy, osiągnięcia wysokich zarobków oraz „ochrony” przed bezrobociem. Zwiększenie liczebności studentów przekładało się na fakt dyspono-

wania dyplomem ukończenia uczelni wyższej coraz większych mas ludności, z czasem sam dyplom przestał być przepustką do atrakcyjnej kariery zawodowej oraz atrakcyjnych zarobków. Otwarcie rynków edukacyjnych Unii Europejskiej, przekazy medialne i wypowiedzi polityków deprecjonujące wagę podejmowania studiów niegwarantujących pracy zawodowej, niż demograficzny i wiele innych przesłanek doprowadziło do sytuacji zmniejszenia się zainteresowania studiami o charakterze humanistycznym i społecznym. Procesy te stymulowały czy niekiedy wręcz zmuszały uczelnie do kreowania atrakcyjnej oferty edukacyjnej, tworzenia nowych kierunków studiów oraz zabiegania o pozyskiwanie przyszłych studentów. W niniejszym artykule zaprezentowano wyniki ilościowych badań empirycznych zrealizowanych z udziałem studentów studiów licencjackich w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego: socjologii, pracy socjalnej oraz socjologii grup dyspozycyjnych. Badania pozwoliły wyodrębnić główne determinanty, które stały u podstaw decyzji młodych ludzi. Wprawdzie dominowały wśród nich zainteresowania, niemniej istotną rolę odgrywały kwestie związane z przyszłą pracą zawodową, atrakcyjnością kierunku i możliwościami pozyskania w trakcie studiów przydatnych umiejętności, ale niekiedy wybór kierunku realizowanego w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego był determinowany negatywnym wynikiem rekrutacji na inny kierunek studiów.

Słowa kluczowe: studenci, nauki społeczne, motyw, praca, kariera zawodowa

Wprowadzenie

Blisko cztery dekady temu ukazała się książka pod redakcją Jerzego Szackiego zatytułowana *Czy kryzys socjologii?*. Zbiór prac, artykułów, rozdziałów w monografiach znamienitych socjologów spajała jedna myśl: niepokój o ówczesną kondycję Comte'owskiej „królowej nauk”. Jak czytaliśmy we wstępie, w krańcowych przypadkach socjologowie pytali o sens całej swojej pracy, niekiedy ich niepokoje dotyczyły „jedynie” sprawy przydatności i skutków społecznych prowadzonych badań, innym razem — założeń teoretycznych, *de facto* zarówno określonych rozwiązań szczegółowych, jak i samych podstaw nauki. „Tego rodzaju sytuacje zdarzają się bodaj we wszystkich dziedzinach nauki, ale w żadnej tak często i na taką skalę jak w socjologii” — konkludował Szacki (1977a, s. 6). Niniejszy artykuł nie podejmuje spraw tak podstawowych, jakimi są choćby tożsamość nauki, jej ramy teoretyczne, ograniczenia czy funkcje. Jego problematyka ogniskuje się wokół zagadnienia stosunkowo przyziemnego — kształcenia przyszłych socjologów czy szerzej: absolwentów nauk społecznych. Aby maturzysta stał się osobą legitymującą się określonym wykształceniem z zakresu nauk społecznych, musi rozpocząć określone studia. Badania, których wyniki przedstawiono w artykule, nie tyle zainicjowano z potrzeby „odkrywania” fragmentu społecznego świata, ile raczej ich ramy kreśliła *quasi*-konieczność. Cele utylitarne wynikały z kryzysu, który dotknął nauki społeczne, nie w kontekście ich rozwoju, zastosowań czy funkcji, lecz zainteresowania studiami ze strony młodych ludzi.

Determinanty realizacji badań empirycznych i problematyka artykułu

Otwarcie rynku edukacyjnego Unii Europejskiej, spadek liczby maturzystów, a także wypowiedzi medialne polityków odnoszące się do wyboru ścieżki kariery edukacyjnej przekładającej się następnie na możliwości podjęcia pracy zawodowej¹ sprawiły, że kierunki studiów, które jeszcze kilka lat wcześniej cieszyły się zainteresowaniem młodych ludzi, stały się dla nich mniej atrakcyjne. Z perspektywy uczelni zorientowanych na kształcenie humanistyczne oraz oferujących kandydatom możliwość studiowania nauk społecznych wiązało się to ze zmniejszeniem liczby aplikacji, a także w dalszej perspektywie — liczby studentów. W takiej sytuacji znalazły się nie tylko szkoły i uczelnie niepubliczne, owa „niepopularność” dotknęła także uczelnie publiczne, zmuszając je do podjęcia środków zaradczych i działań mających na celu zainteresowanie młodych ludzi studiowaniem.

W dobie owego kryzysu w maju 2013 roku na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego oddolnie ukonstytuowała się grupa pracowników naukowo-dydaktycznych, reprezentantów poszczególnych instytutów i katedr po to, aby skutkom tego kryzysu przeciwdziałać. Zakładano, że połączony potencjał socjologów, politologów, filozofów i ekspertów stosunków międzynarodowych nie tylko pozwoli na wymianę informacji, ale przede wszystkim da możliwość realizacji działań informacyjno-promocyjnych, które będą skuteczniejsze, niż miało by to miejsce w przypadku aktywności „pojedynczych” jednostek organizacyjnych Wydziału. Na początku 2015 roku decyzją Dziekana Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego grupa uległa instytucjonalizacji, stając się Wydziałowym Zespołem ds. Promocji WNS. Od tego czasu realizowano i realizuje się różnorodne inicjatywy o charakterze ponadinstytutowym i ponadkatedralnym, przykładowo: opracowywanie i druk ulotek promujących oferty edukacyjne poszczególnych podmiotów, wyjazdy do szkół i spotkania z uczniami na terenie campusu WNS, realizacje tzw. dni otwartych dla młodzieży szkół średnich. Wśród zaplanowanych działań znalazły się także badania empiryczne z osobami, które podjęły decyzję o tym, aby studiować na Wydziale.

Celem badań było ogólnie rozumiane „sportretowanie” studentów przez pryzmat zmiennych socjodemograficznych, poznanie czynników, które zadecydowały o tym, że zainteresowali się oni kierunkami studiów oferowanych na Wydziale, określenie ich oczekiwań względem studiów.

Jak już wskazano, idea samych badań empirycznych zasadzała się na celach typowo utylitarnych: miały one pomóc w znalezieniu odpowiedzi na pytania dotyczące tego, jakie przesłanki kierowały studentami, kiedy wybierali swoją

¹ Sięgnijmy tu po wiele mówiący cytat wypowiedzi ówczesnego Prezesa Rady Ministrów: „Wolałbym być wybitnym spawaczem niż wiecznie bezrobotnym politologiem”. Por. *Tusk: Wolałbym być wybitnym spawaczem niż wiecznie bezrobotnym politologiem*. „Gazeta Prawna.PL”, 15.10.2012, źródło: <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/654601,tusk-wolalbym-byc-wybitnym-spawaczem-niz-wiecznie-bezrobotnym-politologiem.html> (data dostępu: 07.07.2016).

ścieżkę kształcenia, i jakie są ich oczekiwania względem studiów. Zakładano, że znając odpowiedzi na te pytania nie tylko łatwiej będzie sfokusować działania promocyjno-informacyjne na wybranych kategoriach społecznych, ale także w dalszej perspektywie — kreować i modyfikować programy nauczania, proponować nowe specjalizacje oraz zajęcia fakultatywne, tworzyć instytutowe i wydziałowe wydarzenia i imprezy, które będą atrakcyjne z perspektywy studentów.

Badania realizowano za pomocą techniki ankiety audytoryjnej, rozdawanej studentom w trakcie zajęć dydaktycznych. W Instytucie Socjologii badania zrealizowano zarówno w 2014, jak i w 2015 roku w pierwszych tygodniach roku akademickiego. Respondentami byli studenci I roku studiów licencjackich (stacjonarnych) wszystkich kierunków prowadzonych w Instytucie: socjologii, pracy socjalnej oraz socjologii grup dyspozycyjnych. Wybór tej kategorii studentów i pominięcie studentów niestacjonarnych determinowany był przede wszystkim liczebnością populacji — liczba studentów niestacjonarnych była w roku 2014 i kolejnym zauważalnie niższa (podobnie było też w przypadku innych kierunków na Wydziale). Dodatkowo realizacja badań z udziałem studentów zaocznych implikowałaby konieczność opracowania nowego narzędzia badawczego, względnie zauważalnej modyfikacji istniejącego. Ze względu na wykraczającą poza początek roku akademickiego rekrutację na studia zaoczne, a także absencję studentów trudne byłoby też realizowanie jednokrotnych badań audytoryjnych. Nieuwzględnienie w badaniach studentów studiów magisterskich² było uzasadnione podobnie: zdecydowanie mniejszą liczebnością potencjalnych zbiorowości, zauważalną w pierwszym semestrze rozbieżnością pomiędzy liczbą studentów posiadających studencki status nominalny a faktyczną liczbą uczestników zajęć, konieczną modyfikacją narzędzia. Wreszcie — co wydaje się kluczowe, biorąc pod uwagę wolontariacki charakter realizacji badań i opracowywania raportu — tego typu działania przekraczały możliwości organizatorów, co oczywiście nie oznacza, że w przyszłości tego typu idea nie będzie brana pod uwagę.

W roku 2015 opracowano pierwszy raport (Dolińska, Dojwa-Turczyńska, 2015), rok później — kolejny (Dolińska, Dojwa-Turczyńska, 2016). W niniejszym artykule zaprezentowano wyniki badań odnoszących się do determinant wyboru studiów i konkretnego kierunku na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Badania, które stały się podstawą empiryczną artykułu, zostały zrealizowane w październiku 2015 roku, czyli ich uczestnikami byli studenci, którzy rozpoczęli studia w roku akademickim 2015/2016.

² Prowadzone w roku akademickim 2014/2015 i 2015/2016 kierunki to: socjologia oraz praca socjalna. W roku akademickim 2016/2017 dołączy do nich także kierunek socjologia grup dyspozycyjnych.

Oferta edukacyjna Wydziału Nauk Społecznych oraz Instytutu Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego

Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego tworzą cztery instytuty (Instytut Filozofii, Instytut Politologii, Instytut Studiów Międzynarodowych, Instytut Socjologii) oraz dwie katedry (Katedra Studiów Europejskich oraz Katedra Logiki i Metodologii Nauk). Od 2012 roku, kiedy to utworzono Katedrę Studiów Europejskich, liczba ta jest stała. Poszczególne instytuty i katedry Wydziału prowadzą studia I, II oraz III stopnia, zarówno w trybie stacjonarnym, jak i niestacjonarnym. Prowadzone są także studia podyplomowe, ich oferta w zależności od zapotrzebowań rynku edukacyjnego ulega modyfikacji. Jeśli chodzi o studia I stopnia, to w ramach Wydziału w roku 2015/2016 prowadzono następujące kierunki: bezpieczeństwo narodowe, dyplomacja europejska, europeistyka, filozofia, politologia, zarządzanie projektami społecznymi (od 2015), bezpieczeństwo międzynarodowe, stosunki międzynarodowe, *Global Studies* oraz trzy kierunki realizowane w obrębie Instytutu Socjologii: socjologia, praca socjalna (kierunek prowadzony od 2012) i socjologia grup dyspozycyjnych (od 2013).

Socjologia jest kierunkiem studiów, który Instytut Socjologii prowadzi od początku swego istnienia, czyli od 1988 roku. To kierunek adresowany do osób, które chcą poznać „reguły i procesy, dzięki którym funkcjonuje społeczeństwo” (http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/socjologia_studia_stacjonarne_1st.pdf). Studia wyposażają absolwenta tego kierunku w usystematyzowaną wiedzę z zakresu relacji jednostki i społeczeństwa, sposobów przystosowywania się człowieka do zasad życia społecznego i zasad kształtowania się oraz zmian wartości i norm. Przyszły socjolog dekoduje zachodzące zmiany społeczne, poznaje ich przyczyny i konsekwencje oraz potrafi określić ich znaczenie dla rozwoju społecznego. Dysponuje wiedzą z zakresu realizacji badań empirycznych, jak i zasad etycznych rządzących procesem badawczym. Zdobywa m.in. umiejętność interpretowania zjawisk społecznych zachodzących w różnych wymiarach życia społecznego, projektowania, realizacji i opracowywania wyników badań społecznych. Ukierunkowaniu obszarów zainteresowań młodych ludzi służą wybierane przez nich zajęcia fakultatywne oraz specjalności. Osoby rozpoczynające naukę na kierunku socjologia w roku akademickim 2015/2016 miały do wyboru trzy specjalności: komunikację społeczną, socjologię edukacji i badań rynku edukacyjnego oraz specjalność społeczności lokalnych.

W Instytucie Socjologii realizowane są studia na kierunku praca socjalna. Jak czytamy w charakterystyce kierunku: „Praca socjalna to kierunek studiów adresowany do wszystkich, którzy chcą się nauczyć, jak świadomie i kompetentnie pomagać osobom i społecznościom znajdującym się w trudnym położeniu. Studia te wyposażą absolwenta nie tylko w wiedzę interdyscyplinarną z zakresu m.in. socjologii, psychologii, filozofii i aksjologii, ekonomii, prawa, ale również w określone umiejętności, które są niezbędne do realizacji zadań związanych z diagnozą sytuacji i zjawisk będących przyczyną trudnego położenia i wyklu-

czenia jednostek, grup oraz społeczności lokalnych” (http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Praca_socjalna_1st.pdf). Absolwent tego kierunku ma posiadać wiedzę pozwalającą mu na identyfikowanie społecznych i kulturowych czynników oraz mechanizmów wpływających na procesy powstawania problemów społecznych i socjalnych. Poza znajomością instytucji i organizacji związanych z polityką społeczną ma znać także organizacyjne i instytucjonalne aspekty prowadzenia działalności w obszarze pomocy społecznej, wreszcie nabyć etyczne i warsztatowe umiejętności pracy z jednostkami i grupami potrzebującymi wsparcia. Nie tylko potrafi rozpoznawać i analizować przyczyny występowania problemów społecznych i socjalnych, ale także ma umiejętność projektowania działań zmierzających do ich rozwiązania. W tym przypadku określono potencjalne miejsca pracy absolwentów. Jak czytamy, „zdobyte kwalifikacje absolwenci wykorzystają jako pracownicy m.in. w ośrodkach pomocy społecznej, placówkach opiekuńczo-wychowawczych, socjalnych organizacjach pozarządowych, regionalnych ośrodkach polityki społecznej itp.” (http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Praca_socjalna_1st.pdf).

Od roku akademickiego 2013/2014 w Instytucie Socjologii realizowane są także studia na kierunku socjologia grup dyspozycyjnych. Ten kierunek „jest adresowany do osób, które chciałyby podjąć studia z zakresu bezpieczeństwa systemowego” i powstał „jako odpowiedź na zapotrzebowanie krajowego i zagranicznego rynku pracy” (http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Socjologia_Grup_Dyspozycyjnych.pdf). Podobnie jak ma to miejsce w przypadku socjologii oraz pracy socjalnej w trakcie studiów osoba zainteresowana nabywa wiedzę o charakterze interdyscyplinarnym oraz tę związaną bezpośrednio z wybranym kierunkiem studiów. Przyszły socjolog grup dyspozycyjnych „dysponuje w pełni usystematyzowaną wiedzą z zakresu socjologii, bezpieczeństwa i jego społecznych podstaw, instytucji bezpieczeństwa oraz współczesnych zagrożeń” (http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Socjologia_Grup_Dyspozycyjnych.pdf). Jeśli chodzi o umiejętności osób, które profilowo będą realizować się zawodowo w instytucjach publicznych, w poszczególnych instytucjach bezpieczeństwa (Wojsko Polskie, Policja, Służba Więzienna, Straż Graniczna itp.) czy też w sferze wolnorynkowej, są to m.in.: umiejętność implementacji wiedzy socjologicznej do dekodowania zagrożeń i kryzysów (ich opisu, analizy, badania, a także niwelowania), stosowania kanonów prawnych i proceduralnych dla zapewnienia bezpieczeństwa oraz zarządzania kryzysowego, wreszcie: „Rozpoznawania, diagnozowania, definiowania, a także realnego rozwiązywania problemów związanych z szeroko dekodowanym bezpieczeństwem [...]” (http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Socjologia_Grup_Dyspozycyjnych.pdf). Podobnie jak w przypadku studentów socjologii, tak i tu mamy do czynienia z wybieraniem przez studentów przedmiotów fakultatywnych, obecny jest też podział na specjalności. Są to: bezpieczeństwo w dyspozycyjnych systemach cywilnych, bezpieczeństwo w dyspozycyjnych systemach paramilitarnych oraz bezpieczeństwo w cywilnych systemach paramilitarnych.

Motywy podjęcia studiów na Wydziale Nauk Społecznych

W badaniu w roku 2015 udział wzięło łącznie 199 osób: 78 studentów kierunku praca socjalna (39,2% ogółu populacji badanej), 68 studentów kierunku socjologia (34,2%) oraz 53 studentów kierunku socjologia grup dyspozycyjnych (26,6%). Wśród wszystkich badanych dominowały kobiety, stanowiące 8 na 10 badanych osób (82,4%). Najsilniej sfeminizowanym kierunkiem była praca socjalna (85,9% studentek), a także socjologia grup dyspozycyjnych (84,9%); najniższy odsetek studentek był na kierunku socjologia (76,5%). Biorąc pod uwagę wiek, dominowały osoby, które urodziły się w roku 1996 i w dniu badania miały 19 lat (64,3%). Jedną piątą (21,7%) stanowiły osoby, które urodziły się w roku 1995, co ósma osoba (12%) urodziła się wcześniej (por. Dolińska, Dojwa-Turczyńska, 2016).

Pierwsze w ankiecie było pytanie otwarte, brzmiące: „Dlaczego zdecydował(a) się Pan/Pani na studia na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego?”.

Odpowiedzi udzieliło 196 osób, co oznacza, że 3 osoby nie wpisały odpowiedzi³. Padło łącznie 261 odpowiedzi, które poddano kategoryzacji, co zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1

Motywy podjęcia studiów na WNS przez studentów Instytutu Socjologii, N = 199

Dlaczego zdecydował(a) się Pan/Pani na studia na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego? Proszę wpisać:	Praca socjalna		Socjologia		Socjologia grup dyspozycyjnych		Suma wskazań	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Ten konkretny kierunek	40	51,9	16	24,2	28	52,8	84	42,8
Zainteresowania	10	12,9	23	34,8	9	16,9	42	21,4
Brak miejsc na innym kierunku studiów	10	12,9	15	22,7	4	7,5	29	14,7
Wybór jednego z atrakcyjnych kierunków na WNS	12	15,5	8	12,1	9	16,9	29	14,7
Praca zawodowa w przyszłości	11	14,2	5	7,5	6	11,3	22	11,2
Wrocław jako miejsce studiów	7	9,0	10	15,1	0	0,0	17	8,6
Renoma i wizerunek WNS i UW.	3	3,8	2	3,0	5	9,4	10	5,1
Opinie innych	4	5,1	3	4,5	0	0,0	7	3,5
Cechy indywidualne studenta	1	1,2	3	4,5	3	5,6	7	3,5
Względy logistyczne	2	2,5	3	4,5	1	1,8	6	3,0
Przypadek	1	1,2	2	3,0	1	1,8	4	2,0
Inne odpowiedzi	2	2,5	1	1,5	1	1,8	4	2,0

Źródło: badania własne, Wrocław 2015.

³ Była to jedna osoba studiująca na kierunku praca socjalna oraz dwie osoby z socjologii.

Dlaczego studenci zdecydowali się na studiowanie na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego? Determinantami były dla nich przede wszystkim konkretny kierunek studiów oferowany na Wydziale, w dalszej kolejności ich zainteresowania, brak miejsc na kierunku, który pierwotnie wybrali, oraz atrakcyjna oferta edukacyjna Wydziału, gdzie z wielu dostępnych kierunków wybrali jeden — dla nich najciekawszy. Rzadziej była to perspektywa pracy zawodowej w przyszłości, a także różnie rozumiana atrakcyjność Wrocławia, stolicy Dolnego Śląska.

Wybierają ten konkretny kierunek

Najwyższy odsetek stanowili badani wskazujący, że podjęcie studiów na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego było dla nich pochodną faktu, że prowadzony był konkretny kierunek studiów. Wśród biorących udział w badaniu studentów I roku studiów licencjackich taką odpowiedź wskazały 4 osoby na 10 (42,8%). Widoczne były jednak wyraźne różnice częstotliwości wskazań studentów socjologii, pracy socjalnej oraz socjologii grup dyspozycyjnych. Przyszli socjologowie stosunkowo najrzadziej wskazywali na ten aspekt (24,2% wskazań), dla zdobywających wykształcenie przyszłych pracowników socjalnych oraz socjologów grup dyspozycyjnych ten aspekt był zdecydowanie istotniejszy (odpowiednio: 51,9 oraz 52,8%). Przytoczmy zatem wybrane wypowiedzi studentów socjologii:

Na tym Wydziale można studiować na kierunku socjologia, spotkało się to z moim zainteresowaniem.

Wybrałam ten Wydział automatycznie, jak wybierałam kierunek socjologia.

Podobała mi się perspektywa bycia socjologiem, stąd WNS.

Kierunek, na który zdecydowałam się pójść, był tylko na UW.

Przyszli socjologowie podkreślali, że interesowały ich studia socjologiczne, stąd też wybór konkretnego wydziału, czy nawet — idąc dalej — Uniwersytetu Wrocławskiego. W przypadku studentów pracy socjalnej odpowiedzi były bardzo podobne: Instytut Socjologii, będący składową Wydziału Nauk Społecznych, zaproponował im określony kierunek, który stał się podstawą aplikacji. Nieco inaczej było jednak w przypadku studentów kierunku socjologia grup dyspozycyjnych — oprócz wcześniej wskazanych odpowiedzi pojawia się tu jeszcze wyjątkowość, unikalność kierunku. Na marginesie rozważań warto dodać, że wśród studentów różnych kierunków byli tacy, którzy odpowiadali, że wybrane przez nich kierunki nie były prowadzone przez inne uczelnie oraz wydziały w okolicy, wobec czego zdecydowali, aby rozpocząć studia właśnie na tej uczelni. O ile jednak w przypad-

ku socjologii grup dyspozycyjnych możemy mówić właśnie o owej innowacyjności i unikalności, o tyle w przypadku socjologii i pracy socjalnej decydowały jednak raczej czynniki *quasi*-terytorialne.

Zainteresowania: chęć ich kontynuacji, rozwijania i pogłębiania

Z wypowiedzi wolnych wynika, że 1/5 (21,4%) studentów wybrała studia na Wydziale, gdyż chciała kontynuować swoje dotychczasowe zainteresowania. Oczywiście chodziło tu o sytuację, w której te zainteresowania będą rozwijane, pogłębiane czy kontynuowane w obrębie konkretnego kierunku, niemniej to one wysuwały się na plan pierwszy. O ile wybór konkretnego kierunku był artykułowany przez przyszłych socjologów najrzadziej, o tyle w przypadku zainteresowań jako determinanty podjęcia studiów było inaczej. Ten czynnik wskazało 34,8% studentów socjologii, o połowę mniej studentów socjologii grup dyspozycyjnych (16,9%), jeszcze niższy odsetek (12,9%) studentów pracy socjalnej. Wypowiedzi socjologów zawierały niekiedy skrótowe definicje obszarów zainteresowań socjologii:

Ponieważ interesują mnie zjawiska zachodzące w społeczeństwie.

Zdecydowałam się, ponieważ interesuję się relacjami w społeczeństwie.

Z zainteresowania człowiekiem i tym, co się z nim wiąże.

Ponieważ interesuję się zachowaniami ludzkimi, ich umysłem i postępowaniem.

Pewne wypowiedzi odnosiły się do programu studiów:

Interesują mnie przedmioty, które są tutaj prowadzone.

Marginalnie zdarzały się także odpowiedzi, które prowadzą do pewnego zastanowienia nad faktycznymi zainteresowaniami osoby rozpoczynającej studia:

Interesuje mnie psychologia, a socjologia jest powiązana z psychologią.

Przyszli socjologowie grup dyspozycyjnych odnosili się ogólnie do swoich zainteresowań społeczeństwem, brak tu było wskazań szczegółowych, *quasi*-definitywnych, jak w przypadku studentów socjologii. Biorąc pod uwagę liczbę wpisów, będącą pochodną mniejszego znaczenia zainteresowań dla wyboru kierunku studiów, praktyczny brak różnicowań odpowiedzi w tym obszarze nie dziwi.

O ile dla studentów socjologii grup dyspozycyjnych realizacja własnych zainteresowań wiązała się głównie z tym, że interesują się oni społeczeństwem i po tym

kierunku studiów będą o owym społeczeństwie wiedzieć więcej, o tyle w przypadku studentów pracy socjalnej moglibyśmy wskazać zarówno na powtarzające się, enigmatyczne i niedookreślone „zainteresowania”, jak i na zainteresowania konkretne, wiodące do pomagania innym ludziom:

Bo lubię pomagać ludziom.

Chciałabym pomagać ludziom.

Ponieważ bardzo chcę pomagać innym ludziom, którzy potrzebują pomocy.

Brak miejsc na innym kierunku studiów vs. ten konkretny kierunek

Dla 1/7 uczestników badania (14,7%) czynnikiem powodującym, że kontynuowali oni naukę na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego, było zarówno to, że nie dostali się na inny kierunek studiów, jak i to, że wybrali jeden z licznych kierunków oferowanych przez instytuty i katedry Wydziału.

Brak miejsc na preferowanym kierunku studiów był najczęściej artykułowany przez studentów socjologii (22,7%), rzadziej przez studentów pracy socjalnej (12,9%) oraz socjologii grup dyspozycyjnych (7,5%). Liczba łącznych wskazań jest stosunkowo niska, niemniej pozwala wyodrębnić pewne typy wypowiedzi. Są wśród nich takie, które odnoszą się do sytuacji złożenia dokumentów na inny kierunek studiów i obecnego kierunku studiów jako alternatywy. Najczęściej studenci wskazywali, że ich wyborem początkowym była psychologia bądź kierunki związane z dziennikarstwem i komunikacją. Niekiedy studenci rozpoczynali aplikacje od innej uczelni (politechniki), niemniej wyniki rekrutacji zmuszały ich do weryfikowania planów. Sięgnijmy po odpowiedzi egzemplifikujące tę drugą sytuację:

Pierwsze podejście pod Politechnikę Wrocławską okazało się fiaskiem, więc trzeba było zmienić kierunek na bardziej humanistyczny, a UWr. jako jeden z kierunków oferował właśnie socjologię.

Student socjologii

Nie dostałam się na inną uczelnię. Szukając alternatywy znalazłam ofertę WNS, która przypadła mi do gustu.

Studentka pracy socjalnej

Wśród odpowiedzi wskazujących na brak miejsc na innym kierunku studiów znalazły się także te, które pokazywały bezalternatywność realizacji planów edukacyjnych przyszłych studentów Instytutu Socjologii:

[...] ponieważ nie miałam możliwości dostać się na inną uczelnię.

Studentka socjologii

Była to jedyna interesująca możliwość.

Student socjologii

Bo tylko tu mnie przyjęli.

Student socjologii grup dyspozycyjnych

[...] ponieważ nie zostałam przyjęta na inne studia.

Studentka socjologii grup dyspozycyjnych

W niniejszym artykule omówione zostały jedynie wyniki badań ankietowych, które zrealizowano z udziałem studentów I roku studiów licencjackich. Niemniej na marginesie rozważań warto wskazać, że jest specyficzna baza danych, która z punktu widzenia problematyki poruszanej w tym miejscu zawiera wiele istotnych informacji. System Internetowej Rejestracji Kandydatów (IRKA) zawiera informacje o poszczególnych kandydatach na studia: wiek, miejsce zamieszkania, oceny maturalne, ale także — liczbę aplikacji na kierunki studiów w obrębie Uniwersytetu Wrocławskiego oraz preferencje co do wyboru właściwego kierunku w przypadku aplikowania na więcej niż jeden kierunek. Lektura zgłoszeń kandydatów, zarówno w roku akademickim 2014/2015, jak i w roku 2015/2016, pokazywała stosunkowo częste sięganie przez kandydatów po strategię maksymalizacji szans na pozytywne zakończenie rekrutacji. Dlatego też odnotowane są osoby ubiegające się o przyjęcie na studia nie na jeden czy nawet dwa, ale niekiedy na kilka kierunków. W tym kontekście warto zatem przytoczyć jeszcze jedną wypowiedź:

Praca socjalna była najciekawszym kierunkiem, na jaki się dostałam.

Studentka pracy socjalnej

Również 1/7 badanych wskazała, że wybierając kierunek studiów sugerowała się stosunkowo atrakcyjną ofertą edukacyjną Wydziału. Ten drugi czynnik determinujący kontynuację nauki w tym konkretnym miejscu może budzić wątpliwości — wszak możliwe byłoby przyporządkowanie wskazań badanych do odpowiedzi mówiących o wyborze kierunku studiów. Niemniej w przypadku wyboru kierunku studiów studenci wskazywali, że intencjonalnie wybierali socjologię, socjologię grup dyspozycyjnych czy pracę socjalną. Te kierunki narzucały zainteresowanie ofertą Wydziału, były pierwotne w stosunku do wyboru przyszłych studentów. Natomiast w tym przypadku chodzi raczej o zainteresowanie bogatą ofertą edukacyjną Wydziału — różnymi kierunkami, wśród których są i filozofia, i politologia, i europeistyka, ale także stosunki międzynarodowe czy kierunki związane z bezpieczeństwem. I właśnie wśród wypowiedzi wolnych dominują te, które wskazują w sposób ogólny na atrakcyjną ofertę WNS:

Zainteresowanie kierunkiem oferowanym przez WNS.

Student socjologii

[...] ponieważ są tu najciekawsze kierunki studiów.

Student pracy socjalnej

Zaciekawiły mnie dostępne kierunki na tym wydziale.

Student socjologii grup dyspozycyjnych

Praca zawodowa w przyszłości

W dyskursie medialnym bardzo często spotykamy się z określeniem studiów przez pryzmat przyszłej kariery zawodowej. Studia mają dać instrumentarium do przyszłej pracy — przygotować młodego człowieka do zajmowania konkretnego miejsca pracy czy stanowiska. Nawet odnoszenie się do konstruktów społeczeństwa wiedzy nakłada na jednostki imperatywy aktualizacji wykształcenia, mobilności, permanentnego rozwoju determinowanego raczej egzogenicznie. Dawna funkcja związana z rozszerzeniem horyzontów jednostki i jej samorealizacją, nauką krytycznego myślenia czy stawiania pytań i poszukiwania odpowiedzi zdaje się mieć w wolnorynkowym społeczeństwie charakter archaiczny.

W wypowiedziach wolnych studia jako nie gwarancję, ale raczej możliwość wykonywania określonej pracy zawodowej wskazało 11,2% badanych. Ten czynnik był najrzadziej wskazywany przez studentów socjologii (7,5%), częściej artykułowali go studenci pracy socjalnej (14,2%) oraz socjologii grup dyspozycyjnych (11,3%).

Odpowiedzi studentów mają charakter zarówno ogólny, jak i szczegółowy. Ukończenie konkretnego kierunku zatem:

[...] pomoże mi uzyskać w przyszłości pracę, którą chciałabym podjąć.

Student socjologii grup dyspozycyjnych

[kierunek] [...] wydaje się atrakcyjny na rynku pracy, z którym wiąże swoją przyszłość i szanse znalezienia pracy.

Student pracy socjalnej

W tym drugim znaczeniu konkretne studia przygotowują do konkretnej pracy zawodowej. Niekiedy jest ona określana ogólnie jako „praca z ludźmi”, częściej jednak odnosi się do konkretnych instytucji czy też pracy z określonymi kategoriami społecznymi:

Pozwoli mi to lepiej przygotować się do pracy w wojsku.

Student socjologii grup dyspozycyjnych

To studia, które przygotowują mnie do pracy w domach dziecka.

Student pracy socjalnej

Wrocław jako miejsce studiów

Co jedenasty badany (8,6%) podkreślał, że istotne było studiowanie we Wrocławiu jako w konkretnym miejscu. Ten czynnik nie został wskazany przez żadnego studenta kierunku socjologia grup dyspozycyjnych, atrybut za istotny uznali jedynie studenci socjologii (15,1%) i pracy socjalnej (9,0%). Wrocław jako miejsce studiów był waloryzowany pozytywnie na dwa sposoby. W pierwszym znaczeniu było to miasto zamieszkania studenta, względnie miasto w pobliżu miejsca zamieszkania:

Wrocław był najlepszą opcją z uwagi na bliskość miejsca zamieszkania.
Student socjologii

Zdecydowałam się na studia na Uniwersytecie, ponieważ uczelnia znajduje się we Wrocławiu — szybki dojazd.
Studentka socjologii

Mieszkam we Wrocławiu, więc UW. był naturalnym wyborem.
Student pracy socjalnej

W drugim znaczeniu działał czynnik przeciwny — nie bliskość miejsca zamieszkania, nie łatwość dojazdu, ale studiowanie w mieście, które jest atrakcyjne:

Pozytywne nastawienie do miasta.
Student socjologii

Głównie ze względu na sympatię do miasta, jakim jest Wrocław.
Student pracy socjalnej

Ponieważ chciałam się przeprowadzić do Wrocławia.
Studentka pracy socjalnej

Renoma, wpływ innych, cechy indywidualne studentów...

Zasygnalizowane w podtytule, ale także uwzględnione w tabeli 1 kategorie odpowiedzi udzielonych przez studentów były stosunkowo rzadkie, niemniej wyodrębniono je ze względu na ich wagę poznawczą. Renoma czy — używając określenia samych studentów — wizerunek determinujący podjęcie studiów na konkretnym kierunku odnosiły się zarówno do Uniwersytetu Wrocławskiego, jak i do samego Wydziału Nauk Społecznych. Pojawiające się w wypowiedziach inne osoby wywierające wpływ na decyzje o wyborze ścieżki edukacyjnej to głównie starsi koledzy i koleżanki, którzy studiują lub studiowali na Wydziale, rzadziej — rodzice lub krewni. Właściwości indywidualne studentów, które mogą być umownie określone jako cechy osobowościowe, były rozumiane przez pryzmat

posiadania pewnego atrybutu (bycia humanistą), ale także z optyki ich deficytu (braku zdolności matematycznych).

Chcąc zachować zasadniczą dla socjologii jakościowej unikalność zebranego materiału, musimy także przytoczyć przyczyny wskazywane rzadko, acz wiele mówiące o motywach podjęcia kształcenia na konkretnym kierunku. Są wśród nich względy logistyczne (wynajmowanie mieszkania w dzielnicy, w której zlokalizowany jest WNS, łatwy dojazd do siedziby tego Wydziału) czy wręcz — przypadek.

Motywy wyboru kierunku studiów

Omawiane wypowiedzi wolne studentów odnosiły się do podjęcia studiów na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Przypomnijmy, że były to odpowiedzi na pytanie otwarte. W kolejnym pytaniu istotne było, dlaczego studenci wybrali konkretny kierunek studiów. W tym przypadku zastosowano formę zamkniętą: studenci mogli wybrać dowolną liczbę z 13 atrybutów wymienionych w kafeterii, ewentualnie wpisać własną odpowiedź. Wskazania respondentów przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2

Motywy wyboru kierunku studentów Instytutu Socjologii UW, N = 199

Co zdecydowało o wyborze kierunku, którego Pani/Pan jest studentem? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe wg Pani/Pana odpowiedzi</i>	Wskazania*	
	liczba	%
Moje zainteresowania	133	66,8
Szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy	68	34,1
Opinia rodziny	24	12,0
Przypadek	49	24,6
Atrakcyjność kierunku	66	33,1
Pozytywne opinie znajomych studiujących ten kierunek	22	11,0
Wykonywanie pracy związanej z kierunkiem	74	37,1
Brak miejsc na kierunku, który wybrała(e)m jako pierwszy	72	36,1
Szanse na ciekawą karierę zawodową	62	31,1
Przedmioty zdawane na maturze, które przekładają się na liczbę punktów ważną dla poszczególnych kierunków	53	26,6
Możliwość uzyskania nowych umiejętności	80	40,2
Tylko na ten kierunek się dostałam(em)	26	13,0
Trudno powiedzieć	11	5,5
Inne	13	6,5

* Odsetek wskazań badanych nie sumuje się do 100, ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: badania własne, Wrocław 2015.

Realizacja własnych zainteresowań (66,8%), które zostaną rozwinięte w trakcie studiów i pozwolą studentowi nabyć nowe umiejętności (40,2%) po to, aby móc wykonywać pracę zawodową związaną z ukończonym kierunkiem studiów (37,1%) — tak w dużym skrócie moglibyśmy scharakteryzować triadę najistotniejszych cech, które sprawiły, że studenci wybrali taki, a nie inny, kierunek studiów. W dalszej kolejności badani wskazywali, że ich decyzja była pochodną nieudanej rekrutacji na inny kierunek studiów, w której wcześniej brali udział (36,1%).

Jedna trzecia badanych podkreślała aspekt, który pojawił się już wcześniej — pracę zawodową. W tym miejscu chodziło jednak o uzyskanie szans na znalezienie pracy atrakcyjnej dla studenta (34,1%). Również dla 1/3 badanych ważna była atrakcyjność określonego kierunku studiów (33,1%), porównywalna liczba wskazań odnosiła się do szans na ciekawą karierę zawodową (31,1%). Co czwarty badany wskazywał, że zainteresowanie kierunkiem studiów określiły realnie wyniki egzaminu maturalnego (26,6%). Podobny był odsetek respondentów, którzy swoją decyzję podjęli na zasadzie przypadku (24,6%).

W związku z tym, że główną zmienną niezależną był kierunek studiów, w tym miejscu wyniki badania zostaną omówione w kontekście studentów socjologii, pracy socjalnej i socjologii grup dyspozycyjnych.

Socjologia

Najpopularniejszym wskazaniem dokonywanym przez przyszłych socjologów w pytaniu o determinanty wyboru kierunku były zainteresowania (61,2%). Blisko połowa badanych (47,1%) wskazywała, że zaważył fakt nieotrzymania upragnionego indeksu na innym kierunku. Jedna trzecia (35,3%) badanych kierowała się możliwością uzyskania nowych umiejętności, porównywalny był odsetek (33,8%) respondentów deklarujących, że o wyborze zdecydował przypadek. Niespełna 1/3 studentów (29,4%) podkreślała, że na ich wybór wpłynęła liczba punktów uzyskanych na egzaminie maturalnym z poszczególnych przedmiotów. Co szósta osoba (po 17,6%) wskazywała na czynniki związane ze znalezieniem interesującej pracy w przyszłości oraz na szanse na ciekawą karierę zawodową.

Najrzadziej wskazywano na opinię rodziny (5,9%), możliwość wykonywania pracy zgodnej z zawodem wyuczonym w trakcie studiów (10,3%). Niski wpływ na decyzje studentów wywarły pozytywne opinie osób, które studiowały ten kierunek (11,8%) czy też imperatyw podjęcia studiów właśnie tu — gdyż tylko na ten kierunek młodzi ludzie zostali przyjęci (również 11,8%).

Motywy wyboru kierunku socjologia, N = 68

Co zdecydowało o wyborze kierunku, którego Pani/Pan jest studentem? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe wg Pani/Pana odpowiedzi</i>	Odsetek wskazań*
Moje zainteresowania	61,2
Szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy	17,6
Opinia rodziny	5,9
Przypadek	33,8
Atrakcyjność kierunku	22,1
Pozytywne opinie znajomych studiujących ten kierunek	11,8
Wykonywanie pracy związanej z kierunkiem	10,3
Brak miejsc na kierunku, który wybrała(e)m jako pierwszy	47,1
Szanse na ciekawą karierę zawodową	17,6
Przedmioty zdawane na maturze, które przekładają się na liczbę punktów ważną dla poszczególnych kierunków	29,4
Możliwość uzyskania nowych umiejętności	35,3
Tylko na ten kierunek się dostałam(em)	11,8
Trudno powiedzieć	7,4
Inne	8,8

* Odsetek wskazań badanych nie sumuje się do 100, ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: badania własne, Wrocław 2015.

Praca socjalna

Podobnie jak w przypadku studentów socjologii, tak i w przypadku osób, które wybrały kierunek praca socjalna, najistotniejszą determinantą podjęcia studiów były zainteresowania (73,1%). Drugim istotnym czynnikiem było wykonywanie pracy zgodnej z zawodem (56,4%). Na trzeciej pozycji ułożyła się możliwość uzyskania nowych umiejętności (48,7%). W dalszej kolejności badani wskazywali szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy (37,2%) oraz atrakcyjność samego kierunku (30,8%). Jedna czwarta podkreślała szanse na interesującą karierę zawodową (25,6%) oraz brak miejsc na kierunku, który pierwotnie wybrali (24,4%).

Stosunkowo mało istotne były opinie osób już studiujących pracę socjalną (tab. 4) na Uniwersytecie Wrocławskim (11,5%) i opinie rodziny badanych (15,4%), a także to, że respondenci dostali się tylko na ten kierunek (14,1%).

Motywy wyboru kierunku praca socjalna, N = 78

Co zdecydowało o wyborze kierunku, którego Pani/Pan jest studentem? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe wg Pani/Pana odpowiedzi</i>	Odsetek wskazań*
Moje zainteresowania	73,1
Szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy	37,2
Opinia rodziny	15,4
Przypadek	20,5
Atrakcyjność kierunku	30,8
Pozytywne opinie znajomych studiujących ten kierunek	11,5
Wykonywanie pracy związanej z kierunkiem	56,4
Brak miejsc na kierunku, który wybrała(e)m jako pierwszy	24,4
Szanse na ciekawą karierę zawodową	25,6
Przedmioty zdawane na maturze, które przekładają się na liczbę punktów ważną dla poszczególnych kierunków	20,5
Możliwość uzyskania nowych umiejętności	48,7
Tylko na ten kierunek się dostałam(em)	14,1
Trudno powiedzieć	2,1
Inne	5,2

* Odsetek wskazań badanych nie sumuje się do 100, ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: badania własne, Wrocław 2015.

Socjologia grup dyspozycyjnych

Podobnie jak studenci socjologii i pracy socjalnej, tak i studenci socjologii grup dyspozycyjnych najczęściej wskazywali zainteresowania (66,0%) jako podstawę wyboru kierunku studiów. W ich przypadku drugą pozycję uzyskuje szansa na atrakcyjną karierę zawodową (52,8%). Połowa badanych wskazuje na to, że ten kierunek jest dla nich atrakcyjny oraz że daje szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy (po 50,9% wskazań). Czterech na dziesięciu (39,6%) twierdzi natomiast, że chce w przyszłości wykonywać pracę zgodną z ukończonym kierunkiem studiów. W przypadku przyszłych socjologów grup dyspozycyjnych zwraca uwagę przywiązywanie dość dużego znaczenia do rozmaicie rozumianych kwestii zawodu i pracy. Pozostałe czynniki uzyskują już mniej wskazań. Blisko co trzeci respondent (30,2%) twierdzi, że czynnikiem motywacyjnym był brak miejsc na kierunku, który wybrał pierwotnie, o planach edukacyjnych blisko jednej czwartej (22,6%) decydowały wyniki egzaminu maturalnego. Rzadko wskazywano na fakt niedostania się na inne kierunki studiów (7,5%) czy też na pozytywne opinie osób już studiujących (9,6%), co akurat można tłumaczyć stosunkową nowością kierunku. Podobnie było także w przypadku opinii rodziny (15,1%).

Motywy wyboru kierunku socjologia grup dyspozycyjnych, N = 53

Co zdecydowało o wyborze kierunku, którego Pani/Pan jest studentem? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe wg Pani/Pana odpowiedzi</i>	Odsetek wskazań*
Moje zainteresowania	66,0
Szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy	50,9
Opinia rodziny	15,1
Przypadek	18,9
Atrakcyjność kierunku	50,9
Pozytywne opinie znajomych studiujących ten kierunek	9,6
Wykonywanie pracy związanej z kierunkiem	39,6
Brak miejsc na kierunku, który wybrała(e)m jako pierwszy	30,2
Szanse na ciekawą karierę zawodową	52,8
Przedmioty zdawane na maturze, które przekładają się na liczbę punktów ważną dla poszczególnych kierunków	22,6
Możliwość uzyskania nowych umiejętności	30,2
Tylko na ten kierunek się dostałam(em)	7,5
Trudno powiedzieć	3,8
Inne	1,9

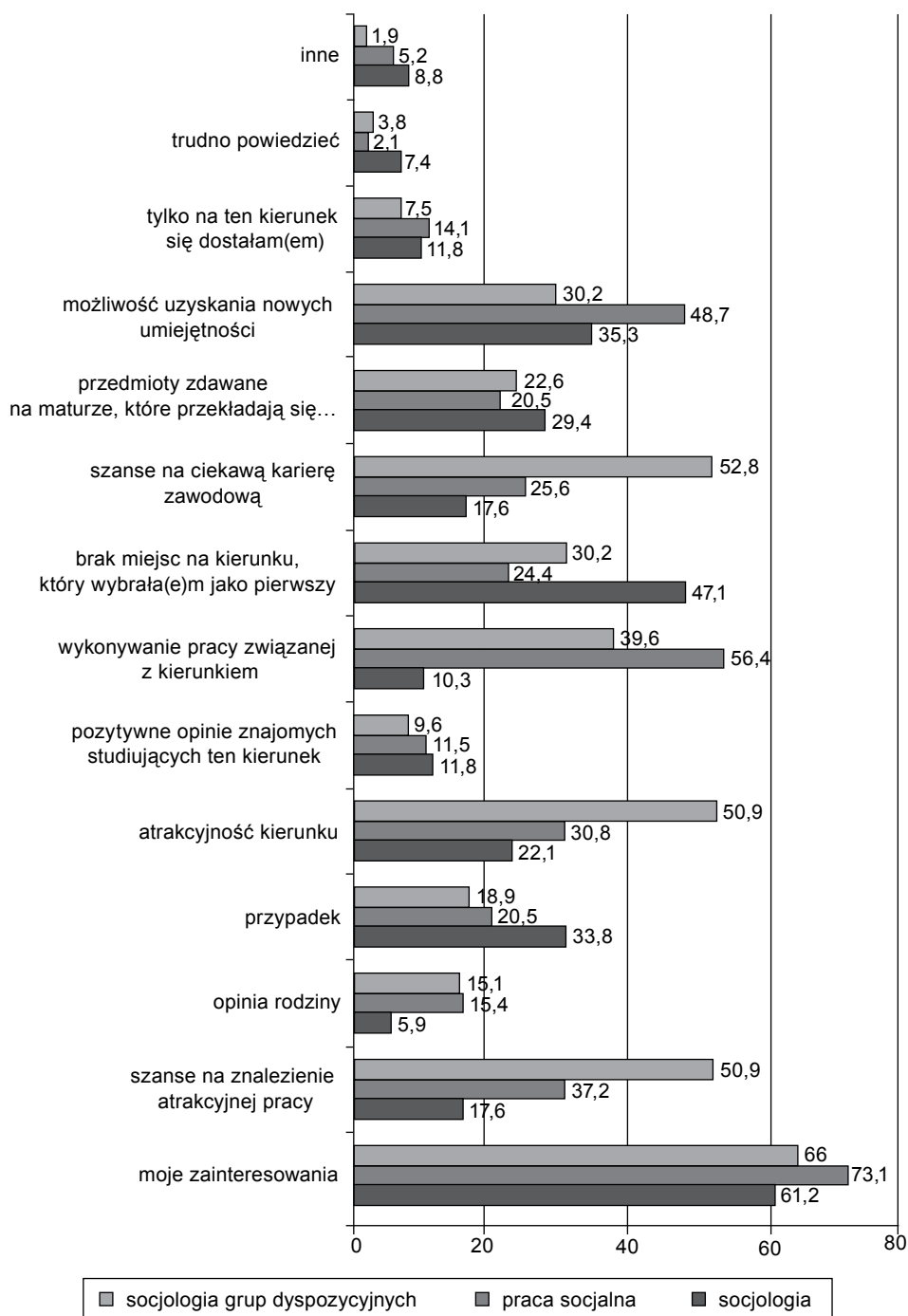
* Odsetek wskazań badanych nie sumuje się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło: badania własne, Wrocław 2015.

Jeśli porównamy wskazania studentów trzech kierunków studiów, zauważymy pewne podobieństwa oraz różnice. Zainteresowania były głównym powodem podjęcia nauki studentów wszystkich trzech kierunków — na ten aspekt wskazywało 73,1% studentów pracy socjalnej, 66,0% studentów socjologii grup dyspozycyjnych oraz 61,2% przyszłych socjologów. Częstotliwość wskazywania pozostałych determinant była już zróżnicowana. Natomiast wśród wszystkich studentów niewiele wskazań uzyskały opinia rodziny oraz pozytywne recenzje osób właściwy kierunek już studiujących (zob. wykres 1).

Przyszli pracownicy socjalni poza tym, że w trakcie studiów zrealizują swoje zainteresowania (73,1%), oczekiwali, że w przyszłości będą wykonywać zawód związany w ukończonych studiach (56,4%), nabędą też nowe umiejętności (48,7%), a następnie znajdą atrakcyjne zatrudnienie (37,2%).

Potencjalni socjologowie wskazywali możliwości realizacji zainteresowań, które okazały się u nich bezkonkurencyjne. Co jednak istotne — ten element był przez nich wskazywany relatywnie rzadziej (61,2%) niż przez studentów pracy socjalnej (73,1%) oraz socjologii grup dyspozycyjnych (66,0%). Inne wartości u przyszłych socjologów uzyskiwały zdecydowanie niższy odsetek wskazań. Były to zatem: brak miejsc na określonym kierunku studiów (47,1%), przypadek (33,8%) i dopiero dalej możliwość uzyskania nowych umiejętności (35,4%). Najrzadziej w porównaniu z innymi studentami przyszli socjologowie wskazywali na: szanse



Wykres 1. Deklarowane motywy wyboru kierunku studiów: socjologia, praca socjalna i socjologia grup dyspozycyjnych, N = 199

Źródło: badania własne, Wrocław 2015.

na znalezienie atrakcyjnej pracy (zaledwie 17,6% wskazań, gdy w przypadku pracy socjalnej było to aż 50,9%), atrakcyjność kierunku (22,1%, ponownie w grupie studentów pracy socjalnej było to 50,9%), wykonywanie pracy związanej z kierunkiem studiów (10,3% wskazań, w przypadku socjologii grup dyspozycyjnych było to już 56,4%) oraz szans na ciekawą karierę zawodową (17,6%, w przypadku socjologii grup dyspozycyjnych było to 52,8%). Wybory studentów socjologii grup dyspozycyjnych poza zainteresowaniami (66,0%) determinowane były również szansami na interesującą karierę zawodową (52,8% wskazań), atrakcyjnością kierunku oraz szansami na znalezienie atrakcyjnej pracy (po 50,9%). Nieco rzadziej niż inni podkreślali oni wagę dostania się tylko na ten kierunek (7,5% wskazań, gdy wśród przyszłych pracowników socjalnych było to 14,1%) czy też możliwość nabycia nowych umiejętności (30,2%, wśród studentów pracy socjalnej 48,7%), ewentualnie przypadku (18,9%, wśród przyszłych socjologów 33,8%).

Zakończenie

Blisko wiek temu Thorstein Veblen wskazywał, że o ile wcześniej ceniono wiedzę służącą celom praktycznym, o tyle w czasach mu współczesnych nauczanie stało się celem samym w sobie, cechą ówczesnego społeczeństwa Zachodu. Nauczanie zaczęło ulegać metamorfozie — liczba studentów kształcenia „przeddyplomowego” wzrosła, kształcenie stało się zracjonalizowane, podlegające kwantyfikacji, uległo standaryzacji, liczyć zaczęła się w nim wydajność, wobec czego trudno mówić o relacji mistrz—uczeń. Veblen postulował oddzielenie uniwersytetów od uczelni technicznych i zawodowych, negował otwarcie uniwersytetu na „studentką masę”, która jest w nikłym stopniu zainteresowana nauką, krytykował orientację uczelni na biznes i sponsorów (Veblen, 1918, za: Ritzer, 2004, s. 236—238). Z jednej strony słowa Veblena z perspektywy minionego wieku zaskakują przenikliwością, z drugiej jednak brzmią archaicznie. Relacja mistrz—uczeń w przypadku umasowionych studiów stała się niemal niemożliwa. Kierowanie propozycji studiów tylko do najlepszych maturzystów i osób wybitnych z punktu widzenia zasobów kadrowych, rozwoju, ale także istnienia danego instytutu lub katedry stało się nieosiągalne. Nasuwają się zatem pytania o to, dlaczego studenci podejmują studia na określonych kierunkach i czym kierują się wybierając ową „ofertę edukacyjną”. Poza enigmatycznymi znaczeniowo „zainteresowaniami” studenci wybierając kierunek studiów oczekują studiów praktycznych, utylitarnych, mniej lub więcej „zawodowych” i praktycznych. W zaprezentowanych badaniach było to szczególnie widoczne w przypadku kierunków stosunkowo nowych w Instytucie Socjologii: pracy socjalnej oraz socjologii grup dyspozycyjnych. Zainteresowania studentów pierwszego kierunku można łączyć z funkcjami społecznymi absolwentów nauk społecznych, zorientowanych na ogólnie rozumianą pomocniczość. Nie bez znaczenia jednak wydaje się to, że w aparacie publicznym państwa są konkretne

miejsca pracy, które pozwalają młodemu człowiekowi aspirować do wykonywania konkretnych zawodów. Kierunek socjologia grup dyspozycyjnych to faktycznie kierunek łączący wiedzę socjologiczną z wiedzą z zakresu nauk o bezpieczeństwie. Ze względu na popularność tego drugiego filaru w ostatnich latach, a także sektora bezpieczeństwa jako potencjalnie otwartego na nowe kadry i atrakcyjnego pracodawcy (Dojwa-Turczyńska, 2015, s. 297—320) nie dziwi fakt podkreślania atrybutów zawodowych jako głównych powodów wyboru studiów. Pragnienie wiedzy akademickiej, dającej samorozwój jednostki i rozszerzającej jej horyzonty poznawcze, wydaje się stosunkowo mało atrakcyjne dla studentów. Parafrazując Maxa Webera — trudno mówić o studentach określonych kierunków „z powołania”, gdy ich pokaźna część wybrała obecnie studiowany kierunek wiedzioną przypadkiem, brakiem miejsc na innym, preferowanym kierunku czy wynikami egzaminu maturalnego.

Co to oznacza z perspektywy konkretnych instytutów i katedr nauk społecznych? Z pewnością kreację nowych kierunków studiów, nadawanie im nośnych nazw, określanie ich użyteczności zawodowej i łączenie studiów z praktyką. W szerszej perspektywie — sięganie po narzędzia marketingu, większą interaktywność i dialog z uczniem, kandydatem, studentem. To także sięganie po konkretne instrumenty, jak choćby prezentowanie postaci absolwentów osiągających sukcesy zawodowe, ale też monitorowanie losów zawodowych osób, które ukończyły studia. To wreszcie modyfikowanie puli specjalizacji i zajęć fakultatywnych tak, aby były one dostosowane do zainteresowań studentów, oferowanie im w miarę możliwości zajęć, które korespondują z ich wcześniejszymi preferencjami edukacyjnymi. Wszystkie te działania — w mniejszym bądź większym stopniu — są podejmowane zarówno w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, w innych instytutach i katedrach Wydziału Nauk Społecznych tej uczelni, jak i z dużym prawdopodobieństwem — w innych tego typu jednostkach w kraju.

Literatura

- Dojwa-Turczyńska K., 2015: *Instytucje bezpieczeństwa (grupy dyspozycyjne) jako atrakcyjni pracodawcy? Wybrane aspekty teoretyczne i praktyczne*. W: B. Wiśniewska-Paź, red.: *Wyzwania rynku edukacyjnego wobec rynku pracy — wymiary lokalne, regionalne i ponadregionalne*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Dolińska K., Dojwa-Turczyńska K., 2015: *Determinanty wyboru kierunku i oczekiwania względem studiów. Raport z badań z udziałem studentów Instytutu Socjologii UW*. Wrocław, lipiec, 32 s.
- Dolińska K., Dojwa-Turczyńska K., 2016: *Determinanty wyboru kierunku i oczekiwania względem studiów. Raport z badań z udziałem studentów Instytutu Socjologii UW*. (rok akademicki 2015/2016). Wrocław 2016, 48 s.

- Ritzer G., 2004: *Klasyczna teoria socjologiczna*. Przeł. H. Jankowska. Poznań: Wydawnictwo Zys i S-ka.
- Szacki J., 1977a: *Czy kryzys socjologii?*. W: J. Szacki, red.: *Czy kryzys socjologii?*. Warszawa: Wydawnictwo Czytelnik.
- Szacki J., 1977b: *Czy kryzys socjologii?*. Warszawa: Wydawnictwo Czytelnik.
- Veblen T., 1918: *The Higher Learning in America: A Memorandum on the Conduct of Universities by Business Men*. New York: Augustus M. Kelley.

Źródła internetowe

- Tusk: *Wolałbym być wybitnym spawaczem niż wiecznie bezrobotnym politologiem*, „Gazeta Prawna.PL” 15.10.2012, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/654601,tusk-wolalbym-byc-wybitnym-spawaczem-niz-wiecznie-bezrobotnym-politologiem.html> (data dostępu: 07.07.2016).
- http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/socjologia_studia_stacjonarne_1st.pdf (data dostępu: 12.09.2016).
- http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Praca_socjalna_1st.pdf (data dostępu: 12.09.2016).
- http://www.socjologia.uni.wroc.pl/images/rekrutacja/1516/Socjologia_Grup_Dyspozycyjnych.pdf (data dostępu: 12.09.2016).



Olga Tytko

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Kierunki rozwoju zawodowego absolwentów socjologii oraz szanse socjologów na rynku pracy — studium badawcze

Abstract: The following article presents the author's own research along with other studies and analyses concerning the fates of sociology graduates and their opportunities in the labor market. It also addresses their perception in the labor market in Poland. Moreover, the author outlines model professional roles for graduates in sociology and social work.

Key words: sociology, labor market, fates of graduates, education, employment

Streszczenie: Zasadniczą część niniejszego artykułu stanowi opis badań własnych autorki, jak również innych badań i analiz, dotyczących losów oraz szans zawodowych socjologów na rynku pracy, a także tego, jak są oni postrzegani na polskim rynku pracy. W artykule znalazły się też skrócone opisy przykładowych ról zawodowych, które mogą stać się udziałem absolwentów takich kierunków, jak socjologia i praca socjalna.

Słowa kluczowe: socjologia, rynek pracy, losy absolwentów, wykształcenie, zatrudnienie

Wprowadzenie

Celem artykułu jest zaprezentowanie przykładowych dróg zawodowych, będących udziałem absolwentów studiów socjologicznych wybranych specjalności z różnych uczelni w Polsce. Dane z badań autorskich przeprowadzonych za pomocą ankiety internetowej zestawione zostały z analizami Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego. Odwołując się do opinii i losów absolwentów studiów licencjackich oraz

magisterskich, postaram się przedstawić możliwości pracy, jakie daje ukończenie studiów socjologicznych.

Tego typu analizy mogą mieć teoretyczne podstawy w różnych opracowaniach doświadczeń zawodowych studentów oraz ich potrzeb i aktywności w czasie studiów. Wymienić można przykładowo publikację *Studenci we wspólnocie akademickiej*, wydaną w 2007 roku pod redakcją Danuty Skulicz z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Brakuje w niej jednak właśnie opisu doświadczeń zawodowych studentów i ich opinii o jakości przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy, pomocnych dla abiturientów. Socjologowie akademicy publikują cenne opracowania poświęcone opisowi programów kształcenia studentów, jednak wymogi Krajowych Ram Kwalifikacji oraz procedury akredytacyjne ulegają częstym zmianom i nie są samoistnym gwarantem powiązania umiejętności absolwentów z potrzebami pracodawców. O takim stanie rzeczy przekonuje nas lektura książki z 2003 roku *Socjologia w szkołach wyższych w Polsce. Kształcenie i nauczanie socjologii w Polsce po 1989 roku* pod redakcją Krystyny Szafraniec i Włodzimierza Wesołowskiego. Prace prezentujące bogactwo programów nauczania i sposoby instytucjonalnego akredytowania kierunków i specjalności nie zapewnią studentom wiedzy o tym, jak ich kwalifikacje będą postrzegane na rynku pracy. Wiedza o treściach kształcenia może pozwolić na podejmowanie decyzji o studiach, pozwala zastanowić się, czy socjologia będzie dla nich odpowiednim wyborem — a jeśli tak, to jaką specjalność wybrać. Kandydaci na socjologów lub absolwenci wybierający kolejne specjalizacje po uzyskaniu dyplomu licencjata swoje decyzje, czy kontynuować naukę na tym samym kierunku i tej samej specjalności na studiach magisterskich, powinni opierać również na wiedzy o losach ich absolwentów. Niniejsza analiza jest adresowana właśnie do nich. Ale ta i podobne publikacje powinny też zainteresować nauczycieli, dla których może to być materiał ułatwiający doradztwo podopiecznym zainteresowanym studiami z nauk społecznych. Adresatem przedstawionych rozważań mogą być także osoby zajmujące się przygotowaniem programów dydaktycznych dla studiów socjologicznych, ponieważ pozwoli to lepiej dostosować programy do realnych potrzeb zarówno absolwentów, jak i pracodawców. Oczywiście dobrze znany jest postulat, aby ta grupa była w kontakcie z przedstawicielami rynku pracy. W ostatnim czasie mają to zapewnić m.in. powoływane przy instytutach i radach wydziałów konsultacyjne rady programowo-biznesowe z udziałem pracodawców. Jednak to analiza opinii i losów absolwentów pozwala najlepiej dostosowywać programy nauczania do realnych potrzeb studentów — stających się często pracownikami już w czasie studiów. Podobnie cenne są badania opinii pracodawców o ich doświadczeniach z socjologami pracującymi na różnych stanowiskach i w różnych formach zatrudnienia, często poza swoim kierunkowym wykształceniem.

Założenia prezentowanych badań własnych

Badania własne przeprowadzone na potrzeby niniejszej publikacji są datowane na czas luty—kwiecień 2016 roku. Zostały przeprowadzone za pomocą ankiet internetowych. Ankiety te rozpowszechniane były na prywatnych profilach autorki na takich portalach, jak Facebook, GoldenLine, LinkedIn, a także na portalach i forach internetowych o tematyce związanej z socjologią. Rozpowszechnienie ankiet za pomocą Internetu umożliwia przeprowadzenie ich na szerokiej grupie respondentów, dzięki czemu w ankiecie wzięło udział aż 329 osób. Wśród respondentów omawianych badań aż 204 osoby stanowiły kobiety. Znaczna większość, bo 74,8% (246 osób), legitymowała się tytułem magistra. Wyniki badań własnych pokazują, że dla części respondentów socjologia nie była jedynym ukończonym kierunkiem studiów. Niemal 1/3 ankietowanych (99 osób) zadeklarowała, że są absolwentami więcej niż jednego kierunku — kolejnych studiów licencjackich czy magisterskich lub innych studiów podyplomowych. Najczęściej kolejne kierunki studiów absolwentów socjologii wiążą się z dziedzinami humanistycznymi (jak psychologia). Jednak wyniki obu badań wskazują, że socjologów możemy znaleźć również wśród studentów na kierunkach kształcących w takich zawodach, jak informatyk czy architekt. Najlichnieszszą grupę wśród absolwentów stanowili ludzie młodzi — aż 266 osób z badanej grupy kończyło studia w okresie między 2007 a 2015 rokiem (Tytko, 2016).

Najczęściej wymienianymi kierunkami i specjalnościami były: socjologia ogólna, socjologia reklamy i komunikacja społeczna, praca socjalna. Dość często wybieraną specjalnością było zarządzanie zasobami ludzkimi, nazywane też socjologią zasobów ludzkich (Tytko, 2016). Jak zatem widać, osoby, które wybierały studia socjologiczne, starały się dokonywać takich wyborów, które umożliwiają zdobycie jak najbardziej konkretnego zawodu.

Osoby biorące udział w badaniu wykonywały zawody, które można przyporządkować do jednej z trzech grup: ściśle związane z ukończonymi studiami, częściowo związane z ukończonymi studiami i zupełnie niezwiązane z ukończonymi studiami. Osoby, które wedle ankiet zaliczały się do pierwszej z wymienionych kategorii, zajmowały takie stanowiska, jak koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, pracownicy socjalni, pracownicy sądów rodzinnych, kierownicy i członkowie zespołów PR, ale spora była też grupa osób, które zdecydowały się na karierę akademicką. Osoby, które zadeklarowały, że wykonywana przez nie praca jest częściowo powiązana z ukończonymi studiami, na pytanie o to, jakie zawody wykonują, odpowiadały między innymi, że są rekruterami (ogromna większość), a następnie wymieniane były takie zawody, jak dziennikarz, manager. Do ostatniej kategorii można zaliczyć osoby, które pomimo ukończonych studiów socjologicznych wykonywały takie zawody, jak informatyk czy szerzej pracownik działu IT, ale również sekretarka, księgowa, magazynier, architekt. W tym miejscu warto poczynić dwie uwagi. Po pierwsze, w przypadku doktorantów i nauczycieli akademickich (mowa tu zwłaszcza o doktorantach Uniwersytetu

Śląskiego, który nie zabrania doktorantom pracy zawodowej, oraz o nauczycielach akademickich kontraktowych) możliwe, a nawet częste jest wykonywanie innych jeszcze zawodów i omawiane badania również to wykazały. Doktoranci i nauczyciele akademicy poza tym, że pracowali na uczelniach, byli też właśnie informatykami, coachami, rekruterami. Po drugie — co oczywiste — przynajmniej część osób, które pomimo ukończonych studiów socjologicznych wykonują inne zawody (jak informatyk czy księgowy), ukończyła poza studiami socjologicznymi inne studia lub kursy, pozwalające na nabycie kompetencji, które umożliwiają wykonywanie pracy niezwiązanej z socjologią. Łącznie na wspomnianą ogólną liczbę 329 respondentów 38 osób określiło swój zawód jako nauczyciel akademicki lub doktorant, 59 ankietowanych stwierdziło, że wykonywany przez nich obecnie zawód jest ściśle związany z ukończonymi studiami socjologicznymi, aż 143 osoby stwierdziły, że ich praca jest częściowo związana z ukończonymi studiami socjologicznymi, a 60 osób nie widziało związku swojego zawodu z posiadaniem wykształceniem socjologicznym. Pewna liczba badanych okazała się osobami bezrobotnymi — dokładnie grupa 29 osób — wśród których określenie związku zawodu z wykształceniem nie było możliwe. Ciekawy może być fakt, że 197 na 329 respondentów, czyli zaledwie nieco ponad połowa, wybierając socjologię wiązała z tym kierunkiem studiów swoją przyszłość.

Wyniki badań, a także wcześniejsze publikacje przygotowane w różnych rejonach kraju wskazują, że pomimo obiegowej opinii na temat problemów absolwentów kierunków humanistycznych na rynku pracy socjologia cieszy się nadal dużym zainteresowaniem wśród kandydatów na studia.

Wyniki badań Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Pierwszy raport z przeprowadzonych przez Biuro Karier badań „Kariera absolwentów” został opracowany w roku akademickim 2007/2008. Brało w nim wówczas udział 916 osób, z czego 72,3% stanowiły kobiety, a zaledwie 27,7% mężczyźni. Respondentami były osoby, które rok wcześniej ukończyły studia. Największą grupę stanowiły osoby w wieku 25—29 lat. Badania przeprowadzane były wśród absolwentów mieszkających zarówno w Polsce (w ogromnej większości, bo aż 98%), jak i za granicą (2% respondentów). Dominującą grupę badanych pozostających w Polsce stanowili respondenci mieszkający wciąż na Śląsku (87,9%), pozostałe osoby były mieszkańcami województw małopolskiego (4,7%) i mazowieckiego (1,6%). W omawianym badaniu uczestniczyli absolwenci wszystkich wydziałów, z Wydziału Nauk Społecznych wywodziło się 20,9% ankietowanych, a 8,9% wszystkich badanych stanowili absolwenci socjologii. Wśród respondentów zajmujących stanowiska kierownicze największą grupę stanowili właśnie absolwenci Wydziału Nauk Społecznych. Jak wynika z cytowanych badań, socjologowie

najczęściej znajdowali zatrudnienie w administracji publicznej (14 z 62 osób), marketingu i sprzedaży (5 osób), bankowości i finansach (4 osoby).

W roku akademickim 2009/2010 socjologię ogólną na Uniwersytecie Śląskim ukończyły 633 osoby, co stanowiło 7,2% wszystkich absolwentów Uczelni w omawianym roku (Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, 2012). W tej edycji badań nie uwzględniono rozdzielenia płci respondentów ani informacji dotyczących ich aktualnego miejsca zamieszkania czy chociażby tego, czy przebywają w Polsce, czy w innym kraju.

Jak wynika z danych opublikowanych przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, stopień wykorzystania umiejętności i wiedzy zdobytej przez absolwentów socjologii na studiach jest zależny między innymi od tego, jaką specjalność ukończyli. Z przedstawionych danych o absolwentach socjologii ogólnej z roku poprzedzającego badanie wynika, że nikt z tych badanych nie pracował na stanowisku, które byłoby całkowicie zgodne z ukończonymi studiami. Wśród absolwentów innych socjologicznych specjalności są nieliczne osoby pracujące w zawodach zgodnych z wykształceniem zdobytym na Uczelni. W omawianych badaniach kariery zawodowej absolwentów socjologii na pytanie o zgodność pracy z kierunkiem studiów 44,5% ankietowanych udzieliło odpowiedzi, że ich praca była związana z ukończonym kierunkiem studiów; 30,2% — że ich praca jest częściowo związana z ukończonymi studiami, a 25,3% takiego związku nie widziało (Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, 2010). W grupie absolwentów pracy socjalnej 16,7% pytanym osób określiło, że ich praca jest ściśle związana z ukończonymi studiami, i dokładnie taki sam odsetek ankietowanych udzielił odpowiedzi przeciwnej. Większość respondentów (66,7%) odpowiedziała, że w swojej pracy częściowo wykorzystuje wiedzę zdobytą na studiach (Tytko, 2016).

Opinie o ofertach pracy i doświadczeniach rekrutacyjnych

Rozważając losy i szanse socjologów na rynku pracy, warto zastanowić się nad wyobrażeniami pracodawców o przydatności kwalifikacji tej grupy zawodowej. W tym celu przydatne może okazać się omówienie ogłoszeń, w których warunkiem otrzymania pracy jest dyplom ukończenia studiów socjologicznych. Na potrzeby niniejszych rozważań została przeprowadzona analiza ofert pracy, które są ogłaszane przez jedną z firm rekrutacyjnych działających w województwie śląskim. Wybór konkretnej firmy (N) był podyktowany jej dostępnością dla prowadzącej badania, jak również faktem, że jest to jedna z trzech największych agencji rekrutacyjnych w Polsce. Dokonałam analizy treści jej ogłoszeń z 200 ofert rekrutacyjnych. Dyplom ukończonych studiów socjologicznych nie był warunkiem niezbędnym na żadnym stanowisku pracy, jednak wśród zawodów dostępnych dla studentów kierunków humanistycznych i społecznych kwalifikacje socjologa obok psychologii czy

zarządzania były wymieniane jako jeden z wymogów. Wśród profesji, w których dyplom socjologa jest mile widziany, w analizowanych ogłoszeniach wymieniono następujące: konsultant do spraw rekrutacji, specjalista do spraw rekrutacji, sekretarka, konsultant i specjalista do spraw współpracy z zagranicą, *Project Manager*, konsultant do spraw kadr (czasem z odpowiednimi uzupełniającymi uprawnieniami po ukończeniu kursów czy chociażby studiów podyplomowych, np. *coach*).

Rozpatrując jednak oferty pracy dostępne w Internecie, można wysnuć wniosek, że oferty adresowane są do socjologów ze specjalnością ogólną, bardzo rzadko proponuje się zatrudnienie na stanowisku socjologa. Takie oferty przeważnie pochodzą z ośrodków naukowo-badawczych czy z niektórych instytucji państwowych albo stowarzyszeń NGO. Osoby, które ukończyły studia z różnych nauk społecznych, w zasadzie bez konieczności poszerzania swoich kwalifikacji dyplomem socjologa, mogą znaleźć zatrudnienie na wszystkich tych stanowiskach, w przypadku których istotna jest umiejętność analizowania, przetwarzania i gromadzenia danych socjologicznych.

Temat, który został również przeanalizowany w trakcie opisu treści ofert pracy, wskazuje na warunkową akceptację dyplomu z socjologii lub preferowanie zatrudnienia socjologów, przy dopuszczaniu innych akademickich kwalifikacji kandydatów. Potwierdza to wniosek, że socjologowie o ogólnym profilu wykształcenia stanowią przypadek absolwentów dość swobodnie traktowanych w publikowanych ofertach pracy. Mogą, ale nie muszą posiadać to kierunkowe wykształcenie, aby uzyskać zatrudnienie, i zwykle konkurują o miejsca pracy z absolwentami innych kierunków studiów społecznych i humanistycznych.

Jeśli chodzi o osoby, które ukończyły bardziej konkretne specjalizacje socjologiczne, na rynku pracy mogą być one postrzegane w dwojaki sposób. Z jednej strony posiadanie zarówno wiedzy wyniesionej z ogólnych przedmiotów społecznych, jak i skonkretyzowanych umiejętności może być pomocne w otrzymaniu „na starcie” ciekawszej oferty pracy.

Z drugiej strony jednak kandydatury takich osób mogą być rozpatrywane w mniejszej ilości procesów rekrutacyjnych, właśnie ze względu na konkretną specjalność, której są absolwentami. Rekruterzy bardzo często skupiają się tylko na podstawowych kompetencjach kandydatów, nie wnikając w kwestię tego, co kandydat potrafi dodatkowo poza rzeczami jasno wynikającymi z CV.

Socjologowie, nawet jeśli nie wynika to wprost z ogłoszeń, mają dużą szansę na otrzymanie pracy na stanowiskach związanych z kontaktem z klientem, z zarządzaniem zespołem, z gromadzeniem i analizą danych. Oczywiście socjologowie — co również miało odzwierciedlenie w wynikach badań własnych Autorki — są też pożądanymi pracownikami uczelni wyższych i dość często wybierają taką właśnie drogę rozwoju zawodowego (m.in. Tytko, 2016; Indeed.com, data dostępu: 30.06.2016).

Dlaczego socjologia? Przydatność kompetencji na rynku pracy

Warto w tym miejscu przybliżyć specyfikę chociaż części specjalności socjologicznych. Jak już wcześniej zaakcentowano, badania własne, będące podstawą danych w niniejszej publikacji, wykazały, że do specjalizacji najczęściej wybieranych przez przyszłych socjologów należą: organizowanie społeczności lokalnych, praca socjalna, socjologia reklamy i komunikacja społeczna, a także socjologia ogólna. Bardzo popularne są również specjalności: socjologia zasobów ludzkich i stosowane nauki społeczne. Najbardziej preferowane są zatem te specjalności, których ukończenie potencjalnie ma dać konkretne umiejętności i ułatwić start zawodowy. Jak wynika z ankiet przeprowadzonych podczas badań absolwentów, jako kandydaci na studia i studenci cenią oni również możliwość nabycia pewnej praktyki zawodowej. Praktyka w firmach lub instytucjach, realizowana w czasie studiów, daje lepsze perspektywy zdobycia pracy lub przynajmniej nawiązania znajomości, które po studiach mogą pomóc w znalezieniu ciekawych form zatrudnienia.

Przechodząc do wyszczególnienia płynących dla pracodawców — i oczywiście dla samych absolwentów socjologii — korzyści wynikających z ukończenia konkretnych specjalności, można wskazać kilka podstawowych wartości. Absolwenci pracy socjalnej — oprócz kompetencji nazywanych miękkimi, które łączą wszystkich absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych, takich jak: komunikatywność, kompetencje społeczne — zdobywają dodatkowo kompleksowe przygotowanie do pracy we wszelkiego rodzaju placówkach pomocowych. Po skończonych studiach mogą pracować nie tylko w miejscach takich, jak ośrodki pomocy społecznej, ale również m.in. w fundacjach, domach dziecka, domach samotnej matki czy w pogotowiu opiekuńczym. Jak wynika z opisu kierunku „praca socjalna”, podstawowym celem jego utworzenia było profesjonalne przygotowanie do zawodu pracownika służb pomocy społecznej. Warto jednak mieć na uwadze, że pracownicy socjalni mogą znaleźć zatrudnienie także w innego rodzaju instytucjach, np. w sądach, kuratoriach (Internetowa Rejestracja Kandydatów, Uniwersytet Śląski w Katowicach, 2016). Nowe przepisy o wsparciu społecznym i środowiskowej pieczy zastępczej sprawiają, że praca socjalna stała się kierunkiem dającym szersze możliwości zawodowe dla absolwentów studiów licencjackich (Pawlikowski, 2007). Proces dyplomowania licencjatów z pracy socjalnej nadał również większy prestiż i więcej kompetencji absolwentom tego kierunku. Fakt, że obecnie praca socjalna jest kierunkiem studiów, a nie tylko specjalnością, pozwolił na tworzenie nowych specjalizacji na studiach II stopnia, czyli magisterskich. Studenci pracy socjalnej mają do wyboru jedną z trzech specjalności: europejskie studia pracy socjalnej i ekonomii społecznej, mediacje i negocjacje, a także pracę socjalną w środowisku lokalnym. Pierwsza z wymienionych specjalności powstała, aby kształcić przyszłych specjalistów ekonomii społecznej. Takie wykształcenie pozwala na pracę w miejscach, które umożliwiają realizację z jednej strony celów

zarobkowych, a z drugiej — celów społecznych (Internetowa Rejestracja Kandydatów, Uniwersytet Śląski, 2016, ekonomiaspoleczna.pl).

Na tym kierunku nie tylko kształcą się przyszłe kwalifikowane kadry instytucji realizujących lokalną politykę społeczną. Umożliwia on także rozwój w naszym kraju sektora NGO oraz inicjatyw w segmencie ekonomii społecznej. Przykładem tego typu przedsięwzięć mogą być spółdzielnie socjalne. Z całą pewnością plusem tej specjalności jest możliwość poznania w trakcie studiów rozwiązań z zakresu ekonomii społecznej wykorzystywanych za granicą. Pozwala to na wdrażanie w polskich instytucjach innowacyjnych rozwiązań z zakresu omawianej dziedziny. Specjalność ta ułatwia jej absolwentom tworzenie własnego przedsiębiorstwa w ramach trzeciego sektora, gdyż studia pozwalają im posiadać wiedzę i umiejętności zarządzania pracą środowiskową oraz promocją przedsięwzięć społecznych. Wprowadzają ich również w kwestie prawne. Biorąc pod uwagę współczesne tendencje w zarządzaniu, gdzie coraz częściej i mocniej stawia się na kompetencje miękkie (np. Bankier.pl. 2012), osoby z socjologicznymi kwalifikacjami zyskują przewagę w łączeniu pracy na rzecz grupy, społeczności z pracą dla dobra firmy lub instytucji. Socjologowie mogą być bardzo poszukiwanymi pracownikami, jeśli chodzi o obsadę stanowisk managerskich w ogólnie rozumianym segmencie usług społecznych.

Kolejną ciekawą specjalnością na studiach magisterskich na kierunku praca socjalna są mediacje i negocjacje. Jest to specjalność bardziej nastawiona na rozwijanie profesjonalnych kompetencji pracowników socjalnych oraz osób pracujących w instytucjach pomocowych czy też sądach, a więc m.in. kuratorów sądowych czy osób pracujących w systemie penitencjarnym (Internetowa Rejestracja Kandydatów, Uniwersytet Śląski, 2016). Również ostatnia z proponowanych na Uniwersytecie Śląskim specjalności magisterskich na kierunku praca socjalna — praca socjalna środowisku lokalnym — ma służyć działalności na rzecz społeczeństwa. W tym wypadku nacisk położony jest bardziej na naukę tego, jak dbać o społeczności lokalne oraz o więzi społeczne w tych społecznościach. Absolwenci tego kierunku mogą być przydatni nie tylko jako pracownicy służb społecznych, ale również wszelkiego typu ośrodków kulturalnych. W czasach narastającej europeizacji i ujednoczenia się państw oraz regionów osoby z takim wykształceniem paradoksalnie mogą odnieść sukces i być wartościowymi pracownikami w wielu firmach, w których liczy się znajomość rynków lokalnych oraz specyfiki małych struktur. Co ciekawe, osoby takie mogą też osiągnąć sukces w międzynarodowych firmach planujących działania dla społeczności lokalnych. Na podobnej zasadzie pożądana na rynku pracy mogą być absolwenci organizowania społeczności lokalnych, czyli drugiej z bardzo popularnych specjalności socjologicznych. Kierunek ten może być przyszłościowy wszędzie tam, gdzie przydatne są umiejętności związane z zarządzaniem, ze względu na to, że oferuje możliwość pozyskania wiedzy związanej z funkcjonowaniem grup społecznych.

Wydaje się, że jeszcze lepsze perspektywy zawodowe mogą mieć absolwenci socjologii reklamy i komunikacji społecznej, ponieważ studia te przygotowują do pracy w wielu obszarach życia publicznego. Absolwenci mogą zostać m.in.

rzecznikami prasowymi, pracować w agencjach reklamowych. Mogą też z powodzeniem pracować w mediach, jako dziennikarze czy researcherzy. Jednak i to nie wszystko, ponieważ dzięki szerokiej wiedzy z zakresu komunikacji osoby takie bardzo dobrze sprawdzą się również na stanowiskach związanych z obsługą klientów czy jako szkoleniowcy (Internetowa Rejestracja Kandydatów, Uniwersytet Śląski, 2016).

Mówiąc o losach absolwentów ogólnie rozumianych kierunków humanistycznych na rynku pracy, warto również zaznaczyć, że jest to grupa podejmująca własną aktywność gospodarczą jako młodzi przedsiębiorcy. Statystyki z kwietnia 2010 roku wskazują, że ok. 10% absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych decyduje się na założenie własnej firmy (<http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/793718,humanisci-bardziej-przedsiębiorczy-od-absolwentow-kierunkow-scislych-nie-maja-innego-wyjscia.html>; data dostępu: 13.03.2017). Zdarza się nawet tak, że młodzi ludzie, idąc na studia, już nastawiają się na założenie własnej działalności — albo zaraz po studiach, albo nawet jeszcze w ich trakcie. Oczywiście, w części przypadków firmy zakładane przez absolwentów socjologii i innych kierunków humanistycznych są w swoich profilach zbliżone do tego, czego ich właściciele nauczyli się podczas studiowania, ale nie jest to regułą. Osoby studiujące kierunki humanistyczne wybierają najczęściej jedną z dróg: albo pracują i rozwijają się z pełną świadomością w obszarach niezwiązanych z wybranym kierunkiem studiów, a studia są dla nich tylko sposobem na poszerzenie ogólnych horyzontów i zdobycie tytułu magistra lub licencjata, albo pracują zawodowo poza swoją uczelnią, ale przygotowują się już na studiach I i II stopnia do kontynuowania studiów na poziomie doktoranckim i — w części przypadków — do rozwoju w przyszłości również swoich karier naukowych (Czubkowska, 2014).

Kariera socjologa jako rozwój zawodowy — podsumowanie

Z całą pewnością socjologia jest kierunkiem dającym wiele możliwości rozwoju zawodowego. Może to być kierunek perspektywiczny zarówno dla osób, które mają już sprecyzowane wyobrażenie co do swojej zawodowej przyszłości, jak i dla ludzi młodych, którzy na etapie wybierania studiów nie bardzo wiedzą, co chcieliby robić po ich ukończeniu. Chociaż jest to kierunek niedający często dużej ilości twardych kompetencji, dyplom ukończenia socjologii może być przydatny także dla osób wykonujących takie zawody, jak architekt czy informatyk. Połączenie takie pozwala na szybszy, pełniejszy rozwój zawodowy, często łączący się z awansem. Również w zawodach kojarzących się zwyczajowo z kontaktem z ludźmi socjologia może wnieść nowy poziom pracy. Przykładem są stanowiska managerskie, na których teoretycznie niekoniecznie niezbędni są socjologowie, jednak umiejętności socjologiczne sprawiają, że manager może wykonywać pracę

z ludźmi na zdecydowanie wyższym poziomie niż osoba, która takich kompetencji nie zdobyła.

Dowodem na to, że warto studiować socjologię, jest wspomniany w przytoczonych badaniach wysoki odsetek osób młodych (rok, dwa lub trzy lata po studiach), które już w tym okresie zajmowały stanowiska kierownicze.

Kolejnym plusem studiowania i ukończenia socjologii jest to, że w wielu przypadkach wiadomości zdobyte na studiach pozwalają, a nawet zachęcają do ciągłego rozwoju. W trakcie pracy zawodowej absolwenci sięgają po zagadnienia, które tylko częściowo były im oferowane jako poznawczo nowe treści. Pogłębiają samodzielnie te elementy wiedzy, o których na uczelni była tylko wzmianka, ale wydają się one dla studenta jedynie interesujące. Wiedza z zakresu teorii i metodologii badań socjologicznych jest dziedziną na tyle rozległą, że pozwala na rozwój w wielu obszarach. Zatem mając w zespole pracownika, który jest z wykształcenia socjologiem, pracodawcy mogą mieć sporą dozę pewności, że będzie on chętny do rozwoju i nauki. Co więcej, jego wiedza będzie stosunkowo szeroka i użyteczna na wielu obszarach, a pracodawcy zatrudniający socjologów zyskują pracowników elastycznych, otwartych na pogłębianie swoich umiejętności i na pozyskiwanie nowych kwalifikacji.

Literatura

- Badania losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Absolwenci 2007/2008. Pomiar I.* Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice, 2010.
- Badania losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Absolwenci 2009/2010. Pomiar I.* Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice, 2012.
- Czubkowska S., 2014: *Przedsiębiorczy jak humanista. Co dziesiąty prowadzi firmę.* „Gazeta Prawna”, 29 kwietnia.
- Pawlikowski J.M., 2007: *Perspektywy europejskiego szkolnictwa wyższego w świetle Procesu Bolońskiego.* W: J. Mączyński, W. Demecki, red.: *Poszukiwanie modelu szkoły wyższej w procesie integracji z Unią Europejską.* Legnica: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Menadżerskiej w Legnicy.
- Skulicz D., red., 2007: *Studenci we wspólnocie akademickiej.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Szafraniec K., Wesołowski W., red., 2003: *Socjologia w szkołach wyższych w Polsce. Kształcenie i nauczanie socjologii w Polsce po 1989 roku.* Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Tytko O., 2016: *Najczęściej wybierane przez absolwentów socjologii kierunki rozwoju zawodowego. Wyniki badań własnych, wcześniej niepublikowanych.* Bytom—Katowice.

Źródła internetowe

Bankier.pl: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Umiejetnosci-miekkie-kluczem-do-sukcesu-2703632.html> (data dostępu: 30.06.2016).

Raport Pracuj.pl 2015 (data dostępu: 20.06.2016).

<http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433225> (data dostępu: 20.06.2016).

<https://irk.us.edu.pl/catalog/view?id=05-SISO> (data dostępu: 26.06.2016).

<https://irk.us.edu.pl/catalog/view?id=05-SISP> (data dostępu: 20.06.2016).

<https://irk.us.edu.pl/catalog/view?id=05-S2SP15> (data dostępu: 22.06.2016).



Dominika Polkowska

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin

Socjolog — prekariusz? O tożsamości zawodowej absolwentów socjologii

Abstract: The main aim of this article is to examine the relationship between the profession “sociologist” and its potential precarization. The article presents an analysis of sociology as a profession, as well as the labor market of graduates in sociology based on data from selected Polish cities. In the second part of the article, the author raises the issues of professional identity, and in particular, tries to answer the question about the professional identity of sociology graduates.

Given that precarity applies to people who, in order to survive, have to take up low-quality jobs, which are unstable, temporary, underpaid, and have no prospect of promotion, no job security, and no employment contract — it is difficult to qualify a sociologist as a precarity profession.

Key words: sociologist, profession, precariat, professional identity

Streszczenie: Głównym celem artykułu jest zbadanie związków między zawodem socjologa a prekaryzacją tego zawodu. W artykule zaprezentowana została charakterystyka zawodu socjologa, a także rynku pracy absolwentów socjologii na podstawie danych z wybranych miast w Polsce. W drugiej części artykułu poruszane są zagadnienia tożsamości zawodowej, a w szczególności kwestia tożsamości zawodowej absolwentów socjologii.

Biorąc pod uwagę, że prekariat dotyczy ludzi, którzy muszą się utrzymać z prac niskiej jakości, niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, najczęściej również bez umowy — na podstawie przeprowadzonych analiz trudno jednoznacznie zakwalifikować socjologa jako zawód prekarny.

Słowa kluczowe: socjolog, zawód, prekariat, tożsamość zawodowa

Wprowadzenie

W „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności” (2014) pod numerem 263 204 znajdziemy zawód „socjolog”. Czytamy tam, że socjolog „prowadzi badania w różnych subdyscyplinach socjologii (m.in. socjologii ogólnej, pracy, rodziny, prawa i patologii społecznej, oświaty i wychowania, kultury) oraz badania opinii społecznej i rynku, których przedmiotem jest struktura i funkcjonowanie wszelkich zbiorowości, grup społecznych, organizacji i instytucji, zjawiska i procesy obejmujące całą rzeczywistość społeczną, fakty społeczne, działania i zachowania ludzi, ich poglądy, postawy i przekonania, potrzeby, aspiracje i nastroje”. Jednak niewielu absolwentów kierunku socjologia wykonuje wszystkie te czynności. Co więcej, znaczna część absolwentów tego kierunku studiów zadaje sobie pytanie, co to w ogóle znaczy być socjologiem. Co to znaczy należeć do społeczności socjologów? Czy w ogóle jest takowa? Czy socjolog to zawód czy wykształcenie? Czy skoro nie prowadzi badań (jak mówi definicja ministerialna) i innych czynności badawczych, to może siebie określać mianem socjologa? Jak się ma bycie wykwalifikowanym socjologiem do obecnie wykonywanego zajęcia? Czy socjologia otwiera, czy zamyka możliwości zawodowe na rynku pracy? Jeżeli zamyka (jak głosi obiegowa opinia), to czy socjologowie bardziej niż przedstawiciele innych zawodów mają obawiać się znalezienia w gronie prekariuszy? Czy trudności w budowaniu tożsamości zawodowej socjologów (tożsamości opartej na pracy) mogą przyczyniać się do prekaryzacji zawodu socjologa?

Wszystkie te pytania stanowią punkt wyjścia niniejszego artykułu. Chodzi o zbadanie związków między zawodem socjologa a potencjalną prekaryzacją tego zawodu. Stawiam tezę, że brak tożsamości zawodowej socjologów i rozdźwięk między zawodem wyuczonym (socjolog) a wykonywanym sprawiają, że socjolog może stać się zawodem prekarnym.

Pojęcie zawodu

Zawód to pojęcie, które jest przedmiotem zainteresowania zarówno socjologów, jak i pedagogów czy psychologów. Według socjologów zawód są to czynności:

- 1) trwale wykonywane,
- 2) wymagające określonego przygotowania i umiejętności,
- 3) będące świadczeniami na rzecz innych osób,
- 4) przynoszące dochody będące podstawą utrzymania.

Te cztery elementy występują w większości współczesnych definicji zawodu (Słomczyński, Domański, 1998, s. 125).

Barbara Szacka (2003, s. 291) podkreśla, że „zawody są wynikiem podziału pracy i pojawiły się wraz z rozwojem gospodarki i powstaniem rynku, na którym

praca i umiejętności stały się jednym z towarów. Już w średniowieczu istniały nie tylko zawody, ale także organizacje zawodowe w postaci cechów, które ustalały i formalizowały procedury szkoleniowe i egzaminacyjne uprawniające do wykonywania zawodów”. Natomiast Jan Szczepański uważa, że zawód „daje podstawę do zajmowania określonej pozycji społecznej i związanym z tą pozycją prestiżem — poważaniem społecznym, [...] jest systemem czynności czy prac, który jest wewnętrznie spójny, skierowany na wytwarzanie jakiegoś przedmiotu czy usług zaspokajających określone potrzeby” (Szczepański, 1965, s. 15—17). Zawód pozwala więc prowadzić określony styl życia, daje styczność z określonym środowiskiem społecznym, w którym jednostka przebywa, oraz prestiż i uznanie społeczne.

Pedagodzy, np. Tadeusz Nowacki, traktują zawód jako „wykonywanie zespołów czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności” (2004, s. 287). Psycholodzy natomiast zwracają uwagę bardziej na cechy osobowościowe związane z wykonywaniem danego zawodu. Zawód jest więc „systemem czynności wykorzystującym skłonności i zdolności pracownika. Czynności zawodowe wpływają na kształtowanie się osobowości, na postępowanie wobec ludzi i otoczenia pozaludzkiego, na rozwój procesów poznawczych, przebieg życia emocjonalnego i rodzaj kolejnych faz rozwojowych osobowości” (Nowacki, 1999, s. 81).

Jak można zauważyć, definicje te różnią się między sobą. Wydaje się jednak, że najbardziej szczegółowe rozumienie sformułowano w „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności”. Zawód to „zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów” („Klasyfikacja...”, 2014).

Z punktu widzenia poruszanej problematyki istotne jest również rozróżnienie zawodu wykonywanego i wyuczonego. *Słownik pedagogiki pracy* podaje, że zawód wyuczony to zespół wiadomości i umiejętności nabytych w toku przygotowania zawodowego i warunkujących wykonywanie zawodu (Koczniewska-Zagórska, Nowacki, Wiatrowski, 1986, s. 416). Zawód wyuczony jest potwierdzony i zdefiniowany w świadectwach i dyplomach. Zawodowi wyuczonemu może odpowiadać w praktyce kilka lub kilkanaście zawodów (specjalności) występujących na rynku pracy, ujętych w „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności” (Lelińska, 2006, s. 29). Natomiast zawód wykonywany jest to zespół czynności lub prac, których wykonywanie stanowi główne źródło utrzymania danej jednostki i ewentualnie jej rodziny. Zawód wykonywany jest tzw. zawodem gospodarczym, czyli występującym na rynku pracy. Nazewnictwo zawodów gospodarczych jest ujęte w „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności”. Spotykane na rynku pracy nazwy zawodów nie zawsze odpowiadają nazwom ujętym w klasyfikacji (Lelińska, 2006, s. 29).

Socjolog jako zawód

W „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności” możemy odnaleźć zawód socjologa. Do głównych zadań zawodowych w tej profesji należy: rozwijanie podstawowych teorii socjologicznych, tworzenie teorii i aparatu pojęciowego służącego właściwej interpretacji rzeczywistości społecznej; wykorzystywanie wyników badań prowadzonych w ramach poszczególnych subdyscyplin do uogólnień teoretycznych i metodologicznych oraz weryfikacji hipotez podstawowych teorii socjologicznych; prowadzenie badań empirycznych w poszczególnych subdyscyplinach socjologii, badanie stanu poinformowania różnych zbiorowości i grup społecznych, ich zainteresowań, postaw, preferencji w sprawach dotyczących aktualnych wydarzeń społecznych i politycznych; opracowywanie ekspertyz socjologicznych na potrzeby różnych instytucji i organizacji, ze wskazaniem optymalnych rozwiązań praktycznych; publikowanie analiz teoretycznych i metodologicznych oraz raportów z przeprowadzonych badań (<http://psz.praca.gov.pl>).

Trudno nie oprzeć się wrażeniu, że takie zadania zawodowe obowiązują socjologów zatrudnionych na wyższych uczelniach, a nie socjologów w ogóle. Z tego wynika pierwsza wątpliwość — kim faktycznie jest socjolog?

Jeżeli cofniemy się do okresu PRL, to w pierwszej kolejności przypomina się nam zawód socjologa „zakładowego”. Pierwszy „zakładowy socjolog” został zatrudniony w Zakładach Mechanicznych „Ursus” pod Warszawą już w 1959 roku (Kulpińska, 1987). Jednak takie stanowisko pracy mogło być tworzone jedynie w wielkich zakładach pracy. Nie wszyscy absolwenci socjologii mogli więc wykonywać wyuczony zawód. Z biegiem lat coraz częściej socjolodzy (choć nie tylko) zatrudniani byli jako pracownicy służb pracowniczych w zakładach pracy. Po raz pierwszy uregulowała to uchwała nr 250 Rady Ministrów z 1973 roku, w której w paragrafie 5 czytamy: „W służbie pracowniczej należy zatrudniać pracowników o wysokim poziomie ideowo-moralnym oraz o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych, a zwłaszcza specjalistów posiadających odpowiednie wykształcenie, w szczególności ekonomiczne, prawnicze, socjologiczne, psychologiczne lub pedagogiczne — stosowne do wykonywanych zadań”. Na podstawie analizy zadań stawianych służbom pracowniczym można zauważyć, że PRL-owski socjolog wykonywał zadania zbliżone do dzisiejszego specjalisty ds. personalnych/osobowych (HR — *human resources*), doradcy zawodowego (np. badanie kwalifikacji czy doszkalanie), specjalisty ds. kadr (zatrudnienia, zwolnienia), specjalisty w sprawach socjalno-bytowych, wreszcie „zadania w zakresie analiz społecznych” (Kamińska-Berezowska, 2002, s. 123).

Ta krótka analiza pozwala nam współcześnie spojrzeć szerzej na zawód socjologa. Pięć wymienionych obszarów również w czasach obecnych odpowiada kompetencjom i kwalifikacjom, które w mniejszym lub większym stopniu zdobywają absolwenci socjologii. Dlatego też socjologów należy szukać przede wszystkim w działach personalnych — na stanowiskach związanych z obsługą spraw pracowniczych (kadrowych), spraw socjalnych czy w roli doradcy zawodowego

(choć to wymaga dodatkowych kwalifikacji). Oprócz tego, jak pisze Sławomira Kamińska-Berezowska (2002, s. 10), socjolog dobrze sprawdza się też w działach marketingu (zwłaszcza jako specjalista do spraw badań marketingowych, promocji oraz *public relations*). Ponadto ważnym miejscem, w którym mogą znaleźć zatrudnienie absolwenci socjologii, są działy audytu czy kontroli jakości. Osobnym obszarem, w którym od wielu lat lokują się socjologowie, jest ogólnie rozumiana pomoc społeczna.

Rynek pracy absolwentów socjologii

Biorąc pod uwagę przedstawione refleksje, czas zestawić teorię z praktyką. Czyli należy odpowiedzieć na pytanie, jak wygląda zatrudnienie i bezrobocie absolwentów socjologii w Polsce w czasach najnowszych. Dane dotyczące zatrudnienia i bezrobocia absolwentów wyższych uczelni zbierają poszczególne wojewódzkie urzędy pracy. Niestety, nie ma wypracowanych wspólnych standardów dotyczących gromadzenia i prezentacji danych. Dlatego ograniczę się w tym miejscu do porównania danych pochodzących z trzech wojewódzkich urzędów pracy: Lublina, Katowic i Gdańska.

W tabelach 1—3 zaprezentowano dane dotyczące absolwentów kierunku socjologia w Lublinie, Katowicach i Gdańsku. Niestety, dane te nie są do końca porównywalne. Najbardziej kompletnych danych dostarcza Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Tabela 1

Dane dotyczące absolwentów socjologii w Lublinie

Liczba absolwentów				Liczba absolwentów bezrobotnych			
2012/2013		2013/2014		na dzień 31.05.2013		na dzień 31.05.2014	
ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
473	354	403	304	49	40	50	34

Źródło: WUP Lublin (data dostępu: 30.03.2016)

Tabela 2

Dane dotyczące absolwentów socjologii w Katowicach

Liczba absolwentów				Liczba absolwentów bezrobotnych na dzień 31.12.2014*	
2012/2013		2013/2014			
ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
828	630	688	513	36	28

* do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki

Źródło: WUP Katowice (data dostępu: 30.03.2016)

Tabela 3

Dane dotyczące absolwentów socjologii w Gdańsku

Liczba absolwentów w roku 2013		Liczba absolwentów bezrobotnych w roku 2013	
ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
260	201	29	22

Źródło: WUP Gdańsk (data dostępu: 30.03.2016)

Analizując łącznie zestawione w tabelach dane, można stwierdzić po pierwsze, że liczba absolwentów socjologii we wszystkich analizowanych ośrodkach jest bardzo duża (ze zdecydowaną przewagą Katowic) w stosunku do liczby absolwentów innych kierunków społecznych i humanistycznych. We wszystkich ośrodkach liczba kobiet zdecydowanie przewyższa liczbę mężczyzn. Wydaje się, że sam ten fakt może wpływać na trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów. Po drugie, wśród absolwentów socjologii zdecydowanie przeważają kobiety. Jeżeli chodzi o dane dotyczące bezrobocia, to widzimy, że bezrobotni absolwenci socjologii stanowią od ok. 5% w Katowicach, poprzez 11% w Gdańsku, aż do 12% w Lublinie. Warto jednak zauważyć, że różne są sposoby szacowania tej liczby (np. data zbierania danych). We wszystkich analizowanych przypadkach liczba bezrobotnych kobiet jest większa niż liczba mężczyzn.

Kolejnym wskaźnikiem, który można wykorzystać do analizy rynku pracy „socjologa”, jest sprawdzenie, czy zawód ten należy do grupy zawodów nadwyżkowych czy deficytowych. Przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie (*Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim*, 2014).

Na podstawie analizy danych z poszczególnych województw należy stwierdzić, że w 2014 roku zawód „socjolog” (263 204) znalazł się wśród 15 najbardziej nadwyżkowych zawodów (wg wskaźnika intensywności nadwyżki) w województwach: dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim, podlaskim, śląskim, warmińsko-mazurskim. W żadnym z województw nie był natomiast zawodem deficytowym.

Uwzględniając te informacje oraz wnioski z raportów poszczególnych uczelni dotyczące śledzenia losów ich absolwentów, należy stwierdzić, że absolwenci kierunku socjologia nie mają większych niż przeciętne w danym województwie problemów ze znalezieniem pracy. Świadczą o tym liczby dotyczące bezrobotnych absolwentów. Należy jednak rozróżnić absolwentów szkół wyższych w wielkich ośrodkach miejskich, w miastach średniej wielkości i w miastach małych (chodzi o lokalizację szkoły wyższej). W tym wypadku liczba bezrobotnych absolwentów kierunku socjologia będzie wprost zależała od sytuacji na rynku pracy w danym regionie czy mieście. Pamiętajmy także, że absolwenci danej uczelni mogą się

rejestrować w innych urzędach pracy niż w mieście, w którym zlokalizowana jest szkoła wyższa.

Trudno również oszacować, w jakim stopniu absolwenci socjologii pracują „w wyuczonym zawodzie”. Dlatego też mówiąc o socjologach, nie do końca mamy jasność, o jakiej konkretnej grupie mówimy. Czy jest coś takiego, jak grupa zawodowa socjologów? Niezwykle istotne w definiowaniu takiej grupy jest pojęcie tożsamości zawodowej.

Tożsamość zawodowa

Tożsamość zawodowa to dynamiczny proces tworzenia znaczeń związanych z pełnieniem roli społecznej, wynikający z uwarunkowań czasu i miejsca, w którym realizowane są powinności zawodowe (Burke, 1991). Według badaczy zagadnienia, tożsamość zawodowa bywa uznawana za pewien rodzaj tożsamości grupowej (Gałuszka, 2003).

Badania nad tożsamością zawodową powinny objąć dwie kategorie: autodefiniowanie podmiotu badanego oraz świadomość istnienia i znajomość zespołu wartości łączących grupę (Nadolska-Styczyńska, 2011, s. 58). Według Petera Bergera: „Tożsamość, przy całym właściwym sobie związku z rzeczywistością psychologiczną, jest zawsze tożsamością w ramach określonego, społecznie stworzonego świata. Albo z punktu widzenia jednostki możemy powiedzieć: Identyfikujemy się sami, tak jak jesteśmy identyfikowani przez innych, poprzez umiejscowienie się we wspólnym świecie” (Berger, 1985).

Grupą zawodową, która ma wyraźnie ukształtowaną tożsamość zawodową, są lekarze. Wpływ na tożsamość zawodową lekarzy będą miały różne czynniki, od cech psychicznych poszczególnych jednostek, poprzez wpływy społeczno-kulturowe, po rozwój wewnętrzny dyscypliny medycznej i wykładnię instytucjonalną obowiązków zawodowych nakreślonych w dokumentach państwowych (Gałuszka, 2003, s. 67).

W przypadku konkretnego lekarza tożsamość budowana jest przede wszystkim w bezpośrednim kontakcie z pacjentem, jego rodziną i innymi pracownikami opieki zdrowotnej. Jest to więc społeczny proces konstruowania tożsamości podczas dynamicznych interakcji, w których dochodzi do kontaktu i interpretacji zachowań lekarza i pacjenta. Lekarz pracuje w zastanych instytucjonalnych ramach, które narzucają mu procedury i warunki wykonywania zawodu (Gałuszka, 2003, s. 68). Tożsamość zawodowa lekarza wprost wynika z *Kodeksu etyki lekarskiej*.

Biorąc pod uwagę przytoczoną definicję tożsamości zawodowej lekarza, można analogicznie pokusić się o stworzenie definicji tożsamości zawodowej socjologa. Tożsamość zawodowa socjologów oznaczałaby tworzenie znaczeń związanych z pełnieniem roli badacza i obserwatora zjawisk społecznych wynikających z faktu

pracy w instytucjach i organizacjach realizujących badania i analizy socjologiczne oraz w związku z realizowaniem tam powinności zawodowych. Za dokument przewodni dla tego środowiska może służyć *Kodeks etyki socjologa z 2012 roku* (Polskie Towarzystwo Socjologiczne).

Czy absolwenci socjologii wypracowali odrębną tożsamość zawodową? Czy czują się częścią społeczności socjologów, opartej na identyfikacji z danym zawodem i zasadach wynikających z kodeksu etyki socjologa? Czy widoczny brak poczucia tożsamości zawodowej nie spycha socjologów w kierunku prekariatu?

Socjolog — prekariusz?

Prekariat jest najczęściej kojarzony z sytuacją ludzi, którzy muszą się utrzymać z prac niskiej jakości, niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, najczęściej również bez umowy (Szarfenberg, 2015). Ludzi podejmujących prace precarne łączy niepewność jutra, która nie pozwala niczego planować, a także płaca tak niska, że nie stać ich na godne życie. Prekariusz jest człowiekiem zawieszonym między dobrobytem a biedą, pozbawionym bezpieczeństwa materialnego i stale zagrożonym społeczną marginalizacją.

Wśród wielu niedostatków prekariusze doświadczają również braku tożsamości opartej na pracy. Jeśli już są zatrudnieni, to ich praca nie daje możliwości rozwoju kariery. Wykonują zajęcia nieznanne tradycji społecznej, bez poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowań, wzajemności i braterstwa (Standing, 2014).

Pytanie, które w związku z tym się nasuwa, dotyczy tego, czy absolwenci socjologii doświadczają przynależności do społeczności socjologów? Czy budują tożsamość zawodową w oparciu o zajęcie, które wykonują?

Jak pisze Standing (2014, s. 52), „prekariuszki i prekariusze nie czują się częścią solidarnej społeczności pracowniczej, co sprawia, że funkcjonują w poczuciu alienacji i instrumentalnego traktowania [...]. Prekariat cierpi na brak tożsamości zawodowej, nawet jeśli niektórzy posiadają kwalifikacje zawodowe i wykonują prace o wyszukanych nazwach”.

Młodzi ludzie w większości przypadków chcą odczuwać tożsamość zawodową i zrobić karierę w konkretnym zawodzie. Jednak jej osiągnięcie wymaga długofalowej strategii. Wielu absolwentów wyższych uczelni wkrótce po zakończeniu studiów odkrywa, że praca, którą mogą uzyskać, jest dorywcza, a płace za niskie, żeby spłacić długi zaciągnięte w czasie nauki. Wykonywane przez nich zajęcia nie odpowiadają ich oczekiwaniom i aspiracjom. Widzą i słyszą, że miliony ich rówieśników utknęły na stanowiskach, do których kompletnie nie przystają ich umiejętności. Muszą chwytać się, czego tylko mogą, a nie zajęć, które umożliwiłyby im stworzenie wartościowej tożsamości zawodowej. Dostępne dane dla Polski

pokazują jednoznacznie, że ponad połowa (52,5%)¹ ludzi w wieku 20—29 lat pracuje w ramach umów tymczasowych, co czyni Polskę liderem w Europie pod tym względem. Trudno budować tożsamość zawodową w pracy tymczasowej.

Niemniej jednak, pomimo ewidentnych trudności z budowaniem tożsamości zawodowej na podstawie wykonywanej pracy przez absolwentów socjologii, nie można jednoznacznie kwalifikować ich do grona potencjalnych prekariuszy. Niestety, brakuje dokładniejszych danych dotyczących tego, gdzie konkretnie pracują absolwenci socjologii, jaki rodzaj umowy o pracę (lub inny) mają, czy utożsamiają się z zawodem socjologa, czy tylko traktują ukończone studia jako pewien zestaw kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy w innym wykonywanym zawodzie. Jest to bez wątpienia pole do przyszłych, pogłębionych badań socjologicznych, dzięki którym mielibyśmy pełniejszy obraz kariery zawodowej absolwentów tego kierunku.

Podsumowanie

Tożsamość zawodowa jest niezwykle istotna w budowaniu własnej kariery zawodowej. Móc powiedzieć o sobie: jestem lekarzem, nauczycielem, hydraulikiem — pozwala na jednoznaczne usytuowanie się zarówno w przestrzeni społecznej, jak i w wynikającej z prestiżu danego zawodu hierarchii społecznej.

Czy absolwent kierunku socjologia mówi o sobie: jestem socjologiem? Wydaje się, że dość rzadko. Nawet pracownicy wyższych uczelni zatrudnieni w instytutach socjologii częściej mówią o sobie jako o pracownikach naukowych (naukowo-dydaktycznych), badaczach niż jednoznacznie określają się jako socjologowie. Coraz częściej o socjologii mówimy w kontekście wykształcenia, a nie zawodu.

Trudno również na podstawie przedstawionych analiz stwierdzić, że absolwentów socjologii dotyczy (z powodu braku tożsamości zawodowej) większe ryzyko znalezienia się w gronie prekariuszy niż absolwentów innych kierunków studiów. O byciu prekariuszem decyduje większa liczba czynników niż tylko kwestie tożsamości zawodowej (por. Standing, 2014). Oznacza to, że w świetle moich analiz teza postawiona na początku artykułu nie została potwierdzona.

Na koniec warto za Piotrem Matczakiem (2002, s. 189) przytoczyć teorię Ulricha Bluma i Leonarda Dudleya (1996), którzy wychodząc od modelu uczestnictwa jednostki w życiu społecznym, doszli do dynamicznego modelu tożsamości grupowej, określając warunki, w jakich jednostka jest gotowa zmienić grupę na rzecz innej, gdyż przestała się z nią utożsamiać. Tożsamość jednostki pojmowali jako rodzaj zakorzenienia podmiotów w społeczeństwie opartego na trojakiach więziach: podległości, wspólnoty i wiedzy. Jednocześnie badacze zauważają, że życie społeczne przynosi ofertę nowych grup skierowanych do jednostki. Jednostka

na podstawie indywidualnych potrzeb podejmuje decyzje, czy przechodzi do innej grupy, czy zostaje. Decyzje te są zdaniem badaczy racjonalne — utożsamienie następuje z tą grupą, która wydaje się oferować więcej (Matczak, 2002, s. 191).

Wydaje się, że podobnie może być z tożsamością zawodową absolwentów socjologii. Nie są oni na stałe związani z jednym zawodem (poza wyjątkami), a dynamiczna sytuacja na rynku pracy zmusza ich często do zmiany pracodawcy. Wraz ze zmianą pracodawcy (często również branży, stanowiska i zakresu obowiązków) jednostka zaczyna identyfikować się z kolejną grupą zawodową (tą, która w tym wypadku ma jej więcej do zaoferowania). To sprawia, że budowanie tożsamości zawodowej absolwentów socjologii może być powierzchowne, pragmatyczne i zależeć od ich aktualnego miejsca na rynku pracy.

Literatura

- Berger P.L., 1985: *Tożsamość jako problem socjologii wiedzy*. W: E. Nowakowska-Soltan, red.: *Problemy socjologii wiedzy*. Warszawa.
- Burke P.J., 1991: *Identity Process and Social Stress*. „American Sociological Review”, No. 56 (6), s. 836—849.
- Gałuszka M., 2003: *Spoleczne i kulturowe powinności medycyny. Tożsamość zawodowa i atrofia moralna*. Wrocław.
- Kamińska-Berezowska S., 2002: *Socjolog w zakładzie pracy — nowe wyzwania i perspektywy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności”, 2014, http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/zawod/263204 (data dostępu: 21.03.2016).
- Koczniewska-Zagórska L., Nowacki T., Wiatrowski Z., red., 1986: *Słownik pedagogiki pracy*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kodeks etyki lekarskiej*. Naczelna Izba Lekarska, 1991 (ze zmianami w latach 1993 i 2003).
- Kodeks etyki socjologa*, 2012. Polskie Towarzystwo Socjologiczne.
- Kulpińska J., 1987: *Socjologia pracy w Polsce — stan perspektywy*. „Humanizacja Pracy”, nr 4.
- Lelińska K., 2006: *Zawodownawstwo w planowaniu kariery*. Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy.
- Matczak P., 2002: *Utylitarny sens tożsamości*. W: K. Bondyra, S. Lisiecki, red.: *Odmiany polskich tożsamości*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora, s. 183—202.
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2014*, <http://wuplublin.praca.gov.pl/monitoring-zawodow> (data dostępu: 30.06.2016).
- Nadolska-Styczyńska A., 2011: *Być muzealnikiem. Pytanie o tożsamość zawodową?* „Rocznik Muzeum Wsi Mazowieckiej w Sierpcu”, nr 2, s. 48—64.
- Nowacki T., 1999: *Zawodownawstwo*. Radom: ITE.
- Nowacki T., 2004: *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: ITE.

- Słomczyński K.M., Domański H., 1998: *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe*. W: Z. Krawczyk, K. Sowa, red.: *Socjologia w Polsce*. Rzeszów: Wyższa Szkoła Pedagogiczna.
- Standing G., 2014: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Szacka B., 2003: *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna — „W” Naukowa.
- Szarfenberg R., 2015: *Prekariat — krótkie wprowadzenie*. Tekst w ramach projektu Zakładu Teorii i Metodologii Polityki Społecznej oraz Zakładu Polityki Społecznej w Środowisku Lokalnym UW, www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat.pdf (data dostępu: 20.02.2015).
- Szczepański J., 1965: *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Uchwała nr 250 Rady Ministrów z 1973 roku w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych. „Monitor Polski” 1973, nr 53, poz. 297.

SOCJOLOGDZY

W OBSZARZE RYNKU PRACY

I ZARZĄDZANIA PERSONELEM



Adam Mrozowicki
Uniwersytet Wrocławski

Socjologiczne analizy stosunków przemysłowych w Polsce: kierunki badań i role zawodowe socjologów w warunkach transformacji systemowej po 1989 roku

Abstract: The goal of this article is to explore the place and role of sociological reflection in the analysis of industrial relations in Poland after 1989. The article begins with the discussion about the specificity of the multidisciplinary field of industrial relations (collective employment relations) research. Next, the main areas of interests of the Polish sociologists studying the problems of collective employment relations are analysed. In the final part of the article, with the reference to the division of sociological labour proposed by Michael Burawoy, the various professional roles of industrial relations researchers within the scope of academic sociology, critical sociology, professional sociology and policy-oriented sociology are discussed.

Key words: industrial relations, collective employment relations, Poland, public sociology

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza miejsca i roli refleksji socjologicznej w analizach stosunków przemysłowych w Polsce po 1989 roku. Tekst rozpoczyna dyskusja nad specyfiką interdyscyplinarnego pola badawczego zajmującego się problematyką zbiorowych stosunków pracy (stosunków przemysłowych). Następnie przeanalizowane zostają główne obszary zainteresowań polskich socjologów badających problemy zbiorowych stosunków pracy. W ostatniej części artykułu, w odwołaniu do koncepcji podziału pracy socjologicznej autorstwa Michaela Burawoia, przybliżone zostają różnorodne role zawodowe odgrywane przez badaczy stosunków przemysłowych w ramach socjologii akademickiej, krytycznej, praktycznej i publicznej.

Słowa kluczowe: stosunki przemysłowe, zbiorowe stosunki pracy, Polska, socjologia publiczna

Wprowadzenie

Interdyscyplinarne badania nad zbiorowymi stosunkami pracy czy stosunkami przemysłowymi¹ stanowią w dalszym ciągu dość nowy, choć dynamicznie rozwijający się zakres zainteresowań naukowych w Polsce. Rozwój instytucji dialogu społecznego w Polsce po 1989 roku przyniósł znaczący wzrost liczby badań akademickich i praktycznych nad warunkami, aktorami, procesami i rezultatami rozwoju zbiorowych stosunków pracy. Badania te realizowane były przez przedstawicieli różnych dyscyplin, w tym ekonomistów, socjologów, politologów i prawników. Zdaniem Caroli Frege (2008), możemy mówić o swoistym zakorzenieniu badań nad stosunkami przemysłowymi w zróżnicowanych tradycjach akademickich, uwarunkowaniach instytucjonalnych i politycznych na poziomie krajowym. Istotnym rysem badań nad stosunkami przemysłowymi w Polsce jest względnie równomierna reprezentacja przedstawicieli różnych dyscyplin nauk społecznych i ekonomicznych, przy względnie słabej instytucjonalizacji współpracy międzydyscyplinarnej, wyrażającej się m.in. brakiem stowarzyszeń naukowych skupiających się na rozpatrywanej tu problematyce. Pomimo niewielkiej instytucjonalizacji prowadzone w Polsce badania pozwoliły na sformułowanie diagnozy specyficznego dla Polski modelu stosunków przemysłowych (por. Gardawski, 2009a; Hausner, 1995; Morawski, 1997; Sroka, 2000), jak również zaowocowały szeregiem szczegółowych analiz uwarunkowań, procesów i rezultatów funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy.

W niniejszym artykule podejmuję próbę rekonstrukcji specyficznego wkładu perspektywy socjologicznej w badania i dyskusje prowadzone w ramach zagadnienia stosunków przemysłowych w Polsce. Zarysowawszy w części pierwszej granice wspomnianego tematu, przedstawiam zasadnicze obszary socjologicznej refleksji nad zbiorowymi stosunkami pracy w Polsce po 1989 roku. Następnie omawiam wybrane role zawodowe socjologów zajmujących się stosunkami pracy, w odniesieniu do zaproponowanej przez Michaela Burawoya (2009) typologii podziału pracy socjologicznej. Na zakończenie analizuję potencjalne problemy związane z pełnieniem niektórych z wymienionych ról w ramach analizowanego pola badawczego. Podstawą analiz jest zarówno selektywny przegląd literatury przedmiotu, jak i obserwacje wyniesione z pracy w ramach projektów badawczych podejmujących problematykę stosunków pracy.

¹ Jak zauważa Jan Czarzasty, „w tradycji anglosaskiej na określenie uporządkowanych relacji łączących aktorów zbiorowych stosowany jest termin »stosunki przemysłowe«” (2010, s. 23), przy czym często termin ten jest używany zamiennie z terminem „zbiorowe stosunki pracy”. W niniejszym tekście przyjęto taką samą konwencję, uznając oba terminy za równoznaczne.

Analizy zbiorowych stosunków pracy a socjologia: próba definicji

Jak zauważył Leszek Gilejko (2002, s. 101), możemy mówić o węższym i szerszym ujęciu stosunków przemysłowych (zbiorowych stosunków pracy): w tym pierwszym kategoria ta obejmuje wszystkie stosunki społeczne zachodzące między pracownikami i przedsiębiorcami, w drugim zaś — stosunki między reprezentacjami pracobiorców i pracodawców oraz państwem (por. także Morawski, 2011, s. 198). Barbara Gąciarz twierdzi natomiast, że „przez zbiorowe stosunki pracy rozumie się całokształt stosunków społecznych, formalnych i nieformalnych, powstających pomiędzy aktorami społecznymi określonymi jako prawno-instytucjonalne podmioty zbiorowe lub uprawnionymi jako grupa lub kategoria społeczna w praktyce wskutek zawiązywania umów o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikiem” (1999, s. 210). Jak już wspomniano, taka ogólna definicja kryje za sobą rozległy obszar badań, w których uczestniczą nie tylko socjologowie, lecz również ekonomiści, prawnicy, politolodzy, psychologowie czy antropolodzy. Brytyjscy badacze stosunków przemysłowych w swoim manifestie z 2008 roku wskazują, że głównym przedmiotem zainteresowań badawczych jest tutaj „regulacja, kontrola i — w kategoriach obecnie modnych — zarządzanie (*governance*) pracą i stosunkami pracy” (Clarke *et al.*, 2008, s. 2).

Zgodnie z jedną z pierwszych prób teoretycznego ujęcia stosunków przemysłowych w duchu teorii funkcjonalno-systemowej Johna Dunlopa (1958) system stosunków przemysłowych jest względnie autonomicznym subsystemem społeczeństwa, składającym się z „określonych aktorów, określonych kontekstów, ideologii, która spaja system stosunków przemysłowych, oraz ogółu zasad stworzonych dla zarządzania aktorami w miejscu i środowisku pracy” (Dunlop, 1958, s. 7, za Jackson, 1988, s. 8). Kluczowymi procesami w kręgu zainteresowania badaczy stosunków przemysłowych stały się rokowania zbiorowe i konflikt (Czarzasty, 2010, s. 26). Z czasem obszar badań socjologicznych nad zbiorowymi stosunkami pracy, którego największa ekspansja nastąpiła po II wojnie światowej, wzbogacił się o inne perspektywy teoretyczne, dzieląc je z bardziej ogólną refleksją w obrębie socjologii pracy, w tym z perspektywą interpretatywną (symboliczno-interakcjonistyczną), marksistowską, feministyczną czy poststrukturalistyczną (por. Watson, 2008). Badacze stosunków pracy koncentrowali się zarówno na ich systemowych odmianach (np. systemie konfliktowym, pluralistycznym, neokorporacjonistycznym i monokratycznym, by przywołać typologię Witolda Morawskiego (1997)), jak i na analizie aktorów, procesów i efektów stosunków pracy na różnych poziomach (firmy, branży/zawodu/społeczności lokalnej, gospodarki narodowej, poziomie regionalnym/globalnym) (Heery *et al.*, 2008; Katz, 2006).

Jak zauważają Edmund Heery i współautorzy (2008, s. 15), głównym nurtem w analizie stosunków pracy w krajach zachodnich jest nurt pluralistyczny, u którego podstaw leży założenie, że te ostatnie opierają się na odmiennych interesach pracodawców i pracowników. W rezultacie konflikt w stosunkach pracy jest zjawiskiem

normalnym, przy czym pracownicy są w nim stroną słabszą. Zgodnie z kolejnym założeniem „zbiorowa organizacja pracowników i powstanie pluralistycznego systemu stosunków przemysłowych, opartego na ruchu związkowym, rokowaniach zbiorowych i regulacji konfliktu, służy nie tylko interesom pracowników, ale i szerszemu, ogólnemu czy publicznemu interesowi” (Heery *et al.*, 2008, s. 15). Warto już teraz podkreślić, że ujęcie takie jest dość odległe od przyjmowanego często w dyskursie publicznym w Polsce założenia o „destrukcyjnym” charakterze działań związków zawodowych w warunkach polskiej transformacji (Kozek, 2003a). Zarazem jednak należy pamiętać, że dynamiczny rozwój badań nad stosunkami przemysłowymi w Polsce wiązał się z projektem politycznym. Podobnie jak w krajach zachodnich, chodziło w nim o stabilizację demokracji i rekonstruowanego po 1989 roku systemu kapitalistycznego w ramach powstającego systemu dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

Ważnym pytaniem była i pozostaje kwestia miejsca socjologii w tak zdefiniowanym, z natury interdyscyplinarnym i zorientowanym praktycznie polu badawczym. W warunkach polskich, zagadnienie to stało się przede wszystkim obszarem zainteresowania socjologów gospodarki i socjologów ekonomicznych (por. Czarzasty, 2010; Gardawski i in., 1999; Gardawski, 2003, 2009a, 2009b; Gilejko, 2002; Morawski, 2011; Kozek, 2003a, 2003b), jednak wybranymi aspektami analiz stosunków pracy zajmują się również socjologowie pracy (np. Kulpińska, 1998; Mrozowicki, 2014; Kamińska-Berezowska, 2013; Kubisa, 2014; Ostrowski, 2009), przy czym granice między przedstawicielami tych subdyscyplin są płynne. Równolegle rozwijają się analizy prawników, ekonomistów i politologów (m.in. Męcina, 2005; Sroka, 2000, 2009; Skrzypiński, 2002; Wratny, Bednarski, red., 2010).

Doświadczenia socjologicznych badań nad stosunkami pracy w Polsce

Jak zauważył Piotr Bohdziewicz (2014, s. 110—111), który analizował zawartość „Studiów Socjologicznych” (do roku 1989) z uwzględnieniem ogólnie rozumianej tematyki socjologii pracy i socjologii organizacji, zakres analiz zbiorowych stosunków pracy w Polsce przed 1989 rokiem ograniczał się w zasadzie do badania rad pracowników oraz samorządu pracowniczego. Badano zarówno rolę społeczną, jak i opinie przedstawicieli samorządu robotniczego (Balcerk, Gilejko, 1967; Jarosz, 1967), oceny załóg działań swoich przedstawicieli oraz oczekiwania wobec nich (Morawski, 1973). Jedynie w niewielkim stopniu poruszano problematykę związków zawodowych (por. m.in. Gilejko, 1969), przy czym z czasem (w latach 80. ubiegłego wieku) wyraźne stawały się głosy krytyczne, wskazujące na ograniczoną autonomię organizacji związkowych w PRL (Gilejko, Tudek, 1988; Świątkowski, 1984).

Ważnym — i symptomatycznym — wyjątkiem były analizy NSZZ „Solidarność” jako ruchu społecznego, prowadzone zarówno przez autorów polskich (np. Staniszkis, 1994 [1983]), jak i w ramach badań zespołu Alaina Touraine’a (Touraine *et al.*, 1983). Za sprawą zastosowanej metodologii interwencji socjologicznej badania Touraine’a były jednymi z pierwszych w polskiej socjologii z wykorzystaniem podejścia społecznych badań uczestniczących, bliskich współczesnym koncepcjom socjologii publicznej Burawoya (2009). W kręgu badaczy zajmujących się problematyką stosunków przemysłowych trzon prowadzonych analiz koncentrował się zarówno na poziomie instytucjonalnym antycypowanych przemian, jak i na poziomie świadomości społecznej robotników i próbie udzielenia odpowiedzi na pytanie o ich możliwe poparcie bądź kontestację antycypowanych reform rynkowych (por. Czarczasty, Gilejko, Nowacki, 1987; Ziółkowski, 1990).

Socjologiczne badania nad zbiorowymi stosunkami pracy w Polsce po 1989 roku, przynajmniej w początkowej fazie, skupiały się na znaczeniu tych ostatnich dla powstawania i konsolidacji nowego ładu gospodarczego w Polsce, przy czym podstawowe znaczenie miał (i nadal ma) ogólnie rozumiany nurt neoinstytucjonalny. Wobec ograniczonych możliwości (i skuteczności) prostego przyjęcia wzorów zewnętrznych w kształtowaniu modelu zbiorowych stosunków pracy w Polsce (Morawski, 1997, s. 47) koncentrowano się na analizie interakcji endogennych i egzogennych uwarunkowań ewolucji polskiej odmiany stosunków przemysłowych. Dość szybko przedstawiono także diagnozę słabości ukształtowanego na początku lat 90. minionego wieku systemu stosunków przemysłowych. Wskazywano na erozję związków zawodowych (i brak ich ekspansji w sektorze prywatnym, por. m.in. Gardawski i in., 1999), słabość organizacji pracodawców (Kozek, 1997b), a także niską instytucjonalizację dialogu społecznego w warunkach „próżni systemowej” (Hausner, 1995) po załamaniu się porządku etatystycznego i braku woli władz państwowych do realizacji efektów rokowań zbiorowych na poziomie krajowym (Ost, 2000; Sroka, 2000). Zwracano uwagę, że osłabienie reprezentacji interesów strony pracowniczej w toku transformacji systemowej mogło stanowić efekt celowej polityki zorientowanych na realizację programu liberalnych reform makroekonomicznych władz państwowych (Pańków, 1993; Ost, 2007).

W pracach socjologicznych z początku lat 90. podkreślano w szczególności, że choć polski model stosunków pracy wyłania się w efekcie odgórnego instytucjonalizacji, ważną rolę (utrwalania, negocjowania, zmieniania norm scalających system) odgrywają także działania oddolne aktorów stosunków przemysłowych (Kozek, 1997b; Kulpińska, 1998). Otwierało to drogę do badań empirycznych uwarunkowań, strategii i konsekwencji działań aktorów stosunków przemysłowych na poziomie przedsiębiorstw, branż i całego kraju. Koncentrując się jedynie na dorobku socjologów (i pomijając bardzo bogaty dorobek prawników, ekonomistów i politologów, por. Wyglądała, 2015), wymienić można następujące kierunki realizowanych badań:

1. Badania nad relacjami między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i państwem w procesie restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, a także nad ich znaczeniem w procesach integracji europejskiej

- (m.in. Fedorowicz, Kozek, Morawski, 1995; Gardawski i in., 1999; Kulpińska, 1998; Kozek, 1997a, 2003b).
2. Badania nad organizacjami pracodawców — dużo rzadsze i rzadziej realizowane przez socjologów (Kozek, 1997b), czasem przez politologów (m.in. Skrzypiński, 2002), prowadzące do ogólnej konkluzji o słabej organizacji strony pracodawców oraz tendencji do unikania przez nich rokowań zbiorowych ze związkami zawodowymi na rzecz lobbingu i prób nieformalnego wpływania na decyzje polityczne i legislacyjne.
 3. Badania nad pozazwiązkowymi formami przedstawicielstwa interesów pracowniczych, w tym m.in. radami pracowniczymi i Europejskimi Radami Zakładowymi, przy czym kluczowy w Polsce wydaje się dorobek prawników i ekonomistów (Wratny, Bednarski, red., 2010), a także socjologów ekonomicznych (Wratny, Portet, Towalski, 2011; Gardawski, 2007).
 4. Badania nad uwarunkowaniami, procesami i konsekwencjami dialogu społecznego w różnych branżach, na poziomie lokalnym, a także na poziomie ogólnokrajowym oraz w ramach ponadnarodowych przedsiębiorstw (m.in. Czarzasty, red., 2014; Gilejko, 2003; Gąciarz, Pańków, 1997; Hardy, Kozek, 2011).
 5. Badania nad stosunkami pracy i związkami zawodowymi w sektorze usług publicznych (m.in. Kozek, red., 2012; Kubisa, 2014), analizujące efekty procesów ich liberalizacji i prywatyzacji oraz ekspansji nowego zarządzania publicznego dla ewolucji zbiorowych stosunków pracy i warunków pracy w sektorze publicznym.
 6. Analizy porównawcze stosunków przemysłowych i ruchu związkowego w Polsce na tle innych krajów (m.in. Bsoul, Byłok, red., 2013; Kozek, red., 2012; Mrozowicki, 2014; Towalski, red., 2011).
 7. Realizowane stosunkowo od niedawna badania nad rewitalizacją związków zawodowych, w tym nad organizowaniem związków zawodowych w nowych sektorach gospodarki, wśród kobiet, ludzi młodych, pracowników sprekaryzowanych (m.in. Kamińska-Berezowska, 2013; Ostrowski, 2009; Czarzasty, Mrozowicki, red., 2014; Mrozowicki, Krasowska, Karolak, 2015).

Do cech charakterystycznych prowadzonych analiz zaliczyć można:

- 1) różnorodność teoretyczną, z dominacją ujęć instytucjonalnych oraz rosnącym znaczeniem ujęć krytycznych (w tym neomarksistowskich i feministycznych, por. Maciejewska, 2012; Kubisa, 2014; Urbański, 2014), interpretatywnych (m.in. Mrozowicki, 2012), a także nowatorskich poszukiwań teoretycznych, np. w ramach teorii wymiany (Ostrowski, 2009);
- 2) różnorodność metodologiczną, z istotną rolą metod i technik jakościowych, w tym wywiadów eksperckich i studiów przypadków przedsiębiorstw, przy czym obecne są również nowe nurty badań (m.in. z wykorzystaniem wywiadów biograficznych, obserwacji uczestniczącej czy narzędzi uczestniczących badań interwencyjnych), a także znaczące badania ilościowe na dużych, reprezentatywnych próbach badawczych (m.in. Gardawski, Gilejko, Żukowski,

1994; Gardawski i in., 1999; Gardawski, red., 2009b; Czarzasty, red., 2014);

- 3) znaczną integrację z najważniejszymi debatami nad stosunkami pracy w Europie z udziałem badaczy spoza Polski; należy podkreślić, że bardzo ważne znaczenie dla instytucjonalizacji obszaru badawczego mieli tacy badacze międzynarodowi, jak Guglielmo Meardi (2000), David Ost (2007) czy Jane Hardy (2010), by wymienić jedynie najbardziej znanych, którzy prowadzili badania socjologiczne w Polsce, często w perspektywie krytycznej wobec neoliberalnego projektu transformacji i nierzadko we współpracy z badaczami polskimi;
- 4) rosące umiędzynarodowienie w wyniku zwoływanych konferencji (m.in. organizowanych przez Szkołę Główną Handlową, Fundację im. F. Eberta, a ostatnio również m.in. przez Politechnikę Częstochowską (w 2012 roku) i Uniwersytet Wrocławski (w 2014 roku)), publikacji anglojęzycznego pisma, w którym znaczną część zajmują analizy stosunków przemysłowych (“Warsaw Forum of Economic Sociology”), a także, co istotne, rosnącej liczby artykułów autorów z Polski w kluczowych czasopismach międzynarodowych (m.in. “European Journal of Industrial Relations”, “Transfer: European Journal for Labour and Research”, “Economic and Industrial Democracy”).

W kontekście umiędzynarodowienia trzeba podkreślić, że wielu socjologicznie zorientowanych autorów podejmujących problematykę stosunków przemysłowych na stałe pracuje poza Polską. Nie sposób wymienić ich wszystkich, warto jednak zwrócić uwagę na istotne prace badawcze nad dumpingiem socjalnym, Europejskimi Radami Zakładowymi czy polityką makroekonomiczną w kontekście stosunków przemysłowych prowadzone przez zespół w ramach Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych, z udziałem m.in. Magdaleny Bernaciak (2015), Romualda Jagodzińskiego (De Spiegelaere, Jagodziński, 2015), Agnieszki Piasnej (Myant, Theodoropoulou, Piasna, eds., 2016), a także na pracę Katarzyny Gajewskiej (2009) poświęconą międzynarodowej solidarności związkowej. Należy również zauważyć, że socjologowie oraz przedstawiciele innych dyscyplin byli i są zaangażowani w szereg analiz stosowanych i eksperckich z zakresu stosunków pracy, między innymi w ramach projektu Europejskiego Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (European Industrial Relations Observatory, obecnie EurWork²) realizowanego przez Instytut Spraw Publicznych dla Europejskiej Fundacji Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie (Czarzasty, Owczarek, 2012), programów operacyjnych Unii Europejskiej realizowanych regionalnie i w ramach Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (por. np. Gardawski, 2009a; Sroka, 2009), a także jako badania zlecane i finansowane przez związki zawodowe i organizacje pracodawców.

² Strona obserwatorium dostępna pod adresem: <https://www.eurofound.europa.eu/default/observatories/eurwork>

Role zawodowe socjologów w badaniach stosunków pracy

W celu zrozumienia ról zawodowych socjologów w badaniach nad stosunkami przemysłowymi warto odwołać się do ogólniejszej definicji roli społecznej, określanej przez Jacka Szmatkę (2000, s. 322) jako zespół zachowań zdeterminowanych charakterystykami pozycji („układu wartości i norm grupowych, którym towarzyszą oczekiwania członków grupy dotyczące wypełniania tych norm i wartości”) oraz statusu społecznego („zespołu charakterystyk aktora zajmującego daną pozycję”). Jak zauważa Stefan Nowak (1985, s. 106), „role, podobnie jak tworzące je normy, pojmować można bądź jako zewnętrzne nakazy i oczekiwania, bądź jako wewnętrzne przekonania »wykonawców«, bądź jako rzeczywiste sposoby ich zachowania, kiedy pełnią daną rolę”. W niniejszym artykule, ze względu na wstępny charakter analiz w Polsce, przyjmuję uproszczoną definicję roli zawodowych socjologów, koncentrując się na opisie ich praktyki badawczej („rzeczywistych sposobów ich zachowania”). Nie sposób jednak nie zauważyć, że praktyka ta uwarunkowana jest samymi regułami funkcjonowania pola badań nad zbiorowymi stosunkami pracy. Warto w tym miejscu ponownie odnieść się do tradycji brytyjskiej i manifestu BUIRA³, w którym autorzy zaznaczają zasadniczą odmienność perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) i perspektywy badań nad stosunkami przemysłowymi. ZZL w takim ujęciu „akceptuje bezkrytycznie cele kadry zarządzającej, koncentruje się na działaniach na poziomie firmy bez badania środowiska społecznego i instytucjonalnego, i posiada zaplecze przede wszystkim w psychologii i socjologii organizacji raczej niż szeroko pojętych naukach społecznych” (Clarke *et al.*, 2008, s. 3). Badanie stosunków przemysłowych definiowane jest natomiast jako przedsięwzięcie krytyczne, oparte na uznaniu istnienia zróżnicowanych i konkurujących interesów, z zachowaniem autonomii badacza wobec aktorów stosunków przemysłowych.

Charakteryzując rolę socjologów badających stosunki przemysłowe, proponuję odwołać się do klasyfikacji podziału pracy socjologicznej na cztery obszary autorstwa Michaela Burawoya (2009, s. 533—536), skonstruowanej na bazie przecinających się dwóch kontinuumów. Pierwsze kontinuum wyznaczone jest przez odpowiedź na pytanie: „Socjologia dla kogo?”. Chodzi tu o adresata badań i rozważań socjologicznych: publiczność akademicką (w przypadku socjologii akademickiej oraz socjologii krytycznej) bądź pozaakademicką (w przypadku socjologii praktycznej i socjologii publicznej). Drugie kontinuum stanowi odpowiedź na pytanie: „Socjologia po co?”, pozwalając na wyróżnienie instrumentalnych celów wiedzy socjologicznej (służących rozwiązywaniu problemów badawczych w ramach socjologii akademickiej bądź problemów praktycznych w ramach socjologii praktycznej) bądź generowaniu wiedzy refleksyjnej (zorientowanej na dialog na temat celów i założeń programów badawczych w ramach socjologii kry-

tycznej lub na dialog z pozaakademickimi odbiorcami i współuczestnikami badań w ramach socjologii publicznej). Mając na względzie przedstawione rozróżnienia, wskazać możemy cztery role socjologa-badacza stosunków przemysłowych, przy czym należy podkreślić, że role te w praktyce badawczej często na siebie nachodzą, a socjologowie zwykle pełnią kilka z nich równocześnie.

Po pierwsze, socjologiczni badacze i badaczki stosunków przemysłowych uprawiać mogą socjologię praktyczną, której rolą jest „dostarczanie rozwiązań przedstawianych nam problemów lub legitymizowanie już zastosowanych rozwiązań” (Burawoy, 2009, s. 533). Wyróżnienie tej właśnie roli jako pierwszej wydaje się uzasadnione ze względu na historyczną genezę analiz stosunków przemysłowych, które koncentrowały się (zarówno za granicą, jak i w Polsce po 1989 roku) na formułowaniu rozwiązań umożliwiających stabilizację systemu społeczno-ekonomicznego i niwelowanie konfliktów na poziomie firm (Frege, 2008). Do tej grupy badań zaliczyć można m.in. analizy prowadzone na zlecenie organizacji pracodawców, związków zawodowych i administracji rządowej, a także Komisji Europejskiej. Można tutaj przykładowo przytoczyć wspomniane wcześniej analizy prowadzone przez zespół pracujący nad monitorowaniem stosunków przemysłowych w ramach projektów Europejskiej Fundacji Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych, a także szereg badań stosowanych nad dialogiem społecznym finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Należy podkreślić, że wiele badań z tego nurtu miało również wpływ na socjologiczne analizy stosunków pracy w innych z czterech wymienionych nurtów, m.in. za sprawą dostarczanych przez nie zbiorów danych wykorzystywanych następnie w badaniach akademickich.

Po drugie, fundamentalną rolą zawodową socjologów badających zbiorowe stosunki pracy jest rola akademicka. Socjologia akademicka dostarcza narzędzi i teorii dla innych rodzajów socjologii, „rzetelnych i sprawdzonych metod, zasoby skumulowanej wiedzy, orientacyjnych pytań badawczych i ram pojęciowych” (Burawoy, 2009, s. 534). Do najważniejszych analiz nurtu teoretycznego w Polsce można zaliczyć prace Witolda Morawskiego (1997, 2011), Michała Federowicza (Federowicz, Kozek, Morawski, 1995); Juliusza Gardawskiego (1999, 2003, 2009b), Wiesławy Kozek (1997a, 2003b), Jolanty Kulpińskiej (1998) czy Barbary Gąciarz i Włodzimierza Pańkówa (1997; Pańków, 1993). Zasadniczym i najbardziej oryginalnym polem prowadzonej dyskusji było pytanie o model stosunków przemysłowych i dialogu społecznego na poziomie kraju, branż oraz przedsiębiorstw. Warto od razu podkreślić, że obok dorobku socjologicznego bardzo istotną rolę we wspomnianej dyskusji odegrali również naukowcy reprezentujący inne dyscypliny nauk społecznych, prawnych i ekonomicznych (m.in. Hausner, 1995; Sroka, 2000). Co istotne, polska socjologia akademicka badająca stosunki pracy zarówno rozwinęła swoje własne, oryginalne ujęcia (m.in. w badaniach nad związkami zawodowymi i modelem stosunków przemysłowych), jak i od początku czerpała z dorobku badań nad stosunkami przemysłowymi w krajach zachodnich.

Po trzecie, badacze stosunków przemysłowych, zgodnie z sugestiami Lindy Clarke i współautorów (2008), mogą sytuować się również w rolach socjologów

krytycznych. W ujęciu Burawoya (2009, s. 535) socjologia krytyczna to swoiste „sumienie socjologii akademickiej”. Jej zadaniem jest analiza jawnych i ukrytych założeń programów badawczych realizowanych w polu akademickim. Nurt ten w warunkach polskich jest nadal słabo reprezentowany, jednak jego elementy występują m.in. w refleksji socjologów i socjolożek feministycznych (Kubisa, 2014; Maciejewska, 2012; Kamińska-Berezowska, 2013), a także w odradzającym się nurcie neomarksistowskim (Urbański, 2014). Należy jednak podkreślić, że systematycznych, całościowych ujęć obejmujących diagnozę i analizę programów badawczych obecnych w polskiej socjologii akademickiej, jej form zaangażowania społecznego (i podłoża politycznego) nadal jeszcze brakuje. Ze względu na znaczne zaangażowanie praktyczne części badaczy stosunków przemysłowych wydaje się, że analiza przyjmowanych przez nich założeń przyczyniłaby się znacznie do zrozumienia historii i ewolucji badań w Polsce, w tym względnie niewielkiej koncentracji polskich badaczy na problematyce konfliktów klasowych w okresie transformacji (por. Ost, 2007).

Z podobnymi wyzwaniem mamy do czynienia w przypadku ostatniego z wymienianych przez Burawoya typów socjologii. Socjologia publiczna, bo o niej tutaj mowa, wchodzi w krytyczny dialog z różnymi typami publiczności — zarówno w znaczeniu inicjowania debat publicznych, jak i współuczestniczenia przez socjologów w życiu społecznym. Socjologowie badający stosunki przemysłowe dość często zabierają głos w ramach opiniotwórczych mediów na temat wybranych problemów stosunków przemysłowych, realizując postulaty „tradycyjnej socjologii publicznej”. Jak pisze Burawoy (2009, s. 530), „tradycyjny socjolog publiczny inicjuje debaty pomiędzy różnymi publicznościami lub w ich obrębie, choć niekoniecznie musi w nich uczestniczyć”. Względnie nowym zjawiskiem jest natomiast „organiczna socjologia publiczna” (Burawoy, 2009, s. 530), „w ramach której socjologowie pracują w bliskiej relacji z widoczną, gęstą, aktywną, lokalną i często stojącą w opozycji wobec głównego nurtu społeczeństwa publicznością”⁴. Chodzi tu przede wszystkim o bliską współpracę części socjologów z ruchami pracowniczymi, gdy występują oni w dwóch równoległych rolach: działaczek/działaczy społecznych (często: związkowych) i badaczy/badaczek. Przykładem uczestniczących badań interwencyjnych mogą być badania nad sytuacją kobiet w przemyśle elektronicznym w specjalnych strefach ekonomicznych (Maciejewska, 2012), w których autorka połączyła obserwację uczestniczącą (z perspektywy pracownicy agencji pracy tymczasowej) z działaniami na rzecz zorganizowania pracowników w związki zawodowe. Innym przykładem jest opublikowana niedawno praca poznańskiego socjologa i działacza OZZ Inicjatywa Pracownicza Jarosława Urbańskiego (2014) na temat prekariatu i konfliktów klasowych

⁴ Pisząc o „względnie” nowym zjawisku mam na myśli fakt, że choć pewna część socjologów w latach 80. była również zaangażowana w strukturach NSZZ „Solidarność”, jednak zaangażowanie polityczne socjologów, szczególnie po stronie lewicowej, postrzegane było z dystansem, co dało o sobie znać w przypadku badań zespołu Touraine’a w Polsce. Jak przyznaje jeden z uczestników tych badań po stronie polskiej, „socjologia działania Touraine’a miała dla wielu z nas zbyt »leninowskie« oblicze” (Kuczyński, 1994, s. 114).

w Polsce. Autor bazuje zarówno na swoim doświadczeniu aktywistycznym, jak i na wiedzy teoretycznej. Z nieco słabszym wydaniem socjologii publicznej, na pograniczu jej wersji tradycyjnej i organicznej, mamy do czynienia wówczas, gdy socjologowie pełnią rolę ekspertów i ekspertek, którzy angażują (np. w toku warsztatów i konferencji) działaczy i działaczki związkowe w tworzenie samowiedzy o ruchu związkowym, jego możliwościach i ograniczeniach.

Wnioski

Dokonany w artykule przegląd wybranych obszarów zainteresowania socjologów zajmujących się problematyką zbiorowych stosunków pracy czy stosunków przemysłowych wskazuje na dość dynamiczny, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym (zróżnicowania problematyki) przyrost badań empirycznych po 1989 roku. Zjawisko to było w pewnym sensie oczekiwane. Badania nad stosunkami przemysłowymi u swojej genezy skoncentrowane były na analizie relacji między pracodawcami, pracownikami i państwem, w szczególności w zakresie metod ich instytucjonalnej regulacji w obliczu występujących konfliktów między kapitałem i pracą. Celem subdyscypliny, która wyłoniła się po raz pierwszy na początku lat 20. XX wieku w USA, było „rozwiązanie problemów pracowników bez podważania kapitalizmu” (Frege, 2008, s. 37). Bardzo wyraźnie cel ten pojawił się m.in. w niemieckiej odmianie badań nad stosunkami przemysłowymi po II wojnie światowej, gdy centralnym problemem badawczym stało się pytanie o instytucjonalne i kulturowe uwarunkowania stabilizacji systemu demokratycznego w powojennej RFN (2008, s. 42). Można twierdzić, że podobnie postawiony problem ukształtował również rozwój zasadniczych kierunków badań nad stosunkami przemysłowymi w Polsce po 1989 roku.

W sytuacji głębokiej transformacji systemowej w Polsce i restauracji systemu kapitalistycznego socjologiczne pytanie o integrację systemu stosunków przemysłowych, jako podsystemu szerszego systemu społecznego, miało charakter zarówno akademicki, jak i polityczny. Przegląd literatury przedmiotu, a także próba oceny różnorodnych ról pełnionych przez socjologów w analizowanym polu badawczym wskazuje, że z czasem problematyka badawcza uległa znacznemu poszerzeniu, koncentrując się (podobnie jak w innych krajach) na aktorach, procesach i efektach kształtowania się systemu stosunków przemysłowych. Bardzo ciekawe jest przy tym pojawienie się elementów organicznej socjologii publicznej (w znaczeniu Burawoya). Aktywny udział socjologów we współtworzeniu samowiedzy aktorów stosunków pracy, przede wszystkim (jak dotąd) związków zawodowych, rodzi wyzwania i problemy, które mają charakter etyczny i praktyczny. Z jednej strony, nasuwa się pytanie o możliwość zaangażowania po jednej ze stron stosunków pracy, z zachowaniem autonomii i rzetelności badawczej. Z drugiej strony, deklarowana przez część badaczy neutralność jest często „pozorna” w sytuacji, gdy

głoszona jako obiektywna wiedza była (i jest) w istocie funkcjonalna wobec zdefiniowanych politycznie celów transformacji, przy podzielanym przekonaniu o konieczności stabilizacji systemu kapitalistyczno-rynkowego (por. Warczok, Zarycki, 2014).

W opisywanych warunkach zasadniczym wyzwaniem na przyszłość jest dalszy rozwój krytycznej socjologii stosunków przemysłowych, która refleksji poddałaby założenia teoretyczne (i polityczne) prowadzonych w naszym kraju badań zarówno w ramach socjologii, jak i innych nauk w interdyscyplinarnym polu badawczym stosunków pracy. Konieczna jest również większa instytucjonalizacja współpracy międzydyscyplinarnej, do której przyczynić się mogłoby powołanie (na wzór innych krajów) towarzystwa naukowego skupiającego socjologów, ekonomistów, prawników, politologów i przedstawicieli innych dyscyplin analizujących zbiorowe stosunki pracy. Środowisko polskich badaczy stosunków przemysłowych wzmocniłoby również niewątpliwie stworzenie niezależnego, finansowanego trójstronnie instytutu badawczego. Można mieć jednak wątpliwość, na ile postulaty takie są do zrealizowania w warunkach sfragmentyzowanego i jak dotąd dość mocno uzależnionego od decyzji politycznych systemu dialogu społecznego w Polsce.

Literatura

- Balcerek J., Gilejko L., 1967: *Spoleczno-ekonomiczne funkcje samorządu robotniczego*. Warszawa: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.
- Bernaciak M., ed., 2015: *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. London: Routledge.
- Bohdziewicz P., 2014: *Próba z inventaryzowania i analizy zasadniczych nurtów socjologii pracy, przemysłu i organizacji w badaniach polskich po 1989 roku*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2014, nr 3—4(98), s. 104—118.
- Bsoul M., Byłok F., red., 2013: *Związki zawodowe w procesie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Burawoy M., 2009: *O socjologię publiczną*. W: *Nowe perspektywy teorii socjologicznej*. Red. A. Manterys, J. Mucha. Kraków: Nomos, s. 525—561.
- Clarke L., Donnelly E., Hyman R., Kelly J., McKay S., Moore S., 2008: *What's the point of industrial relations?* [Prezentacja w czasie konferencji the British Universities Industrial Relations Association Conference (BUIRA) at the University of the West of England, 26—28 czerwca 2008].
- Czarzasty J., 2010: *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Czarzasty J., red., 2014: *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Czarzasty J., Mrozowicki A., red., 2014: *Organizowanie związków zawodowych w Europie. Badania i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.

- Czarzasty J., Owczarek D., 2012: *Kryzys gospodarczy i dialog społeczny w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Czarzasty M., Gilejko L., Nowacki G., 1987: *Robotnicy, reforma, rzeczywistość*. Warszawa: Akademia Nauk Społecznych — Instytut Badań Klasy Robotniczej.
- De Spiegelaere S., Jagodzinski R., 2015: *European Works Councils and SE Works Councils in 2015. Facts and figures*. Brussels: ETUI.
- Dunlop E.T.J., 1958: *Industrial Relations Systems*. Carbondale: Southern Illinois UP.
- Federowicz M., Kozek W., Morawski W., 1995: *Stosunki przemysłowe w Polsce: studium czterech przypadków*. Warszawa: Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Frege C., 2008: *The History of Industrial Relations as a Field of Study*. In: P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito, E. Heery, eds.: *The Sage Handbook of Industrial Relations*. London: Sage, s. 35—53.
- Gajewska K., 2009: *Transnational Labour Solidarity: Mechanisms of Commitment to Cooperation within the European Trade Union Movement*. London, New York: Routledge.
- Gardawski J., 2003: *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Gardawski J., 2007: *Europejskie Rady Zakładowe a korporacje transnarodowe w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Gardawski J., 2009a: *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Gardawski J., red., 2009b: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Gardawski J., Gąciarz B., Mokrzyzewski A., Pańków W., 1999: *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Gardawski J., Gilejko L., Żukowski T., 1994: *Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych. Działacze i członkowie związków o swych organizacjach, gospodarce i polityce*. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Gąciarz B., 1999: *Dynamika zbiorowych stosunków pracy w wybranych działach przemysłu i sektorach usług publicznych*. W: J. Gardawski, B. Gąciarz, A. Mokrzyzewski, W. Pańków, red.: *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 209—246.
- Gąciarz B., Pańków W., 1997: *Przekształcenia przedsiębiorstw przemysłowych: strategie, aktorzy, efekty*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania.
- Gilejko L., 1969: *Związki zawodowe w społeczeństwie kapitalistycznym*. Warszawa: Wydawnictwo CRZZ.
- Gilejko L., 2002: *Społeczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Gilejko L., 2003: *Związki zawodowe a restrukturyzacja: bariery czy kompromis?* Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Gilejko L., Tudek A., 1988: *Rok 1982. Robotnicy — związki zawodowe*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Hardy J., 2010: *Nowy polski kapitalizm*. Warszawa: Książka i Prasa.
- Hardy J., Kozek W., 2011: *Changing workplace relations in foreign direct investment firms in Poland*. “Employee Relations”, No. 33(4), s. 375—394.

- Hausner J., 1995: *Modele systemu reprezentacji interesów w społeczeństwach postsocjalistycznych*. W: J. Hausner, red.: *Studia nad systemem reprezentacji interesów*. T. 3: *Narodziny demokratycznych instytucji*. Kraków: AE w Krakowie i Fundacja „Praca Polska”, s. 317—333.
- Heery E., Blyton N., Bacon N., Fiorito J., 2008: *Introduction: the Field of Industrial Relations*. In: N. Blyton, P. Bacon, J. Fiorito, E. Heery, eds.: *The Sage Handbook of Industrial Relations*. London: Sage, s. 1—32.
- Hryniewicz J.T., 1980: *Działalność organizacji samorządowych w przedsiębiorstwie*. „Studia Socjologiczne”, nr 3.
- Jackson P.M., 1988: *Industrial Relations. A Textbook*. London, New York: Routledge.
- Jarosz M., 1967: *Samorząd robotniczy w przedsiębiorstwie przemysłowym*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kamińska-Berezowska S., 2013: *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Katz H., 2006: *Industrial Relations and Work*. In: S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. Tolbert: *Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford, s. 263—282.
- Kozek W., red., 1997a: *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Kozek W., 1997b: *Organizacje pracodawców jako nowy partner w zbiorowych stosunkach pracy*. W: W. Kozek, red.: *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 79—97.
- Kozek W., 2003a: *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodniakach politycznych w Polsce*. W: W. Kozek, red.: *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 161—185.
- Kozek W., 2003b: *Czy wylania się model? Problem instytucjonalizacji zbiorowego przetargu w stosunkach pracy*. W: W. Kozek, red.: *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 16—40.
- Kozek W., red., 2012: *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kubisa J., 2014: *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Kuczyński P., 1994: *Badanie „Solidarności”: kontekst społeczny i kontekst polityczny*. W: P. Kuczyński, M. Frybes, J. Strzelecki, D. Lapeyronnie, red.: *W poszukiwaniu ruchu społecznego. Wokół socjologii Alaina Touraine'a*. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 111—121.
- Kulpińska J., 1998: *Stosunki przemysłowe w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. W: W. Kozek, J. Kulpińska, red.: *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 11—25.
- Maciejewska M., 2012: *Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego*, online: http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/strefy_raport_maciejewska_2012.pdf (data dostępu: 26 czerwca 2016).
- Meardi G., 2000: *Trade Union Activists, East and West. Comparison in multinational companies*. Aldershot: Gower.
- Męcina J., 2005: *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*. Warszawa: Aspra.

- Morawski W., 1973: *Samorząd robotniczy w gospodarce socjalistycznej*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Morawski W., 1997: *Stosunki pracy w Polsce a wzory zewnętrzne*. W: W. Kozek, red.: *Zbirowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 45—57.
- Morawski W., 2011: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa: PWN.
- Mrozowicki A., 2012: *Tożsamości biograficzne zakładowych działaczy związkowych a rewitalizacja związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej*. “Folia Sociologica”, nr 41, s. 215—236.
- Mrozowicki A., 2014: *Varieties of Trade Union Organizing in Central and Eastern Europe: A comparison of the retail and automotive sectors*. “European Journal of Industrial Relations”, No. 20(4), s. 297—315.
- Mrozowicki A., Krasowska A., Karolak M., 2015: ‘*Stop the Junk Contracts*’ *Young Workers and Trade Union Mobilisation against Precarious Employment in Poland*. In: A. Hodder, L. Kretsos, eds.: *Young Workers and Trade Unions. A Global View*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, s. 123—141.
- Myant M., Theodoropoulou S., Piasna A., eds., 2016: *Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Deregulation in Europe*. Brussels: ETUI.
- Nowak S., 1985: *Metodologia badań społecznych*. Warszawa: PWN.
- Ost D., 2000: *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Post-communist Class Identities*. “Politics & Society”, No. 28(4), s. 503—530.
- Ost D., 2007: *Kłęska solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Warszawa: Muza.
- Ostrowski P., 2009: *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Pańków W., 1993: *Instytucje pracy w procesach transformacji (polskie doświadczenia z lat 1990—1992)*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Skrzypiński D., 2002: *Organizacje pracodawców i przedsiębiorców w procesie kształtowania się stosunków przemysłowych w Polsce po 1989 roku*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Sroka J., 2000: *Europejskie stosunki przemysłowe w perspektywie porównawczej*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sroka J., 2009: *Analiza funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na poziomie województw. Raport z badań wojewódzkich komisji dialogu społecznego*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Staniszki J., 1994 [1983]: *Solidarność jako związek zawodowy i ruch społeczny*. W: W. Morawski, red.: *Zmierzch socjalizmu państwowego. Szkice z socjologii ekonomicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 112—135.
- Szmatka J., 2000: *Rola społeczna*. W: H. Domański, W. Morawski, J. Mucha, M. Ofierska, J. Szacki, M. Ziółkowski, red.: *Encyklopedia socjologii*. T. 3. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 321—326.
- Świątkowski A., 1984: *Kompetencje związków zawodowych*. Warszawa: PWN.
- Touraine A., Dubet F., Wiewiorka M., Strzelecki J., 1983: *Solidarity: The Analysis of a Social Movement: Poland 1980—1981*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Towalski R., red., 2011: *Dialog społeczny w Europie Środkowej i Wschodniej w procesie integracji europejskiej (na przykładzie krajów Grupy Wyszehradzkiej)*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Urbański J., 2014: *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej formy walki*. Warszawa: IWKiP.
- Warczuk T., Zarycki T., 2014: *(Ukryte) zaangażowanie i (pozorna) neutralność: strukturalne ograniczenia rozwoju socjologii krytycznej w warunkach półperyferyjnych*. „Stan Rzeczy”, nr 1 (6), s. 129—158.
- Watson T.J., 2008: *Sociology, Work and Industry*. London, New York: Routledge.
- Wratny J., Bednarski M., red., 2010: *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*. Warszawa: IPiSS.
- Wratny J., Portet S., Towalski R., 2011: *Rola ekspertów w kształtowaniu rad pracowników*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Wyglądała E., 2015: *Bibliografia: stosunki przemysłowe*. „Humanizacja Pracy”, nr 3 (281), s. 319—325.
- Ziółkowski M., 1990: *Robotnicy 84—85. Świadomość społeczna pracowników czterech wielkich zakładów przemysłowych*. Warszawa: PAN.



Ewa Giermanowska
Uniwersytet Warszawski

Socjologia pracy jako nauka stosowana, zaangażowana, publiczna: rozwój i dylematy subdyscypliny

Abstract: The article refers to the topic of a practical application of sociology of work and related social roles of sociologists of work. Applied sociology, which is sociological knowledge used for practical purposes, found its theoretical background in the work of sociologists such as Leon Petrażycki and Adam Podgórecki. Michael Burawoy and other representatives of public sociology seek to encourage the discipline to stand on the side of society and conduct research in a socially and politically engaged manner. Using the knowledge of sociologists working in social practice creates its added value, strengthens the position of sociology as a socially useful science. On the other hand, it exposes its representatives to the accusation of serving authority, subordination of scientific knowledge and its applications to the expectations of a sponsor or the requirements of employers. Involvement in public affairs is an opportunity to rebuild the importance of this sub-discipline in Poland after its crisis since 1989.

Key words: sociology of work, public sociology, applied sciences, social roles of sociologists

Streszczenie: W artykule podjęto temat praktycznych zastosowań socjologii pracy i związanych z tym społecznych ról socjologów pracy. Socjologia stosowana, czyli wiedza socjologiczna wykorzystywana do celów praktycznych, znalazła swoje ujęcie teoretyczne w pracach takich socjologów jak Leon Petrażycki i Adam Podgórecki. Michael Burawoy i inni przedstawiciele socjologii publicznej starają się zachęcać przedstawicieli dyscypliny do stanięcia po stronie społeczeństwa i prowadzenia badań w sposób jawnie zaangażowany społecznie i politycznie. Wykorzystanie wiedzy socjologów pracy w praktyce społecznej z jednej strony tworzy jej wartość dodaną, wzmacnia pozycję socjologii jako nauki społecznie użytecznej dla społeczeństwa, a z drugiej strony naraża jej przedstawicieli na zarzut służenia władzy, podporządkowanie wiedzy naukowej i jej zastosowań oczekiwaniom sponsora lub wymogom pracodawców. Zaangażowanie w sprawy publiczne jest szansą na odbudowę znaczenia tej subdyscypliny w Polsce, która po 1989 roku była w fazie kryzysu.

Słowa kluczowe: socjologia pracy, socjologia publiczna, nauki stosowane, społeczne role socjologów

Wprowadzenie

We współczesnej Polsce zmiany w obszarze pracy należą do najdonośniejszych. Po zmianie ustroju przekształceniom uległy struktury i procesy związane z pracą oraz jej społeczny kontekst. Socjologowie pracy stanęli wobec nowych wyzwań na rynku pracy, takich jak: kształtowanie się nowych stosunków pracy, trwałe bezrobocie i wykluczenie społeczne, praca nierynkowa jako alternatywa dla pracy rynkowej, aktywizacja zawodowa grup pozostających poza rynkiem pracy, m.in. kobiet wychowujących małe dzieci, osób niepełnosprawnych. Wzrosło zapotrzebowanie na praktyczne wykorzystanie wiedzy socjologicznej dotyczącej ogólnie rozumianej sfery pracy ze strony władz publicznych, jednostek samorządowych, organizacji pracodawców, pracobiorców i innych podmiotów działających w sferze zatrudnienia. Studenci coraz częściej oczekują od socjologów pracy kształcenia praktycznych umiejętności, niezbędnych na rynku pracy. Obszary te łączą się z socjologią stosowaną, publiczną i na ogół wymagają podejmowania ról społecznie zaangażowanych. Tymczasem socjologia pracy po 1989 roku znalazła się w fazie kryzysu. Szansą na odbudowę subdyscypliny i jej znaczenia jest powrót do społecznie zaangażowanych ról socjologów pracy i podejmowanie ważnych z punktu widzenia oczekiwań społecznych problemów związanych ze sferą pracy. Praktyczne zaangażowanie socjologów pracy jest szansą, ale tworzy też nowe zagrożenia. Dlatego ważny jest także rozwój socjologii pracy teoretycznej i krytycznej, pozwalającej socjologom doskonalić warsztat, wymieniać doświadczenia, wkraczać na nowe obszary badań. Przedstawione w artykule tezy są wynikiem wieloletnich doświadczeń badawczych, eksperckich i edukacyjnych autorki związanych z rolą socjologa pracy.

Socjologia pracy jako subdyscyplina socjologii — teoretyczny a praktyczny dylemat subdyscypliny

Kategoria pracy należy do centralnych problemów będących przedmiotem badań socjologii i zajmuje ważne miejsce w jej systemach teoretycznych (Marody, Giza-Poleszczuk, 2004, s. 217). Okres największego rozkwitu socjologii pracy w Polsce przypada na lata 60. i 70. XX wieku. Rozwój tej subdyscypliny łączy się z jednej strony z wagą kategorii pracy w filozofii marksistowskiej, z drugiej z wielką rolą, jaką przypisywano procesom industrializacji w społeczeństwie i wynikającym stąd korzyściom (Kiljas, 2014, s. 423). Okres ten wiąże się także z jej instytucjonalizacją jako odrębną subdyscypliną socjologii i jej centralnym miejscem w rozwoju dyscypliny (Kraśko, 1996, 2010).

Socjologia, a w szczególności socjologia pracy, miała być antidotum na niedostatki społeczeństwa socjalistycznego, a jej funkcja ideologiczna miała dominować

nad funkcją poznawczą. Socjolog, zgodnie z założeniami marksizmu, miał być ekspertem-technikiem dostarczającym wiedzy o procesach społecznych i działaczem społecznym kształtującym świadomość społeczną, „inżynierem dusz”, który służy swoją wiedzą ekspercką w procesie tworzenia „nowego człowieka” (Bauman, 1960, s. 166—167). Liczono na to, że socjologowie będą dostarczać informacji, które pozwolą manipulować ludźmi, przyczynią się do kształtowania socjalistycznych stosunków pracy, zapewnią posłuszeństwo robotników w fabrykach i zapobiegą powtórnym ich buntom (Bielecka-Prus, 2009, s. 84).

Uprawianie socjologii w sposób zaangażowany występuje w wielu koncepcjach tej dyscypliny od początku jej rozwoju. Na początku XX wieku Ferdinand Tönnies odróżnił socjologię stosowaną, czyli taką, która wykorzystywała odniesienia teoretyczne (pojęcia i teorie) do analizy procesów rozwoju społecznego, od socjologii czystej, skupionej jedynie na opisie (Przestalski, 2012, s. 137). Wiedza socjologiczna wykorzystywana do celów praktycznych znalazła swoje ujęcie teoretyczne w pracach Leona Petrażyckiego i Adama Podgóreckiego. W latach 60. XX wieku Podgórecki wyróżnił pięć podstawowych funkcji socjologii, rozumianej przezeń jako nauka o ogólnych prawach zbiorowego, skoordynowanego działania ludzkiego: naukową (diagnostyczną), teoretyczną, apologetyczną, demaskatorską i socjotechniczną. Funkcja naukowa i funkcja teoretyczna pozostają neutralne, natomiast funkcja apologetyczna, funkcja demaskatorska i funkcja socjotechniczna mogą być społecznie zaangażowane. Powiązanie funkcji demaskatorskiej z socjotechniczną znamionuje pozytywne zaangażowanie społeczne socjologii. Natomiast powiązanie funkcji diagnostycznej, teoretycznej i socjotechnicznej z funkcją apologetyczną oznacza negatywne zaangażowanie społeczne socjologii (Podgórecki, 1966, s. 243). Doceniając znaczenie nauk stosowanych dla praktyki społecznej miał świadomość związanego z tym ryzyka: „[...] problem przerwienia pomostu między wiedzą teoretyczną a działalnością praktyczną, który z jednej strony umożliwiłby przeniesienie mądrości abstrakcyjnej na teren działalności, a z drugiej strony pozwalał na kontrolę poszczególnych etapów zastosowania wiedzy teoretycznej do działania w taki sposób, aby unikać błędów i realizować skutki zamierzone, jest zagadnieniem dla racjonalnego kierowania życiem zbiorowym szczególnie doniosłym” (Podgórecki, 1962, s. 16—17). W okresie realnego socjalizmu bycie „socjologiem zaangażowanym” oznaczało opowiedzenie się po stronie władzy — należało „wyznawać wiarę w oficjalne ideały lub włączać swoją pracę, choćby werbalnie, w »budowę socjalizmu«” (Sułek, 2015, s. 21).

Ten praktyczny i zaangażowany wymóg uprawiania nauki był szczególnie silnie formułowany wobec socjologii zajmującej się zagadnieniami pracy. Jan Szczepański na początku lat 60. wskazywał na doniosłość badań z dziedziny socjologii pracy w procesie wdrażania nowego ustroju społeczno-ekonomicznego i rozwoju industrializacji. Do zapotrzebowania ze strony praktyki zaliczył wiedzę socjologiczną dotyczącą m.in.: metod wdrożenia robotników do wydajnej pracy, form skutecznego (socjalistycznego) zarządzania przemysłem, związanych z szerokim udziałem robotników w zarządzaniu, środków zapobiegających procesom dezorganizacji w zakładach pracy (np. wysokiej absencji, fluktuacji, niskiej wydaj-

ności) czy skutecznego zorganizowania służby personalnej (Szczepański, 1961, s. 184). Wyniki badań i analiz socjologów pracy były niezbędne do usprawnienia i racjonalizacji procesów produkcyjnych. Nie pozostało to bez wpływu na rozwój praktycznych ról zawodowych socjologów pracy. Równocześnie oprócz socjologii akademickiej zajmującej się pracą rozwijał się ruch socjologów zakładowych. „Od nowej gałęzi nauk społecznych oczekiwano, że będzie mieć praktyczny charakter. [...] Jej zastosowanie przyjęło najprostszą formę — bezpośredniego zatrudniania socjologów w instytucjach prowadzących badania na potrzeby przemysłu, a nawet w poszczególnych fabrykach” (Kilias, 2014, s. 424—425). Liczono, że socjologowie zakładowi będą spełniać funkcje usługowe i analityczno-badawcze. Mieli oni dostarczać ośrodkom władzy w zakładzie pracy informacji o zachodzących w nim procesach (problemach związanych z polityką kadrową, uwarunkowaniach materialnych i pozamaterialnych kształtowania się środowiska pracy, patologicznych zjawiskach związanych z procesem pracy), ale także dzięki prowadzonym badaniom przyczyniać się do poprawy stosunków ludzkich w procesie pracy (Jędrzycki, 1971, s. 183—185).

Praktyczne funkcje socjologii pracy pozostawały w związku z ogólnymi oczekiwaniami formułowanymi w stosunku do socjologii jako dyscypliny naukowej i społecznych ról socjologów. Problem społecznych ról socjologów w okresie PRL podejmuje Janusz Goćkowski. Zwraca uwagę na odmienne orientacje społeczne w definiowaniu funkcji i roli socjologów. Wyróżnia trzy orientacje: scjentystyczną (socjolog jako twórca teorii i diagnoz naukowych), socjotechniczną (socjolog jako ekspert i reformator) i ideologiczną (socjolog jako wychowawca i przekaziciel określonej ideologii) (Goćkowski i in., 1981, s. 65). Analizując polską myśl socjologiczną stawia tezę, że socjologia polska w XX wieku to głównie socjologia terapeutyczno-reformatorska. Socjolog chcąc naprawić otaczającą rzeczywistość miał do dyspozycji dwie niewykluczające się role: eksperta-inżyniera, dążącego do lepszego urządzenia świata, oraz ideologa moralistę, który pouczał innych (Goćkowski, 2003).

Po 1980 roku społeczna rola socjologów w Polsce uległa redefinicji w dwóch aspektach. Po pierwsze, straciła na znaczeniu rola eksperta-inżyniera, natomiast wzrosło znaczenie roli badacza (orientacji scjentystycznej) nieoddającego się w służbę władzy. Po drugie, zyskała też na znaczeniu rola socjologa-krytyka, będąca przeciwieństwem roli apologety systemu (Bielecka-Prus, 2009, s. 98). Odrzucenie ideologicznej funkcji socjologii przełożyło się na niechęć części socjologów do angażowania się w działalność polityczną lub też na unikanie identyfikacji z socjologią zaangażowaną. Socjologowie wspierający strajki i ruch społeczny Solidarności oraz uprawiający „krytyczną socjologię realnego socjalizmu” unikali określenia „socjologowie zaangażowani” (Sułek, 2015, s. 21).

Zmiana ustroju i przejście do gospodarki rynkowej zmieniło kontekst funkcjonowania rynku pracy. Wprowadzenie mechanizmów rynkowych, prywatyzacja i restrukturyzacja gospodarki, procesy deregulacyjne w sferze zatrudnienia zmieniły warunki wykonywania pracy. Głównym problemem społecznym stało się zjawisko bezrobocia, utrata poczucia bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicz-

nego pracowników. Dotychczasowa wiedza socjologów pracy uzyskana w okresie gospodarki planowej często okazywała się niewystarczająca do analizy nowych zjawisk, a znajomości procesów rynkowych musieli się dopiero uczyć. „Socjologia rynku pracy stała się możliwa i sensowna w polskich warunkach dopiero od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, wraz z pojawieniem się pierwszych symptomów tego zjawiska” (Kozek, 2013, s. 7). Wpłynęło to na spadek znaczenia aplikacyjnych funkcji socjologii i jej wykorzystania na potrzeby życia publicznego (Kwaśniewicz, 2003, s. 191—192). W szczególnie głębokim stopniu dotyczyło to socjologii pracy.

Kryzys subdyscypliny po 1989 roku i odrodzenie przez zaangażowanie w sprawy publiczne

Socjologia pracy w Polsce po zmianie ustroju znalazła się w fazie kryzysu, a wskaźnikiem tego zjawiska był m.in. spadek liczby publikacji naukowych i organizowanych konferencji naukowych dotyczących zagadnień pracy z perspektywy socjologicznej, brak nowoczesnego podręcznika do nauczania socjologii pracy w języku polskim, słaba obecność socjologii pracy w programach nauczania socjologii i jej stopniowa deinstytucjonalizacja jako odrębnej subdyscypliny (Mrozowicki, 2015, s. 13). Adam Mrozowicki wymienia trzy główne źródła kryzysu. Po pierwsze, jego przyczyny tkwią w ekspansji nauk o zarządzaniu i analiz ekonomicznych sfery pracy i zatrudnienia lepiej dostosowanych do gospodarki rynkowej. Po drugie, ważną rolę odegrały postawy samych socjologów pracy, którzy byli utożsamiani w okresie realnego socjalizmu z urzędowym marksizmem i po zmianie ustroju wycofali się z aktywnych ról zawodowych lub zmienili obszary zainteresowań. Po trzecie, istotnym czynnikiem stały się przemiany w sferze pracy, jej dematerializacja i prekaryzacja oraz zmiana perspektywy analiz socjologów na rzecz interdyscyplinarnych podejść (Mrozowicki, 2015, s. 13—18). Wydaje się, że przyczyn słabości subdyscypliny należy także upatrywać w jej nieadekwatnej do nowych warunków rynkowych wiedzy teoretycznej, stanowiącej nieodzowne zaplecze nauk stosowanych. Przejawiało się to w pierwszych dwóch dekadach transformacji brakiem ujęć syntetycznych i interdyscyplinarnych, pozwalających zrozumieć mechanizmy społeczne i ich kontekst historyczny związany z rynkiem pracy (Giermanowska, 2013, s. 11).

Henryk Januszek i Jan Sikora w wydanym w latach 90. ubiegłego wieku podręczniku socjologii pracy wymieniając jej funkcje nawiązali do definicji Jana Szczepańskiego. Podstawową funkcją socjologii pracy jest jej funkcja poznawcza. Socjologia pracy próbuje wyjaśnić dwa podstawowe problemy: „1) jak warunki społeczne wpływają na przebieg procesów pracy?; 2) jakie skutki praca wywołuje w strukturze i działaniach węższych i szerszych zbiorowości?” (Januszek, Sikora, 2000, s. 12). Zdaniem autorów uzyskana wiedza i informacje naukowe odpo-

wiadające na postawione przez socjologię pracy pytania pozwalają jej na pełnienie wielu funkcji praktycznych: diagnostycznej, prognostycznej, socjotechnicznej i humanistycznej (Januszek, Sikora, 2000, s. 12). Nawiązując do wymienionych funkcji socjologii pracy jako dyscypliny naukowej można stwierdzić, że po zmianie ustroju spadła jej funkcja poznawcza, polegająca na opisie i wyjaśnianiu badanej rzeczywistości, jak i zakładane w stosunku do niej funkcje praktyczne.

Mrozowicki stawia tezę, że szansą odbudowy socjologii pracy w Polsce jest jej odrodzenie się jako socjologia publiczna, prowadząca krytyczny dialog z państwem, rynkiem i społeczeństwem obywatelskim (Mrozowicki, 2015, s. 14). Nawiązuje do podziału socjologii zaproponowanego przez Michaela Burawoya, dzielącego wiedzę socjologiczną na: akademicką, krytyczną, praktyczną i publiczną. Wydaje się jednak, że kryzys socjologii pracy jest w Polsce znacznie głębszy i dotyczy nie tylko praktycznych zastosowań i udziału socjologów w debacie publicznej, ale także badań podstawowych, bez których pozostałe obszary wiedzy socjologicznej nie mogą dobrze funkcjonować. Znaczenie wiedzy akademickiej dla socjologii publicznej i praktycznej jest niekwestionowane, stanowi warunek ich istnienia, zapewniając uprawomocnienie i wiedzę specjalistyczną. „Ani socjologia publiczna, ani socjologia praktyczna nie mogą istnieć bez socjologii akademickiej, która dostarcza im rzetelnych i sprawdzonych metod, zasobu skumulowanej wiedzy, orientacyjnych pytań badawczych i ram pojęciowych (Burawoy, 2009, s. 534). Sądzę, że oprócz aktywnego włączenia się socjologów zajmujących się pracą w działania na rzecz społeczeństwa przez rozwój socjologii praktycznej i publicznej konieczna jest równoczesna praca nad usystematyzowaniem dotychczasowej wiedzy socjologów pracy w Polsce (do 1989 roku i po zmianie ustroju) i jej umiędzynarodowienie. Towarzyszyć temu powinna debata prowadzona w ramach socjologii krytycznej, która umożliwi twórczą dyskusję nad programami i założeniami badawczymi i jest sumieniem socjologii akademickiej (Burawoy, 2009, s. 535).

Postulat większego zaangażowania się socjologów pracy w sprawy publiczne dotyczy całego środowiska. Antoni Sułek postuluje większe zaangażowanie socjologii na rzecz społeczeństwa. Traktuje to jako powinność badaczy społecznych, którzy mają obowiązek dostarczać społeczeństwu rzetelnej informacji o sobie, rozumienia pojęć i procesów społecznych umożliwiających dostrzeżenie związków między indywidualnymi biografiami a strukturą społeczną (Sułek, 2015, s. 34). Opowiedzenie się po stronie społeczeństwa, a nie świata władzy jest wyrazem troski o dobro wspólne i nawiązaniem do polskiej tradycji socjologii zaangażowanej społecznie, obywatelskiej, wywodzącej się od Ludwika Krzywickiego i Stefana Czarnowskiego, jak i socjologii amerykańskiej, nazywanej socjologią publiczną (*public sociology*). „Uprawianie socjologii zaangażowanej nie musi polegać na czynnym udziale socjologów w sprawowaniu władzy ani nawet na asystowaniu w polityce bieżącej. Sama polityka nie musi być też rozumiana jako domena zdobywania i sprawowania władzy w państwie, polityka to także sfera obywatelskiej troski o *polis*, »rzecz pospolitą«, dobro wspólne. Miejszem tak rozumianej polityki jest przestrzeń debaty publicznej, rynek informacji i idei, krótko — agora, a adresatem działalności socjologów są obywatele, społeczeństwo polityczne” (Sułek, 2015, s. 22).

Praktyczne i publiczne funkcje socjologii pracy i ryzyka

Praktyczne funkcje socjologii pracy i przemysłu zawsze łączyły się z ryzykiem podporządkowania działalności socjologów władzy lub klientom, na rzecz których wykonywano usługi. Tony J. Watson wymienia trzy możliwe role tej subdyscypliny i jej przedstawicieli w społeczeństwie (Watson, 1995, s. 35—36):

- 1) „służącej władzy” (*servant of power*) — socjologowie byli często postrzegani jako specjaliści od manipulacji w wielkich organizacjach;
- 2) jako wyłączna i marginalna działalność naukowców — łącząca się z groźbą zamknięcia się badaczy w swoim środowisku, ograniczona do środowiska badaczy i studentów, niewychodząca poza akademię, co grozi jej zmarginalizowaniem w socjologii i społeczeństwie;
- 3) jako źródło wiedzy pomagające w dokonywaniu wyborów — pozwalające zrozumieć społeczeństwu kapitalistycznym możliwości i wybory związane z pracą; to rola przyczyniająca się do edukacji instytucji oraz mediów; związana też z politycznymi wyborami, tzw. socjologiczny biznes, pozwalający prowadzić krytyczną debatę i demokratyczną kontrolę nad społeczeństwem i jego instytucjami.

Rozróżnienie na socjologię zorientowaną na władzę/klienta i społeczeństwo występuje też w klasyfikacji Burawoia. Wymienia on socjologię praktyczną i publiczną. Ta pierwsza jest zorientowana na klienta, a jej celem jest dostarczenie rozwiązań konkretnych problemów lub legitymizowanie zastosowanych rozwiązań. Ta druga nastawiona jest na komunikację z publicznością, obowiązuje tu dialog i poszanowanie racji obu stron, wzajemne docieranie stanowisk (Burawoy, 2009, s. 533). Perspektywy socjologii praktycznej i publicznej nie wykluczają się, bywają często komplementarne, a socjologię publiczną można traktować jako sumienie socjologii praktycznych (Burawoy, 2009, s. 534—535). Debaty i komunikacja z publicznością ograniczają ryzyko zamknięcia się socjologów w „wieży z kości słoniowej”, wykonywanie ról podporządkowanych władzy i rynkowi, a umożliwiają opowiedzenie się po stronie społeczeństwa i jego problemów. Rosnące oczekiwania wobec socjologii pracy jako nauki stosowanej potwierdzają moje doświadczenia jako badacza, nauczyciela akademickiego i eksperta pracującego w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych UW i nawiązującego do tradycji badań stosowanych Adama Podgóreckiego. Pragnę zwrócić uwagę na trzy role socjologów pracy jako przedstawicieli socjologii stosowanej i zaangażowanej, które są szansą na odbudowę subdyscypliny: socjologa pracy jako eksperta, jako badacza i działacza społecznego, jako specjalisty od spraw społecznych i kadrowych w miejscu pracy.

Socjolog pracy jako ekspert. Zapotrzebowanie na wiedzę socjologiczną związaną z zagadnieniami pracy w społeczeństwie będzie rosło. Wynika to nie tylko ze znaczenia pracy w życiu człowieka i gospodarek współczesnych społeczeństw, ale także często z jej braku i związanego z tym ryzyka oraz wyłaniania się nowych zjawisk i problemów.

Zjawiska bezrobocia, wykluczenia społecznego, marginalizacji społecznej łączą się z nierównym podziałem pracy w społeczeństwie. Pojęcie prekariatu, które robi ostatnio zawrotną karierę, związane jest z wyłanianiem się nowej kategorii społecznej, pozbawionej szans na stabilizację zawodową i społeczną. Emancypacja środowisk społecznych wcześniej pozostających poza rynkiem pracy, m.in. osób niepełnosprawnych, kobiet wychowujących małe dzieci, tworzy nowe oczekiwania wobec państwa i podmiotów rynku pracy. Uznanie społeczne dla nowych rodzajów pracy (obok pracy rynkowej), jak praca domowa, wolontaryjna, kształceniowa, zmieniają społeczne postrzeganie pracy w społeczeństwie i jej użyteczność.

Te nowe zjawiska zmieniają obraz rynku pracy i funkcjonowania współczesnych społeczeństw. Wymaga to od socjologów poszerzania obszarów badawczych i uwzględniania w analizach problemów społecznych interdyscyplinarnych ujęć, m.in. ekonomistów, polityków społecznych, prawników. Obserwujemy wzrost zapotrzebowania na wiedzę socjologów ze strony polityków, administracji rządowej i samorządowej, organizacji międzynarodowych, związków zawodowych i pracodawców, ale często pod określone, z góry założone tezy. Socjologowie pracy niejednokrotnie stają przed wyborem prezentowania wiedzy i rozwiązań zgodnych z oczekiwaniami sponsora czy określonych grup społecznych. Wprowadzanie konkretnych rozwiązań praktycznych łączy się z ryzykiem nadmiernego zaangażowania po jednej stronie. Wyjściem może być inicjowanie i udział socjologów w debacie publicznej, w której rozważane będą racje różnych stron. Dobrym przykładem ilustrującym rozbieżność interesów różnych podmiotów, wskazującym na konieczność wykorzystania wiedzy eksperckiej z różnych dziedzin i prowadzenia dialogu, jest kwestia aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Oczekiwania i propozycje rozwiązań przedstawiane przez organizacje pozarządowe reprezentujące osoby niepełnosprawne, przedstawiciele pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy, PFRON, administracji rządowej i samorządowej, środowiska eksperckie są często rozbieżne, a nawet wykluczające. Liczne badania, statystyki, praktyka dostarczają argumentów niedających prostych recept na rozwiązanie problemu niskiej aktywności zawodowej tego środowiska w Polsce. Dlatego ważny jest dialog społeczny. Jego inicjatorem i uczestnikiem są m.in. socjologowie pracujący nad wdrożeniem zaleceń artykułu 27, dotyczącego zatrudnienia z Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, co — jak sądzę — umożliwi wypracowanie społecznie akceptowanych rozwiązań.

Socjolog pracy jako badacz i działacz społeczny. Ugruntowana w latach 70. XX wieku socjologia radykalna i krytyczna, jak podkreśla Janusz Mucha analizując jej dzieje, rozwijała się w związku z kryzysami społecznymi i ruchami radykalnymi. Główne cele ruchów krytycznych i radykalnych w różnych okresach historycznych były podobne: rozszerzenie zakresu emancypacji politycznej i ekonomicznej upośledzonych grup społecznych, urealnienie wpływu jednostki na warunki pracy i sposób jej wykonywania oraz zagwarantowanie kontroli jednostki nad podziałem produktu pracy, ograniczenie dominacji ze strony państwa i korporacji przemy-

słowych (Mucha, 1986, s. 201). Socjologia radykalna i krytyczna była pochodną tych ruchów społecznych, ale i ich inicjatorem, pełniła wobec nich rolę ideologii, dostarczając uzasadnienia w podejmowaniu działań, ale i podtrzymując refleksję socjologiczną w okresach ich zaniku, pełniąc funkcję oświeceniową. Omawiając stosunek socjologii orientacji radykalnej i krytycznej do problemu obiektywności nauk społecznych i roli socjologów, Mucha wskazuje na równoległość ról badacza i praktyka-działacza: „być socjologiem to być równocześnie i rzetelnym badaczem, i praktykiem — działaczem społecznym” (Mucha, 1986, s. 138).

Kryzysy społeczne i radykalne ruchy społeczne są nieodłączną cechą funkcjonowania współczesnych społeczeństw. Połączenie roli socjologa zaangażowanego z rolą rzetelnego badacza znajdziemy wśród badaczy współczesnej klasy robotniczej, stosunków pracowniczych i związków zawodowych. Jarosław Urbański, stosując to podejście do uprawiania socjologii w badaniach nad klasą robotniczą w Polsce, podkreśla jego zalety w następujący sposób: „Stopniowo z mojej aktywności społeczno-politycznej i dociekań socjologicznych wyłaniał się obraz współczesnej klasy robotniczej — bynajmniej nie jako bytu zanikającego, ale przechodzącego głęboką transformację. Mogłem wnosić o jego sile i słabościach współuczestnicząc w toczących się konfliktach. Wiele czynników zdecydowało, że coraz trudniej było postrzegać robotników na dotychczasowy sposób i naturalne stały się poszukiwania nowych kategorii opisowych, takich właśnie jak prekariat” (Urbański, 2014, s. 31—32).

Warto także podkreślić, że zainteresowania obszarem pracy i łączenia roli badacza z rolą praktyka-działacza wychodzą poza środowisko socjologów pracy. W rolach zaangażowanych działaczy społecznych i badaczy występują socjologowie zaangażowani w ruchy emancypacyjne osób niepełnosprawnych. Środowiska osób niepełnosprawnych i ich opiekunów, wzmocnione ratyfikowaną przez Polskę w 2012 roku Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, coraz wyraźniej domagają się respektowania przysługujących im praw człowieka i obywatela, w tym prawa do pracy. Angażują się nie tylko w działalność badawczą i ekspercką, ale także organizacyjną, związaną z poszukiwaniem i wdrażaniem nowych rozwiązań w obszarze zatrudnienia (por. Zakrzewska-Manterys, 2014; Rymśza, 2015).

Socjolog w zakładzie pracy i przygotowanie studentów do pełnienia tych ról zawodowych. Nieobecność socjologów zakładowych w miejscu pracy po zmianie ustroju stała się faktem. Piotr Bohdziewicz na podstawie analizy dorobku polskiej socjologii pracy, przemysłu i organizacji do 1989 roku stawia tezę, że to właśnie jej niska użyteczność ekonomiczna dla przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej spowodowała utratę jej miejsca na rzecz nauk o zarządzaniu. Jak podkreśla, wiele zagadnień teoretycznych i badań podejmowanych przez socjologię pracy, przemysłu i organizacji oraz nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi znajduje się w obszarze wspólnych zainteresowań. Jednak występuje różnica w ich odmiennościach interpretacyjnych: „Konotacje socjologiczne tych pojęć eksponują ich funkcje społeczne i niekiedy efektywnościowo-prakseologiczne. Natomiast w ramach nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi te same pojęcia i zjawiska stanowią elementy systemu

działań, które powinny wspierać strategię biznesową organizacji i przyczyniać się do tworzenia wartości ekonomicznych” (Bohdziewicz, 2014, s. 103).

Postrzeganie w pierwszym okresie gospodarki rynkowej socjologii pracy jako dziedziny o niskiej użyteczności ekonomicznej przełożyło się na utratę jej znaczenia jako nauki stosowanej w zakładach pracy i łączyło się z marginalizacją tej subdyscypliny w kształceniu socjologów. Socjologia pracy wypadła z obowiązkowego bloku nauczania socjologii. Nauczana jest głównie na ścieżkach specjalizacyjnych lub wybieranych fakultetach. Zwykle są to przedmioty łączące wiedzę z zakresu socjologii pracy z innymi obszarami, jak np.: socjologia organizacji i zarządzania, zarządzanie zasobami ludzkimi, kultura organizacyjna, zbiorowe stosunki pracy. Socjologowie zajmujący się pracą od połowy lat 90. zaczęli zwracać uwagę na potrzebę rozwoju kształcenia praktycznego socjologów w obszarze rynku pracy (Bugdol, 1996; Kamińska-Berezowska, 2002). Także ze strony studentów coraz częściej pojawiają się postulaty dotyczące kształcenia praktycznych zastosowań wiedzy i naciski na uczenie socjologii stosowanej. Losy zawodowe absolwentów socjologii kończących specjalizacje powiązane z socjologią pracy dowodzą, że są poszukiwani przez pracodawców, a ich sukcesy na rynku pracy są wynikiem zmian w podejściu do pracy w organizacjach. Wnioski takie można wyciągnąć m.in. z analizy karier zawodowych absolwentów ISNS UW kończących ścieżki specjalizacyjne związane z rynkiem pracy: specjalista ds. zarządzania kadrami, specjalista ds. zatrudnienia. Zmiany procesów zarządzania w organizacjach zmierzają w kierunku powiązania wyników ekonomicznych z zaspokojeniem rosnących oczekiwań społecznych. Coraz większego znaczenia nabierają społeczne funkcje zakładu pracy, wyrażające się m.in. przez rozwój idei społecznie odpowiedzialnego biznesu, wdrażanie nowych koncepcji zarządzania kulturowo i społecznie zróżnicowanymi grupami pracowników, wprowadzanie rozwiązań organizacyjnych umożliwiających łączenie pracy zawodowej z innymi rolami społecznymi (*work-life balance*). Zapotrzebowanie na tego typu wiedzę rośnie w ramach sektora prywatnego, publicznego i pozarządowego. To tworzy nowe obszary działań dla socjologów, którzy ze swoją wrażliwością społeczną i wyobraźnią socjologiczną potrafią godzić interesy ekonomiczne i społeczne w miejscu pracy.

Refleksje końcowe

Pytanie postawione przez organizatorów konferencji „Socjolog — czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy — międzynarodowe i krajowe wymagania a doświadczenia lokalne”¹ oddaje ogólny stan refleksji, która się toczy w ramach dyscypliny. Jak kształcić przyszłych socjologów, do jakich ról zawodowych ich przygotowywać, jak pogodzić kształcenie teoretyczne i praktyczne z wymogami rynku pracy? Socjologowie mają społeczeństwu wiele

¹ Konferencja Instytutu Socjologii UŚ w Katowicach w dniu 22 kwietnia 2016 roku.

do zaoferowania: wiedzę faktyczną, wyniki badań i własne opinie. Mogą podnosić poziom kultury metodologicznej, uczyć umiejętności logicznego myślenia, wprowadzać pojęcia socjologiczne, dające jednostkom możliwość opisu i wyjaśnienia ich położenia społecznego, zróżnicowań i przemian, a także kreujących tożsamość społeczeństwa, oraz przyczyniać się do rozumienia sensu zachodzących zjawisk (Sułek, 2015).

Socjologowie zajmujący się pracą mogą wykorzystywać wiedzę socjologiczną jako eksperci, praktycy-działacze, specjaliści od spraw społecznych i kadrowych w miejscu pracy. Zmiana modeli pracy i zatrudnienia, dominacja rynku i wzrost nierówności społecznych wynikających z nierównego podziału pracy w społeczeństwie, utrata poczucia bezpieczeństwa socjalnego wielu grup społecznych, spadek znaczenia związków zawodowych, aktywizacja zawodowa środowisk pozostających wcześniej poza rynkiem pracy to tylko niektóre obszary pracy wymagające refleksji socjologicznej. Wzrost zapotrzebowania na wiedzę w tym obszarze i społeczne zaangażowanie socjologów będzie rosło.

Nawiązując do refleksji nad kryzysem socjologii pracy w Polsce i problemu odbudowy subdyscypliny, warto podkreślić, że tego typu debaty toczą się także w Europie. Pojawiają się oczekiwania bardziej dogłębnej refleksji „socjologii pracy”, lepiej dostosowanej do nowych warunków pracy (Castillo, 1999). Mimo znaczącego dorobku brytyjskiej socjologii pracy w zakresie badań teoretycznych i empirycznych, uprawianej na poziomie makro, mezo i mikro, socjologowie pracy zbyt mało angażują się w zmiany społeczne. Z tego względu postulaty wobec nich formułowane dotyczą większego udziału i inicjowania debat, przyczyniających się do głębszego i bogatszego zrozumienia miejsca pracy i jego oddziaływania na inne aspekty życia społecznego (Strangeman, 2005). Wyobraźnia socjologiczna i zaangażowanie w debatę publiczną dają socjologom pracy nowe i twórcze możliwości rozumienia bardzo dynamicznie zmieniających się procesów rynkowych oraz ich społecznych skutków.

Literatura

- Bauman Z., 1960: *O zawodzie socjologa*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3, s. 163—176.
- Bielecka-Prus J., 2009: *Społeczne role socjologów w PRL*. „Przegląd Socjologiczny”, nr 2 (58), s. 71—103.
- Bohdziewicz P., 2014: *Próba zinventaryzowania i analizy zasadniczych nurtów socjologii pracy, przemysłu i organizacji w badaniach polskich do 1989 roku*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3—4, s. 103—118.
- Budgol M., 1996: *Rola socjologa we współczesnym zakładzie pracy*. „Humanizacja Pracy”, nr 3 (171), s. 7—13.
- Burawoy M., 2009: *O socjologię publiczną. Przemówienie prezydenckie z roku 2004*. Przeł. A. Dziuban. W: A. Manters, J. Mucha, red.: *Nowe perspektywy teorii socjologicznej*. Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.

- Castillo J.J., 1999: *Sociology of Work at the Crossroad*. "Current Sociology", Vol. 49, No. 2, s. 21—46.
- Giermanowska E., 2013: *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Goćkowski J., 2003: *Tradycja terapeutyczno-reformatorka w polskiej myśli socjologicznej*. W: A. Kojder, K.Z. Sowa, red.: *Los i wybór: dziedzictwo i perspektywy społeczeństwa*. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.
- Goćkowski J., Łoś M., Mikułowski-Pomorski J., 1981: *Modele socjologii w Polsce*. „Studia Socjologiczne”, nr 1, s. 49—72.
- Januszek H., Sikora J., 2000: *Socjologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Jędrzycki W., 1971: *Socjolog w zakładzie pracy*. Wrocław: Wydawnictwo Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kamińska-Berezowska S., 2002: *Socjolog w zakładzie pracy — nowe wyzwania i perspektywy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kiljas J., 2014: *Zapomniana profesja? Socjologia pracy i socjologowie zakładowi w Polsce*. W: P. Binder, red.: *Lokalne narodowe i inne... Księga dla Profesor Joanny Kurczewskiej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kozek W., 2013: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kraśko N., 1996: *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1920—1970*. Warszawa: PWN.
- Kraśko N., 2010: *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970—2000*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kwaśniewicz W., 2003: *Co pozostaje żywe w tradycji polskiej socjologii?* W: A. Kojder, K.Z. Sowa, red.: *Los i wybór: dziedzictwo i perspektywy społeczeństwa*. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.
- Marody M., Giza-Poleszczuk A., 2004: *Przemiany więzi społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Mrozowicki A., 2015: *Socjologia pracy w Polsce — perspektywy odbudowy subdyscypliny*. „Humanizacja Pracy”, nr 1 (279), s. 13—27.
- Mucha J., 1986: *Socjologia jako krytyka społeczna. Orientacja radykalna i krytyczna we współczesnej socjologii zachodniej*. Warszawa: PWN.
- Podgórecki A., 1962: *Charakterystyka nauk praktycznych*. Warszawa: PWN.
- Podgórecki A., 1966: *Pięć funkcji socjologii*. „Studia Socjologiczne”, nr 3 (22), s. 227—243.
- Przestalski A., 2012: *Fikcja jako spoiwo społeczne. Z wizytą u Ferdinanda Tönniesa*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Rymsza A., 2015: *Innowacje w praktyce na przykładzie działalności Fundacji SYNAPSIS*. W: M. Grewiński, A. Karwacki, red.: *Innowacyjna polityka społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka.
- Strangleman T., 2005: *Sociological Futures and the Sociology of Work*. "Sociological Research Online", Vol. 10, Issue 4, <<http://www.socresonline.org.uk/10/4/strangleman.html>>doi:10.5153/sro.1198 (data dostępu: 15.07.2016).
- Sułek A., 2015: *O socjologii zaangażowanej — na rzecz społeczeństwa*. W: M. Lewicki i in., red.: *Socjologia uspołecznienia. Księga dedykowana Profesor Mirosławie Marody*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.

- Szczepański J., 1961: *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*. W: *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Urbański J., 2014: *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Watson T.J., 1995: *Sociology, Work and Industry*. London: Routledge.
- Zakrzewska-Manterys E., 2014: *Projekt „Pomocna Dłoń” jako innowacyjny sposób wprowadzania osób z zespołem Downa na rynek pracy w sektorze socjalnym*. „Praca Socjalna” 2014, nr 3, s. 83—99.



Rafał Muster

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Sytuacja absolwentów socjologii na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia a analiza ich losów zawodowych Zarys problemu w województwie śląskim

Abstract: In view of research carried out by the public employment service, a sociologist is a surplus profession. This is indicated both by the analysis carried out on the basis of the methodology extract of deficit and surplus (years 2006—2015) and the studies carried out in accordance with the currently applicable methodology of barometer profession. The article points to the weaknesses and limitations used in the public employment services methodology for gathering information regarding the expected situation in the local and regional labor markets. Meanwhile, presented statistical data show a more rapid loss of unemployed status for sociology graduates compared to graduates from other courses — which are considered scarce. This article presents the results of the professional activity of sociology graduates. The author shows significant differences between the study of public employment services and research of the professional activity of sociology graduates.

Key words: labor market, labor market research, barometer professions, monitoring of deficit and surplus, sociologist, monitoring Economic Fates of Graduates

Streszczenie: Zawód socjologa według badań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia jest zawodem nadwyżkowym. Wskazują na to zarówno analizy realizowane na podstawie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych (w latach 2006—2015), jak i badania przeprowadzane zgodnie z aktualnie obowiązującą metodologią barometru zawodów. W artykule ukazano słabe strony i ograniczenia stosowanej w publicznych służbach zatrudnienia metodologii gromadzenia informacji na temat spodziewanej sytuacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Tymczasem prezentowane dane statystyczne wskazują na szybszą utratę statusu bezrobotnego przez absolwentów socjologii w porównaniu z absolwentami innych kierunków studiów — uznawanych za deficytowe. W artykule zaprezentowano także wyniki badania losów zawodowych absolwentów socjologii, które przeprowadzane są przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego, oraz wyniki mo-

onitoringu Ekonomicznych Losów Absolwentów — wykazując istotne różnice pomiędzy badaniami publicznych służb zatrudnienia a badaniami losów zawodowych absolwentów socjologii.

Słowa kluczowe: rynek pracy, badania rynku pracy, barometr zawodów, monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, socjolog, monitoring Ekonomicznych Losów Absolwentów

Wprowadzenie

W dyskursie publicznym często podnoszone są kwestie związane z koniecznością dostosowywania kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do potrzeb rynku pracy. Niewątpliwie podejmowanie działania w obszarze zblizania podaży zasobów pracy (w tym absolwentów różnych typów szkół i uczelni) do zmieniającego się popytu związane z modelowaniem kierunków i treści kształcenia powinno być poprzedzane rzetelnymi, wielopłaszczyznowymi badaniami rynku pracy.

Analizy lokalnych i regionalnych rynków pracy wskazują na wysoką nadwyżkowość zawodu socjologa, co obszerniej opisano w artykule. Czyli zgodnie z analizami realizowanymi przez publiczne służby zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy także województwa śląskiego absolwenci socjologii powinni mieć istotne problemy z uzyskaniem zatrudnienia zgodnego z profilem ukończonych studiów.

Tymczasem wyniki badań losów zawodowych absolwentów socjologii wskazują, że osoby te — wbrew przekazom medialnym — dobrze radzą sobie na rynku pracy, potrafiąc znaleźć pracę, w której wykorzystują zdobyte w trakcie procesu kształcenia umiejętności. Odnotowujemy zatem istotne rozbieżności pomiędzy wynikami badań popytu na pracę, które powszechnie realizowane są przez publiczne służby zatrudnienia, a badaniami losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych, co dotyczy także absolwentów socjologii. Owa rozbieżność była przyczynkiem napisania niniejszego tekstu.

Studenci i absolwenci wyższych uczelni z województwa śląskiego w oglądzie statystycznym

W ostatnich latach obserwujemy w Polsce zmniejszanie się liczby studentów, dotyczy to także obszaru województwa śląskiego. Jednakże o ile w okresie od 30 listopada 2013 roku do 30 listopada roku 2014 ogólna liczba studentów w województwie śląskim zmniejszyła się ze 136 010 do 126 814 osób (spadek o 9 196 osób, czyli o 6,7%), o tyle spadek liczby studentów socjologii był w ujęciu procentowym większy: z 1 705 do 1 277, spadek o 428 osób, czyli o 25,1% (*Studenci i absolwenci...*, 2015, s. 3—6). Ponadto na rynku pracy województwa śląskiego w okresie od

2011 do 2014 roku niemal o połowę zmniejszyła się liczba absolwentów kierunku socjologia¹. Dane statystyczne wskazują na to, że w tym okresie (lata 2011—2014) liczba absolwentów tego kierunku zmalała z 1 341 osób do 688 osób (*Studenci i absolwenci...*, 2015, s. 15).

Jednocześnie — co należy podkreślić — analizując dane statystyczne dotyczące rejestrujących się absolwentów poszczególnych kierunków studiów jako osoby bezrobotne, można stwierdzić, że sytuacja socjologów na rynku pracy nie jest taka zła, jak może wynikać z przekazów medialnych.

W tabeli 1 przedstawiono zestawienie liczbowe absolwentów² wybranych kierunków studiów, rejestrujących się jako bezrobotni w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego. Niniejsze zestawienie zawiera także informację o udziale bezrobotnych absolwentów (wg stanu na 31.12.2014) w stosunku do ogólnej liczby rejestrujących się bezrobotnych absolwentów tych kierunków w całym 2014 roku. Wydaje się zasadne postawienie tezy, że im wyższy wskaźnik procentowy tego udziału, tym gorsza sytuacja na rynku pracy województwa śląskiego absolwentów tych kierunków w analizowanym okresie. Oczywiście, dane te nie dają odpowiedzi na pytanie o przyczyny utraty statusu bezrobotnego³ ani nie wskazują, w jakim stopniu wykonywana praca bądź prowadzona działalność gospodarcza jest zgodna z kierunkiem wykształcenia aktywnych zawodowo absolwentów.

Jednakże dane te mogą być wykorzystane do próby opisu sytuacji na rynku pracy absolwentów poszczególnych kierunków. Analizując udział zarejestrowanych absolwentów pod koniec 2014 roku w stosunku do napływu bezrobotnych absolwentów w całym 2014 roku w poszczególnych zawodach, można stwierdzić, że gorsze wskaźniki niż w zawodzie socjologa (22,5%) odnotowano wśród absolwentów chemii (35,2%), prawa (34,3%), biotechnologii (31,0%), architektury (28,7%), ochrony środowiska (27,2%), logistyki (26,7%), pedagogiki (25,5%), rachunkowości (24,7%) czy ekonomii (24,7%). Podobne jak w przypadku zawodu socjologa wartości wskaźników odnotowano w zawodach fizjoterapeuty (21,6%) oraz inżyniera budownictwa (20,9%). Tymczasem w przekazach medialnych trudno szukać informacji, że absolwenci takich kierunków, jak chemia, biotechnologia, architektura, fizjoterapia czy budownictwo, mogą mieć problemy ze znalezieniem pracy. W rzeczywistości okazuje się, że absolwenci tych kierunków niejednokrotnie dłużej są zarejestrowani jako bezrobotni niż osoby kończące studia socjologiczne.

¹ Dane statystyczne, do których udało mi się dotrzeć, nie dzieliły absolwentów na tych, którzy ukończyli studia I i II stopnia.

² Przez pojęcie „absolwent” rozumiem osoby, które zakończyły naukę w okresie do 12 miesięcy od daty ukończenia uczelni, uzyskując jednocześnie tytuł magistra (po ukończeniu jednolitych studiów magisterskich lub studiów uzupełniających, tzw. II stopnia) bądź tytuł licencjata/inżyniera po ukończeniu studiów tzw. I stopnia.

³ Możemy wskazać trzy podstawowe przyczyny utraty statusu bezrobotnego: podjęcie pracy, niezgłoszenie się na termin do urzędu pracy celem potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy i rozpoczęcie działalności gospodarczej. Patrz: *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (art. 33, ust. 4, Dz.U. 2015, poz. 149).

Tabela 1

Bezrobotni absolwenci wybranych kierunków studiów w województwie śląskim
(dane za 2014 rok)

Zawód/specjalność	„Napływ” bezrobotnych absolwentów w 2014 roku do powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim (N)	Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w powiatowych urzędach pracy, stan na 31.12.2014 (N)	Udział zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów (31.12.2014) w stosunku do „napływu” bezrobotnych absolwentów w całym 2014 roku (%)
Chemik	111	39	35,2
Prawnik	181	62	34,3
Biotechnolog	129	40	31,0
Architekt	157	45	28,7
Inżynier inżynierii środowiska/ specjalista ochrony środowiska	184	50	27,2
Logistyk	165	44	26,7
Pedagog	424	108	25,5
Specjalista ds. rachunkowości	154	38	24,7
Ekonomista	154	38	24,7
Socjolog	160	36	22,5
Fizjoterapeuta	204	44	21,6
Inżynier budownictwa	129	27	20,9

Uwaga: Dane statystyczne nie uwzględniają podziału na absolwentów studiów I i II stopnia.

Źródło: Dane dotyczące napływu oraz zarejestrowanych bezrobotnych — WUP Katowice.

Niestety, przekazy medialne często jednostronnie przedstawiają informacje o problemach na rynku pracy absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych — nieraz opierając się tylko na stanowisku tzw. ekspertów, a nie na rzetelnych badaniach ukazujących realne zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje i umiejętności pracowników czy też odnoszące się do profesjonalnie zdiagnozowanych losów zawodowych absolwentów poszczególnych kierunków studiów.

Sytuacja socjologów na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia

Do licznych statutowych zadań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia funkcjonujące w naszym kraju zalicza się także badania rynku pracy. Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy m.in.:

- opracowanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady rynku pracy oraz organów zatrudnienia (art. 9, ust. 1, pkt 9 *Ustawy o promocji zatrudnienia...*),
- inicjowanie i realizowanie badań i analiz wykorzystywanych w działaniach prowadzonych przez urzędy pracy (art. 9, ust. 1, pkt 20, lit. a *Ustawy o promocji zatrudnienia...*).

W latach 2005—2015 publiczne służby zatrudnienia funkcjonujące na krajowym rynku pracy realizowały badania rynku pracy na podstawie założeń metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych (zob. *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, 2003).

Do określenia, czy mieliśmy do czynienia z zawodem deficytowym, w równowadze, czy nadwyżkowym, wykorzystywano wyniki obliczeń wykonywanych na podstawie wzoru⁴:

$$W_{n,I}^k = \frac{\bar{O}_I^k}{\bar{B}_I^k}$$

gdzie:

$W_{n,I}^k$ — wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów

\bar{O}_I^k — średnia miesięczna liczba zgłoszonych do PUP ofert pracy w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub w całym roku

\bar{B}_I^k — średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w PUP w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub w całym roku

Czyli brano pod uwagę stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu (rejestracji) osób bezrobotnych w tym samym zawodzie w tym samym okresie (półrocze lub cały rok). Jeżeli stosunek ten był większy od 1,1, to zawód określany był jako deficytowy, jeżeli kształtował się w przedziale 0,9—1,1, to zawód określany był jako w równowadze, natomiast jeżeli osiągał wartość niższą niż 0,9, to mieliśmy do czynienia z zawodami nadwyżkowymi.

⁴ Zapis wzoru według: *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, MPiPS, Warszawa 2003.

Na podstawie tych samych założeń metodologiczne analizy rynków pracy były wykonywane na poziomie każdego powiatu dwukrotnie w ciągu roku (jeden raport dotyczył półrocza, drugi — całego roku). Dane gromadzone na poziomie powiatów przez powiatowe urzędy pracy były później agregowane na poziomie poszczególnych województw oraz całego kraju.

Zgodnie z przyjętymi założeniami metodologicznymi zawód socjologa na rynku pracy województwa śląskiego w latach 2006—2015 charakteryzował się wysokimi wskaźnikami nadwyżkowości, które *de facto* oscylowały wokół wartości 0,0 (tab. 2). Świadczy to o śladowym napływie ofert pracy dla socjologów do powiatowych urzędów pracy i odnotowywanej rejestracji osób bezrobotnych w tym zawodzie.

Tabela 2

Wartości intensywności nadwyżki dla zawodu „socjolog” w województwie śląskim
(dane na koniec roku za lata 2006—2015)

Rok	Wskaźnik intensywności nadwyżki	Rok	Wskaźnik intensywności nadwyżki
2006	0,0204	2011	0,0063
2007	0,0134	2012	0,0000
2008	0,0193	2013	0,0015
2009	0,0000	2014	0,0036
2010	0,0000	2015	0,0015

Uwaga: Zgodnie z metodologią wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych, obowiązująca w publicznych służbach zatrudnienia do roku 2015, w przypadku zawodów, których wskaźnik średniomiesięcznego napływu ofert pracy w stosunku do średniomiesięcznego napływu osób bezrobotnych kształtował się poniżej wartości 0,9, odnotowywano nadwyżkowość. W sytuacji gdy wartość wskaźnika wynosiła 0,0000, mieliśmy do czynienia z tzw. zawodami max deficytowymi. Dotyczyło to przypadków, gdy odnotowywano napływ osób bezrobotnych w określonym zawodzie, natomiast nie odnotowywano ofert pracy dla przedstawicieli danego zawodu.

Źródło: mz.praca.gov.pl

Jednakże — co należy podkreślić — wysokie wskaźniki nadwyżkowości podaży socjologów na rynku pracy w stosunku do popytu na ich kwalifikacje w statystycznych analizach rynku pracy sporządzanych przez publiczne służby zatrudnienia nie oddają realiów rynku pracy. Przyczyn rozbieżności pomiędzy statystycznymi analizami rynku pracy, które sporządzane są przez pracowników publicznych służb zatrudnienia, a rzeczywistością rynku pracy należy upatrywać przede wszystkim w stosowanej metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Główny zarzut przyjętej metodologii dotyczy formułowania stosownych wniosków wyłączenie na podstawie zestawiania ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy z rejestrującymi się osobami bezrobotnymi w tych samych zawodach. Zatem analiza rynku pracy na podstawie ram metodologicznych wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych obejmowała w zasadzie wąski fragment rynku pracy, gdyż przez system publicznych służb zatrudnienia przepływa niewielki udział ofert pracy, są to najczęściej oferty z wtórnego rynku pracy⁵.

⁵ W literaturze przedmiotu funkcjonuje podział na jądro rynku pracy (*core*) i peryferia (*periphery*), możemy też mówić o rynku pierwotnym i wtórnym, co jest związane z koncepcją dualnego rynku pracy (por. Kozek, 2014, s. 115 i nast.).

Słabe strony metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych zostały dokładniej opisane w innych artykułach⁶.

Barometr zawodów⁷

W drugiej połowie 2015 roku w publicznych służbach zatrudnienia zaimplementowano nową metodologię badania rynku pracy, która zastąpiła obowiązującą wcześniej monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zasadniczą częścią składową nowej metodologii badania rynku pracy jest tzw. Barometr zawodów.

Na stronie internetowej dotyczącej Barometru zawodów znajdujemy informację, że metodologia ta pochodzi z krajów skandynawskich. Barometr zawodów został opracowany w Szwecji w latach 90. XX wieku. W Polsce metodologia Barometru zawodów została po raz pierwszy zastosowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Pierwsze, pilotażowe badanie zostało przeprowadzone w 2010 roku przez pracowników WUP Kraków w sześciu powiatach województwa małopolskiego. Pięć lat później (w 2015 roku) Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęło decyzję o realizacji badań na podstawie metodologii Barometru zawodów na poziomie każdego powiatu w Polsce.

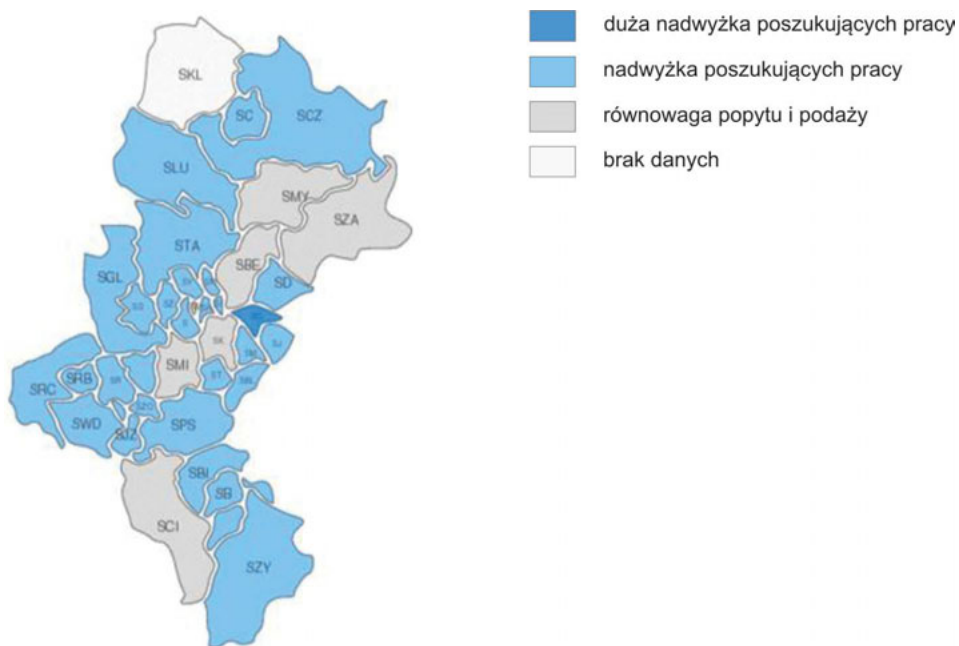
Barometr zawodów — zgodnie z informacją ze strony internetowej <https://barometrzwodow.pl> — to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza o sytuacji w wybranych zawodach, opracowywana przez publiczne służby zatrudnienia. Gromadząc materiał empiryczny — oddzielnie dla każdego powiatu — korzysta się z metody wywiadu zogniskowanego. Badania na poziomie regionalnych rynków pracy koordynowane są przez wojewódzkie urzędy pracy, a analizy są realizowane w siedzibach powiatowych urzędów pracy. W badaniu fokusowym bierze udział 4—8 osób. Zgodnie z założeniami metodologicznymi w sesji fokusowej biorą udział przede wszystkim pracownicy powiatowych urzędów pracy: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, organizację szkoleń, asystenci EURES, liderzy klubów pracy. Ponadto w większych miastach do badań fokusowych zapraszani są także w charakterze ekspertów pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat analizowanego lokalnego rynku pracy: pracownicy specjalnych stref ekonomicznych, ochotniczych hufców pracy, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier. Eksperti — zgodnie z metodologią Barometru zawodów — osobno analizują sytuację dla każdego z niemal 180 zawodów, odpowiadając na dwa zasadnicze pytania (<https://barometrzwodow.pl>):

⁶ Patrz: Muster, 2007, s. 111—124; 2013, s. 83—91.

⁷ Metodologiczne założenia Barometru zawodów opisano na podstawie materiałów dostępnych na stronie internetowej: <https://barometrzwodow.pl> oraz publikacji wydanej przez WUP Kraków (Antończak-Świder i in., red., 2015).

- Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Czy będzie ono rosnąć, maleć, czy pozostanie bez zmian?
- Jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie? Czy wystąpi deficyt poszukujących pracy, czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się?

Na rysunku 1 przedstawiono sporządzoną przez pracowników publicznych służb zatrudnienia prognozę na 2016 rok dotyczącą szans socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych na uzyskanie zatrudnienia na obszarze województwa śląskiego (w Barometrze zawodów nie dokonano rozróżnienia na zawód socjologa i specjalisty ds. badań społeczno-ekonomicznych).



Rys. 1. Relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych dla województwa śląskiego na 2016 rok

Źródło: <https://barometrzwawodow.pl/pl/slaskie/prognozy-na-mapach/2016/>.

Zgodnie z analizami publicznych służb zatrudnienia zawód socjologa w zdecydowanej większości powiatów województwa śląskiego został określony jako nadwyżkowy, w żadnym z badanych powiatów zawodowi temu nie przypisano deficytowości. Czy tak jest w rzeczywistości? Zasadne wydaje się zwrócenie uwagi na pewne ograniczenia stosowanej metodologii.

Przede wszystkim podstawową słabą stroną Barometru zawodów jest problem fałszywego założenia znawstwa omawianych problemów badawczych przez respondentów. W badaniach o spodziewanej sytuacji na lokalnych rynkach pracy wypowiadają się wprawdzie przede wszystkim urzędnicy z powiatowych urzędów pracy, jednakże nie zawsze mają oni stosowną wiedzę i bieżące informacje, aby

diagnozować sytuację na lokalnym rynku pracy w zakresie szans na uzyskanie zatrudnienia przez przedstawicieli poszczególnych zawodów. Zdecydowanie zabrakło informacji od pracodawców, którzy podejmują decyzje o zatrudnianiu kandydatów do pracy — zarówno na nowe miejsca pracy, jak i na miejsca, w których występują braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu.

Biorący udział w badaniach przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia opiniują poszczególne zawody (mogące wystąpić w krótkim czasie jako deficytowe, zrównoważone bądź nadwyżkowe) w sposób administracyjno-biurokratyczny i w wydaniu swojej opinii posiłkują się głównie wiedzą o ofertach pracy będących w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia, a są to głównie oferty z wtórnego rynku. Nie bierze się pod uwagę faktu, że socjologowie z powodzeniem mogą wykonywać różne zawody, wykorzystując w praktyce wiedzę zdobytą podczas procesu kształcenia. Okazuje się, że do zawodów deficytowych w województwie śląskim w 2016 roku zgodnie z postawioną prognozą urzędnicy zaliczyli takie, jak: ankieter, teleankieter, koordynator projektów unijnych, przedstawiciel handlowy, opiekun osób starszych i niepełnosprawnych. Natomiast do zawodów w równowadze zaliczono następujące: animator kultury, pracownik służb mundurowych, pracownik socjalny, specjalista ds. marketingu i reklamy, specjalista ds. *public relations* i reklamy, specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi, wychowawca w placówkach oświatowych i wychowawczych (<https://barometrzwodow.pl>). Tymczasem praktyka pokazuje, że w wymienionych zawodach bardzo dobrze odnajdują się również socjologowie, którzy wykonując swoją pracę z powodzeniem wykorzystują wiedzę nabytą podczas studiów socjologicznych. Ponadto urzędnicy mogą ulegać opiniom kreowanym przez media i polityków, że warto studiować kierunki techniczne, a nie opłaca się podejmować studiów na kierunkach humanistycznych i społecznych.

Badania losów zawodowych absolwentów socjologii

Uczelnie wyższe w naszym kraju od kilku lat prowadzą badania losów zawodowych swoich absolwentów. Niewątpliwie rzetelne analizy tego zagadnienia mogą być podstawą do formułowania praktycznie użytecznych wniosków, stanowiących jeden z fundamentów modyfikacji programowych treści kształcenia studentów określonych kierunków, aby w większym stopniu przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy. Analizy prowadzone przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego⁸ wśród absolwentów tejże uczelni wskazują, że rok po ukończeniu studiów

⁸ W tekście powołano się na badania zrealizowane wśród absolwentów, którzy ukończyli studia w roku akademickim 2012/2013. Pomiaru dokonano rok po ukończeniu studiów. W zrealizowanych badaniach, w których wzięło udział łącznie 42 absolwentów, nie wprowadzono rozróżnienia na absolwentów studiów I i II stopnia. Dzięki zyczliwości pracowników Biura Karier UŚ na potrzeby niniejszego artykułu udało się dokonać agregacji zebranych danych empirycznych tylko dla absolwentów kierunku socjologia.

ponad 70% badanych osób wykazuje aktywność zawodową. Zdecydowana większość tych osób jest zatrudniona jako pracownicy najemni. Niemal połowa (47,5%) badanych absolwentów wskazywała, że w ich opiniach na rynku pracy występuje zapotrzebowanie na osoby kończące studia na kierunku socjologia. Podobny był odsetek (48,5%) badanych deklarujących, że w swojej pracy wykorzystują wiedzę zdobytą podczas studiów. Większość osób uczestniczących w badaniu (63%) wskazywała, że ich praca jest zgodna z ukończonym kierunkiem studiów. Badania Biura Karier UŚ z 2014 roku wykazały, że absolwenci socjologii zawodowo najczęściej związani są z administracją publiczną i samorządową, IT, badaniami rynkowymi, zarządzaniem zasobami ludzkimi i bankowością.

Od 2015 roku badania losów absolwentów są zdecydowanie bardziej rozbudowane, co jest efektem zakończonych prac Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego nad wdrożeniem ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów (ELA). Pierwsze ogólnopolskie badanie losów zawodowych absolwentów przeprowadzono wśród osób, które ukończyły studia w 2014 roku. Zgodnie z komunikatem resortu nauki, podstawą do pozyskiwania informacji o sytuacji zawodowej absolwentów są raporty automatycznie generowane na podstawie danych pochodzących z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz systemu POL-on (patrz: www.absolwenci.nauka.gov.pl). Dane empiryczne, które znajdują się w raportach, są w porównaniu z danymi gromadzonymi samodzielnie przez uczelnie wyższe w ramach badań losów zawodowych absolwentów zdecydowanie bardziej rozbudowane. Przede wszystkim analiza prowadzona przez MNiSW dotyczy większej liczby osób, ponadto dane agregowane są nie tylko ze względu na ukończony kierunek studiów na poszczególnych uczelniach, ale także ze względu na ich poziom (oddzielne raporty dla absolwentów studiów I i II stopnia). W artykule odwołano się do fragmentów wyników badań dotyczących absolwentów socjologii UŚ z 2014 roku. Łącznie analizą objęto 173 osoby — 135 absolwentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I stopnia (tab. 3) i 38 absolwentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych II stopnia (tab. 4).

Analiza zaprezentowanych w tabelach 3 i 4 danych ilościowych pozwala postawić tezę, że absolwenci socjologii na rynku pracy województwa śląskiego w stosunkowo krótkim czasie po obronie pracy dyplomowej podejmują zatrudnienie. Uśredniając wyniki przywoływanych analiz, można stwierdzić, że okres poszukiwania pracy po obronie pracy licencjackiej lub magisterskiej nie trwa dłużej niż kilka miesięcy. Badania w ramach monitorowania ELA korespondują także z wynikami analiz prowadzonych przez Biuro Karier na Uniwersytecie Śląskim. Wyniki te potwierdzają niewielki udział podejmujących działalność gospodarczą wśród absolwentów socjologii.

Badania w ramach monitoringu ELA wykazują istotne różnice w uzyskiwanych zarobkach pomiędzy absolwentami studiów I i II stopnia. Przykładowo — absolwenci studiów II stopnia zamieszkali w Katowicach uzyskują wynagrodzenie wyższe niemal o połowę w porównaniu z absolwentami studiów I stopnia. W przypadku absolwentów zamieszkałych w innych miejscowościach województwa śląskiego ta różnica wynosi prawie 40% na korzyść osób posiadających magisterium z socjologii.

Tabela 3

Wybrane wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy absolwentów socjologii
Uniwersytetu Śląskiego z roku 2014 (I stopień, studia stacjonarne i niestacjonarne, N = 135)

Średnie wartości wskaźników	Osoby zamieszkałe na terenie Katowic	Osoby zamieszkałe w województwie śląskim	Osoby zamieszkałe poza województwem śląskim
Czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach)	1,5	3,71	0,33
Czas poszukiwania pierwszej pracy na umowę o pracę (w miesiącach)	2,0	4,49	5,33
Procent osób samozatrudnionych	0,0	3,7	0,0
Miesięczne wynagrodzenie (w zł)	1 801	1 766	1 325
Miesięczne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę (w zł)	2 257	1 855	1 185

Źródło: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, www.absolwenci.nauka.gov.pl

Tabela 4

Wybrane wskaźniki opisujące sytuację na rynku prac absolwentów socjologii
Uniwersytetu Śląskiego z roku 2014 (II stopień, studia stacjonarne i niestacjonarne, N = 38)

Średnie wartości wskaźników	Osoby zamieszkałe na terenie Katowic	Osoby zamieszkałe w województwie śląskim	Osoby zamieszkałe poza województwem śląskim
Czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach)	2,67	0,52	2,33
Czas poszukiwania pierwszej pracy na umowę o pracę (w miesiącach)	—	0,58	4,67
Procent osób samozatrudnionych	0,0	3,45	0,0
Miesięczne wynagrodzenie (w zł)	2 657	2 428	1 759
Miesięczne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę (w zł)	—	2 520	1 751

Źródło: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, www.absolwenci.nauka.gov.pl

Niestety, istotnym mankamentem zaimplementowanej metodologii badania losów absolwentów jest brak informacji dotyczących poziomu zbieżności wykonywanej pracy z profilem ukończonych studiów. Wymagałoby to realizacji dodatkowych badań, a nie tylko opierania się na analizie danych zastanych generowanych przez ZUS i POL-on.

Sytuacja na rynku pracy absolwentów studiów socjologicznych innych uczelni województwa śląskiego na podstawie analizy danych z systemu monitorowania ELA jest podobna do sytuacji osób kończących socjologię na Uniwersytecie Śląskim, dlatego też w tekście skoncentrowano się na przedstawieniu informacji z systemu ELA, które dotyczą byłych studentów socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Dane

z systemu ELA dostępne on-line (www.absolwenci.nauka.gov.pl) dla absolwentów socjologii UŚ są poza tym pełniejsze w porównaniu z danymi o absolwentach socjologii innych uczelni z województwa śląskiego.

Zakończenie

Można postulować, aby monitorowanie rynku pracy (m.in. badanie popytu na określone kwalifikacje czy diagnozowanie losów absolwentów) miało charakter cykliczny (por. Muster, 2009, s. 207). Powtarzalność realizowanych analiz powinna pomóc w diagnozie zmian zachodzących na rynku pracy. Z kolei rzetelna informacja o aktualnej sytuacji na rynku pracy i spodziewanych zmianach powinna pomóc w dostosowywaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Tymczasem obecnie — na co zwraca uwagę Leszek A. Gruszczyński — cały system szkolnictwa zbyt wolno reaguje na potrzeby rynku pracy i tworzy tym samym źródło napływu kadry, na której usługi nie ma zapotrzebowania (Gruszczyński, 2006, s. 27). Niewątpliwie w celu dostosowywania strumienia podaży do popytu na pracę przydatne okażą się wielopłaszczyznowe badania rynku pracy, którego w opinii Andrzeja Barczaka nie można planować, ale można obserwować i monitorować. Natomiast wyniki z badań są podstawą do formułowania i realizowania polityki nie tylko gospodarczej, lecz przede wszystkim społecznej (Barczak, 1999). Chociaż należy zwrócić uwagę na fakt, że zjawiska zachodzące w przestrzeni rynku pracy są szczególnie narażone na zmiany wywoływane kryzysami w gospodarce, których wystąpienia — pomimo ich cykliczności — nie jesteśmy w stanie dokładnie przewidzieć. Szczególną uwagę należy zwrócić na poprawność metodologiczną podejmowanych przedsięwzięć badawczych. Tym bardziej że wyniki tych badań mogą stanowić jedną z podstaw podejmowania decyzji o kierunku dalszego kształcenia. Lecz i tu należy zachować daleko idącą ostrożność, gdyż dynamika zmian zachodzących w przestrzeni rynku pracy jest duża i zdiagnozowany w danym roku popyt na pożądane kwalifikacje za kilka lat może już okazać się nadwyżką.

Zasadne byłoby dalsze rozbudowywanie systemu pozyskiwania informacji o losach zawodowych absolwentów kończących studia I, a w szczególności II stopnia, a także zainicjowanie szerszej współpracy uczelni z pracodawcami. Powinno się to przełożyć na głębsze dostosowanie treści kształcenia do realiów rynku pracy.

Należy poddać pod dyskusję i poważną ocenę merytoryczną obowiązujący w publicznych służbach zatrudnienia system monitorowania rynku pracy. System, który obecnie obowiązuje, w większym stopniu powinien być nakierowany na analizy realizowane w firmach i instytucjach (na poziomie każdego powiatu) — szczególnie w kontekście krótkookresowego badania popytu na pracę. Ponadto, co należy zaznaczyć, diagnozując popyt na pracę należałoby poświęcić więcej uwagi analizie zapotrzebowania na pożądane kwalifikacje, umiejętności specjalistyczne,

wiedzę czy kompetencje kandydatów na pracowników. Badanie popytu odnoszące się tylko do przedstawicieli poszczególnych zawodów na współczesnym dynamicznie zmieniającym się rynku pracy jest niewystarczające, aby formułować wnioski o aplikacyjnym charakterze. W coraz większym stopniu zacierają się granice pomiędzy rolami zawodowymi pełnionymi przez absolwentów uczelni wyższych — szczególnie jeżeli weźmiemy pod uwagę kierunki humanistyczne i społeczne. Dlatego też trzeba wyraźnie zaznaczyć, że chociaż w badaniach realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia zawód socjologa jest nadwyżkowy, to fakt ten wcale nie oznacza braku zapotrzebowania na kompetencje, które nabywają osoby kształcące się na studiach socjologicznych.

Badania realizowane przez publiczne służby zatrudnienia wskazują na dużą nadwyżkę socjologów na rynku pracy, a co za tym idzie — potencjalne problemy z uzyskaniem zatrudnienia przez absolwentów tego kierunku. Natomiast badania losów zawodowych absolwentów socjologii jednoznacznie wskazują na krótki okres poszukiwania przez nich pracy, który z reguły nie przekracza kilku tygodni. W tym miejscu zasadne jest postawienie pytania o poziom zbieżności pełnionych ról zawodowych przez absolwentów socjologii z profilem ukończonych studiów. To jednak wymaga rozszerzenia badań realizowanych przez uczelnie diagnozujące losy zawodowe swoich absolwentów, ale należałoby uwzględnić ten postulat także w monitoringu ELA.

Literatura

- Antończak-Świder K. i in., red., 2015: *Barometr zawodów. Raport podsumowujący badanie w Polsce*. Kraków: WUP Kraków.
- Barczak A., 1999: *Huśtawka na rynku pracy*. „Gospodarka Śląska”, nr 3.
- Gruszczyński L.A., 2006: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: B. Pactwa, P. Rojek-Adamek, red.: *Edukacja całościowa a regionalny rynek pracy*. Tychy: WSZiNS.
- Kozek W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Muster R., 2007: *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*. „Humanizacja Pracy”, nr 3—4, s. 237—248.
- Muster R., 2009: *Rynek pracy województwa śląskiego — stan obecny oraz trendy zmian*. „Studia Socjologiczne”, nr 4.
- Muster R., 2013: *Wyodrębnianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Refleksja krytyczna*. W: „Studia Ekonomiczne”. Nr 161: *Społeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*. Red. D. Kotlorz. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
- Studenci i absolwenci szkół wyższych w województwie śląskim*, 2015. Materiały WUP Katowice, Katowice, lipiec 2015, s. 3—6.

Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. 2003. Warszawa: MGPIPS.

Akty prawne

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2015, poz. 149.

Materialy internetowe

www.mz.praca.gov.pl (data dostępu: 07.05.2016).

www.wup-katowice.pl (data dostępu: 24.04.2016).

www.absolwenci.nauka.gov.pl (data dostępu: 04.05.2016).



Monika Żak

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Socjolog na rynku pracy Analiza sytuacji zawodowej osób z wykształceniem socjologicznym

Abstract: For the last several years, the situation of young people in the labor market has been difficult. On the onset of their careers, they have to cope with numerous challenges and requirements; they have to adapt their skills to the capacity and needs of the challenging labor market. Thence, it is important for the young generation to make the right decisions concerning the choice of future professions. This choice is frequently made as a result of common opinions rather than actual skills and interests. This article aims to provide guidelines for the decision-making process connected with the choice of profession. The analysis focuses on the professional situation of sociologists.

Key words: profession, professional development, labor market, unemployment, sociologist

Streszczenie: Od kilku lat sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest trudna. Wkraczając w życie zawodowe muszą się oni zmierzyć z licznymi wyzwaniami i wymogami, które w danej chwili obowiązują. Dostosowanie swych kwalifikacji do możliwości i zapotrzebowania na rynku pracy jest jednym z najważniejszych zadań stojących przed młodym pokoleniem, dlatego tak ważne jest podjęcie właściwej decyzji w sprawie wyboru przyszłego zawodu. Bardzo często decyzja ta bywa podyktowana przesłankami wynikającymi z obiegowych opinii bez uwzględniania indywidualnych umiejętności oraz zainteresowań. Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie procesu decyzyjnego związanego z wyborem określonego zawodu. Zaprezentowana zostanie również analiza sytuacji zawodowej osób z wykształceniem socjologicznym.

Słowa kluczowe: zawód, rozwój zawodowy, rynek pracy, bezrobocie, socjolog

Wprowadzenie

Wybór określonej ścieżki zawodowej jest decyzją niezmiernie trudną, czasem poprzedzoną długotrwałym procesem. Należy uwzględnić wiele czynników, które mogą wpłynąć na późniejszą sytuację zawodową oraz osobistą. Młodzi ludzie na progu dorosłości stoją wobec dylematu, jaki kierunek dalszego rozwoju i wykształcenia obrać. W swych wyborach mogą się kierować różnymi motywami, w tym opiniami innych osób. W niniejszym artykule przedstawiona zostanie sytuacja zawodowa osób, które ukończyły studia socjologiczne. Analiza będzie przeprowadzona z punktu widzenia danych statystycznych urzędów pracy oraz opinii pracodawców.

Zawód, kwalifikacje i kompetencje zawodowe — ujęcie teoretyczne

Dorosłość oznacza wiele różnych przywilejów, ale przynosi też liczne trudności, problemy i dylematy. Jedną z pierwszych decyzji, jaką młody człowiek musi podjąć, jest określenie jego drogi zawodowej. Może zdecydować o zakończeniu edukacji na etapie, który już osiągnął, albo kontynuować naukę. I tu często pojawia się problem dotyczący wyboru kierunku kształcenia. Oczywiście, są osoby, które doskonale wiedzą, jakie wykształcenie chcą zdobyć, ale wielu abiturientów dopiero poszukuje swojej drogi. Wybór zawodu nie jest łatwy, bo należy uwzględnić wiele aspektów związanych z jego zdobyciem i późniejszym wykonywaniem. „Warto zamiast pasywnego trybu życia, narzekania na trudną sytuację ekonomiczną zastanowić się nad własną ścieżką zawodową. Dlatego młodzi ludzie powinni dostrzec w sobie mocne strony, interesujące walory, wyeksponować zalety, które byłyby bazą wyjściową na aktualny rynek pracy” (Dankiewicz-Pęzioł, 2012, s. 83).

Rodowód współcześnie funkcjonującego pojęcia zawodu wywodzi się z czasów masowego uprzemysłowienia gospodarki, kiedy to podział pracy wymógł na przedsiębiorcach ścisłe określanie czynności wykonywanych przez poszczególnych pracowników. Z kolei samo słowo „zawód” w historii języka polskiego oznaczało biegi, wyścigi, zawiedzenie kogoś lub siebie (Parzęcki, 2001; Furmanek, 2004). Pojęcie „zawód” jest przedmiotem zainteresowania wielu dziedzin nauki: socjologii, psychologii, pedagogiki. W każdej z tych dziedzin kładzie się nacisk na nieco inny jego aspekt. Jest to pojęcie bardzo szerokie, a w wielu sytuacjach nawet niejasne.

Rozumienie pojęcia zawodu było zawsze ściśle związane z epoką, okresem, w którym dokonywano definiowania i charakterystyki osób wykonujących określone czynności w procesie pracy. To stosunki społeczne, ustrój, przede wszyst-

kim gospodarka, a właściwie jej charakter stanowiły wyznacznik tego, co nosiło miano zawodu czy też pracy zawodowej. Charakter społeczeństwa w dużej mierze odzwierciedlał status jego uczestników. W społeczeństwie rolniczym większość jego członków parała się uprawą roli, a więc można ich było określić mianem rolników. W innym przypadku, gdy członków społeczności nazywano myśliwymi, łowcami, można było stwierdzić, że oznaczało to ich podstawowe zajęcie, czyli dzisiejszą pracę zawodową.

Współcześnie pojęcie zawodu stanowi temat wielu opracowań, których przytoczenie na kartach artykułu nie jest możliwe. Do prezentacji wybrano kilka z nich. Większość definicji zawiera cztery podstawowe elementy zawodu, które Jan Szczepański określa jako:

- a) *system czynności wewnętrznie spójny* — mamy tu na myśli szereg zadań, działań, które są wykonywane na podstawie wiedzy i umiejętności pracownika, a ich celem jest zaspokojenie wielorakich potrzeb dzięki wytwarzaniu dóbr i usług;
- b) *czynności czy prace wykonywane przez pracownika systematycznie lub trwale* — aby mówić o wykonywaniu określonego zawodu w oparciu o wiedzę specjalistyczną i umiejętności, muszą być realizowane określone czynności, które mają charakter powtarzalny i trwałe;
- c) *wykonywanie tych czynności jest podstawą ekonomicznego bytu pracownika* — stanowi źródło utrzymania jego i członków jego rodziny; umożliwia pozyskanie środków niezbędnych do zaspokojenia różnorodnych potrzeb;
- d) *czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika* (Szczepański, 1965, s. 16).

Tadeusz Nowacki proponuje definiować zawód jako „zespół czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, a także cech psychofizycznych, warunkujących wykonanie zadań zawodowych powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny. Zawód jest podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika” (Nowacki, 2004, s. 287). W definicji tej położono nacisk na społeczną użyteczność danej pracy zawodowej, a także na pewien stopień profesjonalizacji, który przejawia się posiadaniem określonej wiedzy. Z kolei Jerzy Stępień ujmując zawód następująco: „Zawód — to zbiór umiejętności i związany z nim zasób wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych powstały w wyniku specjalizacji oraz podziału pracy, wykonywany stale, okresowo bądź dorywczo, stanowi podstawowe źródło utrzymania jednostki i jej rodziny” (Stępień, 2005, s. 89). Analizując różne definicje tego pojęcia, Urszula Jeruszka proponuje traktować zawód jako „zestaw kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania zestawu różnych, lecz zbliżonych klas zadań zawodowych, na zadowalającym, wymaganym poziomie, wyodrębnionych w wyniku podziału pracy. Prawidłowe wypełnianie zadań, wiążące się z nimi właściwe odgrywanie roli zawodowej wymaga posiadania odpowiedniego układu wiedzy i umiejętności, związanego i warunkowanego całokształtem doświadczenia i wiekiem, a wspomaganego cechami psychicznymi [...], fizycznymi i społecznymi” (Jeruszka, 2010, s. 208).

Struktura samej definicji zawodu wskazuje, że jest to pojęcie bardzo szerokie, ale jednocześnie dokładnie określające, co możemy nim nazywać, a co nie nosi nazwion zawodu. Przeglądając liczne możliwości definicyjnego ujęcia terminów „zawód” i „praca zawodowa”, można zauważyć wspólną ich cechę. Zdecydowana większość określeń zawodu wskazuje na podział pracy, na jej specjalizację i tworzenie określonych grup społecznych trudniących się jej wykonywaniem w celu zaspokojenia różnorodnych potrzeb, zarówno materialnych, jak i duchowych. Podnoszą one również kwestię konieczności posiadania odpowiednich kwalifikacji i kompetencji. „»Kwalifikacje« i »kompetencje« to pojęcia wieloznaczne, różnie definiowane i rozumiane. Widoczna jest pewna dowolność w posługiwaniu się przez autorów pojęciami »kwalifikacje« i »kompetencje« dla opisanego czy nazwania wybranego fragmentu rzeczywistości, łatwości traktowania ich synonimicznie, a nawet zamiennie. Coraz powszechniejsza jest tendencja nie tylko do poszerzania znaczenia obu pojęć, ale i do zastępowania terminu »kwalifikacje« terminem »kompetencje«” (Jeruszka, 2010, s. 43). Kwalifikacje są definiowane jako „te sprawności, które są związane z konkretnymi czynnościami występującymi podczas wykonywania pracy na określonym stanowisku. Są to systemy umiejętności wymaganych dla rozwiązywania konkretnego zadania, całość umiejętności i sprawności, które pozwalają jednostce na wykonywanie właściwego działania lub pełnienia odpowiednich funkcji w procesie pracy” (Karney, 2007, s. 32). Z kolei pojęcie „kompetencje” obejmuje „strukturę wiedzy i umiejętności wspierania systemu wartości określających możliwości skutecznego inicjowania i realizowania przez pracownika zadań zawodowych, stosownie do obowiązujących standardów zewnętrznych oraz własnych predyspozycji” (Stochmiałek, 2004, s. 89). Posiadanie odpowiednich kwalifikacji i kompetencji zawodowych stanowi nieodzowną część definicji zawodu. Trafność i znaczenie tych dwóch elementów są doskonale widoczne na współczesnym rynku pracy, co potwierdza analiza ofert pracy i opis poszczególnych stanowisk. Z jednej strony poszukiwane są określone kwalifikacje i kompetencje, a z drugiej kładzie się nacisk na wszechstronność pracowników oraz posiadanie tzw. miękkich kompetencji, które znajdują odzwierciedlenie w umiejętnościach komunikacyjnych, kreatywności i zaangażowaniu.

Socjolog na rynku pracy

Dzisiaj może wystąpić problem z właściwym definiowaniem pojęcia „zawód”. Jest to szczególnie widocznie w sytuacji, gdy gospodarka w sposób znaczący się rozwinęła, co spowodowało konieczność zarówno wysokiej specjalizacji, jak i niejednokrotnie wszechstronnego kształcenia. Z tego też powodu młodzi ludzie stojący wobec dylematu wyboru określonej ścieżki zawodowej mogą mieć problem z podjęciem decyzji. Wybór określonego zawodu — zdaniem Elżbiety Hornowskiej i Władysława Paluchowskiego (2002) — jest procesem, na który wpływ

mają zarówno czynniki podmiotowe (zdolności, zainteresowania, system wartości, postawy, potrzeby, dotychczasowe sukcesy oraz samoświadomość), jak i czynniki sytuacyjne (struktura społeczna, uwarunkowania społeczno-polityczne, sytuacja ekonomiczna, charakter rynku pracy). Pewne grupy osób o jasno sprecyzowanych zainteresowaniach, których podstawą jest autoteliczna postawa wobec pracy, w wyborze profesji kierują się misją, powołaniem, wewnętrznym impulsem skłaniającym do wykonywania określonego zawodu. Inne z kolei — traktujące pracę w sposób instrumentalny — analizują sytuację na rynku pracy i starają się przewidzieć, jakie zawody będą poszukiwane po zakończeniu ich edukacji. Historia jednak pokazuje, że wybór zawodu nie zawsze jest rezultatem indywidualnej decyzji. Wybierając określony zawód, człowiek uwzględnia kilka aspektów, a wśród nich:

- społeczny — główny czynnik stanowi prestiż określonego zawodu, szacunek społeczny w stosunku do jego przedstawicieli;
- ekonomiczny — kalkulacja ewentualnych dochodów;
- predyspozycji — manualne i intelektualne zdolności do wykonywania określonego zawodu.

Wymienione czynniki mogą w poszczególnych przypadkach mieć nieco inny wymiar i znaczenie, w różnym stopniu mogą również wpływać na podejmowane decyzje dotyczące wyboru określonej drogi zawodowej. Decyzja dotycząca wyboru profesji jest naturalnym etapem życia i częścią rozwoju zawodowego człowieka. Czynniki, determinanty tej decyzji mają charakter bardzo subiektywny; „rozwój zawodowy człowieka jest procesem związanym z dążeniem jednostki do zajęcia miejsca w społecznym podziale pracy przez wybór zawodu, zdobycie kwalifikacji zawodowych, podjęcie pracy, osiągnięcie stabilizacji zawodowej, identyfikację z zawodem i dążenie do mistrzostwa w zawodzie. Ma on określony kierunek, jest w zasadzie indywidualny dla każdego człowieka. Jest procesem społecznie pożądanym i oczekiwanym, każda bowiem jednostka powinna dążyć do takiego kierowania swoim życiem, aby zająć określone miejsce w hierarchii zawodów” (Podoska-Filipowicz, 1996, s. 34). Wspomniana hierarchia zawodów jest pojęciem, które w ostatnim czasie nieco rzadziej pojawia się w dyskursie publicznym i naukowym. Jest to zapewne związane z dynamiką zjawisk na rynku pracy, skutkującą brakiem stałości również w kwestii prestiżu poszczególnych profesji. A ów prestiż i społeczna ocena zawodów są bardzo istotne szczególnie dzisiaj, w dobie globalizacji i powszechnej dostępności do przekazu społecznego. Co jakiś czas w Polsce przeprowadza się badania zawodów prestiżowych. Z najnowszych badań dotyczących prestiżu zawodów przeprowadzonych przez CBOS w 2013 roku wynika, że w dziesiątce najbardziej prestiżowych profesji znalazły się kolejno: strażak, profesor uniwersytetu, górnik, robotnik wykwalifikowany, pielęgniarka, inżynier pracujący w fabryce, nauczyciel, lekarz, rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie, oficer zawodowy w randze kapitana (Cybułska, 2013). Dla wielu takie rankingi są swoistym wyznacznikiem wyborów, ale spore grono osób nawet nie wie o ich istnieniu, a wartościowsze wydają się im opinie znajomych, rodziny. Oczywiście wśród wielu czynników uwzględnianych w wyborze ścieżki zawo-

dowej również społeczne poważanie danej profesji jest brane pod uwagę. Jest to o tyle szczególne, że czasem z różnych względów dane zawody stają się — zupełnie niesłusznie — tematem kpin czy żartów. Mamy wtedy do czynienia ze stereotypowym postrzeganiem danych profesji. „Znaczenie stereotypu zawodu nie podlega dyskusji. Stereotyp funkcjonuje wywołując określone postawy i zachowania. Rzecz warta podkreślenia, stereotyp występuje u podstaw decyzji ważnych zarówno dla przedstawicieli zawodu, jak i dla jego *konsumentów*” (Sarapata, 1965, s. 165). Wydaje się, że zawód socjologa właśnie padł „ofiara” takiego stereotypowego postrzegania.

Zakończenie edukacji wiąże się z przejściem do kolejnego etapu życia — pracy zawodowej. Przejście to może odbywać się płynnie lub być opóźnione przez różne czynniki społeczno-gospodarcze. „Przejście pomiędzy edukacją a rynkiem pracy zależy od wielu czynników. Z jednej strony są to cechy indywidualne osób, które wchodzi na rynek pracy: ich wykształcenie, umiejętności, a także inne cechy poszukiwane przez pracodawców. Z drugiej strony są to uwarunkowania społeczne i gospodarcze, w tym popyt na pracę ze strony pracodawców” (Chłoń-Domińczak, Strawiński, 2015, s. 28). Ukończenie studiów socjologicznych w naszym kraju stało się ostatnio w jakimś sensie powodem do wstydu. W mediach społecznościowych można znaleźć liczne przykłady krytyki, śmiechu i żartów z absolwentów socjologii. Do najbardziej powszechnych przykładów należą tzw. memy, w których socjolog jest synonimem bezrobotnego. Liczne są również obrazy, na których absolwenci socjologii pracują w restauracjach typu „fast-food”, co jest postrzegane negatywnie. Bardzo często można spotkać wypowiedzi typu: „Mężczy mnie pytanie: czy jest jakiś zawód po socjologii? Oczywiście, że jest zawód, i to całkiem spory” lub „Socjologia? A po co to komu?”. Stereotypy są elementami naszej świadomości, ale prestiż również jest jej częścią. Stereotyp — w przeciwieństwie do prestiżu — nie jest oparty na obiektywnych i rzeczowych przesłankach. Jest zdecydowanym uproszczeniem rzeczywistości, które w przypadku zawodu socjologa okazuje się bardzo krzywdzące. Rzutuje to w sposób oczywisty na decyzje podejmowane przez młodych ludzi. Coraz częściej — kierowani takim przekazem — rezygnują z realizacji swoich aspiracji i zainteresowań na rzecz innych kierunków, które w danym momencie są popularne lub popularyzowane. O dalszych konsekwencjach takiego stanu rzeczy nie trzeba pisać, gdyż są one oczywiste — wybór nieodpowiedniego zawodu powoduje problemy i frustracje, które jednostka może przeżywać w całym okresie swojej pracy zawodowej. „Wiedzę o stopniu zgodności między preferencjami zawodowymi osoby a możliwościami oferowanymi przez środowisko można wykorzystać jako podstawę do przewidywania zachowania tej osoby w kontekście dokonywanych wyborów zawodowych, dróg edukacji i kariery” (Ścibiorek, 2009, s. 56).

A analizując dzisiejszy rynek pracy w Polsce, można zauważyć dwie wzajemnie wykluczające się tendencje. Z jednej strony propaguje się kształcenie pracowników wysoko, ale jednocześnie wąsko wyspecjalizowanych, co ma gwarantować ich profesjonalizm. Z drugiej strony pracodawcy oczekują szerokiego wachlarza kompetencji i kwalifikacji. „Specyfika współczesności obejmuje zarówno zmiany

ilościowe, jak i zmiany jakościowe. Dla potrzeb gospodarki narodowej poszukuje się pracowników zdolnych do posługiwania się nowymi technologiami i nacechowanych postawami innowacyjnymi. Do tego celu dąży kształcenie wielostronne, uwzględniające zadania kształcenia intelektualnego, technicznego, emocjonalnego, kulturalnego i praktycznego” (Sroka, 2012, s. 74). Kształcenie wielostronne zakłada całościowe podejście w procesie przygotowania przyszłego pracownika do wejścia na rynek pracy. Dzisiejszy rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi wymagania, w których kładzie się nacisk na elastyczne dostosowywanie się do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. „Rynkiem pracy silnie rządzi mechanizm wyrównywania popytu na pracę i jej podaży oraz dostosowania struktur tego popytu i podaży, w związku z czym wyżej oceniane są umiejętności i możliwości wykonania pracy o najbardziej poszukiwanych parametrach i rzadko spotykane. Zasadniczo decydują o tym kwalifikacje formalne nabyte (wykształcenie) i posiadane umiejętności praktyczne” (Kozek, 2014, s. 201). Analiza ofert na rynku pracy wskazuje — co oczywiste — że trendy i zapotrzebowanie na poszczególne kwalifikacje zmieniają się wraz ze zmianami gospodarczymi. Od pracowników oczekuje się zatem wszechstronności oraz wykazania się określonymi cechami intelektualno-komunikacyjnymi. „Sądzę, że obecnie trzeba przygotowywać do pracy w konkretnym zawodzie i jednocześnie także w obszarze kilku zbliżonych zawodów. Nie można mówić o jednym zawodzie na całe życie” (Jeruska, 2010, s. 140).

Ewentualną rozbieżność, występującą z jednej strony między zainteresowaniami zawodowymi a sytuacją, jaką kreuje środowisko, z drugiej zaś strony między potrzebą kształcenia wysoko i jednocześnie wąsko wyspecjalizowanych pracowników a potrzebą kształcenia pracowników wszechstronnych i gotowych do przekwalifikowania, można doskonale dostrzec w przypadku studiów socjologicznych. Widzimy trendy związane z promowaniem ścisłych kierunków studiów, a jednocześnie kładzie się nacisk na wszechstronność kształcenia i wyposażania absolwentów nie tylko w wiedzę teoretyczną i praktyczną, ale również w tzw. kompetencje społeczne. Z jednej strony absolwenci mają posiadać tzw. twarde kwalifikacje, a z drugiej powinni być wykształceni w możliwie jak najszerszym stopniu, by móc odnaleźć się w zmieniających się warunkach gospodarczych, z jakimi ich potencjalni pracodawcy mierzą się na co dzień. „Obecnie pracodawcy poszukują na rynku pracy jednostek z kompetencjami, które określają jako swoistą strukturę zdolności. Składają się na nią umiejętności nabyte przez kształcenie ogólne, jak i zawodowe. Ale także postawy społeczne, zdolności do zorganizowania i pracy w zespole, zdolność do podejmowania decyzji, komunikatywność, kreatywność itp.” (Sroka, 2012, s. 75). Takie umiejętności interpersonalne i wszechstronność są — co potwierdzają opinie pracodawców — bardzo pożądanymi cechami pracowników. Wielu pracodawców podkreśla, że do pewnych czynności i zadań zawodowych można pracownika przyuczyć, ale otwartości, kreatywności i zaangażowania nie gwarantuje żadne świadectwo i żaden dyplom.

Jaka jest zatem sytuacja osób posiadających dyplom socjologa na polskim rynku pracy? Czy rzeczywiście ukończenie tych studiów predestynuje ich do zasilenia

grupy bezrobotnych? Przedstawię tu dane z kilku urzędów pracy województwa śląskiego na temat liczby zarejestrowanych w nich osób bezrobotnych. Dane te zostaną uzupełnione opiniami uzyskanymi dzięki wywiadam przeprowadzonym z pracodawcami zatrudniającymi osoby z wykształceniem socjologa. Należy podkreślić, że analiza danych będących w posiadaniu urzędów pracy nie tworzy pełnego obrazu rzeczywistej sytuacji bezrobotnych absolwentów socjologii, ale daje pewien zarys. Wiele osób pozostających bez zatrudnienia nie rejestruje się w urzędach pracy, nie widząc skuteczności ich działania, wobec czego statystyki te nie odzwierciedlają faktycznej sytuacji. Dane zebrane w urzędach pracy wskazują, że wbrew obiegowym opiniom sytuacja absolwentów socjologii nie jest zła.

Dane zawarte w tabeli 1 wskazują, że liczba zarejestrowanych bezrobotnych legitymujących się dyplomem socjologa wcale nie jest tak duża jak mogłyby na to wskazywać potoczne opinie. Należy również podkreślić, że w opracowanych przez urzędy pracy rankingach zawodów nadwyżkowych i deficytowych zawod socjologa nie figuruje, co oznacza, że nie mamy tu do czynienia z jego nadprodukcją. Opinie pracowników urzędów pracy (wśród których jest wielu absolwentów socjologii) wskazują, że problem zatrudnienia socjologów nie występuje. Oczywiście — co podkreślają urzędnicy — absolwenci socjologii stosunkowo rzadko znajdują zatrudnienie *stricto* w zawodzie socjologa, ale nie mają problemów ze znalezieniem pracy w innych branżach.

Tabela 1

Zestawienie ogólnej liczby bezrobotnych z liczbą bezrobotnych socjologów zarejestrowanych w wybranych urzędach pracy województwa śląskiego — marzec 2016 r.

Miejscowość	Liczba zarejestrowanych ogółem	Liczba zarejestrowanych osób posiadających dyplom socjologa	Odsetek bezrobotnych socjologów w ogólnej liczbie bezrobotnych
Katowice	8 157	39	0,48
Częstochowa (łącznie miasto i powiat)	16 121	12	0,07
Rybnik (łącznie miasto i powiat)	5 702	22	0,39
Wodzisław Śląski	4 861	19	0,39
Żory	1 551	3	0,19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych urzędów pracy.

Nie widzę problemu w zatrudnieniu socjologów w mojej firmie — u mnie liczy się przede wszystkim chęć do pracy, zaangażowanie, kreatywność i umiejętność pracy w zespole. Z doświadczenia (również z autopsji, bo sam jestem socjologiem z wykształcenia) wiem, że osoby po studiach socjologicznych potrafią doskonale odnaleźć się wszędzie tam, gdzie ważna jest dobra relacja z klientem i współpraca w zespole.

Właściciel agencji reklamowej, Katowice

M. Zak: Socjolog na rynku pracy...

Poza uzyskaniem odpowiedniego wykształcenia istotna wydaje się umiejętność dobrego „sprzedania się” pracodawcy, w wielu przypadkach poszukującego pracownika, który wykaże się nie tylko kwalifikacjami technicznymi, ale również — a czasem przede wszystkim — wysokim poziomem umiejętności interpersonalnych. „Pracodawcy, oceniając kandydatów do pracy, na pierwszym etapie zwracają uwagę na formalne kwalifikacje, próbując na tej podstawie wybrać osoby najlepiej odpowiadające potrzebom firm profilem wykształcenia. Najczęściej dopiero w drugiej fazie kontaktu z kandydatami zwraca się uwagę na przebieg kariery kandydatów już wyselekcjonowanych, możliwa jest ocena ich doświadczenia zawodowego, co może w pewnym stopniu informować o ich umiejętnościach, predyspozycjach i zaangażowaniu” (Kozek, 2014, s. 201).

Z mojej perspektywy wygląda to tak, że czasem ktoś, kto ma ukończony jakiś bardzo trudny, wręcz niszowy kierunek studiów, kompletnie mnie do siebie nie przekonuje, nie potrafi dobrze się zaprezentować, w trakcie rozmowy nie nawiązuje się między nami nic porozumienia, która dobrze wróżyłaby na przyszłość. Z drugiej strony może pojawić się osoba z dyplomem kompletnie nieprzystającym do profilu firmy, ale potrafi mnie przekonać do dania jej szansy i rzeczywiście w większości przypadków z tej szansy dobrze korzysta. Tak miałam w przypadku socjolożki właśnie — myślałam, że sobie nie poradzi, bo przecież nie ma odpowiednich kwalifikacji, ale miło mnie zaskoczyła i pracuje u mnie już siódmy rok na stanowisku starszego specjalisty ds. personalnych.

Dyrektor w firmie transportowo-spedycyjnej, Gliwice

Osoby z dyplomem socjologa chętnie są zatrudniane w administracji publicznej, w agencjach reklamy, biurach pośrednictwa pracy, instytucjach sektora publicznego, organizacjach rządowych i pozarządowych, w komórkach *Human Resources*, w firmach i działach PR. „Pracodawcy kładą nacisk szczególnie na kompetencje miękkie i oczekują ich od swoich pracowników. Kompetencje miękkie są związane z osobowością i charakterem człowieka. Można je w sobie kształtować i utrwalać. Mają one związek z psychiką i umiejętnościami społecznymi jednostki, więc są mocno zróżnicowane. Należą do nich tzw. umiejętności osobiste i interpersonalne. Te pierwsze związane są ze sprawnym zarządzaniem sobą i swoją pracą, zdolnościami do motywowania samego siebie oraz umiejętnością zorganizowania sobie zajęć. Natomiast umiejętności interpersonalne dotyczą komunikowania się z ludźmi, przekonywania innych do swoich racji, motywowania, inspirowania, zarządzania zespołem współpracowników. Kompetencje miękkie są uniwersalne i użyteczne bez względu na branżę i rodzaj stanowiska pracy” (Wronowska, 2015, s. 122—123). Pośrednicy pracy i doradcy zawodowi podkreślają, że ze względu na szeroki zakres umiejętności i kompetencji, jakie absolwenci socjologii nabywają w trakcie studiów, są oni cenionymi przez pracodawców pracownikami.

Cechy wyróżniające absolwentów socjologii — zdaniem urzędników — to przede wszystkim:

- elastyczność;
- wszechstronność;

- otwartość na zmiany i nowe wyzwania;
- komunikatywność.

Oczywiście, umiejętność znalezienia zatrudnienia i „sprzedania się” na rynku pracy zależy w dużej mierze od odpowiednich predyspozycji psychicznych i osobowościowych. W sytuacji deficytu w tej kwestii, niezależnie od posiadanego wykształcenia, znalezienie pracy jest bardzo utrudnione. Zdaniem urzędników studia socjologiczne są w sposób niesłuszny demonizowane i krzywdzące dla studentów i absolwentów tego kierunku. Opinie te potwierdzają pracodawcy, którzy zatrudniają socjologów.

Nie zdarzyło mi się, abym się zawiódł na socjologach (zatrudniam ich 4 na 13 pracowników o różnym poziomie i kierunkach wykształcenia). Owszem, gdy przyszli do firmy, to niewiele potrafili, ale po pierwszym miesiącu opanowali w sposób zadowalający wszystkie obowiązki i zadania, a w dwóch przypadkach z powodzeniem przejęli rolę liderów zespołów.

Właściciel małej firmy, branża IT, Katowice

Promowanie studiów na kierunkach ścisłych znacząco odbiło się na popularności kierunków humanistycznych. Bardzo często słyszy się o braku zasadności studiowania nauk humanistycznych, w tym socjologii. Na równi stawia się absolwentów socjologii, filozofii i politologii, co nie znajduje uzasadnienia w danych przedstawianych przez urzędy pracy. Rzeczywiście należy zauważyć, że zawód filozofa i politologa widnieje w monitoringach zawodów nadwyżkowych, czego — jak już pisałam — nie można powiedzieć o zawodzie socjologa. Szeroki program studiów, umożliwiający wyposażenie absolwentów w różnorakie umiejętności i kompetencje społeczne, sprawia, że socjolodzy, którzy potrafią poruszać się na rynku pracy, nie mają problemu ze znalezieniem zatrudnienia. Dodatkowo wprowadzanie przez uczelnie wyższe oferty kształcenia na różnych specjalnościach sprawia, że nawet wśród absolwentów socjologii występuje zróżnicowanie. Stale zmieniana i poszerzana oferta kształcenia ma stanowić odpowiedź na potrzeby rynku pracy.

Zakończenie

Analiza danych będących w posiadaniu urzędów pracy, opinie pracowników tych urzędów, a także obserwacje własne prowadzone wśród absolwentów i pracodawców wskazują, że socjolodzy — wbrew obiegowym opiniom — nie są w trudnej sytuacji na rynku pracy. Dzięki szerokiemu programowi kształcenia na studiach mają oni ogromny wachlarz możliwości na rynku pracy. Niesłuszne demonizowanie tego kierunku w połączeniu z promowaniem nauk ścisłych sprawia, że zawód socjologa jest w tej chwili postrzegany w sposób negatywny. Konsekwencją takiego

stanu rzeczy jest spadające zainteresowanie abiturientów studiowaniem socjologii. Ważną kwestią wydaje się zatem uświadamianie społeczeństwa, czym jest socjologia i jakie możliwości na rynku pracy daje posiadanie dyplomu ukończenia tych studiów. Istotne jest również informowanie o danych urzędów pracy, które najczęściej obalają mit socjologa jako synonimu bezrobotnego. Wybór drogi zawodowej nie jest decyzją prostą, a stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie nie ułatwiają podjęcia właściwej decyzji, co może skutkować rezygnacją z marzeń i aspiracji na rzecz „zdrowego rozsądku”, który nie zawsze oznacza sukces zawodowy.

Literatura

- Brown D., 1994: *Summary, Comparison, and Critique of Major Theories*. In: M.L. Savickas, R.W. Lent, eds.: *Convergence in Career Development Theories*. California: Palo Alto, CPP Books.
- Brown D., Brooks L., 1990: *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Budkiewicz J., 1965: *Psychologiczna problematyka rozwoju zawodowego i stadiów życia zawodowego człowieka*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Chłoń-Domińczak A., Strawiński P., 2015: *Wchodzenie młodych osób na rynek pracy w Polsce*. W: E. Kwiatkowski, B. Liberda, red.: *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy a demografia*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Cybulska A., 2013: *Prestiż zawodów*. Komunikat z badań CBOS. Warszawa, listopad 2013. http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_164_13.PDF (data dostępu: 22.06.2016).
- Czerwińska-Jasiewicz M., 1991: *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Dankiewicz-Pęziół D., 2012: *Przygotowanie uczniów do adekwatnego odbierania zmian na rynku pracy jako ważne zadanie szkoły w Polsce i Unii Europejskiej*. W: E. Wiśniewska, M. Jagodzińska, K. Przybyszewska, red.: *Edukacja a rynek pracy. Od procesów do efektów kształcenia*. Płock: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku.
- Domański H., Witkowski J., 1989: *Struktura społeczno-zawodowa a ruchliwość społeczna i przestrzenna ludności w Polsce*. Warszawa: SGPiS, Instytut Statystyki i Demografii.
- Dumont F., Carson A.D., 1995: *Precursors of Vocational Psychology in Ancient Civilizations*. "Journal of Counseling & Development", No. 73, s. 371—378.
- Dyoniziak R., 1964: *Problem degradacji pracy zawodowej*. W: A. Sarapata, red.: *Zawody: materiały i studia*. Wrocław—Warszawa—Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Feierabend G., 1978: *Lexikon der Wirtschaft. Der Berufsbildung*. Berlin: Gebundene Ausgabe.
- Furmanek W., 2004: *Ewolucja zawodów problemem jutra edukacji zawodowej*. W: K. Denek, T. Koszczyc, M. Lewandowski, red.: *Edukacja jutra. X Tatrzań-*

- skie Seminarium Naukowe = Education of Tomorrow*. Wrocław: Wrocławskie Towarzystwo Naukowe.
- Furmanek W., 2008: *Zarys humanistycznej teorii pracy: z perspektywy pedagogiki pracy*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Hornowska E., Paluchowski W., 2002: *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*. W: M. Strykowska, red.: *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Jeruszka U., 2010: *Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Karney J.E., 2007: *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Kozek W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Łączyk M., 2008: *Osobowościowe uwarunkowania preferencji zawodowych młodzieży*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Łoziński W., 2006: *Życie polskie w dawnych wiekach*. Warszawa: Wydawnictwo „Iskry”.
- Nowacki T.W., 1977: *Podstawy dydaktyki zawodowej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Nowacki T.W., 2003: *Zawodoznawstwo*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowacki T.W., 2004: *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Parzęcki R., 2001: *Uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej młodzieży*. „Pedagogika Pracy”, nr 38.
- Platon, 2010: *Państwo*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Podoska-Filipowicz E., 1996: *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
- Sarapata A., 1965: *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Sroka A.P., 2012: *Kompetencje studentów a rynek pracy*. W: E. Wiśniewska, M. Jagodzińska, K. Przybyszewska, red.: *Edukacja a rynek pracy. Od procesów do efektów kształcenia*. Płock: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku.
- Stępień J., 2005: *Socjologia pracy i zawodu*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego.
- Stochmiałek J., 2004: *Przydatność umiejętności interpersonalnych na współczesnym rynku pracy*. W: S.M. Kwiatkowski, red.: *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo IBE.
- Szczepański J., 1965: *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Sztumski J., 1999: *Socjologia pracy*. Katowice: Wydawnictwo Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej.
- Ścibiorek Z., 2009: *Dylematy rozwoju zawodowego*. Warszawa: Wydawnictwo PTM.
- Tomasz z Akwinu, 1999: *Dzieła wybrane*. Oprac. J. Salij. Kęty: Wydawnictwo „Antyk”.
- Weber M., 2002: *Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Wesołowski W., 1965: *Prestiż zawodów — system wartości — uwarstwienie społeczne*.
W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wronowska G., 2015: *Oczekiwania na rynku pracy. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce*. „Studia Ekonomiczne — Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 214, s. 115—127.



Łukasz Trembaczowski
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Elastyczna organizacja pracy w ocenie pracodawców

Abstract: The paper presents selected research results concerning employers' perception of labor market flexibility. In the theoretical part, employment relationships, conceptualizations of labor market flexibility with particular emphasis on flexible organization of work, and public discourse on employment flexibility as well as negative connotations of the term were outlined. Subsequently, theoretical and methodological assumptions were discussed. The empirical part of the paper covers selected results which are directly related to research questions. First, the popularity of flexible organization of work among the interviewed entities and attempts to discover factors explaining such prevalence are discussed. Next, forms of flexibility adapted as well as confrontation of flexible forms of employment with flexible organization of work adapted in interviewed firms are considered. Subsequently, the benefits from implementation of flexible organization of work are presented perceived by employers who have and have not introduced this forms of flexibility supplemented by opinions on balance of benefits. The report on the results is summed up by evaluation of obstacles in the implementation of flexible organization of work predicted by the interviewed entities.

Key words: labor market flexibility, internal numerical flexibility, flexible work hours, non-formal working time flexibility, Polish labour market, employers

Streszczenie: W artykule zaprezentowano wybrane wyniki ogólnopolskich badań poświęconych postrzeganiu przez pracodawców elastyczności zatrudnienia. W części teoretycznej tekstu zreferowane zostały: problematyka stosunków pracy, koncepcje elastyczności rynku pracy ze szczególnym wyróżnieniem elastycznej organizacji pracy oraz omówienie dyskursu publicznego wokół elastyczności pracy, a także negatywnych konotacji towarzyszących temu terminowi. Następnie przedstawiono założenia teoretyczne i metodologiczne projektu badawczego. W części empirycznej artykułu omówiono wyniki badań bezpośrednio odpowiadające postawionym pytaniom badawczym. W pierwszej kolejności zaprezentowano rozpowszechnienie elastycznej organizacji pracy wśród badanych firm oraz próby ustalenia czynników wyjaśniających zróżnicowanie w tym względzie. Następnie przedstawiono formy tej elastyczności, które zostały zastosowane w badanych podmiotach, oraz zależność między wdrożeniem elastycznej organizacji pracy a zatrudnianiem w oparciu o elastyczne formy. W dalszej części tekstu ukazane zostały postrzegane przez badanych korzyści z wdrożenia elastycznej organizacji pracy zarówno wśród wszystkich badanych, jak i tylko tych

firm, które rozwiązanie takie zastosowały, oraz postrzegany bilans korzyści dla obu stron stosunku pracy. Sprawozdanie z wyników podsumowuje ocena przeszkód wprowadzenia elastycznej organizacji pracy w badanych jednostkach.

Słowa kluczowe: elastyczność rynku pracy, elastyczność czasu pracy, nieformalna elastyczność czasu pracy, wewnętrzna elastyczność ilościowa, polski rynek pracy, pracodawcy

Wprowadzenie

Określenie tożsamości socjologa i jego statusu na rynku pracy jest ważnym zadaniem. Biorąc pod uwagę kwestię rynku pracy, socjolog może nie tylko pojawić się na nim jako podmiot, ale może też rynek pracy uczynić przedmiotem swych badań. Co więcej, takie podejście wtórnie definiuje funkcję, jaką może dla pracodawcy spełnić socjolog, dostarczając informacji na temat tendencji i zmian, którym ów rynek podlega. Jednym z trendów przekształcających rynek pracy w ostatnim czasie jest zjawisko elastyczności zatrudnienia, w tym również elastyczna organizacja pracy. Do wdrożenia takich rozwiązań w firmie socjolog wydaje się szczególnie predestynowany, potrzebuje jednak zarówno przykładów dobrych praktyk, jak i danych, których dostarczają głównie inni socjologowie.

W niniejszym artykule chciałbym zaprezentować wybrane wyniki ogólnopolskich badań pracodawców na temat elastyczności rynku pracy. Badania były realizowane przez trzyosobowy zespół¹ w ramach projektu „Zatrudniam elastycznie”, realizowanego przez firmę Nu-lab. Opisywane badania stanowiły element towarzyszący projektowi, którego celem było upowszechnianie wśród pracodawców wiedzy na temat elastyczności zatrudnienia oraz przykładowych rozwiązań, zastosowań i wdrożeń w tym zakresie. Realizacji projektu nie przyświecało przekonanie o prostej zależności ilościowej: im więcej elastyczności, tym lepiej, ale raczej opierał się on na tezie Jacka Męciny o „tzw. prostej elastyczności rynku pracy w Polsce, zdominowanej przez umowy terminowe i kontrakty cywilnoprawne” (Męcina, 2009, s. 331). Innymi słowy, celem było dostarczenie wiedzy i przykładów rozwiązań elastycznych, wykraczających poza schemat prostej elastyczności. Oprócz celów diagnostycznych badania wzbogacone zostały o pewien walor poznawczy, zwracaliśmy się bowiem do pracodawców w całej Polsce, chcąc poznać ich stosunek do elastyczności zatrudnienia, zarówno zewnętrznej elastyczności numerycznej, jak i wewnętrznej elastycznej organizacji pracy. Tak więc cel poznawczy badań wpisuje się w cel główny samego projektu i ten cel uzupełnia.

Niniejszy artykuł zbudowany jest na typowym dla raportów schemacie badawczym: po prezentacji rozróżnień teoretycznych i zdefiniowaniu pojęć prezentowana jest metodologia badań oraz omówione zostają wyniki. W niektórych jednak miejscach występują pewne niekonsekwencje w stosowaniu tego schematu,

¹ Skład zespołu oprócz autora tekstu tworzyli Rafał Muster i Anna Słomowicz.

co podyktowane jest chęcią dookreślenia niektórych omawianych kwestii podczas prezentacji uzyskanych wyników. Mam nadzieję, że uporządkowanie wątków i jasność wyводу nie ucierpią na zastosowaniu takiego rozwiązania.

Rodzaje elastyczności rynku pracy

Polski rynek pracy ewoluuje na skutek otwarcia gospodarki oraz strukturalnych przekształceń. Globalizacja, nasilona konkurencja podmiotów zagranicznych oraz presja na wzrost wydajności pracy czynią z elastyczności jeden z najbardziej interesujących elementów owych przemian. Jest on przedmiotem dyskusji zarówno badaczy, ekspertów, jak i przedstawicieli władz. „Mówiąc w skrócie, figura myślowa, która najczęściej jest przywoływana w celu obrony i społecznej legitymizacji elastycznego rynku pracy, przyjmuje następującą postać: im niższe koszty płacy, tym większa liczba (względnie bezpiecznych) miejsc pracy i tym mniejsza stopa bezrobocia” (Drozdowski, 2002, s. 106). Elastyczność zatrudnienia staje się nie tylko kwestią codzienności wielu zatrudnionych, ale także przedmiotem żartowanych sporów politycznych, publicznych i ideologicznych. Obejmują one kwestie prekaryzacji sporej części zatrudnionych (Standing, 1999; 2014); polityki *flexicurity*, którą próbuje się łagodzić negatywne skutki elastyczności, czy problematyki zarządzania elastycznie zatrudnioną siłą roboczą. Świadczy to o znaczeniu tych przemian dla struktury rynku pracy i pozycji podmiotów na nim się lokujących. Niezależnie jednak od opinii na temat tego, czy elastyczności mamy już za dużo (co lansować będą jej przeciwnicy), czy wciąż za mało (jak twierdzą jej protagoniści), niewątpliwie trzeba ją uznać za istotną tendencję rynku pracy w Polsce i na świecie (Rifkin, 2001, s. 243—249). Męcina mówi wręcz, że „elastyczność rynku pracy jest potrzebna, ale nie może być traktowana jako alternatywa, tylko jako uzupełnienie tradycyjnych form pracy” (Męcina, 2009, s. 333). Innymi słowy, możliwe jest twierdzenie, że elastyczności jest zarówno za dużo (zewnętrznej), jak i za mało (wewnętrznej).

Spór o elastyczność łatwo może stać się sporem czysto akademickim, gdyż elastyczność niejedno ma imię. Ogólnie można osiągnąć elastyczność na jeden z dwóch sposobów: przez większą elastyczność wykorzystania pracowników już zatrudnionych, a więc ich czasu pracy, wynagrodzeń czy zakresów kompetencyjnych, albo przez większą elastyczność w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników w zależności od zmiennych warunków rynkowych. Każda z tych strategii może z powodzeniem zostać zastosowana przez przedsiębiorstwa w celu zwiększenia ich przewagi konkurencyjnej, jeśli tylko zostanie dobrze dobrana do sytuacji, w jakiej znajduje się przedsiębiorstwo. *Eo ipso*, żaden z tych modeli nie może zostać uznany za *a priori* lepszy, przynajmniej na poziomie mikroekonomicznym, a wybór musi być podyktowany warunkami sytuacyjnymi i przyjętą strategią przedsiębiorstwa. Na poziomie makroekonomicznym jednak rozwiązania oparte na prostym modelu

elastyczności numerycznej świadczą raczej o początkach ewolucji w kierunku elastyczności (Męcina, 2009, s. 331).

Wspomniane dwie ścieżki osiągnięcia elastyczności na rynku pracy dają się bardziej szczegółowo przedstawić w postaci jej elementów, którymi są:

- „— elastyczność zatrudnienia,
- elastyczność czasu pracy,
- elastyczność płac,
- elastyczność podaży pracy” (Kwiatkowski, 2003, s. 20).

Elastyczność zatrudnienia, zwana też elastycznością numeryczną, odnosi się do zdolności pracodawcy do dostosowania wielkości siły roboczej do zmieniających się warunków rynkowych i technologicznych. Stanowi więc trzon strategii *hire and fire*, w której zapotrzebowanie na pracę zaspokajane jest dzięki manipulowaniu wielkością niezbędnej siły roboczej.

Elastyczność czasu pracy oznacza możliwość zaspokojenia zmiennego zapotrzebowania na pracę przez zaadaptowanie czasu pracy zatrudnionej siły roboczej do owej zmienności. Zawiera się w tym manipulowanie zarówno długością czasu pracy, jak i jego organizacją.

Elastyczność płac odnosi się do zdolności dostosowywania wielkości wynagrodzenia do panujących warunków ekonomicznych. Owa elastyczność może, ale nie musi być powiązana z elastycznością czasu pracy. Większa elastyczność wynagradzania jest funkcją szybkości dostosowywania się wysokości wynagrodzeń do zmiennych warunków rynkowych (Rosenberg, 1989, s. 9). W skrajnym rozumieniu oznaczałyby pełną zależność wynagrodzenia za tę samą pracę od zmiennych warunków ekonomicznych, a więc przerzucenie ryzyka gospodarowania na pracobiorcę.

Elastyczność podaży pracy jest kategorią złożoną, gdyż obejmuje zarówno elastyczność funkcjonalną, czyli zdolność już zatrudnionych pracowników do zaadaptowania się do nowych zadań i obowiązków, jak i mobilność siły roboczej: przestrzenną, międzyzakładową, zawodową i kwalifikacyjną (Kwiatkowski, 2003, s. 22).

Za Atkinsonem można elastyczność numeryczną postrzegać jako wewnętrzną (opartą na organizacji pracy) i zewnętrzną (opartą na zmianach wielkości siły roboczej) w zależności od tego, czy odnosi się do wewnętrznego czy do zewnętrznego względem firmy rynku pracy (Atkinson, 1984; Atkinson, Meager, 1986).

Podążając tym tropem, a także drogą wytyczoną w badaniach realizowanych w Polsce w latach wcześniejszych (Kryńska, red., 2003), w opisywanych tutaj badaniach odróżniliśmy elastyczne formy zatrudnienia (elastyczność zewnętrzna) od elastycznej organizacji pracy (elastyczność wewnętrzna).

Elastyczne formy zatrudnienia obejmowały wszystkie formy zakupu pracy inne niż zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Tak rozumiana elastyczność oznacza prostą elastyczność ilościową zewnętrzną i obejmuje wszystkie pozostałe formy zatrudnienia, w tym zatrudnienie na czas określony.

Elastyczna organizacja pracy oznacza elastyczną organizację czasu pracy pozwalającą na lepsze wykorzystanie dostępnej siły roboczej i odpowiednią jej

alokację do zmiennego zapotrzebowania na pracę w przedsiębiorstwie. Obejmuje ona wszelkie formy elastyczności czasu pracy, elastyczność funkcjonalną organizacji, odnoszącą się do rekonfiguracji zadań i zakresów obowiązków pracowników, zatrudnianie pracowników poza miejscem pracy na podstawie rozliczania efektów pracy (np. telepraca), leasing pracowniczy, dzielenie się pracownikami czy indywidualną organizację czasu pracy (*flexitime*) czy dzielenie się stanowiskiem (*job sharing*).

Sytuacja dialogu społecznego pracodawcy — pracownicy w momencie badania

Nie dążąc do opisanego całości stosunków pracy w Polsce ani nie rosząc sobie pretensji do kompletności opisu, chciałbym przedstawić skrócony opis sytuacji i dyskursu publicznego w momencie realizacji projektu, w tym części badawczej. Badania zrealizowane zostały w roku 2013, kiedy to napięcie wokół elastyczności zatrudnienia sięgnęło zenitu w związku z planowanym i ostatecznie zrealizowanym uelastycznieniem prawa pracy. Jako wskaźnik poziomu tego napięcia należy uznać decyzję strony społecznej o zawieszeniu w czerwcu 2013 roku swego udziału w pracach Komisji Trójstronnej na znak protestu wobec planowanych zmian. Nie mam zamiaru dokładać się do budowania wizerunku związków zawodowych jako destruktora (Kozek, 2003), niemniej ruch ten właściwie sparaliżował prace Komisji. Istotne jest stwierdzenie, że związki zawodowe występując przeciw poszerzaniu elastyczności rynku pracy występowały w imieniu niezrzeszonych w związkach, gdyż to pracownicy dużych zakładów (często takich, których właścicielem lub głównym udziałowcem jest Skarb Państwa) stanowią podstawową siłę składową związków, a nie osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne. Bazując na przekonaniu o nadmiernym uelastycznieniu rynku pracy, związki posługiwały się w swojej argumentacji logiką osłabionego stosunku pracy (Andreff, 1993), gdzie owo osłabienie obejmuje wszystkie elementy poza samą pracą, którą wykonać musi pracownik, oraz zbieżną z nią logiką omijania prawa, gdyż elastyczne formy zatrudnienia pozwalają uchylić szereg przywilejów pracowniczych, jak prawo do urlopu czy zwolnień chorobowych (Portet, 2007, s. 121—122). Ta linia argumentacyjna leżała u podstaw chwytliwego sloganu „umów śmieciowych”, którym opatrywano umowy cywilnoprawne.

Strona pracodawców zawarła swoje argumenty w „liście otwartym pracodawców do pracobiorców i bezrobotnych”, podpisanym przez wszystkie organizacje pracodawców reprezentowane w Komisji Trójstronnej. Argumenty w nim zawarte bazowały na logice kryzysu gospodarczego i rachunku ekonomicznego: „[...] im bardziej konkurencyjna będzie polska gospodarka — tym wyższy będzie popyt na nasze produkty i usługi, bezrobocie przestanie rosnąć, powstawały będą nowe miejsca pracy”, a dalej następuje deklaracja, że „polscy pracodawcy chcą i będą

zatrudniać pracowników. Nie mogą jednak robić tego wbrew rachunkowi ekonomicznemu, bo konsekwencją może być upadłość firm i wzrost bezrobocia”. List ten wpisuje się w przywoływany przez Rafała Drozdowskiego (2002) schemat legitymizacji elastyczności. Taka chłodna argumentacja oparta na rachunku ekonomicznym zderzyła się z silnie emocjonalnie naładowanym komunikatem strony związkowej, której hasło „umów śmieciowych” kanalizowało gniew i frustrację poszkodowanych w wyniku procesów prostego uelastyczniania rynku pracy oraz pogorszenia pozycji pracobiorców na rynku pracy.

Nie chcę tym samym powiedzieć, że związki zawodowe stały się zwycięzcą w tym sporze, gdyż po pierwsze pozycja związków w stosunkach pracy była zwykle słabsza niż pracodawców (Kozek, 1997; Czarzasty, 2010), a po drugie samo zawieszenie członkostwa w Komisji Trójstronnej można odczytywać jako oznakę nie siły, ale bezsilności wobec sojuszu ówczesnej władzy i pracodawców na rzecz uelastycznienia prawa pracy (które stało się faktem w lipcu 2013 roku). Można też analizować wpływ tego sporu na przegraną przez ówczesną władzę wyborów dwa lata później czy samą kwestię politycznego uwikłania związków. Niemniej jednak warte podkreślenia jest to, że hasło „umów śmieciowych” pomogło przekształcić kwestię uelastycznienia prawa pracy w problem społeczny, który stał się przedmiotem zainteresowania medialnego i elementem dyskursu publicznego.

Efektym ubocznym opisywanej sytuacji, mającym wpływ także na samo badanie, była negatywna konotacja pojęcia elastyczności, która objęła wszelkie formy elastyczności: zarówno elastyczne formy zatrudnienia, jak i elastyczną organizację pracy. Bez odpowiedzi pozostawiam tu pytanie, w jakim stopniu jest to skalkulowany efekt liderów związkowych dążących do zablokowania zmian w prawie pracy przez negatywne skojarzenia, a w jakim skutek uboczny rozpadania się dialogu społecznego. Istotne jest to, że w dyskursie publicznym doszło do rozmycia pojęciowego elastyczności. Ścisłe mówiąc, pojęcie sztywności rynku pracy jest rozmyte, niezdefiniowane i instrumentalnie wykorzystywane przez zwolenników liberalizacji prawa pracy w podobny sposób, jak związki wykorzystały pojęcie elastyczności. Dało się to zauważyć w trakcie badań, gdyż przedsiębiorcy często przyjmowali postawę obronną, kiedy tylko usłyszeli od ankietera, jaki jest temat badania.

Można powiedzieć, że narastanie sprzeczności w perspektywie pracodawców, rządu i strony społecznej wykroczyło poza typową dla Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych niespójność definicji sytuacji: za dużo lub za mało elastyczności. Tym samym zniknęła wszelka przestrzeń i możliwość konstruktywnych rozmów i negocjacji, a taka rzeczowa dyskusja w kwestii liberalizacji prawa pracy była potrzebna. Z pewnością dyskutowane zmiany w kwestii na przykład okresów rozliczeniowych należały do postulatów wnoszonych przez pracodawców od dawna. Otwartą sprawą pozostaje to, czy uelastycznieniu nie powinno towarzyszyć zwiększenie bezpieczeństwa (choć niekoniecznie stabilności) zgodnie z polityką *flexicurity*. Niemniej jednak sprawa dotyczyła kwestii istotnie odnoszących się do elastycznej organizacji pracy.

Założenia badań elastycznych form organizacji pracy w przedsiębiorstwach

Dysponując możliwością przebadania przedsiębiorców jako jednej ze stron stosunków pracy, postanowiliśmy zaplanować cele badania, aby odpowiedzieć na następujące pytania:

Jak powszechna jest elastyczna organizacja pracy?

Jakie formy tej elastyczności są najbardziej popularne?

Jak badani oceniają elastyczną organizację pracy?

Jakie dostrzegają przeszkody jej wprowadzenia?

Pytania te wydają się dość elementarne, jednakże kwestie elastycznej organizacji pracy, a zwłaszcza elastycznej organizacji czasu pracy są bezpośrednio związane z kwestią prawa pracy. Prowadząc badanie w pierwszej połowie 2013 roku, nie wiedzieliśmy jeszcze, jaki będzie dalszy rozwój sytuacji, niemniej uzyskane wyniki są interesujące w świetle prowadzonej dysputy publicznej.

Badania zostały zrealizowane przez firmę Nu-lab w ramach projektu „Zatrudniam elastycznie” metodą CATI na ogólnopolskiej próbie 1 017 przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników². Próba skonstruowana została we współpracy z GUS. Celem było uzyskanie reprezentacji na poziomie kraju, dlatego proporcje udziału firm różnej wielkości powtórzone są w poszczególnych województwach.

Struktura próby na poziomie województwa odwzorowywała strukturę krajową i prezentowała się następująco:

- 10 do 49 pracowników — 75% firm,
- 50 do 249 pracowników — 20% firm,
- 250 i więcej pracowników — 5% firm.

Zrealizowana próba różniła się w niewielkim stopniu od założeń, co spowodowane było przesuwaniem się przedsiębiorstw z jednej kategorii do drugiej na skutek zmian wielkości zatrudnianej siły roboczej. W efekcie większy był odsetek firm średnich (50—249 pracowników), a mniejszy dużych. W próbie założono także 20% udział podmiotów publicznych, który został wypełniony (jeśli uwzględnić przedsiębiorstwa państwowe). W zrealizowanej próbie dominowały spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, które stanowiły aż 1/3 badanych podmiotów, a działalność gospodarcza osób fizycznych stanowiła tylko 18,3%. Wynika to z pominięcia w próbie mikrofirm, wśród których ta ostatnia forma działalności jest najpopularniejsza. Najczęściej reprezentowane branże to handel hurtowy i detaliczny (16,3%), przetwórstwo przemysłowe (16,3%) i pozostałe usługi (14,5%). Wśród badanych podmiotów dominowały firmy dobrze zakorzenione na rynku, gdyż ponad 15 lat istnienia deklarowało aż 59,5% badanych przedsię-

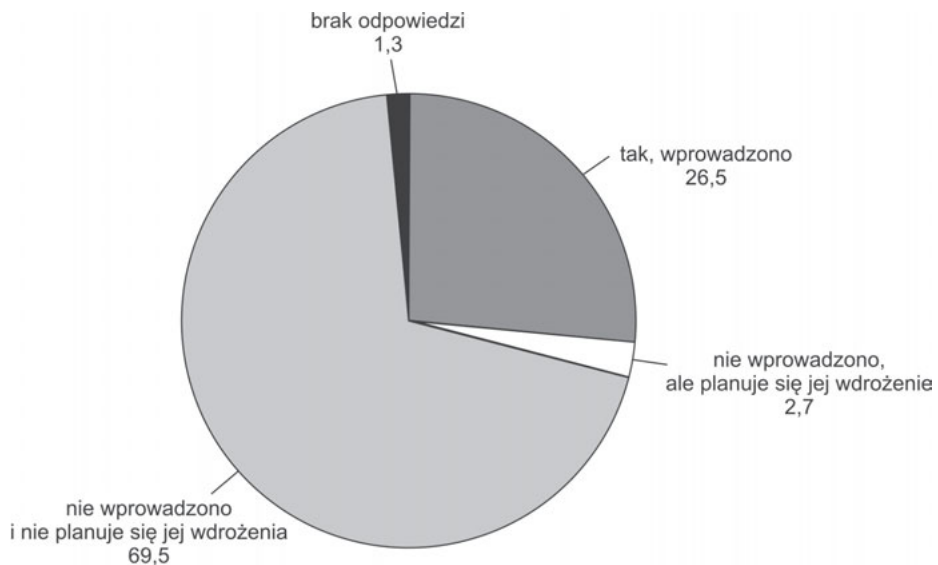
² Ze względu na strukturę danych GUS pominięto firmy mikro, zatrudniające do 9 pracowników, gdyż w ich składzie dominowali samozatrudnieni. Jako że samozatrudnienie pracowników jest jedną z form elastycznego zatrudnienia, zmuszeni byliśmy pominąć tę kategorię.

biorstw, a krócej niż dwa lata działało zaledwie 1,3% podmiotów. Z deklaracji badanych przedsiębiorstw wynika, że tylko w co piątym funkcjonowały związki zawodowe. Obecność związków zawodowych związana była przede wszystkim z wielkością przedsiębiorstwa, gdyż aż 88,9% małych firm (do 49 pracowników) deklarowało, że nie ma w nich związków zawodowych, a spośród firm dużych (250 i więcej pracowników) tylko 38% deklarowało, że w ich strukturze występują związki zawodowe.

Funkcjonowanie elastycznej organizacji pracy

Spór wokół elastyczności dotyczy m.in. tego, czy elastyczności mamy już za dużo, czy wciąż za mało. W realizowanym projekcie przyjmowaliśmy założenie, że pytanie to prezentuje z gruntu fałszywą opozycję, gdyż nie uwzględnia charakteru owej elastyczności. Bazując na koncepcji prostej elastyczności zdominowanej przez umowy cywilnoprawne (Męci na, 2009), można było założyć występowanie deficytów elastyczności wewnętrznej.

Uzyskane wyniki (wykres 1) potwierdzają te intuicje, gdyż elastyczna organizacja pracy została wprowadzona w zaledwie co czwartym przedsiębiorstwie (26,5%) i tylko w bardzo małym zakresie można oczekiwać powiększenia tego udziału (2,7% podmiotów planuje jej wdrożenie). W większości przedsiębiorstw nie planuje się wdrożenia takiej organizacji pracy (69,5%).



Wykres 1. Wprowadzenie elastycznej organizacji pracy (w %), N = 1 017

Źródło: Nu-lab.

Trzeba wyraźnie zaznaczyć, że nie udało się ustalić żadnej konkretnej zmiennej, która wyjaśniałaby popularność wdrożenia elastycznej organizacji pracy. Niemniej jednak dwie zmienne szczególnie nas interesowały i wydają się warte omówienia, choć żadna z nich nie wykazała istotnego statystycznie związku z faktem wdrożenia elastycznej organizacji pracy. Są to: wielkość firmy i funkcjonowanie w jednostce związków zawodowych (tabele krzyżowe odnośnych zmiennych ilustrują wyłączne rozkłady odpowiedzi w próbie badawczej).

Elastyczna organizacja pracy była bardziej popularna w dużych przedsiębiorstwach (wprowadziło ją 38% badanych firm), a średnie i małe firmy lokowały się pod tym względem podobnie (wprowadziło ją ok. 25% badanych jednostek), ale zauważalnie niżej niż w przypadku firm dużych (tab. 1).

Tabela 1

Wielkość przedsiębiorstwa a wdrożenie elastycznej organizacji pracy, N = 1001

Czy w jednostce wprowadzono elastyczną organizację pracy?	Wielkość przedsiębiorstwa						Ogółem	
	małe (do 49 pracowników)		średnie (50—249 pracowników)		duże (250 i więcej pracowników)			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Tak	193	26,5	57	24,9	19	38,0	269	26,9
Nie wprowadzono, ale planuje się jej wdrożenie	16	2,2	10	4,4	1	2,0	27	2,7
Nie wprowadzono i nie planuje się jej wdrożenia	514	70,5	161	70,3	30	60,0	705	70,4
Ogółem	713	100,0	228	100,0	50	100,0	1001	100,0

Źródło: Nu-lab.

Prawidłowość, że w większym przedsiębiorstwie łatwiej o taką organizację pracy, nie jest zaskakująca, gdyż łatwiej w tym przypadku o substytucję zakresów obowiązków czy wręcz stanowisk. Oczekiwaliśmy jednak większych różnic pomiędzy małymi a średnimi podmiotami. Innymi słowy, można zasadnie pytać o pewien próg wielkości zatrudnienia, powyżej którego elastyczną organizację pracy łatwiej wprowadzić, do czego wręcz firma może być zmuszona samą liczebnością kadr. Korzystanie przez pracowników z przysługujących im przywilejów w formie zwolnień lekarskich czy urlopów stawia problem zastępstwa, który może być rozwiązywany dzięki elastycznemu czasowi pracy innych pracowników.

Interesująca była również kwestia funkcjonowania związków zawodowych w kontekście wdrażania elastyczności zatrudnienia, w tym także elastycznej organizacji pracy. To właśnie strona związkowa operowała pejoratywnymi określeniami wobec wszelkich form zatrudnienia odmiennych od modelu pełnego zatrudnienia na etat: 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu. Sprzeciw związków zawodowych wobec uelastycznienia czasu pracy mógł znaleźć swój odpowiednik na poziomie zakładowym. Zestawienie zmiennych nie ujawniło statystycznie istotnej zależnoś-

ci między zmiennymi, trudno zatem mówić o wpływie związków zawodowych w jednostce na wdrożenie elastycznej organizacji pracy (tab. 2).

Tabela 2

Funkcjonowanie związków zawodowych a wdrożenie elastycznej organizacji pracy, N = 995

Czy w jednostce wprowadzono elastyczną organizację pracy?	Czy w przedsiębiorstwie funkcjonują związki zawodowe?				Ogółem	
	tak		nie			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Tak	44	22,2	221	27,5	265	26,5
Nie wprowadzono, ale planuje się jej wdrożenie	6	3,0	20	2,5	26	2,6
Nie wprowadzono i nie planuje się jej wdrożenia	146	73,7	558	69,3	704	70,8
Ogółem	196	100,0	799	100,0	995	100,0

Źródło: Nu-lab.

Faktycznie w przypadku badanych firm, w których funkcjonowały związki zawodowe, odsetek podmiotów wprowadzających elastyczną organizację pracy był mniejszy, ale nie jest to znaczna różnica. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że w mniejszych firmach związki zawodowe są mniej popularne, więc ich istnienie nie pozostaje bez znaczenia dla elastyczności. Ponadto należy uwzględnić specyfikę występowania związków zawodowych w badanych firmach. W przypadku sektora prywatnego tylko 10% badanych przedsiębiorstw deklaruowało funkcjonowanie w ich strukturze związków zawodowych, podczas gdy w przypadku sektora publicznego było to już ok. 50%. Jednocześnie w przypadku sektora publicznego wprowadzenie elastycznej organizacji czasu pracy było rzadsze niż w sektorze prywatnym. Sugerować to może zależność między sektorem a wprowadzeniem elastycznej organizacji pracy, jednakże nie udało się tego potwierdzić empirycznie. Zmienne te nie są z sobą związane statystycznie.

Poszukując zmiennych wyjaśniających wdrożenie elastycznej organizacji pracy, analizowaliśmy też przestrzenne i branżowe zróżnicowanie w tym zakresie. Niestety, żadna ze zmiennych nie dostarczyła statystycznie potwierdzonej zależności.

Największy odsetek firm, które wprowadziły elastyczną organizację pracy, odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (44,6%), a także w województwach: podkarpackim (38,7%), świętokrzyskim (35,9%), opolskim (32,3%) i zachodniopomorskim (31,3%). Rynki pracy w tych województwach nie należą do najlepiej rozwiniętych, co może być pewnym wyjaśnieniem, wtedy jednak można by oczekiwać, że w województwach o najbardziej atrakcyjnych rynkach pracy: mazowieckim, wielkopolskim, dolnośląskim, wskaźniki te będą najniższe. Te przypuszczenia sprawdzają się wyłącznie w przypadku województwa wielkopolskiego, gdzie tylko 14,1% firm wprowadziło elastyczną organizację pracy, natomiast już nie w przypadku mazowieckiego i dolnośląskiego (odpowiednio:

27% i 25%). Elastyczna organizacja pracy występowała najrzadziej w firmach z województwa podlaskiego (9,4%), którego rynek pracy także trudno uznać za szczególnie atrakcyjny.

W przypadku zróżnicowania branżowego elastyczna organizacja pracy jest najbardziej rozpowszechniona w przypadku działalności związanej z kulturą i rozrywką (57,9% firm deklarujących wprowadzenie elastycznej organizacji pracy), w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (57,1%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (50%). Najwięcej pracodawców, którzy nie wprowadzili elastycznej organizacji pracy i nie planują tego zrobić, należy do branży informacji i komunikacji (83,3%).

Analiza zróżnicowania przestrzennego i branżowego nasunęła pomysł poszukiwania zmiennych latentnych, które mogłyby wyjaśnić gotowość firm do wdrażania elastycznej organizacji pracy. Koncepcją teoretyczną, którą poddano wstępnej analizie, była idea dualnego rynku pracy. „Z badań amerykańskich socjologów i ekonomistów wynika, że do sektora centralnego należy przypisać górnictwo, wydobywanie ropy i gazu, handel hurtowy, przemysł metalurgiczny, samochodowy, budownictwo” (Kozek, 2014, s. 116). W opisywanych badaniach posługiwaliśmy się kategoryzacją PKD na poziomie głównych działów, więc niemożliwe było dokładne wyodrębnienie wszystkich wymienionych rodzajów działalności. Niemniej udało się wyodrębnić górnictwo, przemysł przetwórczy, energetykę i budownictwo. W przypadku pierwszej i ostatniej z branż odpowiedzi wskazujące, że nie wprowadzono i nie planuje się wprowadzić elastycznej organizacji pracy, były zbliżone do średniej i wynosiły 70%, natomiast w przypadku przemysłu przetwórczego i energetyki odsetki te były wyższe: odpowiednio 76% i 75%. Jednak w przypadku przetwórstwa przemysłowego lokowały się w nim firmy zarówno z branży *automotive* (sektor centralny), jak i odzieżowej czy meblowej (zaliczane do sektora peryferyjnego). Branża telekomunikacyjna, w skład której wliczają się *call center* (kojarzone właśnie z sektorami peryferyjnymi), jest najmniej poddana uelastycznieniu wewnętrznemu. Trudno w tej sytuacji uznać koncepcję dualnego rynku pracy za wyjaśniającą wdrażanie elastycznej organizacji pracy w badanych firmach. Tym samym nie powiodło się znalezienie czynników wyjaśniających gotowość implementacji takich rozwiązań organizacyjnych, a ich ewentualne ustalenie wymaga dalszych badań.

Rodzaje elastycznej organizacji pracy

Analizując elastyczną organizację pracy, koncentrowaliśmy się na jej dwóch zasadniczych wymiarach: temporalnym i przestrzennym. Pierwszy wymiar elastyczności rozumiany był w badaniach jako elastyczność czasu pracy: „Istotą elastyczności czasu pracy, z punktu widzenia pracodawcy (popytu na pracę), jest to, że może on, dysponując taką samą liczbą pracowników lepiej organizować

pracę i zrealizować więcej zadań niż w tradycyjnej organizacji czasu pracy, a także wydłużyć zakładowy czas pracy, rozumiany jako czas funkcjonowania zakładu” (Hajn, 2003, s. 80). Wymiar temporalny dotyczy więc przede wszystkim problemu okresów rozliczeniowych (problem ten był przedmiotem planowanej zmiany w prawie). Planowane wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12. miesięcy jest szczególnie korzystne dla firm pracujących w branżach silnie dotkniętych sezonowością, co pozwala na wydłużanie czasu pracy zakładu i efektywniejsze wykorzystanie siły roboczej w czasie sezonu, natomiast w okresie zastoju pracownicy mogliby otrzymać więcej wolnego czasu. W ten sposób pracodawca dysponując tą samą siłą roboczą, może lepiej ją alokować w zależności od potrzeb, a pracownik zyskuje większą stabilność zatrudnienia (na skutek zmniejszenia się zjawiska zatrudnienia sezonowego) z zapewnionym równomiernym wynagrodzeniem.

Realizowane w innych projektach badawczych wywiady z pracodawcami pozwoliły na wysunięcie dodatkowej kategorii elastyczności czasu pracy, którą nazwaliśmy elastycznością nieformalną, ponieważ nie ma charakteru zinstytucjonalizowanego. Kwestia ta wymaga wyjaśnienia, gdyż obejmuje pewien wachlarz zjawisk. Przede wszystkim skłonność do niesformalizowanej elastyczności czasowej wynikała z chęci pracodawcy do zwiększenia owej elastyczności, co często zablokowane było obowiązującymi przepisami. Rozwiązania takie niejednokrotnie były niekorzystne dla pracowników i obejmowały przymuszanie do podpisania (wstecznego) wykorzystania urlopu za czas, kiedy pracownik świadczył pracę na normalnych zasadach, zmuszanie pracowników do nieodpłatnej pracy weekendowej, nieoddawanie dni wolnych za dni ustawowo wolne od pracy wypadające w sobotę czy zmuszanie do pracy w nadgodzinach (zarówno płatnych, jak i bezpłatnych). Nie zawsze jednak takie omijanie prawa było dla pracowników niekorzystne, czego przykładem może być sytuacja kierowców pracujących w firmach transportowych. Łamanie limitów czasu pracy jest bowiem korzystne dla kierowców, którzy dostają wówczas dodatkowe (niezgłaszane do ZUS ani do Urzędu Skarbowego) wynagrodzenie.

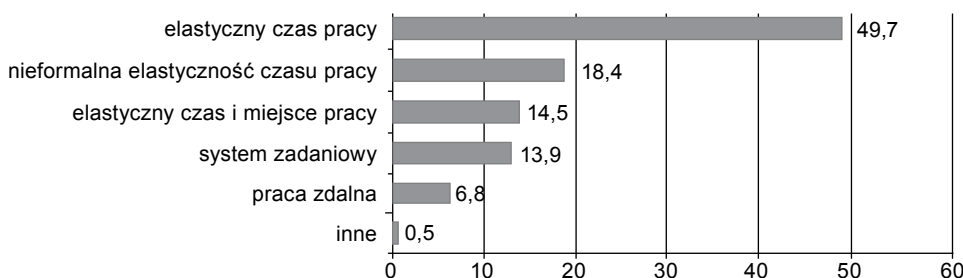
Oprócz rozwiązań będących wykorzystywaniem luk w prawie lub łamaniem prawa nieformalna elastyczność czasu pracy obejmuje także rozwiązania zupełnie legalne, jednak niepoddawane żadnemu sformalizowanemu systemowi. W mniejszych firmach zatrudniających zaledwie kilku lub kilkunastu pracowników owa elastyczność może przybierać formę słownych uzgodnień z właścicielem. Jej niesformalizowany charakter pozostawia w ręku pracodawcy zasadniczy atut w postaci każdorazowego uzależnienia owej elastyczności od jego woli. Brak formalizacji hamuje, a przynajmniej wyraźnie utrudnia stosowanie systemu zmiennych godzin rozpoczynania pracy przez poszczególnych pracowników.

Elastyczna organizacja czasu pracy może obejmować wymiar przestrzenny lub łączyć wymiar czasowy z wymiarem przestrzennym. Oznacza to, że pracownik świadczy pracę poza zakładem pracy, a czas pracy rozliczany jest elastycznie. Jest to system charakterystyczny dla grup projektowych, przedstawicieli handlowych czy programistów. Świadczenie pracy poza zakładem może więc być istotną treścią pracy (przedstawiciel handlowy), jak i otwartą opcją, do wykorzystania przez

pracownika (programiści). Sytuacja taka jest korzystna dla firmy, gdyż pozwala to zaoszczędzić na przestrzeni biurowej, a także rekrutować pracowników spoza lokalnego rynku pracy, jeśli płace na nim są wyższe niż na innych rynkach.

Jeszcze jednym rodzajem elastycznej organizacji pracy jest system zadaniowy, w którym pracownik nie jest zobligowany do pozostawania do dyspozycji pracodawcy w określonym czasie, ale rozliczany jest z powierzonych mu do wykonania zadań. Pracownik sam kształtuje swój czas pracy. Rozwiązanie takie sprawdza się szczególnie w przypadku stanowisk o niestandardowym charakterze zadań, zwłaszcza zaś takich, które oparte są na pracy koncepcyjnej bądź innej, której czas wykonywania trudno oszacować.

W analizowanych badaniach niewątpliwie dominującą formą stosowaną w badanych jednostkach była elastyczność czasu pracy wdrożona w połowie jednostek, które wprowadziły jakąkolwiek formę elastycznej organizacji pracy. Dokładna analiza wykluczyła nakładanie się wskazań na elastyczność czasu pracy i jego nieformalnego uelastycznienia. *Eo ipso* kategorie te potraktowane łącznie dają 68,1% firm (podstawą procentowania były tylko te jednostki, które wdrożyły jakąkolwiek formę elastycznej organizacji pracy). Innymi słowy, dwie z trzech firm, które wdrażały elastyczną organizację pracy, osiągały tą drogą uelastycznienie czasu pracy. Jeśli przyjrzeć się strukturze odpowiedzi na wykresie 2, zauważyć można odwrotną zależność między popularnością danej formy elastyczności organizacyjnej a możliwościami kontroli nad pracownikami. Najbardziej popularne są te, które pozwalają na względnie wysoki poziom kontroli pracowników, a najmniej te formy, w przypadku których kontrola jest dużo trudniejsza. Zważywszy na niski poziom zaufania uogólnionego w społeczeństwie, presja na kontrolę nie musi być postrzegana tylko przez pryzmat sprawowanej nad pracownikami władzy.



Wykres 2. Formy elastycznej organizacji pracy funkcjonujące w badanych przedsiębiorstwach (w %), N = 267

Uwaga: Ze względu na możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi procenty nie sumują się do 100. Wartość 100% stanowią firmy deklarujące wdrożenie jakiejkolwiek formy elastycznej organizacji pracy.

Źródło: Nu-lab.

Stosowanie poszczególnych rozwiązań różni się zależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Elastyczny czas pracy jest najbardziej popularny w dużych firmach (powyżej 250 pracowników), z których aż 73,7% deklaruowało wdrożenie tego

rozwiązania. Dla porównania w średnich firmach (50—249 pracowników) odsetek ten wynosił tylko 54,5%. Odwrotna zależność może być zaobserwowana w przypadku nieformalnej elastyczności czasu pracy, której popularność maleje wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw. Odpowiednio wśród małych firm (do 49 pracowników) była ona stosowana najpowszechniej (22,8% wskazań), a w dużych najrzadziej (15,8%). Praca zdalna i zadaniowy system pracy dominują w średnich przedsiębiorstwach. Pracy zdalnej nie wdrożyło żadne z dużych przedsiębiorstw, a stosuje ten system tylko 1,7% małych. Natomiast aż 7,3% średnich firm deklaroowało stosowanie tej formy elastycznej organizacji pracy. Nienormowany czas pracy jest podobnie popularny w małych i dużych firmach (po ok. 15% wskazań), a popularniejszy w średnich (21,8%).

Za ciekawostkę należy uznać fakt, że elastyczny czas pracy wdrożony został w 70,7% przedsiębiorstw, w których funkcjonowały związki zawodowe, natomiast tylko w 55,5% firm, w których związki nie funkcjonowały. W przypadku nieformalnej organizacji pracy proporcje te układały się odwrotnie, ale rozstęp był dużo niższy i wyniósł tylko 3%.

Odróżnienie elastycznych form zatrudnienia od elastycznej organizacji pracy ma charakter analityczny, jednak na poziomie dyskursu publicznego zacierała się granica między nimi. W związku z tym istotną kwestią było dla nas ustalenie zależności między obiema odmianami elastyczności, a konkretnie, jak splatają się w działalności badanych firm. Związek pomiędzy zatrudnianiem na podstawie elastycznych form zatrudnienia a stosowaniem elastycznej organizacji pracy okazał się istotny statystycznie (V Cramera = 0,227; $p < 0,001$). 80% pracodawców, którzy nie zatrudniali w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia, nie wprowadziło też (i nie zamierzało wprowadzić) elastycznej organizacji pracy, a tylko 15,7% z nich deklaroowało, że ją wdrożyło. Co więcej, im większy odsetek pracowników zatrudniony był na zasadzie elastycznych form zatrudnienia, tym częściej wdrażano elastyczną organizację pracy: 46,4% firm, które zatrudniały do 20% swojej siły roboczej w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia wdrożyło także elastyczną organizację pracy, 65% firm, które zatrudniały w ten sposób 21—40% kadry i aż 85,7% firm, których ponad 80% siły roboczej zatrudnione było na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Choć nie można mówić wprost o zależności przyczynowo-skutkowej, to jednak trudno uniknąć uelastycznienia organizacji pracy, kiedy znaczna część siły roboczej w sensie formalnym nie jest pracownikami danej firmy.

Interesujące jest też zestawienie popularności poszczególnych rozwiązań elastycznej organizacji pracy w zależności od tego, czy jednostka zatrudnia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia (tab. 3). Przyglądając się zestawieniu w tabeli 3 można zauważyć, że firmy stosujące elastyczne formy zatrudnienia częściej wprowadzają też elastyczną organizację pracy. Wyjątkiem jest nieformalna elastyczność, typowa dla tych podmiotów, które z różnych przyczyn nie stosują elastycznych form zatrudnienia. Inna jest też hierarchia popularności wdrażanych rozwiązań uelastyczniających organizację pracy. Pracodawcy stosujący elastyczne formy zatrudnienia wdrażali częściej elastyczność czasu i miejsca pracy niż system zadaniowy.

Zatrudnienie w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia
a preferowane odmiany elastycznej organizacji pracy, N = 261

Formy elastycznej organizacji pracy	Jednostka nie zatrudnia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia		Jednostka zatrudnia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia		Ogółem
	liczba	%	liczba	%	
Elastyczny czas pracy	59	54,6	93	60,8	152
Elastyczny czas i miejsce pracy	11	10,2	34	22,2	45
System zadaniowy	15	13,9	28	18,3	43
Nieformalna elastyczność czasu pracy	35	32,4	22	14,4	57
Praca zdalna	0	0,0	7	4,6	7
Ogółem	108		155		261

Uwaga: Ze względu na możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi procenty nie sumują się do 100. Firmy deklarujące wdrożenie jakiegokolwiek formy elastycznej organizacji pracy stanowią 100%.

Źródło: Nu-lab.

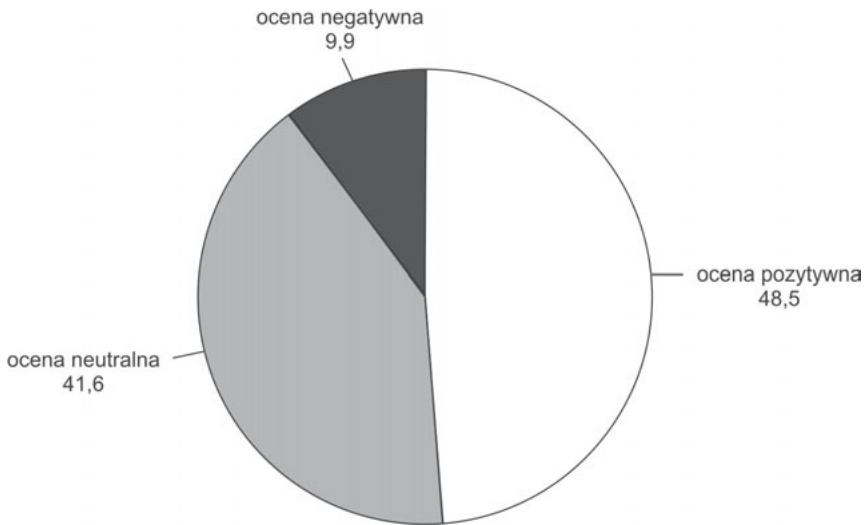
Ocena korzyści z wdrożenia elastycznej organizacji pracy

Badając ocenę korzyści z wdrożenia elastycznej organizacji pracy, musieliśmy uwzględnić fakt, że zyskać możemy tylko obraz jednej ze stron. To zastrzeżenie jest istotne, musi bowiem rzutować zarówno na sposób konstrukcji badania, jak i na analizę uzyskanych wyników.

Chcąc poznać opinię pracodawców o korzyściach płynących z wdrożenia elastycznej organizacji pracy, dążyliśmy do takiego rozwiązania, które by wykraczało poza prostą opinię na ten temat. Elastyczność nie straciła swej atrakcyjności dla pracodawców, więc należało oczekiwać bardzo dużej liczby deklaracji, że rozwiązania takie są korzystne. W realizowanych badaniach ocenę korzyści oparto na wskaźniku złożonym z siedmiu wymiarów cząstkowych. Powstały indeks poddany został kategoryzacji do trzech przedziałów odzwierciedlających oceny poszczególnych wymiarów cząstkowych (wykres 3).

Zindeksowane oceny cząstkowe dotyczą tego, czy elastyczna organizacja pracy:

- ułatwia czy utrudnia pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego;
- ułatwia czy utrudnia podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników;
- wpływa dodatnio czy ujemnie na organizację pracy w firmie;
- zwiększa czy zmniejsza więzi pracownika z zakładem pracy;
- zwiększa czy zmniejsza fluktuacje pracowników;
- zwiększa czy zmniejsza poziom absencji wśród pracowników;
- zwiększa czy zmniejsza zadowolenie pracowników z pracy.



Wykres 3. Ocena korzyści z wdrożenia elastycznej organizacji pracy w przedsiębiorstwie (w %), N = 961

Źródło: Opracowanie własne na bazie danych Nu-lab.

Wskaźnik ten stanowi swoisty indeks korzyści płynących z wdrożenia elastycznej organizacji pracy dla wszystkich stron zaangażowanych w ten proces.

Blisko połowa respondentów (48,5%) uzyskała wartości wskaźnika pozwalające na zaliczenie ich do ogólnie pozytywnie oceniających skutki wdrożenia elastycznej organizacji pracy. Niewiele mniej pracodawców ocenia elastyczną organizację pracy neutralnie (41,6%). Negatywne oceny dominują zaledwie u co dziesiątego pracodawcy. Innymi słowy, ocena wielowymiarowa pozwalająca na bardziej obiektywną ocenę korzyści płynących z elastycznej organizacji pracy dowodzi, że pracodawcy postrzegają ją jako pozytywne rozwiązanie. Pozwala to przypuszczać, że będą oni dążyli do zwiększania zakresu owej elastyczności, co pozwoliłoby przekształcać rynek pracy od prostej do zaawansowanej elastyczności.

Oceny dotyczącej korzyści dokonywali wszyscy badani, niezależnie od tego, czy ich jednostka wdrożyła elastyczną organizację pracy czy nie. Niemniej postanowiliśmy sprawdzić zależność między wdrożeniem a oceną tej elastyczności. Jak wynika z tabeli 4, zachodzi dający się zauważyć związek, co potwierdził test $\chi^2 = 60,862$; $ss = 4$; $p < 0,001$; V Kramera = 0,178; $p < 0,001$; współczynnik zbieżności = 0,244; $p < 0,001$. Innymi słowy, wdrożenie elastycznej organizacji pracy związane jest z lepszą oceną tego rozwiązania.

Analiza danych przedstawionych w tabeli 4 pozwala zauważyć, że oceny pozytywne są najczęściej wskazywane w przypadku firm, które wdrożyły już elastyczną organizację pracy, rzadziej w tych, które dopiero to planują, a najrzadziej w firmach, które ani nie wdrożyły, ani nie planują tego zrobić. Odwrotną kolejność można zaobserwować w przypadku ocen neutralnych i negatywnych.

Tak więc wdrożenie elastycznej organizacji pracy związane jest z jej pozytywną

oceną, natomiast niewdrożenie z ocenami neutralnymi i negatywnymi. Nie mówi to nic o zależnościach przyczynowych, gdyż równie prawdopodobne jest to, że wdrożenie danego rozwiązania przyczynia się do jego pozytywnej oceny, jak i argumentacja odwrotna, oparta na założeniu, że pozytywne oceny przyczyniają się do wdrożenia.

Tabela 4

Ocena elastycznej organizacji pracy w zależności od jej wdrożenia, N = 959

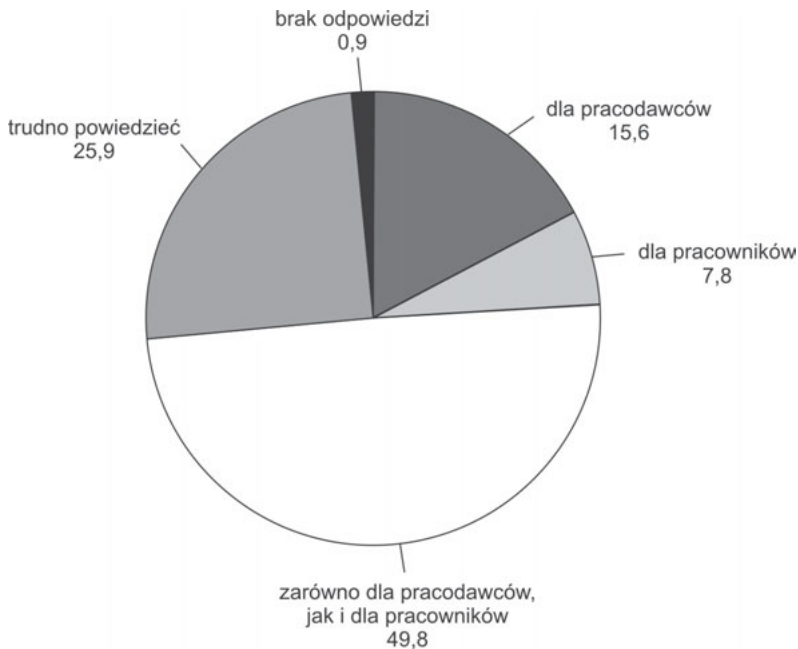
Ocena korzyści z wdrożenia elastycznej organizacji pracy	Czy w jednostce wdrożono elastyczną organizację pracy?						Ogółem	
	tak		nie, ale są plany wdrożenia jej w przyszłości		nie i nie ma planów wdrożenia jej w przyszłości			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Pozytywna	177	69,1	14	53,8	275	40,6	466	48,6
Neutralna	63	24,6	10	38,5	325	48,0	398	41,5
Negatywna	16	6,3	2	7,7	77	11,4	95	9,9
Ogółem	256	100,0	26	100,0	677	100,0	959	100,0

Źródło: Opracowanie własne na bazie danych Nu-lab.

Spór toczący się wokół elastyczności dotyczył bezpośrednio tego, dla kogo działania związane z uelastycznianiem czasu pracy okażą się korzystne. Strona działająca prezentowała owe rozwiązania jako korzystne przede wszystkim dla pracodawców, a nieprzynoszące pracownikom żadnych konkretnych korzyści (bądź wręcz utratę dodatkowego wynagrodzenia z tytułu nadgodzin wypracowywanych w sezonie). Organizacje pracodawców wskazywały na rozwiązania uelastyczniające czas pracy jako korzystne dla obydwu stron. Postanowiliśmy więc w naszych badaniach zadać przedsiębiorcom pytanie o to, dla kogo elastyczna organizacja pracy jest bardziej korzystna: dla pracowników, pracodawców czy może dla obu stron. Uzyskane wyniki przedstawiono na wykresie 4. Trzeba jednak podkreślić, że prezentuje on wyniki badań pracodawców.

Uzyskane odpowiedzi pokrywają się z linią argumentacyjną przedstawicieli pracodawców, gdyż połowa badanych pracodawców wskazywała na obopólną korzyść z wdrożenia elastycznej organizacji pracy w firmie. Na korzyści dla pracodawcy wskazywało 15,6% respondentów, a na dominację korzyści pracowników mniej niż 8%.

Wyniki te są zróżnicowane w zależności od wielkości firmy. Można powiedzieć, że im większa firma, tym większy odsetek wskazań na korzyści czerpane przez pracownika (7,4% w małych firmach i 22,2% w dużych) bądź przez obie strony (44% w firmach mikro i 55,6% w dużych). I odwrotnie, im mniejsze przedsiębiorstwo, tym więcej wskazań na korzyści czerpane przez pracodawcę (16% w małych firmach i 11% w dużych) oraz ocen neutralnych (33% w małych firmach i 11% w dużych).



Wykres 4. Dla kogo wdrożenie elastycznej organizacji pracy jest bardziej korzystne — rozkład odpowiedzi we wszystkich badanych podmiotach (w %), N = 1008

Źródło: Nu-lab.

Wspomniane pytanie zostało zadane wszystkim badanym, niezależnie od tego, czy w ich przedsiębiorstwach wdrożono elastyczną organizację pracy czy nie. Nasuwa się więc pytanie, czy wdrożenie tego typu rozwiązań zmienia oceny bilansu korzyści. Rozkład odpowiedzi odniesiony wyłącznie do respondentów z tych firm, w których wdrożono elastyczną organizację pracy, prezentuje wykres 5.

Więcej niż 2/3 badanych respondentów wskazało, że korzyści z wdrożenia elastycznej organizacji pracy są obustronne. Dużo mniej jest deklaracji „trudno powiedzieć”, więcej respondentów wskazywało na korzyści głównie dla pracodawcy, a mniej respondentów na korzyści wyłącznie dla pracownika. Można więc podsumować te wyniki stwierdzeniem, że doświadczenia z wdrożeniem elastycznej organizacji pracy przekładają się na jej postrzeganie jako obopólnie korzystnej. Jeśli przyjąć założenie, że oceny w tym przypadku są bardziej realistyczne, gdyż opierają się na bezpośrednich doświadczeniach pracodawców, łatwo zauważyć, że twierdzenia strony pracodawców nie są bezpodstawne. Paradoksalnie jednak argumentacja strony związkowej także zyskała pewne wsparcie, gdyż odsetek odpowiedzi wskazujących na korzyść głównie dla pracodawcy jest wyższy w przypadku wdrożenia elastycznej organizacji pracy. Oczywiście cały czas należy pamiętać, że mamy do czynienia z ocenami pracodawców, które w celu uzyskania pełnego obrazu musiałyby zostać zestawione z ocenami pracowników.



Wykres 5. Dla kogo wdrożenie elastycznej organizacji pracy jest bardziej korzystne — rozkład odpowiedzi w podmiotach, które wdrożyły elastyczną organizację pracy (w %), N = 268

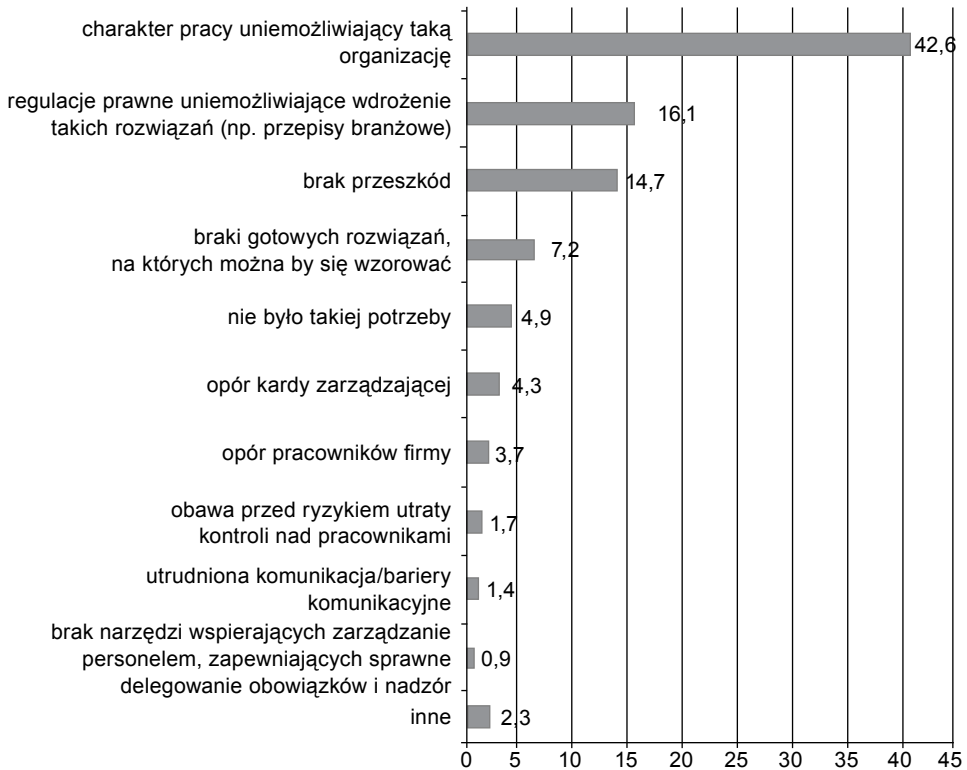
Źródło: Nu-lab.

Przeszkody we wdrożeniu elastycznej organizacji pracy

Ograniczona popularność elastycznej organizacji pracy niekoniecznie związana jest z negatywnymi jej ocenami, gdyż nie wdrożyło tego typu rozwiązań aż 70% badanych jednostek, a negatywne oceny deklarowało tylko 10% badanych. Wobec tego zasadne jest pytanie o to, jakie są, zdaniem pracodawców, główne przeszkody na drodze do wdrożenia elastycznej organizacji pracy (wykres 6).

Respondenci pytani o przyczyny niewprowadzenia takich rozwiązań wskazywali przede wszystkim na charakter pracy uniemożliwiający wdrożenie (42,6%) oraz regulacje prawne (16,1%). Biorąc pod uwagę doświadczenia zgromadzone w trakcie realizacji projektu, można zasadnie podejrzewać, że przynajmniej w części badanych przypadków takie przekonanie o obiektywnej niemożności wdrożenia elastycznej organizacji pracy (zwłaszcza w kwestii czasu pracy) wynikało z nieznamomości wachlarza możliwości oraz przykładów stosowanych rozwiązań. Szczególnie widoczne jest to w średnich przedsiębiorstwach produkcyjnych działających w systemie zmianowym, gdzie realną przeszkodą w większym stopniu mogły być zbyt krótkie okresy rozliczeniowe (3- lub 4-miesięczne), a nie obiektywne przeszkody wydłużania lub skracania czasu pracy zakładu i zatrudnionej siły roboczej w zależności od zmiennej koniunktury. Ciasny gorset przepisów prawnych nie oznacza jednocześnie jego spójności. „Charakterystyczny dla prawa polskiego jest brak spójnej regulacji pracy niepełnowymiarowej. Istniejące przepisy regulują

tę sprawę od przypadku do przypadku” (Hajn, 2003, s. 81). Tym samym w miejsce elastyczności mamy stan nieuregulowania. To połączenie niewystarczającego uregulowania i sztywności regulacji w innym miejscu (np. w kwestii rozliczania pracy w okresie 3 miesięcy) stanowiło realną przeszkodę wprowadzenia takich rozwiązań, jak konta czasu pracy.



Wykres 6. Przeszkody i trudności we wdrożeniu elastycznej organizacji pracy w firmie (%), N = 1002

Uwaga: Ze względu na możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi procenty nie sumują się do 100. Wartość 100% stanowią firmy deklarujące wdrożenie jakiegokolwiek formy elastycznej organizacji pracy.

Źródło: Nu-lab

Przeszkody wynikające z regulacji prawnych dotyczą w znacznie większym stopniu jednostek publicznych (37,7%) niż prywatnych (12,2%). Natomiast na charakter pracy utrudniającej taką organizację wskazywali podobnie często pracodawcy prywatni (52,3%), jak i publiczni (47%). W większości pozostałych kategorii na przeszkody wskazywali częściej rynkowi pracodawcy. Jednocześnie częściej też wskazywali na brak przeszkód (19,1% do 13,4%).

Inne przeszkody niż charakter pracy i regulacje prawne wskazywane były stosunkowo rzadko. Warto zwrócić uwagę na niski, poniżej 5%, odsetek wskazań na opór kadry zarządzającej. Często w opracowaniach i dyskusjach publicznych poświęconych elastycznemu czasowi pracy wskazuje się na opór kadry

menedżerskiej wobec takich rozwiązań, ograniczają one bowiem kontrolę nad pracownikami. W znacznym stopniu jest to kwestia wypracowanych rozwiązań i pewnego doświadczenia niezbędnego do zarządzania elastycznie zorganizowanym zespołem. Uzyskane deklaracje nie potwierdzają opinii o szczególnie dużym oporze kadr kierowniczych. Trzeba jednak uwzględnić, że część respondentów stanowili właśnie przedstawiciele tego szczebla, więc ich odpowiedzi wskazujące na niemożność wdrożenia elastycznej organizacji pracy z powodu charakteru pracy będą reprezentować ten ukryty opór wobec zmian, które dla zarządzających wiązać się mogą z większym nakładem pracy.

Podsumowanie

W podsumowaniu chciałbym odnieść się bezpośrednio do postawionych pytań badawczych zaprezentowanych w artykule. Przede wszystkim należy określić, jak popularna jest elastyczna organizacja pracy. Na bazie uzyskanych wyników można uznać, że jej popularność jest dość duża, gdyż została wprowadzona w co czwartym przedsiębiorstwie. Jednocześnie potencjał jej rozszerzenia nie jest w chwili obecnej wielki, gdyż bardzo mało podmiotów rozważa jej wprowadzenie w przyszłości.

Najpopularniejszą formułą elastycznej organizacji pracy jest elastyczność czasu pracy zarówno w postaci zinstytucjonalizowanej, jak i w postaci niesformalizowanej. Wdrożenie elastyczności czasowej jest popularniejsze w dużych przedsiębiorstwach, szara strefa elastyczności czasowej rozpowszechniona jest w małych firmach. Interesujące mogłoby być ustalenie, czy owe praktyki omijania prawa uległy zmniejszeniu po jego liberalizacji.

Elastyczna organizacja pracy uzyskała pozytywne oceny połowy badanych przedsiębiorców. Wśród pracodawców, którzy wdrożyli elastyczną organizację pracy, oceny pozytywne sięgają 70% wskazań. Rozwiązania te uznawane są przez pracodawców za jednakowo korzystne dla nich, jak i dla pracowników (50% odpowiedzi), a w grupie tych jednostek, które wdrożyły elastyczną organizację pracy, taką opinię podziela 2 na 3 badanych. Tym samym opinia pracodawców pokrywa się z linią argumentacyjną organizacji zrzeszających pracodawców.

Najważniejszą przeszkodę we wdrożeniu elastycznej organizacji pracy badani widzieli w charakterze pracy uniemożliwiającym zastosowanie takich rozwiązań oraz, w mniejszym stopniu, w przeszkodach prawnych. O ile druga z tych przyczyn jest właściwie nieprzekraczalna (pod warunkiem, że ocena taka nie została oparta na błędnych przeświadczeniach lub braku wiedzy), o tyle zmieniające się rozwiązania prawne mogą rozszerzyć zakres elastyczności wewnętrznej.

Literatura

- Andreff W., 1993: *La crise des économies socialistes: la rupture d'un système*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Atkinson J., 1984: *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report Nr 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.
- Atkinson J., Meager N., 1986: *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. London: Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office.
- Czarzasty J., 2010: *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie.
- Drozdowski R., 2002: *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Hajn Z., 2003: *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*. W: E. Kryńska, red.: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: IPSS.
- Kozek W., 1997: *Organizacje pracodawców w Polsce jako nowy partner w zbiorowych stosunkach pracy*. W: W. Kozek, red.: *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Kozek W., 2003: *Destruktozy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodniakach politycznych w Polsce*. W: W. Kozek, red.: *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Kozek W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kryńska E., red., 2003: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: IPSS.
- Kwiatkowski E., 2003: *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*. W: E. Kryńska, red.: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: IPSS.
- Męcina J., 2009: *Najważniejsze cechy i wyzwania polskiego rynku pracy*. W: J. Gardawski, red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Portet S., 2007: *Elastyczność zatrudnienia w Polsce, czyli o odkrywaniu rzeczy zakrytych*. W: M. Marody, red.: *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Rifkin J., 2001: *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Rosenberg S., 1989: *Labor Market Restructuring in Europe and the United States. The Search for Flexibility*. In: S. Rosenberg, ed.: *The State and The Labor Market*. New York—London: Plenum Press.
- Standing G., 1999: *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Basingstoke: Macmillan.
- Standing G., 2014: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: PWN.



Jacek Korski

Doradca Zarządu FAMUR S.A.

Socjolog w przedsiębiorstwie, czyli między Clausewitzem a Conleyem

Abstract: The following article concerns the role of a sociologist in a large modern enterprise. Modern corporations are managed like large armies following Clausewitz's example, which restrict areas of sociologists' use against benefits and the satisfactions of organization members/shareholders. The article also presents Chip Conley's idea for enterprise management and the important role of primary shareholders.

Key words: sociologist in the enterprise, sociology of the enterprise, employee in the enterprise

Streszczenie: W artykule przedstawiono spojrzenie na rolę socjologa we współczesnym dużym przedsiębiorstwie. Wskazano, że korporacje zorganizowane i zarządzane na wzór armii w postrzeganiu teoretyka wojny i wojskowości Clausewitza ograniczają lub nadmiernie formalizują obszary, w których kompetencje socjologa mogą tej organizacji przynieść wymierne korzyści i zwiększenie zadowolenia jej członków. Przedstawiono odmienne spojrzenie Chipa Conleya na przedsiębiorstwo i jego podstawowych interesariuszy.

Słowa kluczowe: socjolog w przedsiębiorstwie, socjologia przedsiębiorstwa, pracownik w przedsiębiorstwie

Wprowadzenie

Pytanie o rolę socjologa w przedsiębiorstwie powinno być kierowane do zarządzających przedsiębiorstwami lub teoretyków zarządzania, ale prawdopodobnie uzyskanie wyczerpującej odpowiedzi nie będzie łatwe. Współcześnie brakuje dość powszechnie wiedzy o tym, czym jest socjologia i co do współczesnej organizacji mogą wnieść socjologowie. Wynika to m.in. ze zmian w systemie nauczania na poziomie wyższym. Występuje swoisty paradoks — socjologa postrzega się przede

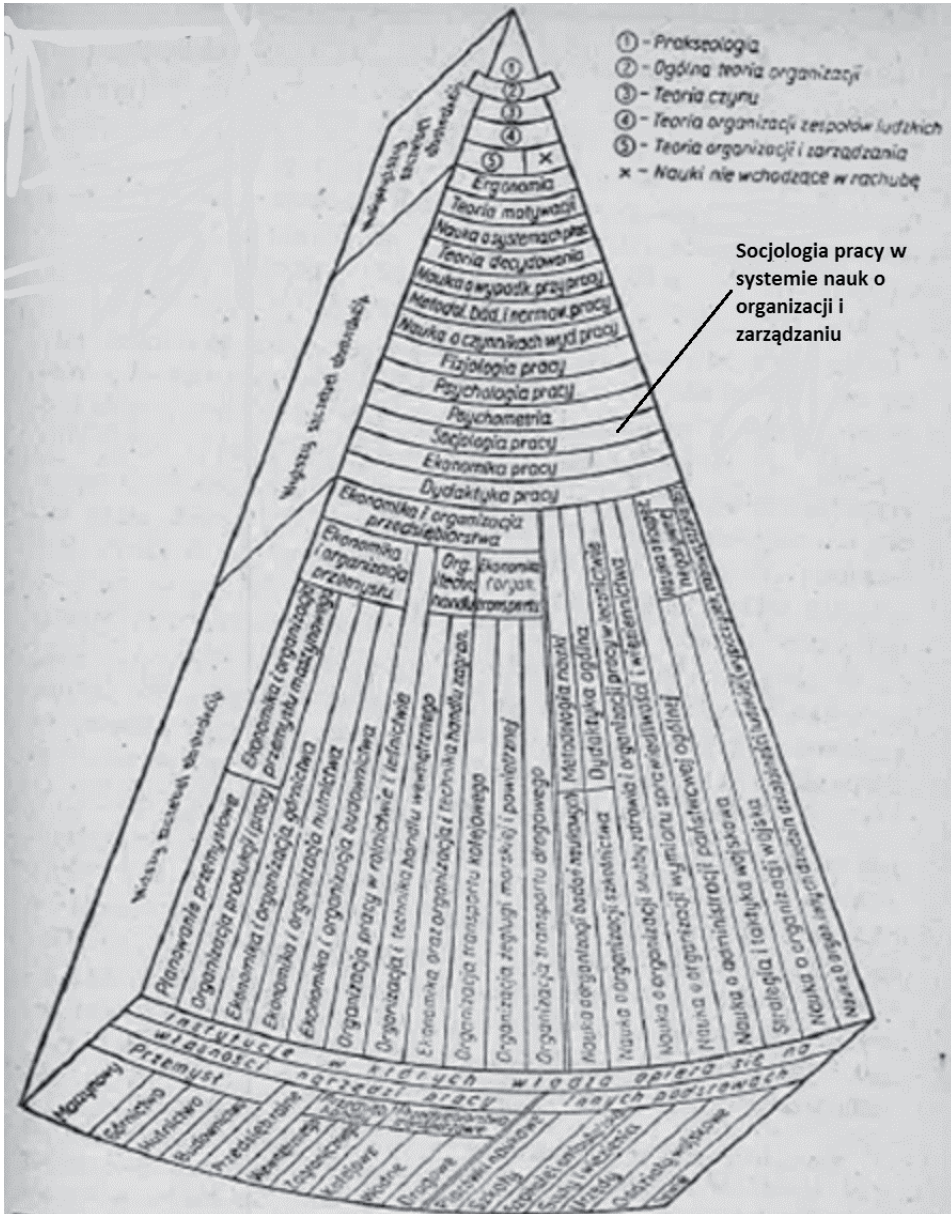
wszystkim jako medialnego interpretatora wyników badań preferencji politycznych lub działającego na potrzeby partii politycznych architekta kampanii wyborczych czy szerzej promocyjnych oraz badania rynku. W tym obszarze socjolog zderza się jednak z problemem etycznym — manipulacja faktami i ludźmi jest jednym z podstawowych narzędzi ogólnie rozumianego marketingu.

Poglądy socjologów na rolę socjologa i socjologii we współczesnym przedsiębiorstwie są w dużej mierze pochodną nieco już historycznych teorii zarządzania powstałych do lat 60. XX wieku, czyli czasu, który „odkrył” znaczenie człowieka w procesach gospodarczych i wpływ postrzegania jego miejsca w organizacjach, nie tylko gospodarczych. Jednak ze zmianą skali firm, prawnych i społecznych uwarunkowań ich funkcjonowania wiedza i poglądy z czasów mniej złożonych przedsiębiorstw na innym zupełnie poziomie techniki i technologii nie przystają już do współczesności. Zmiana modelu kształcenia ludzi, którzy stopniowo obejmują stanowiska kierownicze, powoduje, że współcześni menadżerowie nie wiedzą, czym zajmuje się socjologia i w czym pomocni mogą być socjolodzy. Jako pewnego rodzaju ilustrację można wskazać studentów kierunku „górnictwo i geologia inżynierska” na uczelniach technicznych. W ramach procesu bolońskiego próbowano w 3-letnich studiach inżynierskich „zmieścić” wszystkie przedmioty prowadzone wcześniej podczas 5-letnich studiów magisterskich. W związku z tym, że wiele stanowisk pracy, zwłaszcza w podziemnych kopalniach, wymaga posiadania szczególnych kwalifikacji, określono jednocześnie minimum programowe dla przedmiotów technicznych niezbędne do uznania kwalifikacji zawodowej. Odbyło się to oczywiście kosztem innych przedmiotów, w tym z obszaru zarządzania i podstaw socjologii czy psychologii pracy. Tymczasem pierwszy kilkuletni okres pracy młodych inżynierów górnictwa to przede wszystkim kierowanie grupami pracowników. Młodzi inżynierowie wyraźnie akcentują niedostatek wiedzy, m.in. z zakresu zarządzania zespołami ludzi, w tym z podstaw socjologii.

Jeden z twórców zapomnianej już nieco polskiej prakseologicznej szkoły organizacji i zarządzania Jan Zieleniewski (1969) wskazał miejsce socjologii w systemie nauk o zarządzaniu (rys. 1).

Lata 60. XX wieku to okres pojawienia się nauki o zarządzaniu we współczesnym postrzeganiu tej dyscypliny (Richards, Greenslow, 1966), czyli uwzględniającym wcześniejsze nurty zarządzania, zastosowania matematyki w zarządzaniu i nauki behawioralne, a wśród nich socjologię (rys. 2).

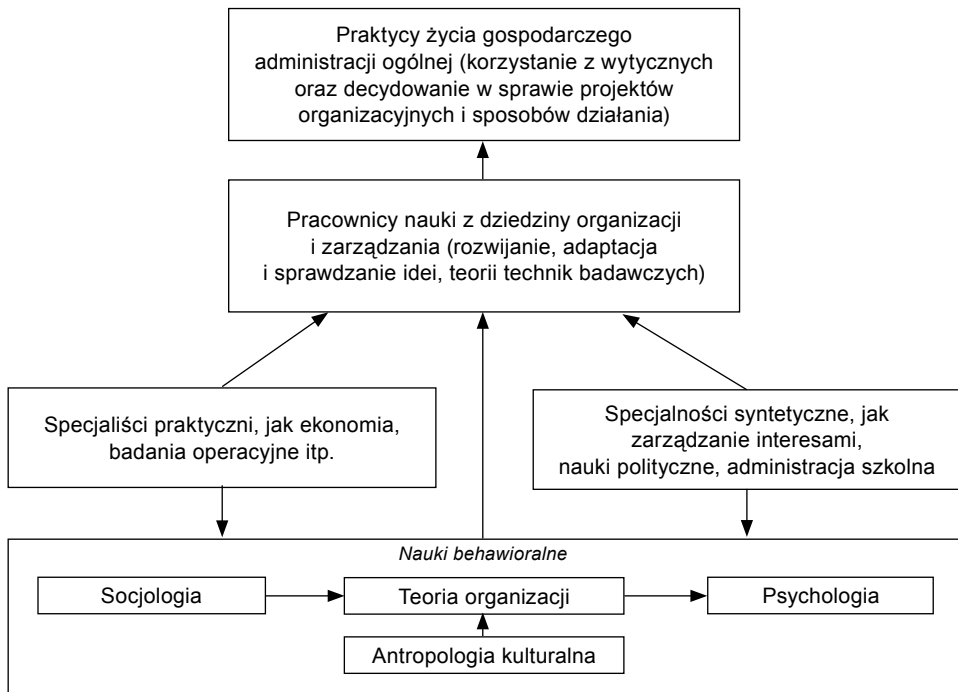
Przedstawiane później teorie, metody i narzędzia zarządzania, które wywodziły się w istocie z innego kręgu kulturowego (Japonia) i tylko z jednej odnoszącej sukcesy branży motoryzacyjnej w istocie są jedynie pewnymi heurystycznymi algorytmami zarządzania. W zapożyczonych, przede wszystkim z japońskiej Toyoty, metodach zarządzania przedsiębiorstwami nie było miejsca dla socjologa, podobnie jak nie było miejsca na refleksję nad przystawianiem metody do lokalnych warunków konkretnej firmy. Należy jednak pamiętać, że większość wspomnianych teorii, metod i narzędzi zarządzania, które niewątpliwie przyniosły sukces swym twórcom, została wdrożona w innym kręgu kulturowym i na potrzeby jednej branży przemysłu — przemysłu samochodowego.



Socjologia pracy w systemie nauk o organizacji i zarządzaniu

Rys. 1. Socjologia w systemie nauk o organizacji i zarządzaniu wg Jana Zieleniewskiego (1969)

Gotowe teorie, metody i narzędzia, które gdzieś przyniosły sukces, są skuteczne tylko w określonych warunkach, w odmiennych zaś mogą być nawet szkodliwe. Gospodarczy kryzys Japonii od początku XXI wieku sprawił, że działające globalnie firmy japońskie i organizacje przedsiębiorców dostrzegły konieczność zmiany sposobów zarządzania i uwzględniania lokalnych uwarunkowań społecznych, w tym kulturowych w różnych krajach (Korski, Kamińska-Berezowska, 2003a, 2003b).



Rys. 2. Teoria i praktyka zarządzania a nauki behawioralne, w tym socjologia (Rubenstein, Haberstroh, 1966)

Dostrzegł to także Eliahu Goldratt, naukowiec, fizyk z zawodu, który zaangażowany w doradztwo w zakresie zarządzania produkcją i usługami odkrył, że te głośne japońskie metody zarządzania produkcją i przedsiębiorstwem w wielu miejscach nie przyniosły pozytywnych wyników. Jednak Goldratt (2006, 2007) był wolny od wiedzy i dogmatów z obszaru zarządzania, a w swojej działalności doradczej i edukacyjnej kierował się uważną obserwacją i logiczną analizą badanych procesów produkcyjnych. Stworzona przez niego teoria ograniczeń (TOC — *Theory of Constraints*) jest sytuacyjnym podejściem do rozwiązywania problemów przedsiębiorstw przemysłowych, nacechowanym troską o wszystkich interesariuszy organizacji.

Dlaczego Clausewitz?

Współczesne polskie przedsiębiorstwo w coraz bardziej zglobalizowanej gospodarce nastawione jest na trwanie i rozwój w warunkach powtarzających się kryzysów i rosnącej konkurencji.

Z tego powodu, za przykładem firm z rozwiniętych gospodarek światowych, bliższe staje się nam traktowanie biznesu jako pewnej formy wojny i podręczniki

dotyczące zasad prowadzenia wojny (Sun Tzu, Clausewitz) stają się obowiązkową lekturą menadżerów. Idee wybitnego chińskiego teoretyka i praktyka wojskowości Sun Tzu w zarządzaniu pojawiły się najprawdopodobniej w USA. Paradoksalnie bowiem to amerykańscy technokraci szukając przyczyn zaskakujących zwycięstw japońskich sił zbrojnych w II wojnie światowej, „odkryli” prace tego geniusza wojny i zaadoptowali jego idee na potrzeby amerykańskich sił zbrojnych. Jeszcze większym paradoksem było to, że japońscy dowódcy zapomnieli o Sun Tzu i w swojej praktyce kierowali się poglądami europejskich teoretyków wojskowości, w tym Clausewitza. Ci sami amerykańscy technokraci, którzy zaproponowali wykorzystanie *Sztuki wojny* (Sun Tzu), po zakończeniu wojny objęli wysokie stanowiska w administracji i biznesie, korzystając niewątpliwie z doświadczeń w zarządzaniu machiną wojenną USA. Napisane przez nich pamiętniki dały wskazówkę, że w coraz bardziej konkurencyjnej i globalnej gospodarce szansę na zwycięstwo zwiększa twórcza adaptacja idei pozostawionych przez Sun Tzu.

Funkcjonowanie wielozakładowych firm, które swoje dywizje (oddziały, zakłady) mają rozproszone w wielu krajach świata w miejscach różniących się warunkami i kulturą, stworzyło konieczność wdrożenia praktyk zarządzania i postępowania w firmie jednolitych w każdym miejscu, w którym firma ta działa. Tak, aby pracownik przeniesiony do innego, często odległego miejsca pracy mógł bez zwłoki przystąpić do wykonywania swoich obowiązków w nowym miejscu, nie tracąc czasu na poznawanie nowych zasad pracy. Wbrew powszechnym deklaracjom coraz mniej liczy się kreatywność szeregowego pracownika, a coraz bardziej ściśle i powtarzalne wykonywanie obowiązków, dokładne realizowanie ustalonych w organizacji (nie tylko gospodarczej — firmie) procedur i poleceń. Zarządzającym stwarza to pewnego rodzaju komfort pewności, że dobrze wyszkolona „armia” wykona zadanie zgodnie z oczekiwaniem. Przedstawiony w taki sposób obraz organizacji jest bardzo podobny do funkcjonowania wielkich armii od końca XVIII wieku aż do bitwy pod Sadową (1866), a częściowo do końca I wojny światowej.

Najwybitniejszym teoretykiem, a po części praktykiem takiej wojskowości był Karl Philipp Gottlieb von Clausewitz (1780—1831), który w latach 1791—1815 (Krupa, red., 2007) uczestniczył w europejskich wojnach, a po ich zakończeniu pełnił różne funkcje dowódcze w armii Prus. Był także współautorem (wraz z Gerhardem von Scharnhorstem) reformy armii pruskiej. Umierając w 1831 roku na cholerę, pozostawił po sobie niedokończoną książkę *O wojnie* (polskie pełne wydanie 1995). Dzieło to przyniosło Clausewitzowi wielki rozgłos, ponieważ autor usiłował w nim ująć całość zagadnień związanych z pojęciem wojny. Wywarło także wielki wpływ na rozwój myśli wojskowej XIX i XX wieku. Właśnie podobieństwo armii przełomu XVIII i XIX wieku do wielkich współczesnych organizacji spowodowało zapewne, że sięgnięto po dzieło Clausewitza na potrzeby zarządzania. Ten wybitny teoretyk pisząc o wojnie dostrzegał wpływ polityki i jej podstawową rolę — przecież wojna to kontynuacja polityki, ale tylko w aspekcie polityki zewnętrznej. Sięgając po traktat Clausewitza, nie dostrzega się jednak tego, że zmiany techniki wojennej spowodowały już dawno jego dezaktualizację.

We współczesnych organizacjach model zdyscyplinowanych jak żołnierze szeregowych pracowników często postrzegany jest jako swoisty ideał, w którym, niestety, ludzie bywają jednostkami statystycznymi — sztukami. Podobnie jak w armii stosuje się w organizacjach wojskowe podejście do zasobów ludzkich, oznacza to, że stosowane zasady podejścia do żołnierzy — zasobów ludzkich organizacji nie pozostawiają pozornie zbyt wiele miejsca dla „miękkich” obszarów zarządzania, czyli obszarów, gdzie powinni działać socjologowie. Dzieje się tak dlatego, że wpajane socjologom zasady etyki zawodowej pozostają nieraz w sprzeczności z duchem bezwzględnej walki. Służby HR (zasobów ludzkich), w których można oczekiwać zapotrzebowania na socjologów, zajmują się bardzo często poborem (zatrudnianiem — rekrutacją) i demobilizacją (zwalnianiem — de-rekrutacją) żołnierzy (pracowników). W co najwyżej niewielkim stopniu dostrzega się jednak rolę pracowników jako grupy ludzi mogących zarówno korzystnie, jak i niekorzystnie wpływać na funkcjonowanie organizacji (Korski, 2010).

Czy więc wykorzystanie militarne podejścia do prowadzenia biznesu jest w praktyce gwarancją sukcesu? Już I wojna światowa jest dowodem na to, że wielkie formacje doskonale wymusztrowanych żołnierzy ponoszą wielkie straty i... przegrywają w ogniu wysokowydajnych narzędzi zabijania. Wtedy to w armii niemieckiej wprowadzono grupy szturmowe, czyli jednostki będące zaprzeczeniem modelu żołnierzy, którzy bardziej boją się przełożonych niż wroga. Wiele przykładów wskazuje, że nie ma takiej gwarancji, a przykład Conleya dowodzi, że większa wrażliwość może doprowadzić do sukcesu nawet w warunkach bardzo ostrej konkurencji.

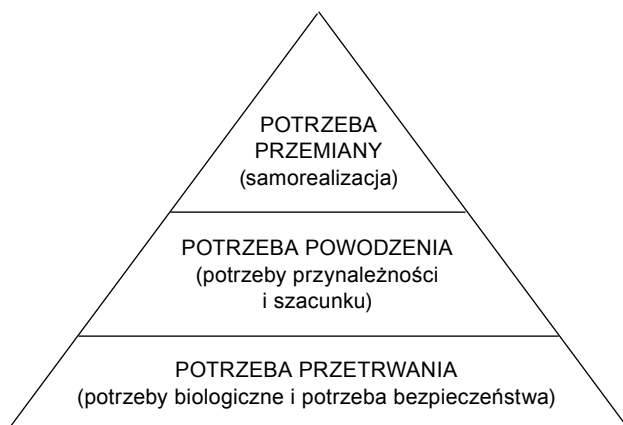
Chip Conley, czyli inaczej niż Clausewitz

Pojęcie interesariusza jako osoby lub grupy osób mogących (pozytywnie lub negatywnie) wpływać na funkcjonowanie organizacji znane jest od lat 60. XX wieku. Współczesne organizacje, w tym firmy, przywiązują coraz większe znaczenie do możliwości wpływania interesariuszy na poziom realizacji celów przez te organizacje. Badanie oczekiwań czy zachowań interesariuszy powinno być, podobnie jak w obszarze polityki, istotnym obszarem działania dla socjologów.

Przykładem kreatywnego podejścia do różnych grup interesariuszy firmy z branży hotelarskiej uwieńczonym komercyjnym etycznym sukcesem jest podejście Chipa Conleya (2007). Wychodząc od opisanej przez Masłowa (2013) hierarchii potrzeb ludzkich, Conley stworzył własny uogólniony model potrzeb ludzkich.

Conley określił, jak potrzeby te w odniesieniu do firmy postrzegają najbardziej znaczące grupy jej interesariuszy, czyli:

- pracownicy,
- klienci,
- akcjonariusze.



Rys. 3. Hierarchia potrzeb ludzkich wg Conleya (2007, s. 55)

Dążenie do zrównoważonego zaspokajania potrzeb interesariuszy stało się podstawą biznesowego sukcesu Conleya. W odniesieniu do pracowników firmy Conley zdefiniował ich potrzeby i oczekiwania jako jednocześnie zadanie pracodawcy w obszarze motywowania.

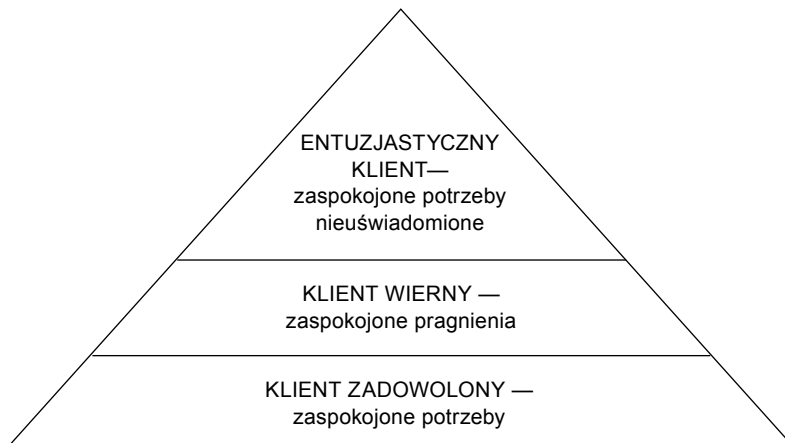


Rys. 4. Hierarchia potrzeb i motywacji pracownika wg Conleya (2007)

Conley „odkrywa”, że wynagrodzenie nie rozwiązuje problemu zaangażowania pracownika i jakości jego pracy. Gdy pracownik widzi sens swojej pracy, czuje się w tej pracy zadowolony. Podobnie Conley zauważa, że „dla każdej firmy najważniejsi są klienci. Znakomite warunki pracy personelu, jeśli nie są związane z odpowiednim traktowaniem klientów, nie wystarczą do przetrwania przedsiębiorstwa” (Conley, Friedenwald-Fishman, 2006).

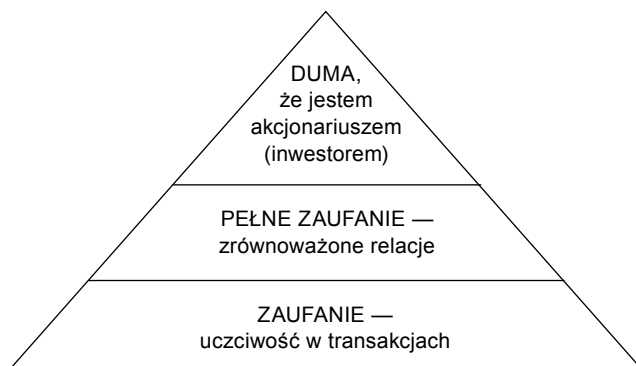
Budując model klienta jako interesariusza pozytywnego, Conley wskazuje drogę do odniesienia sukcesu rynkowego w dalekim horyzoncie czasowym, w warunkach burzliwego otoczenia rynkowego oraz możliwych kryzysów — zwłaszcza że współcześni teoretycy zarządzania dostrzegają, że dzisiejsze otoczenie przedsiębiorstwa to raczej rwąca rzeka niż spokojna toń oceanu (Stoner *et al.*, 1997). Należy także dostrzec, że w istocie: „Jedynym szefem jest klient zewnętrzny, bo

może wyrzucić z firmy każdego od prezesa w dół — po prostu pójdzie i wyda swoje pieniądze gdzieś indziej” (Korski *et al.*, 2015).



Rys. 5. Klasyfikacja klientów wg sposobu zaspokojenia ich potrzeb (Conley, Friedenwald-Fishman, 2006)

Znaczącą grupą (niekiedy pojedynczą osobą) interesariuszy są akcjonariusze firmy, którzy zainteresowani są — zdaniem Conleya — nie tylko wartością firmy czy ceną jej akcji. Wielu inwestorów, czyli akcjonariuszy czy inwestorów, nie traktuje swych udziałów jako źródła spekulacyjnego dochodu, ale uważa je za coś więcej. Dlatego mogą zapewnić firmie niezbędny spokój i wsparcie pod warunkiem zaspokojenia ich potrzeb związanych z posiadaniem swych akcji lub zakupem nowych. Interesariusze chcą w zdecydowanej większości wiedzieć, że firma prowadzi uczciwe interesy, zarząd wzbudza zaufanie, a udziałowiec będzie wiernie trwał przy firmie, odczuwając dumę z tego, że jest nawet nieznaczącym współwłaścicielem jej kapitału. W realiach amerykańskich, gdzie grupy drobnych akcjonariuszy stanowczo walczą o uczciwe traktowanie przez wielkich graczy, może to zapewnić spokojne funkcjonowanie firmy.



Rys. 6. Hierarchia potrzeb inwestorów (udziałowców, akcjonariuszy) i narzędzia ich zaspokajania wg Conleya (Conley, Branson, 2001)

Modele potrzeb podstawowych interesariuszy firmy przedstawione przez Conleya wskazują, że do realizacji celów niezbędna jest ciągła analiza oczekiwań czy potrzeb wyższego rzędu wszystkich wymienionych grup interesariuszy, a przede wszystkim rzeczywista, ciągła komunikacja firmy i jej menadżerów z tymi interesariuszami. Jest to niewątpliwie przestrzeń dla specjalistów nauk społecznych, w tym socjologów. Musi być jednak spełniony warunek, że zarządzający będą wiedzieli, jakim potencjałem dla firmy może być współpraca z socjologami.

Podsumowanie

We współczesnych, nie tylko polskich, przedsiębiorstwach nie jest odczuwana potrzeba korzystania z wiedzy socjologicznej, a tym samym ze współpracy z socjologami. Wynika to w pewnej mierze z faktu, że brakuje wiedzy o przedmiocie współczesnej socjologii i o tym, co może wnieść socjologia do poprawy funkcjonowania organizacji, w tym firmy.

Można wskazać oczywiście pozytywne przykłady.

W 2005 roku w jednej ze śląskich kopalń węgla kamiennego rozgorzał konflikt, którego rzeczywiste źródła nie leżały w stosunkach panujących w zakładzie. Inicjator konfliktu świadomie dezinformował pracowników, budując ich niezadowolone i wolę strajku. Aktywna postawa inicjatora konfliktu i nośne społecznie hasła powodowały, że kierownictwo kopalni nie było w stanie przekonać do swoich w tym wypadku słusznych argumentów. Kierownictwu kopalni znane były wyniki badań, jakie socjolodzy prowadzili wśród żon górników między innymi tej kopalni. Żony górników były lepiej wykształcone i to one podejmowały kluczowe decyzje rodzinne. Biorąc pod uwagę wyniki badań, kierownictwo kopalni zwróciło się listownie do żon górników i przedstawiło swoje racje, proponując jednocześnie, bez zbędnych komentarzy, rozważenie i zbadanie argumentów inicjatora konfliktu (nieistniejący wcześniej związek zawodowy). Grupa żon górników we własnym zakresie podjęła wyjaśnianie problemu i w krótkim czasie konflikt wygasł. Kierownictwo tej kopalni pomagało wcześniej w organizacji badań socjologicznych, pozostawało w kontakcie z socjologami, a w trakcie przygotowania bazy danych wymieniono wiele informacji o celu i warunkach badania. Zainteresowano się również wynikami tych badań. Jest to przykład praktycznego wykorzystania wyników pracy socjologów z zachowaniem norm etycznych do rozwiązania konfliktu.

Jednak w obliczu poważnych konfliktów i sytuacji kryzysowych nie sięgnięto po pomoc socjologów, np. obserwując współczesne problemy śląskich kopalń węgla kamiennego i sposób reagowania na kryzys w tej branży można także wskazać, że tym razem nie wykorzystano potencjału socjologów w rozwiązywaniu tego konfliktu.

Daje się zauważyć, że postępująca autonomizacja wielu dyscyplin naukowych, w tym socjologii, powoduje powstawanie specyficznych, hermetycznych języków porozumiewania się. Stwarza to bariery komunikacyjne i zamykanie się na przedstawiciela dyscypliny o innym, niezrozumiałym języku.

Nawiązując do poglądów Chipa Conleya można stwierdzić, że rolą socjologa powinna być pomoc menadżerom, aby mogli zrozumieć, że:

- samorealizacja to najwyższa potrzeba pracownika;
- duma akcjonariusza z posiadania akcji jest gwarancją dobrej współpracy z managementem;
- entuzjastyczny klient zawsze powróci.

Jednak najpierw do menadżerów musi dotrzeć wiedza o tym, czym jest socjologia i w czym mogą być pomocni socjologowie. Zadania tego nikt za socjologów wypełnić nie może. Nie upowszechnia się także wiedza o profilu kompetencyjnym absolwenta studiów socjologicznych. Popularyzacja wiedzy socjologicznej językiem zrozumiałym także dla ludzi z technicznym czy ekonomicznym wykształceniem jest konieczna do wykorzystania potencjału, jaki współczesnym polskim przedsiębiorstwom niosą socjologowie.

Można zauważyć, że — cytując Senekę: „Szczęśliwy traf to spotkanie przygotowania z dogodną okazją”.

Literatura

- Clausewitz K.P.G., 1995: *O wojnie*. Warszawa: Bellona.
- Conley C., 2007: *Peak: How Great Companies Get Their Mojo from Maslow*. San Francisco: A Wiley Imprint.
- Conley C., Branson R., 2001: *The Rebel Rules: Daring to be Yourself in Business*. New York: Simon & Schuster.
- Conley C., Friedenwald-Fishman E., 2006: *Marketing that Matters: 10 Practices to Profit Your Business and Change the World*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Goldratt E.M., 2006: *Cel I: Doskonałość w produkcji*. Warszawa: MINT Books.
- Goldratt E.M., 2007: *Cel II: To nie przypadek*. Warszawa: MINT Books.
- Korski J., 2010: *Zarządzanie kryzysowe w przedsiębiorstwie górniczym. Cz. 5: Interesariusze w procesie zarządzania kryzysowego w polskich przedsiębiorstwach górniczych*. „Wiadomości Górnicze”, nr 11 (R. 61).
- Korski J., Kamińska-Berezowska S., 2003a: *Is Japanese Human Resources Management Going to the Past Just Now?* In: J.P. Grodzicki, ed.: *Labor market in the Era of Globalization*. Chicago: Polish-American Center for Resolution of Labor Management Disputes.
- Korski J., Kamińska-Berezowska S., 2003b: *Czy japoński system zarządzania zasobami ludzkimi odchodzi do przeszłości?*. „Pieniądze i Więź”, nr 4 (vol. 21).
- Korski J., Tobór-Osadnik K., Wyganowska M., 2015: *Perfect Model of Mining Equipment User Requirement by C. Conley*. „Management Systems in Production Engineering”, No. 2 (R. 5), s. 94—97.

- Krupa A., red., 2007: *Encyklopedia wojskowa*. T. 1. Warszawa: Bellona, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslow A.H., 2013: *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Richards M.D., Greenslow P.S., 1966: *Management Decision Making*. Homewood: R.D. Irwin.
- Rubenstein A.H., Haberstroh Ch.J., 1966: *Some Theories of Organization*. Homewood: R.D. Irwin.
- Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R. (jr), 1997: *Kierowanie*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Zieleniewski J., 1969: *Organizacja i zarządzanie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.



KAPITAŁ KULTUROWY SOCJOLOGÓW A ICH TOŻSAMOŚĆ



Karina Erenkfeit
Badaczka niezależna

Antonina Doroszevska
Warszawski Uniwersytet Medyczny

Tożsamość socjologów medycyny — próba analizy i wyzwania na przyszłość

Abstract: Sociology of medicine has been treated as a sub-discipline of sociology for a long time. It concerns broadly defined problems of health and illness in social groups and individuals, as well as the relations between them. It can be claimed that a sociologist of medicine is a profession determined by the area of their own professional activity. The subject of the study is a theoretical analysis of the professional role of sociologists of medicine and their careers, mainly in science and didactics, prevailing at medical universities. Moreover, their education and knowledge are useful in research project implementation, in the field of healthcare economy, and in studies concerning the services offered by medical professionals. In sociology of medicine, health stands for a relatively new paradigm, whose analyses result in research into pro-health attitudes. Therefore, the sociologists of medicine can be members of health education groups. Besides, they constitute a group of specialists who can participate in public debates about health and illness issues. The areas of professional practice mentioned in this paper are only examples of potential activity within the sociology of medicine, which are realized by professionals such as economists, nurses, doctors, assessors, psychologists, and sociologists. That is why we should ask ourselves a question whether practicing sociology of medicine in Polish conditions is a separate profession or a sub-discipline of sociology. Sociology of medicine does not exist as a separate profession yet, but it has features which may allow it to become one in the future.

Key words: sociology of medicine, professional identity, professional roles, health, illness

Streszczenie: Socjologia medycyny uchodzi za subdyscyplinę socjologii dawno już znaną, jednak relatywnie młodą badawczo. Zajmuje się ogólnie pojętymi problemami zdrowia i choroby w obszarze grup społecznych i jednostek oraz relacji między nimi. Można powiedzieć, że socjologiem medycyny jest osoba zajmująca się zawodowo tą szeroko rozumianą dziedziną, zatem definiuje ją obszar własnej aktywności zawodowej.

Przedmiotem opracowania są teoretyczne rozważania nad rolą zawodową socjologów medycyny, ich funkcjonowaniem w różnych obszarach profesji, głównie nauki i dydaktyki, przede wszystkim w strukturach uczelni medycznych. Wykształcenie i wiedza socjologów medycyny są przydatne również w innych obszarach działalności społecznej, m.in. w realizacji projektów badawczych w obszarze ekonomii systemów zdrowotnych czy w badaniach dotyczących usług oferowanych

przez profesje medyczne. W socjologii medycyny stosunkowo nowym paradygmatem jest zdrowie. Aktywność zawodowa socjologów medycyny w tym polu skutkuje analizami postaw prozdrowotnych. Rozwijają się działalność ekspercka związana z tą tematyką, czyli m.in. praca w zespołach edukatorów zdrowotnych. Oprócz tego socjologowie medycyny stanowią grono specjalistów, którzy mogą brać udział w debatach publicznych dotyczących problemów zdrowia i choroby.

Wymienione obszary praktyki zawodowej są jedynie przykładami aktywności w obrębie socjologii medycyny, realizowanymi pod nazwami wielu innych zawodów, takich jak ekonomista, pielęgniarka, lekarz, ewaluator, psycholog czy właśnie socjolog. To sprawia, że należy sobie postawić pytanie, czy w polskich warunkach uprawianie socjologii medycyny polega na wykonywaniu odrębnej profesji, czy jest pracą w polu jednej z subdyscyplin socjologii. Obecnie socjologia medycyny raczej nie funkcjonuje jako odrębny zawód, ale ma cechy, które mogą pozwolić na wyodrębnienie go w przyszłości.

Słowa kluczowe: socjologia medycyny, tożsamość zawodowa, rola zawodowa, zdrowie, choroba

Wprowadzenie

Socjologia medycyny jest subdyscypliną znaną w Polsce głównie w kręgach naukowych i medycznych, jednak jej praktyczny i teoretyczny wymiar jest znacznie szerszy niż wskazuje na to pobieżna analiza aktywności zawodowej osób zajmujących się tą dziedziną. Teoria i praktyka socjologii medycyny sprowadza się głównie do działalności socjologów w obrębie uczelni wyższych. Czy jest to w warunkach polskich jedyny możliwy wariant funkcjonowania zawodowego osób zajmujących się socjologią medycyny? Celem opracowania jest analiza sytuacji zawodowej i tożsamości zawodowej socjologów medycyny na podstawie literatury przedmiotu z zakresu socjologii medycyny oraz własnych refleksji związanych z aktywnością zawodową na tym polu naukowym.

Socjologiczne ujęcie zdrowia i choroby wskazuje na społeczny wymiar pozornie osobistej kwestii, jaką jest stan zdrowia. Należy zaznaczyć, że komunikowali o tym wcześniej przedstawiciele medycyny społecznej i zdrowia publicznego. Jednak to socjologia medycyny pozwoliła na rozwój tego obszaru wiedzy z punktu widzenia nauk społecznych, a nie medycznych. Czy zatem przedstawiciele tego zawodu funkcjonują na obecnym rynku pracy i jeśli tak, to czy można mówić o tożsamości zawodowej socjologów medycyny? W kolejnych częściach artykułu postaramy się przybliżyć odpowiedź na to pytanie.

Socjologia medycyny i jej pola badawcze

Subdyscyplina socjologii, jaką jest socjologia medycyny, rozwinęła się w połowie XX wieku na skutek zmian, które nastąpiły w Europie Zachodniej i w USA po II wojnie światowej. Względny ład i dobrobyt w tych krajach przyczynił się do

przeobrażeń demograficznych, takich jak wydłużenie życia populacji, co spowodowało refleksję nad jakością życia. Uwzględnienie w medycynie paradygmatu biopsychospołecznego położyło jakościowy akcent na badania medyczne. Grupa socjologów amerykańskich zaangażowała się wówczas w badania nad funkcjonowaniem instytucji medycznych oraz relacjami lekarz—pacjent, podjęła więc aktywność o nachyleniu krytycznym wobec medycyny. Badacze ci jako pierwsi zaczęli określać się mianem „socjologów medycyny” (Skrzypek, 2012). Nowe podejście wskazywało na wieloprzyczynowość choroby, uwzględniając m.in. aspekt środowiskowy, psychologiczny i społeczny. Umożliwiło to nową konceptualizację pojęcia choroby oraz uznanie zachowań społecznych otaczających chorobę za jej wskaźnik (Sokołowska, 2009).

Mimo że o rozwoju socjologii medycyny można mówić od połowy XX wieku, to pierwsze zastosowanie terminu *medical sociology* miało miejsce w ostatniej dekadzie XIX wieku w USA — posłużył się nim jako pierwszy w roku 1894 socjolog Charles McIntire. Określił też socjologię medycyny jako naukę badającą „prawa regulujące wzajemne relacje pomiędzy profesjami medycznymi a społeczeństwem jako całością”, społeczne aspekty profesji lekarskiej, a także podejmującej „wszystkie inne zagadnienia” odnoszące się do tej problematyki (Skrzypek, 2012).

Naukowy rozwój socjologii medycyny rozpoczął się wraz z publikacją w 1951 roku książki Talcotta Parsonsa *The Social System* (wyd. pol. 2009). Socjolog ten zainicjował dyskusję nad medycyną, zdrowiem i chorobą z socjologicznej perspektywy oraz wykorzystał klasyczne socjologiczne pojęcia do analizy problemów związanych ze sferą zdrowia i choroby (Parsons, 2009). Niewiele wcześniej, bo w 1950 roku, na Yale University pod kierunkiem Augusta B. Hollingsheada podjęto prace nad pierwszym formalnym programem nauczania socjologii medycyny (Skrzypek, 2012). W systemowym ujęciu zdrowie jest stanem idealnym, w którym jednostka wykazuje optymalną umiejętność pełnienia ról społecznych wyznaczonych w procesie socjalizacji. Od tego czasu w socjologii medycyny rozpoczął się okres dominacji podejścia strukturalno-funkcjonalnego, według którego pacjent chcący odzyskać zdrowie musiał poddawać się zabiegom systemu medycznego, a choroba była traktowana jak dewiacja społeczna, która uniemożliwia wykonywanie podstawowych ról społecznych. Zdrowie jest zatem czynnikiem niezbędnym do prawidłowego wypełniania tych ról (Słońska, 2000).

W odniesieniu do teorii funkcjonalno-strukturalnej powstało podejście fenomenologiczne, odwołujące się do zjawisk życia codziennego oraz do interpretacji systemu znaków i zachowań innych ludzi (Schütz, 2006). Teoria ta odnosi się do opisu i interpretacji subiektywnej ludzkiej wiedzy, osobistych przeżyć człowieka, który np. niszczy zdrowie lub wybiera prozdrowotny styl życia bądź przeżywa swój ból, nadzieję, strach związany z charakterem własnego schorzenia, jego przebiegiem i rokowaniami (Piątkowski, 2008). Taki system silnie zinternalizowanych uczuć, doświadczeń i wzorów zachowań pozwala nadać subiektywny sens pojęciom: ból, choroba, zdrowie, wyleczenie, dobrostan, pogorszenie stanu zdrowia itp. Przyjęcie tej perspektywy i odniesienie jej do polskich realiów może

być przydatne w szukaniu odpowiedzi na pytania związane z decyzjami podjętymi w ramach wyboru stylu życia (Piątkowski, 2008).

W interakcjonizmie symbolicznym z kolei interakcje społeczne są rozumiane jako społeczna aktywność, w której poszczególne osoby oddziałują na siebie za pośrednictwem komunikacji (werbalnej i niewerbalnej), modyfikując nawzajem swoje zachowania i działania społeczne (Blumer, 1975). Interakcjonizm symboliczny jest wykorzystywany w socjologii medycyny głównie w opisie relacji lekarz—pacjent. Obie strony przekazują sobie nawzajem wskazówki, podtrzymując łączącą je relację. Symbole i nadawane im znaczenia, umiejętność właściwego ich stosowania i odczytywania są elementami umacniającymi więź społeczną w procesie leczenia, wzmacnia się zaufanie, jakim pacjent obdarza lekarza (Piątkowski, 2008).

Kolejna teoria mająca zastosowanie w socjologii zdrowia i choroby to etnometodologia, która pozwala na eksplorację obszaru potocznej wiedzy i działań praktycznych otaczających zdrowie i chorobę. Podejście to jest koncepcją teoretyczną oraz dyrektywą praktycznego działania. Nurt ten powstał w opozycji do ukierunkowania naturalistycznego i zwolenników „pragmatyzmu normatywnego” (Ziółkowski, 2006, s. 259). Życie codzienne, według Harolda Garfinkela, budują ludzie, nadając mu własne, specyficzne, autonomiczne znaczenia. Interpretacja tego świata może być chaotyczna, zmienna, niekonsekwentna, mimo to osoby wyznające ten sam sposób myślenia i działania dobrze się rozumieją i współpracują ze sobą (Garfinkel, 2006). Etnometodologowie kładli nacisk na aktywne zaangażowanie uczestników życia społecznego w relacje ze światem społecznym. Podmiot działania, partner interakcji jest dla etnometodologa praktycznym socjologiem.

W 1957 roku Robert Straus wyznaczył tory myślenia o roli socjologii w medycynie, dzieląc zakres badań na socjologię w medycynie (*sociology in medicine*) oraz socjologię medycyny (*sociology of medicine*) (Straus, 1957). Socjologia w medycynie (*in*) ściśle współpracuje z przedstawicielami nauk medycznych, pomagając z użyciem pojęć i narzędzi socjologicznych w rozwiązywaniu konkretnych problemów zdrowotnych pacjentów. Socjologia medycyny (*of*) traktuje m.in. o instytucjach, organizacjach, rolach społecznych, normach i wartościach będących komponentą zjawiska choroby, czyli jej otoczeniem (Ostrowska, 2004). Zarówno socjologowie *in*, jak i *of* zajmują się instytucjami medycznymi i systemem opieki zdrowotnej. Alternatywne ujęcie relacji socjologii i medycyny adekwatne do współczesnych realiów badań na terenie nauk o zdrowiu zaproponował Gordon Horobin, którego zdaniem najlepiej relację tę ujmuje fraza „socjologia z medycyną” (*sociology with medicine*) (Skrzypek, 2012). Podstawą tego ujęcia jest instytucjonalna i merytoryczna stabilizacja subdyscypliny, polegająca m.in. na badaniu medycyny jako profesji, analizie funkcjonowania instytucji medycznych, opisywaniu zachowań społecznych „otaczających” chorobę, eksplorowaniu z socjologicznej perspektywy doświadczenia choroby, a także opisywaniu społecznej konstrukcji choroby i wiedzy medycznej (Skrzypek, 2012).

Polski wkład w rozwój socjologii medycyny wiąże się przede wszystkim z działalnością prof. Magdaleny Sokołowskiej, która w 1965 roku była założycielką

Zakładu Socjologii Medycyny przy Instytucie Filozofii i Socjologii Państwowej Akademii Nauk (Piątkowski, Skrzypek, 2012). Profesor Sokołowska postulowała rozwijanie badań z nurtu *sociology in medicine*, czyli m.in. wykorzystanie w socjologii medycyny doświadczeń naukowych z obszaru socjologii wiedzy, socjologii fenomenologicznej, etnometodologii oraz interakcjonizmu symbolicznego (Sokołowska, 2009). Postulowała spojrzenie na zdrowie i chorobę uwzględniające subiektywne znaczenie choroby oraz działalność zdrowotną laików — czyli osób niezwiązanych z medycyną (Skrzypek, 2012). Obecnie socjologia medycyny rozwija się szczególnie prężnie w większości dużych ośrodków akademickich w Polsce.

Wybrane aktywności zawodowe socjologów medycyny

Aktywność zawodowa socjologów medycyny jest różnorodna, ale wspólne dla nich wszystkich jest wykształcenie socjologiczne oraz praca badawcza i dydaktyczna w obrębie społecznych uwarunkowań zdrowia i choroby. Czy można zatem mówić o wspólnej dla wszystkich tożsamości zawodowej socjologów medycyny? Zgodnie z definicją Mieczysława Gałuszki, analizującego tożsamość zawodową medyków, „tożsamość zawodowa lekarzy rozumiana będzie jako dynamiczny proces tworzenia znaczeń związanych z pełnieniem roli społecznej, wynikający z uwarunkowań czasu i miejsca, w którym realizowane są powinności zawodowe” (Gałuszka, 2003). Analogicznie można zatem pokusić się o stwierdzenie, że tożsamość zawodowa socjologów medycyny powinna być procesem tworzenia znaczeń związanych z pełnieniem roli, wynikających z faktu wykonywania pracy w miejscu realizowania czynności zawodowych. Czy zatem socjologowie medycyny tworzą własne znaczenia swojej profesji?

Socjologowie medycyny pracują zarówno na uniwersytetach, jak i na uczelniach medycznych oraz w innych instytucjach badawczych. Piastują zwykle stanowiska naukowo-dydaktyczne. Na uczelniach medycznych są często członkami interdyscyplinarnych zespołów, złożonych zarówno z lekarzy, jak i z przedstawicieli innych zawodów medycznych, jak pielęgniarki, położne, ratownicy medyczni. Daje to możliwość poznania pracy personelu medycznego „od kuluarów”, czyli również mechanizmów funkcjonowania instytucji czy roli komunikacji i organizacji pracy w prawidłowej pracy personelu medycznego. Mimo to dzięki odrębności swojego zawodu socjolog medycyny ma większe szanse pozostania przykładowo poza sporami kompetencyjnymi personelu medycznego, dzięki czemu ma większą możliwość zachowania badawczego obiektywizmu. Bywa jednak, że odrębność taka jest okupiona sporym wysiłkiem. Funkcjonowanie socjologia w medycznych grupach zawodowych, w których dominują wspólne paradygmaty badawcze, charakterystyczna dla nich metodologia badań, a nawet sposób prezentacji wyników badań wymaga z jego strony odporności na zakusy kolegów najczęściej nieświa-

domie narzucających swoją perspektywę badawczą. Obie metodyki, medyczna i społeczna, różnią się głównie sposobem podejścia do użyteczności naukowej badań społecznych, które w medycynie dość często uważane są za cenne, ale jedynie uzupełnienie badań fizykalnych.

Różnica między obiema metodologiami jest też widoczna w podejściu do statystyki. W naukach medycznych jest ona uważana za podstawowy, niejednokrotnie niezbędny element analizy badań. Dużo kontrowersji budzi wśród medyków metodologia badań jakościowych. Nierzadko jakościowe metody badawcze nie są doceniane w środowisku medycznym, a ich wykorzystanie i publikacja wyników budzi sporo wątpliwości. Różnice są widoczne również w sposobie układu publikacji naukowych, w których kolejność prezentacji poszczególnych elementów pracy jest odrębna. W pracach socjologicznych w pierwszej kolejności omawiane są podstawy teoretyczne problemu badawczego, następnie opisana jest część metodologiczna i wyniki pracy. Nie stosuje się m.in. części zwanej dyskusją, tak jak to się czyni w pracach medycznych, gdzie prezentowana jest konfrontacja otrzymanych wyników z dotychczasowymi osiągnięciami nauki. Brak tej fundamentalnej dla medyków części pracy w publikacjach socjologów czasami powoduje pytania o poprawność metodologiczną badań prowadzonych przez socjologów. Powoduje to również swoiste „zachęty” w kierunku przedstawicieli nauk społecznych do zmiany układu publikacji i nawet sposobu prowadzenia badań zgodnie z metodologią badań naukowych w obrębie medycyny.

Mając na uwadze nawet tylko te wybrane różnice, można spróbować wyobrazić sobie potencjalne problemy z tożsamością zawodową socjologów medycyny, którzy czasami w zespołach interdyscyplinarnych są jedynymi przedstawicielami nauk innych niż medyczne. Rozwojowi badań socjologicznych w obrębie medycyny nie sprzyja również podejście publicznych instytucji finansujących badania, które kładą nacisk na badania wdrożeniowe, mające szansę na komercjalizację. Mniejsze znaczenie przypisuje się badaniom tzw. podstawowym, do których w większości należą badania socjologiczne.

Jedną z najczęstszych aktywności zawodowych socjologów medycyny jest działalność dydaktyczna. Osoby zajmujące się socjologią medycyny są wykładowcami na różnych uczelniach wyższych. Zajmują się nauczaniem studentów medycyny, pielęgniarstwa, położnictwa, ratownictwa medycznego, fizjoterapii. Zajęcia z socjologii są najczęściej realizowane na I i II roku studiów, wtedy gdy studenci nie mają jeszcze możliwości praktycznego sprawdzenia zastosowania wiedzy socjologicznej, dlatego traktują ją jako teoretyczną (Doroszewska, 2013). Występuje jeszcze inna trudność związana z dydaktyką. Zajęcia na początku studiów to praca ze studentami bez specjalizacji, którzy powinni poznać różne tematy z zakresu socjologii. Nie wiadomo bowiem, jaką specjalizację wybiorą w przyszłości (Doroszewska, 2013). W procesie kształcenia na uczelniach medycznych pojawia się jeszcze inny problem. Studenci medycyny czy kierunków pokrewnych niejednokrotnie oczekują gotowych rozwiązań pomagających im budować właściwą relację z pacjentami, nierzadko nie uwzględniają faktu, że w pracy będą mieli kontakt z bardzo różnymi osobami, mającymi indywidualne

potrzeby. Ze względu na niewielką liczbę godzin dydaktycznych poświęcanych na zagadnienia socjologiczne dydaktycy są niejako zmuszeni do poruszania jedynie podstawowych zagadnień z zakresu *sociology in medicine*.

Kompetencje zawodowe socjologów medycyny często pokrywają się z kwalifikacjami edukatorów zdrowia. Wykonywanie tego drugiego zawodu jest możliwe po ukończeniu studiów na kierunku zdrowie publiczne o specjalności edukator zdrowia lub studiów pedagogicznych o podobnej specjalności (Rezner i in., 2013). Osoby wykonujące zawód edukatora zdrowia powinny mieć szeroką wiedzę z zakresu socjologii. Stanowiska te są zatem tworzone m.in. przy jednostkach Podstawowej Opieki Zdrowotnej, sanatoriach czy domach pomocy społecznej. W placówkach tych zadania edukacyjne mogłyby realizować m.in. właśnie socjologowie medycyny.

Socjologia jest dyscypliną naukową z silnym etosem dydaktycznym, zatem głos socjologów w debacie publicznej powinien być często słyszany. Nie inaczej jest w przypadku socjologów medycyny, którzy mogą brać udział w debatach na temat problemów związanych ze zdrowiem i chorobą. Ważnym tematem w sferze społecznej jest problem bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz poszukiwanie odpowiedzi na pytania, dlaczego mimo licznych obostrzeń prawnych wciąż dochodzi do wypadków w pracy. Kwestia zachorowalności i diagnostyki nowotworów w Polsce jest również niezwykle aktualna. Oprócz samych rozwiązań w leczeniu onkologicznym kluczowe dla społeczeństwa jest funkcjonowanie całej ochrony zdrowia jako instytucji społecznej, jej zmian organizacyjnych i zasad funkcjonowania, również jej reguł nieformalnych. Przedmiotem dyskursu mogą być też liczne zmiany w uwarunkowaniach wykonywania zawodów medycznych i ich skutki nie tylko dla przedstawicieli tych zawodów, np. położnych, ale także dla całego społeczeństwa. Problematyka zagadnień, które mogłyby stać się przedmiotem publicznej debaty socjologów medycyny, jest bardzo rozległa. Ze względu na ograniczenia tego tekstu wymieniamy tu tylko przykładowe tematy.

Problemy z tożsamością zawodową socjologów medycyny

Mówiąc o tożsamości zawodowej socjologów medycyny, nie sposób pominąć związanych z nią dylematów. Kwestią, która nierzadko okazuje się niejasna, jest rozgraniczenie między absolwentem zdrowia publicznego a socjologiem medycyny. Zdrowie publiczne, niezależnie od definicji, wiąże się z koncepcją zdrowia jako wartości społecznej, wieloetiologicznej, za którą odpowiada nie tylko jednostka, ale także różne podmioty, w tym głównie jednostki publiczne (Opolski, 2011). Z kolei nowe zdrowie publiczne to koncepcja łącząca klasyczne zdrowie publiczne oraz współczesne osiągnięcia nauk mające zastosowanie w leczeniu, w tym medycynę kliniczną, ale również psychologię, socjologię, epidemiologię, demografię, ekonomię, zarządzanie (Opolski, 2011). Definicja nowego zdrowia publicznego

mówi zatem, że jest ono „nauką i kompleksowym postępowaniem zmierzającym do zachowania i umacniania zdrowia ludności w wymiarze makrospołecznym i lokalnym. Podstawą postępowania jest naukowe rozpoznanie zdrowia i potrzeb zdrowotnych zbiorowości oraz inicjowanie i organizowanie skoordynowanych wysiłków instytucji rządowych, samorządowych i pozarządowych w celu osiągnięcia pożądanych standardów zdrowia” (Wysocki, Miller, 2003). Społeczny kontekst zdrowia i choroby jest wspólnym polem dla zdrowia publicznego i socjologii. Trzeba przy tym zaznaczyć, że absolwenci zdrowia publicznego są kształceni na uczelniach medycznych, zatem ich edukacja jest prowadzona z medycznego punktu widzenia. Z kolei socjologowie medycyny to absolwenci uczelni humanistycznych, więc ich wykształcenie jest nacechowane bardziej społecznie od osób kończących studia na kierunku zdrowie publiczne. Mimo tej różnicy zdarza się, że przedstawiciele innych zawodów, takich jak lekarz czy pielęgniarka, mając do dyspozycji współpracę z socjologiem samodzielnie projektują i realizują badania ściśle socjologiczne. Zdarza się również, że przedstawiciele zawodów pokrewnych, takich jak pedagogika, psychologia, filozofia, zajmują się dydaktyką socjologii w uczelniach wyższych. Wskazuje to na brak zrozumienia dla odrębności socjologii jako dyscypliny naukowej.

Wspomniany już problem dążenia socjologów medycyny do zachowania odrębności badawczej w interdyscyplinarnych zespołach ma jeszcze jeden kontekst. Socjologowie nie zmagają się w pierwszej kolejności tylko z brakiem zachowania odrębności socjologii medycyny, ale przede wszystkim socjologii w ogóle. Sprawia to, że przedstawiciele tego zawodu mogą myśleć o socjologii medycyny jako mniej ważnym elemencie ich tożsamości zawodowej, a istotniejszy może być sam fakt bycia socjologiem. Zawód ten nie jest charakterystyczny dla konkretnego miejsca pracy i wiąże się najczęściej z pracą w szeroko rozumianych instytucjach medycznych, co zwiększa ryzyko zatracenia własnej tożsamości zawodowej socjologa, a w szczególności socjologa medycyny.

Charakteryzując uwarunkowania wykonywania zawodu socjologa medycyny, należy również wziąć pod uwagę instytucjonalne zaplecze. Ta subdyscyplina socjologii systematycznie rozwija się w ramach prac Sekcji Socjologii Zdrowia i Medycyny. Regularnie organizowane są konferencje socjomedyczne czy grupy tematyczne w ramach zjazdów socjologicznych. Socjologowie medycyny często biorą też udział w konferencjach z zakresu innych subdyscyplin i przedstawiają prace poświęcone tematyce zdrowia i choroby. Każdego roku ukazuje się również kilka pozycji zwartych dotyczących omawianej problematyki. Jednym z ważniejszych elementów budujących odrębność dyscypliny jest ściśle dedykowane danej nauce lub jej gałęzi czasopismo skupiające środowisko naukowe. Wydaje się, że powstanie takiego czasopisma mogłoby przyczynić się do jeszcze większego rozwoju socjologii medycyny w Polsce oraz do integracji środowiska.

W kontekście opisanych tu wątpliwości może trudno mówić o tożsamości zawodowej socjologów medycyny, ale szansą na jej budowanie jest zachowanie odrębności metodologicznej i rozwijanie badań na gruncie socjologii medycyny — w oparciu o teorie socjologiczne i pojęcia wypracowane w tej dziedzinie.

Szansą są również badania społeczne na gruncie medycznym, uwzględniające punkt widzenia wszystkich stron biorących udział w procesie leczniczym — pacjentów, przedstawicieli służb medycznych czy instytucji. Jak najszersze pokazanie zalet tego typu badań, ich szerokiego zastosowania i użyteczności może być ważnym punktem w stałej edukacji środowisk medycznych w zakresie nauk społecznych.

Podsumowanie

Socjologia medycyny jest stosunkowo młodą i stale rozwijającą się subdyscypliną, której przedstawiciele mogą wykonywać prace związane z dydaktyką, badaniami czy zarządzaniem w obszarze zdrowia i choroby. Wykształcenie się tożsamości socjologów medycyny jest trudnym zadaniem, wynikającym często z konieczności bronienia swojej odrębności badawczej. Wynika też z mylnie postrzeganych kwalifikacji socjologa medycyny jako zamiennych np. z kwalifikacjami absolwentów zdrowia publicznego. Można zatem powiedzieć, że obecnie trudno mówić w Polsce o wykrystalizowanej tożsamości zawodowej wszystkich socjologów zajmujących się zawodowo zdrowiem i chorobą. Budowaniu poczucia przynależności sprzyja systematyczny kontakt ze środowiskiem socjologów medycyny na przykład podczas konferencji, jednak prawdopodobnie nie wszyscy socjologowie zajmujący się tą tematyką biorą w nich systematyczny udział. Ścisłe zachowanie odrębności metodologicznej w swoich badaniach również pozwoliłoby na budowanie pozycji zawodowej socjologów medycyny w ich interdyscyplinarnym otoczeniu naukowym. Poza tym uwarunkowania zewnętrzne, takie jak szersze uwzględnianie czynników społecznych w badaniach medycznych czy bardziej zaawansowane finansowanie badań z grupy podstawowych, pozwoliłoby na wzmocnienie pozycji socjologii medycyny i tym samym wzmocnienie tożsamości jej przedstawicieli.

Literatura

- Blumer H., 1975: *Implikacje socjologiczne myśli George'a Herberta Meada* (1966). W: W. Derczyńska, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, red.: *Elementy teorii socjologicznej. Materiały do dziejów socjologii zachodniej*. Warszawa: PWN.
- Doroszevska A., 2013: *Między teorią a praktyką — doświadczenia socjologa w instytucji medycznej*. W: W. Piątkowski, red.: *Zdrowie i choroba w badaniach socjologicznych na Uniwersytecie Medycznym w Lublinie w latach 1995—2013*. Lublin: Uniwersytet Medyczny w Lublinie.
- Gałuszka M., 2003: *Społeczne i kulturowe powinności medycyny. Tożsamość zawodowa i atrofia moralna*. Wrocław: Wydawnictwo WTN.

- Garfinkel H., 2006: *Racjonalne cechy działalności naukowej i potocznej*. W: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, red.: *Współczesne teorie socjologiczne*. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Jasińska-Kania A., Nijakowski L.M., Szacki J., Ziółkowski M., red.: *Współczesne teorie socjologiczne*. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Opolski J., 2011: *Zdrowie publiczne — geneza, przedmiot i zakres. Wprowadzenie do zagadnień*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoła Zdrowia Publicznego CMKP.
- Ostrowska A., 2004: *Polska socjologia medycyny na tle zachodniej*. W: W. Piątkowski, red.: *Zdrowie, choroba, społeczeństwo. Studia z socjologii medycyny*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Ostrowska A., red., 2009: *Socjologia medycyny. Podejmowane problemy, kategorie analizy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Parsons T., 2009: *System społeczny*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos [wyd. 1: *The Social System* 1951].
- Piątkowski W., 2008: *Lecznictwo niemedyczne w Polsce. Tradycja i współczesność*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Piątkowski W., red., 2004: *Zdrowie, choroba, społeczeństwo: studia z socjologii medycyny*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Piątkowski W., Skrzypek M., 2012: *The Social Nature of Health and Illness — Evolution of Research Approaches in Polish Classical Medical Sociology*. „Annals of Agricultural and Environmental Medicine”, Vol. 19, No. 4, s. 821—835.
- Rezner A., Rezner W., Kosecka J., 2013: *Edukator zdrowia w podstawowej opiece zdrowotnej jako szansa na podniesienie poziomu promocji zdrowia i profilaktyki w Polsce*. *Probl Hig Epidemiol*, 94(3), s. 407—412.
- Schütz A., 2006: *Potoczna i naukowa interpretacja ludzkiego zachowania*. W: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, red.: *Współczesne teorie socjologiczne*. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Skrzypek M., 2012: *Geneza i ewolucja podstawowych kategorii analitycznych socjologii medycyny*. „Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu”, T. 18, nr 4, s. 371—378.
- Słowska Z., 2000: hasło: *Zdrowie*. W: H. Domański, red.: *Encyklopedia socjologii*. T. 3. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Sokołowska M., 1986: *Socjologia medycyny*. Warszawa: PZWL.
- Sokołowska M., 2009: *Socjologia medycyny*. W: A. Ostrowska, red.: *Socjologia medycyny. Podejmowane problemy, kategorie analizy*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Straus R., 1957: *The Nature and Status of Medical Sociology*. “American Sociological Review”, No. 22.
- Wysocki M., Miller M., 2003: *Paradygmat Lalonde’a, Światowa Organizacja Zdrowia i Nowe Zdrowie Publiczne*. „Przegląd Epidemiologiczny”, nr 57(3), s. 506—511.
- Ziółkowski M., 2006: *Interakcjonizm symboliczny i teorie interakcji. Wstęp*. W: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, red.: *Współczesne teorie socjologiczne*. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.



Piotr Czakon

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Kapitał społeczno-kulturowy studentów a szanse funkcjonowania na rynku pracy

Abstract: The main purpose of the article is to investigate the connection between the socio-cultural capital of students and their prospects in the labor market. The author begins with a short reference to the issue of youth employment. It has been emphasized that the latest 2008 economic breakdown has had a huge impact on European and domestic work markets. Young employees have had to cope with many difficulties, including unemployment and precarious work conditions. The issue can be addressed from different points of view. However, many researchers focus on incompatibility between the qualifications of young workers and the requirements of employers. The authors' proposition is to consider the problem from a different perspective — through analyzing students' social and cultural resources. The main assumption is that the socio-cultural capital can be seen as a kind of facilitator that enables better occupational prospects.

Key words: socio-cultural capital, relational networks, labor market, precarious work

Streszczenie: Głównym celem artykułu jest namysł nad zagadnieniem relacji między społeczno-kulturowym kapitałem studentów a ich perspektywami na rynku pracy. Tekst rozpoczyna się krótkim odniesieniem do kwestii zatrudnienia młodych dorosłych. Podkreślono, że ostatnie załamanie ekonomiczne z 2008 roku ma znaczący wpływ na krajowy i europejski rynek pracy. Młodym pracownikom przychodzi zmagać się z wieloma przeciwieństwami, takimi jak bezrobocie i niepewne warunki zatrudnienia. Tytułowe zagadnienie może być rozpatrywane z różnych punktów widzenia. Wielu badaczy skupia się na kwestii niedopasowania kwalifikacji młodych pracowników do wymagań stawianych przez pracodawców. Autor proponuje spojrzeć na problem z innej perspektywy — analizując społeczne i kulturowe zasoby studentów. Główne założenie artykułu polegało na utożsamieniu kapitału społeczno-kulturowego z pewnym rodzajem potencjału, który zapewnia lepsze perspektywy zawodowe.

Słowa kluczowe: kapitał społeczno-kulturowy, sieci relacji, rynek pracy, praca niepewna

Wprowadzenie

Zagadnienie funkcjonowania młodych osób w ramach rzeczywistości pracy w wielu krajach jest obecnie jednym z najbardziej palących problemów społecznych. Proces wdrażania młodszych generacji do obowiązków zawodowych ze swej natury ma charakter doniosły, niemniej tytułowa kwestia zyskała na znaczeniu w obliczu ostatniego kryzysu finansowego z roku 2008. Wtedy to światowego zasięgu recesja odcisnęła swe piętno na wielu rynkach zatrudnienia. Dokonując daleko idącej generalizacji, obserwowane od tego czasu przemiany można podzielić na te o charakterze ilościowym oraz te o charakterze jakościowym. Pierwszego rodzaju procesy sprowadzają się do wypchnięcia do statusu bezrobocia części ludności w wieku produkcyjnym. Jak się okazuje, reprezentanci kategorii młodych dorosłych są szczególnie narażeni na trudności ze znalezieniem zatrudnienia (Standing, 2014, s. 149—150). W przeciwieństwie do osób ze starszych kategorii wiekowych, w najmniejszym stopniu są oni powiązani ze światem pracy, siłą rzeczy nie funkcjonują w ramach ciał reprezentacji pracowniczej oraz nie posiadają wieloletniej praktyki.

Drugi aspekt przekształceń związany jest ze zmianą relacji w ramach rzeczywistości pracy i przez to może być określany mianem jakościowego. Mowa tu o osłabieniu więzi pracowniczej, kryzysie tożsamości zawodowej, wzroście popularności elastycznych form zatrudnienia oraz stażowania i praktyk, czyli o wszystkich zjawiskach, które coraz częściej obejmuje się wspólną nazwą prekaryzacji pracy. Wzrost niepewności jako tendencja, która w największej mierze spowodowana jest przez ekonomiczną globalizację i ostatni kryzys, zagraża wszystkim kategoriom społecznym. Ponownie jednak w szczególnie niekorzystnej sytuacji znaleźli się ludzie młodzi. Wielu z nich za sprawą problemów z aktywizacją zawodową staje wobec konieczności wielokrotnego podejmowania stażów i praktyk. Jak wykazuje Najwyższa Izba Kontroli (2015, s. 8) w analizie obejmującej lata 2011—2014, skuteczność takich programów jest ograniczona i jedynie w około 40% przypadków kończy się przedłużeniem zatrudnienia. Dodatkowo, jak wykazuje Kazimierz W. Frieske (2007, s. 438—441), praca w ramach niepewnych i niskopłatnych stanowisk w istotny sposób obniża perspektywy znalezienia stabilnego źródła zarobków — przejścia z segmentu pracy „byle jakiej” do segmentu pracy „porządnej”.

Wspomnianemu zjawisku przypisuje się potencjalnie destrukcyjny wpływ zarówno na losy poszczególnych jednostek, jak i na stabilność całych systemów społecznych. Badacze doszukują się zależności między prekaryzacją pracy a takimi aspektami, jak kondycja psychiczna społeczeństw czy też kształtowanie się wskaźników demograficznych (Szarfenberg, 2016, s. 10—12).

Przytoczone argumenty świadczą o doniosłości kwestii obecności młodych osób na rynku pracy. Należy odnotować, że problem ten znalazł już odzwierciedlenie w wielu publikacjach, które zgłębiały tę kwestię z różnych punktów widzenia. Wspomnieć tu można między innymi popularne badania, których celem jest

określenie aspiracji zawodowych ludzi młodych, dopasowania ich kompetencji do potrzeb rynku pracy czy też szans skutecznej aktywizacji zawodowej.

Dlatego w niniejszym artykule proponuję spojrzeć na tytułowe zagadnienie z nieco innej perspektywy, w której główny punkt dociekań skoncentrowany będzie na przynależnym studentom wyposażeniu w kapitał społeczno-kulturowy. Za opisanymi w dalszej części tekstu stanowiskami teoretycznymi zakładam bowiem, że pod pojęciem tym kryje się pewien zasób, który może ułatwiać jednostkom odnajdywanie się na rynku pracy. Przygotowując niniejszy artykuł, odwołam się do części danych empirycznych, które pozyskałem w ramach badań do mojej pracy magisterskiej (Czakon, 2014). Choć traktowała ona o obecności młodzieży akademickiej w sferze publicznej, to równocześnie zawierała pogłębioną charakterystykę studentów ze względu na przynależne im komponenty kapitału społecznego i kulturowego.

Rzeczywistość rynku pracy i sytuacja młodych

W celu należytego wprowadzenia do problemu warto odwołać się do kilku podstawowych parametrów oraz świadczących o nich statystyk. Zagadnienia te odnoszą się będą zarówno do ogólnej charakterystyki krajowego rynku pracy, sytuacji pracowniczej osób młodych, jak i ukazujących się na ich tle zjawisk społecznych.

Według Eurostatu (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem140>), w latach 2008—2013 w Unii Europejskiej odsetek ekonomicznie aktywnych osób w wieku 15—24 lat, które pozostawały bez pracy, wzrósł z 15,6% do 23,6%. W następnych latach wartości tego współczynnika regularnie spadały, by w 2015 roku zbliżyć się do poziomu 20,4%. Niezależnie jednak od pewnej poprawy statystyk, bezrobocie w ramach najmłodszej kategorii aktywnej zawodowo ludności nadal pozostaje bardzo poważnym problemem.

Biorąc pod uwagę statystyki odnoszące się do jakościowego wymiaru pracy, można stwierdzić, że zatrudnienie w Polsce w istotny sposób obciążone jest problemem niepewności. Podstawowym wymiarem opisującym to zagadnienie jest odsetek osób zarobkujących w oparciu o umowy na czas określony. Zgodnie z danymi OECD (<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>) w 2014 roku 28,4% ogółu polskich pracowników wykonywało swoje świadczenia na podstawie umów terminowych, co stawiało nasz kraj na czele unijnego rankingu czasowego zatrudnienia (średnia UE 14,2%). Rozpatrywany typ zatrudnienia jest szczególnie często spotykany wśród najmłodszych pracowników w wieku 15—24 lat. W 2014 roku praca 71,2% z nich oparta była na umowach czasowych (średnia dla UE 43,6%). Również informacje podawane przez europejską agencję statystyczną zdradzają, że Polska przoduje w Europie pod względem czasowego zatrudnienia osób młodych (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>). Uwzględniając nieco szerszą kategorię

wiekową 15—29 lat, dowiadujemy się, że 54,2% aktywnych ekonomicznie Polaków sytuujących się w tym przedziale wiekowym świadczy pracę w oparciu o umowy czasowe. Oznacza to, że między 50% a 70% młodych polskich pracowników musi egzystować w warunkach właściwych dla stanu niepełnego zatrudnienia (*underemployment*) (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>).

Odnotować należy, że sytuacja polskiego rynku pracy pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze — czyli innego z wymiarów *underemployment* — nie przedstawia się już tak jednoznacznie źle. W 2014 roku pracę w niepełnym wymiarze godzin świadczyło 7,1% polskich pracowników (średnia dla UE 17,5%) (<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>). Odmienna sytuacja ma miejsce w Holandii (38,5%) i Wielkiej Brytanii (24,1%), które są europejskimi liderami zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Osobną kwestią pozostaje jednak to, że w krajach tych instrumenty związane z elastyczną, lecz zabezpieczającą pracownika polityką zatrudnienia *flexicurity* są o wiele bardziej rozwinięte. Ciekawie przedstawiają się informacje, kiedy wyodrębnimy z ogółu polskich młodych pracowników (w wieku 15—24 lat) tych, którzy wykonują pracę w tzw. systemie *part-time*. Zgodnie z danymi Eurostat, w kwietniu 2016 roku w gronie ponad miliona pracowników (1,08) z najmłodszej kategorii wiekowej (15—24 lat) ponad 154 tys. świadczyło pracę w niepełnym wymiarze godzinowym. Oznacza to, że w rozpatrywanej kohorcie ten rodzaj zatrudnienia spotykany jest dwa razy częściej niż w ogólnej zbiorowości pracowników.

Ze skalą naznaczenia krajowego rynku pracy drugorzędnymi, niepewnymi, formami zatrudnienia związana jest również inna kwestia. Chodzi o obecność kategorii osób, które określane są mianem pracujących biednych (*workingpoor*). Wedle najbardziej ogólnej definicji termin ten odnosi się do „osób aktywnych zawodowo, które pomimo wykonywania pracy zarobkowej żyją w biedzie” (Frieske, 2007, s. 443). W zależności jednak od prowadzącej badania instytucji kryteria kwalifikacji do rozpatrywanego grona ustalane są odmiennie (Eurostat czyni to inaczej niż CBOS czy GUS). Przykładowo, dla CBOS za terminem *workingpoor* kryją się „osoby [...], których zrównoważony, rozporządzalny dochód netto *per capita* w gospodarstwie domowym sytuuje się poniżej 60% mediany dochodu całej analizowanej populacji” (Muster, 2012, s. 36). Należy zauważyć, że krajowe statystyki informujące o liczebności pracowników żyjących w biedzie nie są regularnie aktualizowane. Na odnotowanie zasługuje nie najnowszy już, aczkolwiek szczegółowy, raport CBOS z końca 2008 roku. Można się z niego dowiedzieć, że u schyłku ubiegłej dekady biedni pracujący stanowili 6,6% populacji dorosłych Polaków — czyli ponad 2 mln osób. Wprawdzie osoby, które relatywnie najczęściej dotknięte były opisywanym zjawiskiem, sytuowały się w średnich kategoriach wiekowych (40—44 lat i 45—49 lat), to równocześnie młodzi pracownicy (łącznie kategorie: 18—19 lat; 20—24 lat i 25—29 lat) stanowili czwartą część polskich biednych pracujących (Kuźmicz, Stasiowski, 2008, s. 7). Dowodem na niewielkie zakorzenienie w polskim dyskursie publicznym kwestii biednych pracujących jest brak nowszych kompleksowych badań traktujących o tym problemie. Można jednak ostrożnie szacować, że ich obecna liczba jest bardzo zbliżona do tej sprzed ośmiu lat.

Perspektywa teoretyczna — rola kapitału społeczno-kulturowego w odnajdowaniu się w rzeczywistości pracy

Przytoczone dane świadczą o trudnościach na rynku pracy, które właściwe są doświadczeniu polskich młodych dorosłych. Jak już stwierdzono, kwestia niepewnego i niepełnego zatrudnienia najmłodszych generacji może być rozpatrywana z różnych perspektyw: niekorzystnych przekształceń współczesnego rynku pracy, niedopasowania kompetencji młodych pracowników do wymagań pracodawców, oczekiwań formułowanych przez przyszłych zatrudnionych względem rzeczywistości pracy. Wydaje się, że warto dokonać analizy tego problemu w nieco inny sposób, w odwołaniu do charakterystyki badanej zbiorowości powstałej na bazie posiadanych przez młodych dorosłych zasobów społecznych. Chodzi o informacje traktujące o danych młodym osobom sieciach relacji oraz wyposażeniu kulturowym, które mogą być traktowane jako swego rodzaju przewaga ułatwiająca inkorporację do pierwszorzędnego segmentu rynku pracy. Zaznaczyć należy, że stwierdzenia dotyczące relacji między zasobem kapitału społeczno-kulturowego a szansami na rynku pracy w dużej mierze konstruowane są na podstawie wnioskowania pośredniego. Jednocześnie jednak spojrzenie takie odnajduje pewne poparcie w tradycji indywidualistycznego ujmowania kapitału społecznego jako „swoistej własności jednostki” (Sztompka, 2016, s. 294). Jako poparcie takiego paradygmatu posłużyć mogą słowa Nan Lin (2002, s. 29, za: Sztompka, 2016, s. 294), dla którego rozpatrywany kapitał stanowi „inwestycję w relacje społeczne, która ma przynieść oczekiwany zwrot na rynku”.

W tym miejscu — jako kolejne źródło inspiracji — warto przywołać nie tak dawny projekt badawczy sygnowany przez Macieja Gdulę i Przemysława Sadurę (2012a) *Style życia i porządek klasowy w Polsce*. Kierowany przez wspomnianych autorów zespół badawczy w swoich dociekaniach naukowych oparł się na zmodyfikowanej wersji koncepcji klas i habitusu Pierre’a Bourdieu. Dlatego całe przedsięwzięcie badawcze osnute zostało na trzystopniowym modelu struktury klasowej, jako rywalizujących uniwersalności. Skrótowo ujmując, autorzy założyli, że w ramach polskiego społeczeństwa wyróżnić można trzy klasy (ludową, średnią i wyższą), które różnią się między sobą pod względem przyjmowanego stylu życia. Przystosowując ukuty przez Bourdieu koncept, skupieni w ramach opisywanego projektu badacze dokonali pewnej modyfikacji. Polegała ona na analizie struktury klasowej w kategoriach rywalizujących uniwersalności, a nie kulturowej dominacji klasy wyższej jako wzorca jedyne go prawomocnego habitusu. Jak tłumaczą Gdula i Sadura (2012b, s. 33—34), wedle tej perspektywy „dopuszcza się istnienie różnorodnych roszczeń formułowanych przez konkretnych aktorów, którzy starają się przekształcić swoje partykularne cechy w wartości i działania o aspiracjach do powszechności”. Godzien odnotowania jest również fakt, że przytoczeni autorzy definiowali klasy odwołując się do trzech zasadniczych typów kapitału: ekonomicznego (własność lub wynagrodzenie z pracy oraz

rodzaj wykonywanej pracy); społecznego (liczba powiązań i znajomości) oraz kulturowego (poziom wykształcenia).

Wobec tak zarysowanej podstawy teoretyczno-metodologicznej w ramach badania *Style życia i porządek klasowy w Polsce* przeprowadzono i przeanalizowano ponad sto wywiadów pogłębionych z reprezentantami wszystkich trzech kategorii klasowych. Zagadnienia, które były przedmiotem rozmów z respondentami, dotyczyły takich kwestii, jak: organizacja przestrzeni, relacje sąsiedzkie, hierarchie społeczne czy też stosunek do protestów społecznych (Gduła, Sadura, red., 2012a, s. 34). Pośród tych wszystkich tematów swoje miejsce znalazły również pytania dotyczące pracy. W tym kontekście — w odwołaniu do książki — warto dokonać syntetycznego opisu wszystkich trzech elementów struktury klasowej.

Naczelnymi cechami klasy wyższej są nastawienie na przyjemność oraz swoboda. Wśród przedstawicieli tego segmentu struktury społecznej znaleźli się m.in.: prezesi, dyrektorzy firm lub instytucji zarabiających przynajmniej czterokrotnie średniej płacy krajowej, przedstawiciele wolnych zawodów, profesorowie. W kontekście funkcjonowania w rzeczywistości pracy wypowiedzi reprezentantów tej kategorii zdradzają, z jaką lekkością i łatwością odnajdują się oni na rynku zatrudnienia. Co więcej, zasady obowiązujące klasę średnią, które manifestują się w konieczności budowania własnego CV, niemal nie dotyczą klasy wyższej. W wielu przypadkach — za sprawą rozległej sieci kontaktów — praktycznie praca sama odnajdywała osoby lokujące się w tej klasie (Gduła, Sadura, red., 2012a, s. 34—42).

Rygoryzm i zachowawczość, niepewność statusu i nastawienie na awans to natomiast zasadnicze przymioty klasy średniej. Jest to dość szeroka kategoria, która obejmuje: specjalistów niepełniących funkcji kierowniczych, nauczycieli, pielęgniarzy, drobnych przedsiębiorców. Rygorystyczna, nastawiona na akumulację specyfika tego segmentu społeczeństwa przejawia się także w podejściu do zatrudnienia. Przedstawiciele klasy średniej dużą wagę przykładają do konieczności dokończania się, skrupulatnego budowania własnej kariery. W skrajnym przypadku podejście to wiąże się z łączeniem kilku etatów (Gduła, Sadura, red., 2012a, s. 42—56).

Wedle autorów referowanego badania, dominującymi cechami klasy ludowej są towarzyskość i praktycyzm. Robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, niewykwalifikowani pracownicy sektora usług, pracownicy fizyczni i rolnicy to główne kategorie zawodowe, które tworzą tę klasę. W stosunku do realiów rynku zatrudnienia osoby lokujące się w klasie ludowej cechują się daleko idącą pasywnością i brakiem wiedzy o instrumentach pozwalających na budowanie swojej pozycji zawodowej. Choć reprezentanci segmentu ludowego przejawiają troskę o posiadane przez siebie sieci relacji, to ze względu na ich zwrócenie do wewnątrz homogenicznych społeczności sąsiedzkich (oraz brak wsparcia kapitałem ekonomicznym i kulturowym) nie stanowią one mechanizmu wspomagania w inkorporacji do centralnego segmentu rynku pracy (Gduła, Sadura, red., 2012a, s. 57—64).

Inspirując się przedłożonym przez Gdułę i Sadurę modelem analitycznym, mogę przekształcić część wykorzystanej we własnym badaniu warstwy teore-

tycznej w taki sposób, aby była ona przydatna w określaniu kapitału społeczno-kulturowego, jakim dysponują ludzie młodzi i który determinować może ich funkcjonowanie na rynku pracy. Ze względu na skrótowy charakter niniejszego opracowania nie będę podejmował się szczegółowego opisu problematyki kapitału społecznego i kulturowego, skupiając się jedynie na sposobie operacjonalizacji tych pojęć do własnych celów badawczych.

Przyjmuje się, że wprowadzenie pojęcia kapitału społecznego w obręb zainteresowania nauk społecznych związane było z uznaniem znaczącej roli relacji międzyludzkich. Zaczęły być one bowiem rozpatrywane jako swego rodzaju zasób umożliwiający jednostkom lub grupom społecznym osiągnięcie zamierzonych celów (Kwiatkowski, 2005, s. 105). Kapitał społeczny stanowi zatem dopełnienie całego wachlarza różnego typu potencjałów, jakimi mogą dysponować ludzie: kapitału finansowego, kapitału ludzkiego, kapitału przyrodniczego, kapitału infrastrukturalnego (Jałowiecki, Szczepański, 2006, s. 236—237; Bartoszek, 2003, s. 22). Choć znany jest pogląd, że wszystkie podstawowe elementy definicyjne kapitału społecznego zostały w sposób pośredni zawarte w eseju Maxa Webera z 1906 roku *Sekty protestanckie i duch kapitalizmu* (Trutkowski, Mendes, 2005, s. 49), to rozpatrywane pojęcie zostało w pełni sformułowane w latach 70. XX wieku — wraz z włączeniem w obręb kilku ujęć teoretycznych. Obok też Bourdieu w ramach listy kanonicznych koncepcji kapitału społecznego przytacza się zazwyczaj poglądy Jamesa Colemana, Roberta D. Putnama i Francisa Fukuyamy.

Oporając się na postawie „metodycznego eklektyzmu” jako „kontrolowanego i systematycznego wykorzystywania komplementarnych idei pochodzących z różnych nurtów” (Merton, 1976, s. 19), dokonałem syntetycznej rekonstrukcji zróżnicowanych płaszczyzn teoretycznych w znaczeniu najbardziej przydatnym do moich potrzeb badawczych. W mojej pracy kapitał społeczny traktowany był jako przysługujący jednostkom zasób, konstruowany zarówno przez sieci powiązań, w których uczestniczą jednostki, jak i podzielane przez nie normy wzajemności oraz deklarowane zaufanie. Do rozstrzygnięć tych warto poczynić kilka uwag. Po pierwsze, za Colemanem przyjąłem, że kapitał społeczny usytuowany jest w bezpośrednich relacjach między jednostkami oraz że sprzyja rozwiązywaniu przez jednostki różnych problemów. Po drugie, z uwagi na przypisywaną w środowisku badawczym szczególną wartość wyjaśniającą (Growiec, 2011, s. 50) za szczególnie istotne uznałem zaproponowane przez Putnama rozróżnienie na dwie kategorie kapitału społecznego: „wiążącego” i „pomostowego” (o dominacji relacji rodzinnych i przyjacielskich vs. o dominacji relacji sąsiedzkich). Trzeci punkt komentarza związany jest z obecnym w części publikacji naukowych stanowiskiem, głoszącym, że społeczny i kulturowy wymiar kapitału należy wiązać w „jeden zbiorczy agregat, [...] hybrydę terminologiczną” (Bartoszek, 2003, s. 19—20) ujętą w nazwie kapitału społeczno-kulturowego. Dlatego za Bourdieu w zestawie zmiennych niezależnych uwzględnione zostały komponenty ucieleśnionego (wzory konsumpcji treści kulturowych), uprzedmiotowionego (konkretne, zmateriaлизованne przedmioty) i zinstytucjonalizowanego (stopnie i tytuły naukowe) wyposażenia kulturowego.

Ostatnia uwaga, którą należy poczynić, związana jest z takim sposobem przekształcenia przyjętego w mojej pracy ujęcia kapitału stowarzyszeniowo-obywatelskiego, aby było ono koherentne z modelem zastosowanym w omówionej pracy Gduli i Sadury (2012a). Z tego względu w artykule pominięte zostaną te wymiary kapitału społecznego, które dotyczą przejawianego zaufania i norm wzajemności.

Rozstrzygnięcia metodologiczne

Jak wspomniano we wstępnym punkcie niniejszego opracowania, zasadniczym przedmiotem mojego projektu badawczego była kwestia uczestnictwa młodzieży akademickiej w publicznej sferze życia. Za sprawą przypisania kapitałowi społeczno-kulturowemu zasadniczej własności wyjaśniającej w pracy zawarta została pogłębiona charakterystyka studentów pod względem tego parametru. Opis ten może zostać wykorzystany w celu określenia, jakie grono młodzieży akademickiej dysponuje na tyle rozbudowanymi sieciami relacji oraz na tyle rozwiniętym wyposażeniem kulturowym, aby z większą łatwością odnajdywać się na rynku pracy. Inaczej ujmując, chodzi o określenie, jaki odsetek badanych dysponuje kapitałem społeczno-kulturowym na tyle wysokim, aby pod tym względem lokować się w pobliżu klasy wyższej, która wedle badania Gduli i Sadury nie doświadcza problemów z rekrutacją do zatrudnienia. Gwoli ścisłości zauważyć należy, że objętą badaniem zbiorowość stanowili studenci kierunków humanistycznych i społecznych. Dlatego formułowanych wniosków nie będzie można odnosić do ogółu polskich młodych dorosłych, a raczej do kategorii młodych osób z wyższym wykształceniem.

Przed przystąpieniem do analizy warto poczynić parę uściśleń odnośnie do metody i techniki, dzięki której zebrane zostały dane empiryczne, oraz o sposobie doboru próby. W podstawowej części badania zastosowałem metodę sondażową, która realizowana była za pomocą techniki ankiety oraz jej standaryzowanego narzędzia — kwestionariusza ankiety. Niniejszy projekt miał charakter „ankiety środowiskowej”, czyli — wedle opisu Janusza Sztumskiego (2005, s. 172) — „bezpośrednio przeprowadzanej przez ankietera w danym środowisku”. Dla mnie środowiskiem tym była młodzież akademicka studiująca na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

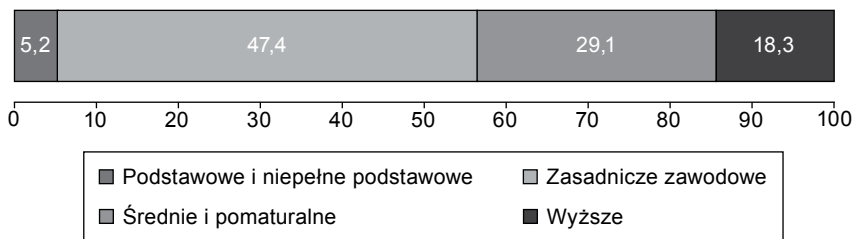
Mając na uwadze złożoną problematykę badawczą, specyfikę zbiorowości generalnej oraz względy organizacyjne, zdecydowałem się na nieprobabilistyczny kwotowy sposób doboru próbki reprezentatywnej (Babbie, 2008, s. 213—214). To kierunek studiów posłużył mi za własność, względem której wyznaczane były udziały w próbie (zakładane kwoty 30—50 osób). Struktura próby badawczej składała się ze studentów: socjologii — 50 osób (19,3%); pracy socjalnej — 41 osób (15,8%); doradztwa filozoficznego — 49 osób (18,8%); filozofii — 38 osób

(14,6%); historii — 31 osób (11,9%); politologii — 51 osób (19,6%). Łącznie badaniami ankietowym objętych zostało 260 reprezentantów młodzieży akademickiej. 68,1% respondentów stanowiły kobiety, a 31,9% mężczyźni. Niemal osiem na dziesięć osób w próbie badawczej (77,3%) zaliczało się do najniższej kategorii wiekowej 18—22 lat. Reprezentanci wyższych przedziałów wiekowych stanowili znacznie mniejszy odsetek (23—25 lat — 21,2%; 26 lat i więcej — 1,5%). Badanie przeprowadzone zostało w okresie od 28 marca do 29 kwietnia 2014 roku.

Charakterystyka rodzin studentów ze względu na komponenty kapitału kulturowego

Wstępnym zagadnieniem, które przychodzi rozważyć, jest dane respondentom (wyniesione ze środowiska rodzinnego) wyposażenie kulturowe. Pod pojęciem tym kryją się trojakiemu rodzaju aspekty: formalnie określony poziom wykształcenia ojca badanych i charakter wykonywanego przez niego zawodu (kapitał zinstytucjonalizowany), wielkość domowego księgozbioru (kapitał przedmiotowiony), wzory konsumpcji treści kulturowych (kapitał ucieleśniony).

Wykres 1 obrazuje informacje dotyczące wykształcenia ojców badanych. Parametr ten został wyodrębniony zgodnie z założeniem, głoszącym, że bardziej zaawansowany poziom zdobytej przez ojców edukacji równocześnie przekłada się na wyższy kapitał kulturowy reprezentowany przez rodzinę.



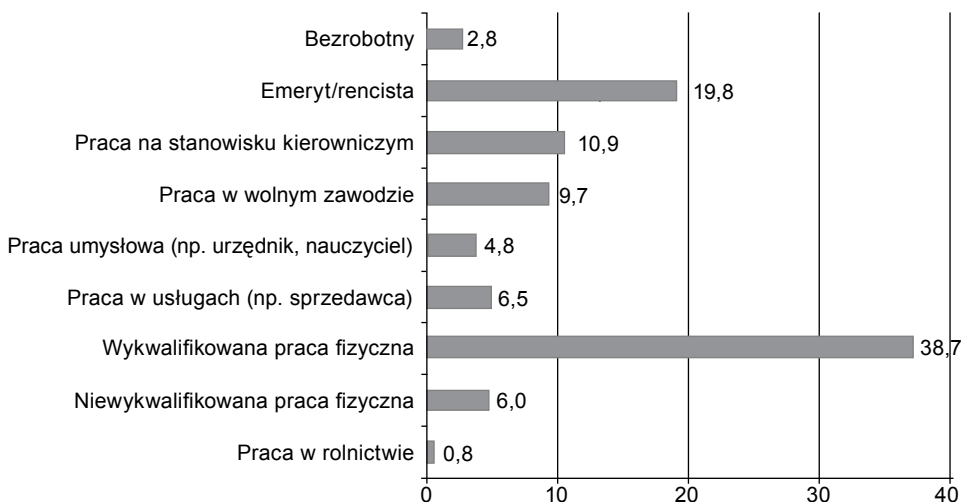
Wykres 1. Wykształcenie ojca. N ważnych = 251

Źródło: badania własne.

Blisko połowa respondentów (47,4%) wywodzi się z rodzin, w których ojcowie uzyskali wykształcenie na poziomie zasadniczym zawodowym. Ojciec niemal co trzeciego ze studentów (29,1%) posiada wykształcenie średnie i pomaturalne. Respondenci, których ojcowie mogą poszczycić się dyplomem uczelni wyższej, stanowią niespełna dwie na dziesięć osób w próbie (18,3%). Przypuszczalnie właśnie w obrębie rodzin tej części reprezentacji młodzieży akademickiej można doszukiwać się komponentów habitusu klasy wyższej: wysoce kulturalnego i nastawionego na publiczne uczestnictwo stylu życia. Natomiast odsetek respondentów wywo-

dzących się z rodzin nieposiadających żadnych inteligenckich tradycji — gdzie ojciec ma wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe — jest bardzo niski i wynosi 5,2%.

Pozostając przy zagadnieniu zinstytucjonalizowanego kapitału kulturowego, przyjrzyjmy się teraz, jakiego charakteru zawody najczęściej wykonują ojcowie respondentów objętych badaniem ankietowym (wykres 2). Podobnie jak w przypadku poprzedniego zagadnienia przyjąłem, że obecność w rodzinie ojca, który pracuje umysłowo, jest na stanowisku kierowniczym bądź też pracuje w wolnym zawodzie, przekłada się na wysoki kapitał kulturowy rodziny, przynależność do klasy wyższej. To z kolei może ułatwiać wywodzącej się z tych rodzin młodzieży akademickiej odnajdywanie się w rzeczywistości pracy.



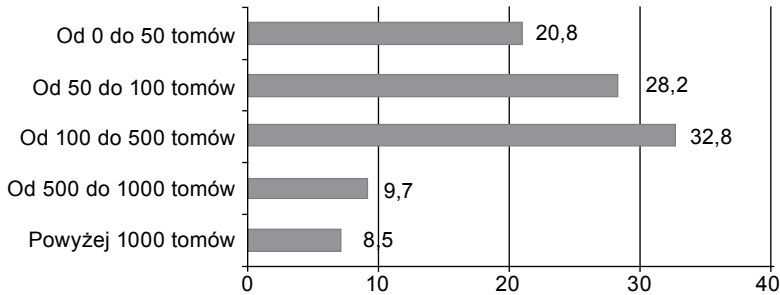
Wykres 2. Zawód ojca. N ważnych = 248

Źródło: badania własne.

Najwięcej, bo blisko czterech na dziesięciu respondentów w próbie (38,7%), pochodzi z rodzin, których ojciec pracuje jako robotnik wykonujący wykwalifikowaną pracę fizyczną. Ojciec co piątego respondenta jest nieaktywny zawodowo z powodu przejścia na emeryturę/rentę (19,8%) bądź pozostawania w stanie bezrobocia (2,8%). Zawód, który wstępnie skojarzyliśmy z wysokim poziomem kapitału kulturowego (praca na stanowisku kierowniczym — 10,9%, praca w wolnym zawodzie — 9,7%, praca umysłowa — 4,8%) wykonuje, łącznie ujmując, ojciec co czwartego przedstawiciela młodzieży akademickiej.

Kiedy mowa o komponentach kapitału kulturowego, nie można pominąć jego uprzedmiotowionego wymiaru — konkretnych przedmiotów stanowiących o inteligenckim habitusie środowiska rodzinnego. W podjętym przeze mnie przedsięwzięciu badawczym przyjąłem, że najlepszym wpisującym się w ten parametr wskaźnikiem będzie zadeklarowana przez studentów liczebność rodzinnego księgozbioru (wykres 3). Poznając bowiem zasobność rodzinnej biblioteczki, pośrednio

dowiadujemy się także, jakie miejsce w stylu życia danej rodziny zajmuje książka i jaką wagę przykłada się do czytelnictwa. Jednocześnie zasobność danej rodziny w książki świadczyć może o pełnieniu przez jej członków ról wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych.



Wykres 3. Liczebność domowego księgozbioru. N ważnych = 259

Źródło: badania własne.

Największy jest odsetek respondentów (32,8%) deklarujących, że w ich rodzinnych domach znajduje się średniej wielkości zbiór książek — liczący od 100 do 500 tomów. Księgozbiory domowe nieco mniejszej części młodzieży akademickiej (28,2%) liczą od 50 do 100 wolumenów. Co ciekawe, do posiadania w domu bardzo małej, obejmującej do 50 książek, biblioteczki przyznała się co piąta z ankietowanych osób (20,8%). Oznacza to, że naukę na poziomie wyższym pobiera liczna, dwudziestoprocentowa grupa studentów wywodzących się ze środowisk o potencjalnie niskim kapitale kulturowym. Natomiast do posiadania licznego bądź bardzo licznego księgozbioru przyznało się w sumie poniżej 20% badanych (od 500 do 1 000 woluminów — 9,7%, powyżej 1 000 tomów — 8,5%). Właśnie w tym gronie znajdują się przedstawiciele młodzieży akademickiej o najwyższym przedmiotowionym kapitale kulturowym.

Do tego miejsca zreferowano i przeanalizowano te komponenty wyposażenia kulturowego studentów, które wpisywały się w aspekt zinstytucjonalizowany (poświadczony dyplomem wykształcenie ojca) i uprzedmiotowiony (liczba książek w domu rodzinnym). Dlatego niezbędnym uzupełnieniem tego podpunktu jest prezentacja wskaźników odnoszących się do ostatniego wymiaru omawianej tu triady, czyli ucieleśnionego kapitału kulturowego. Przez pojęcie to rozumie się pewien dany jednostkom zespół preferencji kulturalnych, sposobów zachowywania się czy upodobań estetycznych. Aby dokonać pomiaru tego zagadnienia w naszym badaniu, postanowiliśmy zapytać respondentów o to, w jaki sposób ich rodzice spędzają swój wolny czas w kontekście konsumpcji wybranych treści kulturowych (tab. 1). Chodziło tu o takie kwestie, jak częstotliwość poświęcania przez rodziców czasu na czytanie książek, czytanie prasy o profilu społecznym czy też wyjścia do placówek kultury.

Z zamieszczonych w tabeli 1 danych wyczytać można, że najpowszechniejsze formy przyswajania treści kulturowych przez rodziców osób objętych badaniem

Konsumpcja treści kulturowych przez rodziców studentów (%)

Forma aktywności	Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Nigdy
Czytanie książek	16,9	34,6	33,5	8,3	6,7
Czytanie prasy o profilu społeczno-politycznym lub kulturalnym	17,6	42,6	25,8	10,5	3,5
Słuchanie muzyki klasycznej (z płyt, kaset, w radiu)	12,1	19,5	30,1	17,2	21,1
Słuchanie muzyki rozrywkowej (z płyt, kaset, w radiu)	29,7	46,5	16,0	5,1	2,7
Wyjścia do kina	4,3	15,2	41,4	23,8	15,2
Wyjścia do teatru bądź filharmonii	2,7	4,7	27,7	26,2	38,7
Wyjścia do muzeum bądź galerii sztuki	2,0	6,3	23,0	32,0	36,7

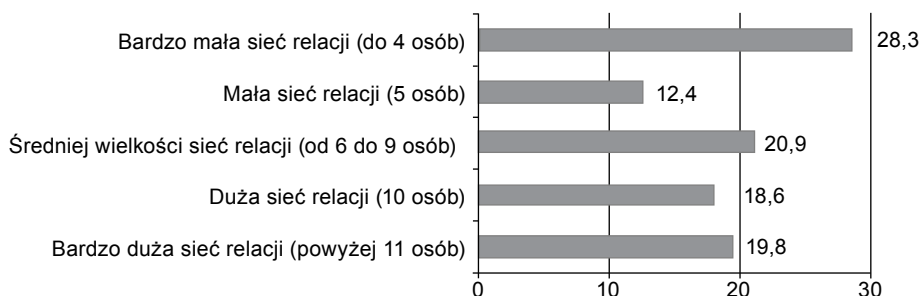
Źródło: badania własne. N ważnych = 254. Dane sumują się w wierszach.

ograniczają się do: słuchania muzyki rozrywkowej (bardzo często — 29,7%, często — 46,5%), czytania prasy o profilu społeczno-politycznym lub kulturalnym (bardzo często — 17,6%, często — 42,6%) oraz czytania książek (bardzo często — 16,9%, często — 34,6%). Dla odmiany aktywności związane ze sferą ewidentnie „wysokiej” kultury: wyjścia do teatru bądź filharmonii (nigdy — 38,7%), wyjścia do muzeum bądź galerii sztuki (nigdy — 36,7%) czy słuchanie muzyki klasycznej (nigdy — 21,1%) okazały się niezwykle rzadko spotykaną formą spędzania wolnego czasu. W tym kontekście cieszyć może relatywna popularność czytelnictwa prasy i książek w domach badanych. Równocześnie zauważyć należy, że różnorodność przyswajanych w rodzinach studentów treści kulturowych jest dość mała — w ogólnej próbie najpopularniejsze są dwie, trzy odmiany tych treści.

Rozległość i charakter sieci relacji, w których uczestniczą studenci

Pora przekonać się, w jakiego typu relacjach uczestniczą studenci kierunków społecznych i humanistycznych. Parametr ten traktuje o ilości i jakości kontaktów, jakie występują między respondentami a osobami z kręgu rodziny, przyjaciół, znajomych i sąsiadów. Powiązania w ramach rodziny oraz bliskich znajomych służą jako wskaźnik Putnamowskiego wiążącego kapitału społecznego, natomiast relacje z sąsiadami — jako przykład pomostowego kapitału społecznego. W celu dokonania pomiaru tego parametru w kwestionariuszu ankiety zamieszczona została prośba o wpisanie obok każdego z wyróżnionych kręgów relacji społecznych przybliżonej liczby osób, z którymi respondenci utrzymują regularny kontakt w celach towarzyskich i osobistych.

Bazując na informacjach o statystykach opisowych, uzyskane przez zbiorowość studentów wyniki podzieliłem na pięć równych części. Każdy z tych opartych na równych percentylach udziałów odpowiada 20% obserwacji w obrębie danego zbioru danych. Uzyskane w ten sposób wyniki zostały zawarte na wykresach 4—6. Ukazują one, z jak licznym gronem osób z różnych kręgów społecznych studenci utrzymują towarzyskie i osobiste kontakty.



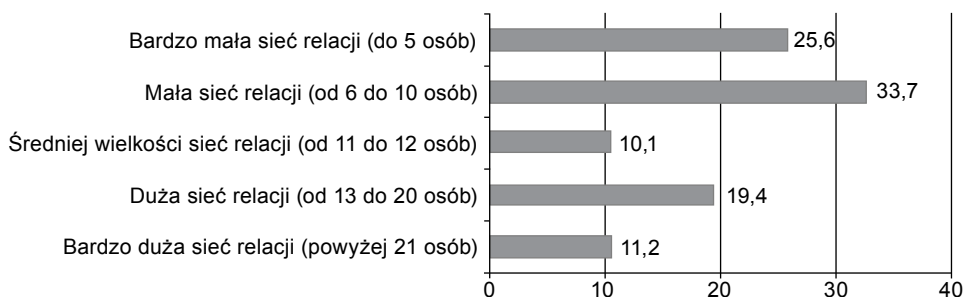
Wykres 4. Wielkość sieci relacji w kręgu rodzinnym. N ważnych = 258

Źródło: badania własne.

Blisko trzecia część próby — czyli 28,3% — ogranicza swoje kontakty w kręgu rodzinnym do czterech osób (wykres 4). Można zatem podejrzewać, że w wielu przypadkach grono to obejmuje rodziców i rodzeństwo bądź też rodziców i nieco dalszych krewnych. Równocześnie blisko czterech na dziesięciu studentów (łącznie kategorie: duża sieć relacji — 18,6%, bardzo duża sieć relacji — 19,8%) odznacza się rozbudowaną, liczącą przynajmniej 10 osób, siecią kontaktów rodzinnych. Uogólniając zreferowane tu wyniki, można powiedzieć, że ten powiązany z wiążącym kapitałem społecznym aspekt jest w przypadku przeważającej części studentów rozwinięty w stopniu średnim lub dużym.

Dla kontrastu grupa studentów, którzy zbudowali dużą lub bardzo dużą ilość powiązań z osobami wchodzącymi w skład kręgu znajomych, nie jest już tak liczna (wykres 5). Prawie 60% młodzieży akademickiej dysponuje małą (33,7%) lub bardzo małą (25,6%) siecią relacji tego typu. Oznacza to, że znacząca część respondentów utrzymuje regularne kontakty z gronem maksymalnie 10 nienależących do rodziny osób. Liczną, przekraczającą 13 znajomych siatką relacji może się w sumie pochwalić trzech na dziesięciu respondentów w próbie (łącznie: duża sieć relacji — 19,4%, bardzo duża sieć relacji — 11,2%). Przypomnijmy, że prezentowane tu zagadnienie jest ujmowane jako przykład pomostowego (skierowanego „na zewnątrz”) kapitału społecznego. Wszystko, co zostało dotąd powiedziane, sugeruje, że studenci w większym stopniu uczestniczą w środowiskach o charakterze ekskluzywnym (wiązącym, rodzinnym) niż inkluzywnym (pomostowym, koleżeńskim, sąsiedzkim).

Ilościowe informacje o rozległości kontaktów z kręgiem przyjaciół i najbliższych znajomych stanowią kolejny wskaźnik, który traktuje o wiążącym kapitale społecznym studentów (wykres 6). Najlicniejsza część respondentów (31,1%)

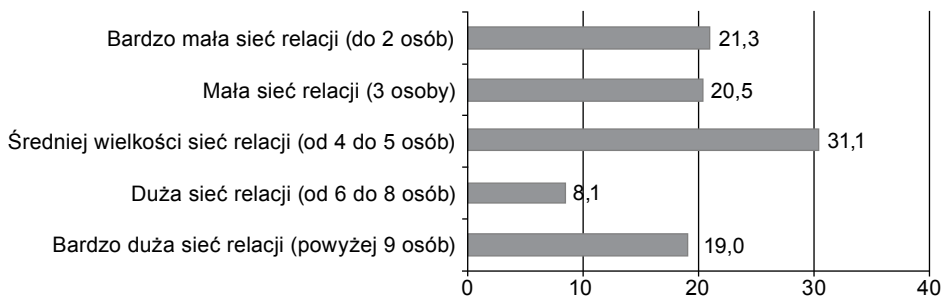


Wykres 5. Wielkość sieci relacji w kręgu znajomych (sąsiadów, kolegów). N ważnych = 258

Źródło: badania własne.

zadeklarowała posiadanie od czterech do pięciu tego typu osób. Wynik ten odpowiada średniej wielkości sieci relacji. Osoby, które mogą pochwalić się posiadaniem liczego grona przyjaciół (łącznie: duża sieć relacji — 8,1%, bardzo duża sieć relacji — 19,0%), stanowią mniej niż 30% ogółu studentów. Równocześnie czterech na dziesięciu przedstawicieli młodzieży akademickiej określiło, że utrzymują regularne relacje w celach towarzyskich z maksymalnie czterema przyjaciółmi. Posiadanie tak szczupłego środowiska przyjaciół zyskało jakościowe opisy: bardzo mała sieć relacji (21,3%) oraz mała sieć relacji (20,5%).

Wobec tego, co zostało powiedziane o danych z ostatniego zaprezentowanego tu wykresu (ryc. 6.), wcześniej referowane informacje nie są już tak jednoznaczne. Wynikałoby z nich, że w przypadku studentów istotnie bardziej rozwinięty jest wiążący komponent kapitału społecznego, lecz równocześnie wyłącznie ten, który dotyczy relacji rodzinnych. Niemniej wydaje się, że powiązania rodzinne mają na tyle duże znaczenie, że nie do końca oczywiste informacje o danej respondentom sieci relacji z kręgu przyjaciół nie powinny istotnie wpływać na formułowane wcześniej wnioski. Krótko mówiąc, wiele wskazuje na to, że spajający aspekt kapitału społecznego studentów jest mocniej rozwinięty od jego łączącego odpowiednika.

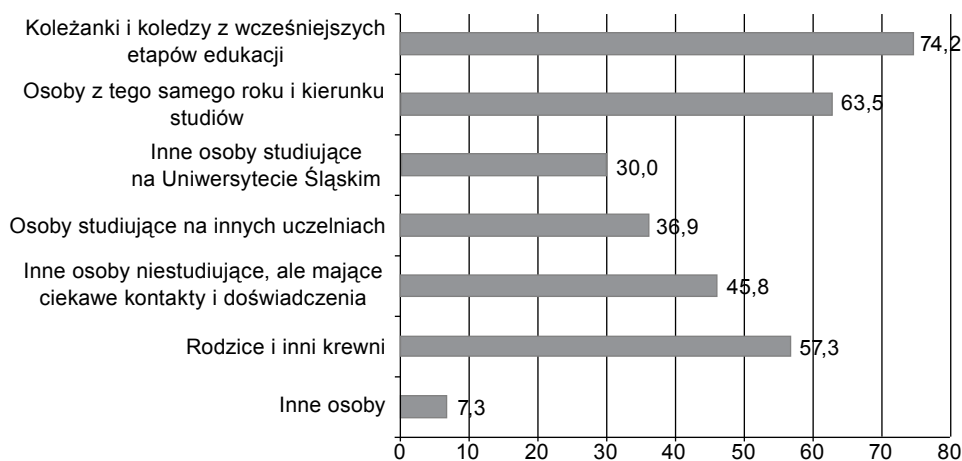


Wykres 6. Wielkość sieci relacji w kręgu przyjaciół. N ważnych = 258

Źródło: badania własne.

Należy pamiętać, że oprócz wymiaru ilościowego kwestia sieci powiązań ma także jakościowy aspekt. W celu jego pomiaru poproszono badanych o określenie

tęgo, jakie osoby w głównej mierze tworzą grono ich znajomych i przyjaciół (wykres 7). Po raz kolejny okazuje się, że powiązania, w których tkwią studenci, ograniczają się przede wszystkim do ich najbliższego otoczenia — szkolnego, uniwersyteckiego bądź rodzinnego. Znakomita większość badanych, bo 74,2%, zadeklarowała, że w gronie ich najbliższych znajomych i przyjaciół znajdują się koleżanki i koledzy z wcześniejszych etapów edukacji. Nieco rzadziej (63,5%) respondenci utrzymują zacieśnione kontakty z osobami z tego samego roku i kierunku studiów. Istotniejsze jest jednak, że trzecią pod względem częstości występowania grupą (57,3%) byli rodzice i krewni. Tym samym dla blisko sześciu z dziesięciu respondentów ich najbliżsi krewni pełnią jednocześnie rolę przyjaciół i bliskich znajomych. Nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby nie fakt, że pozostałe — związane z bardziej pomostowymi relacjami — kategorie uzyskały relatywnie mało zaznaczeń. Mniej niż połowa studentów deklaruje utrzymywanie kontaktów z innymi osobami niestudującymi, ale mającymi ciekawe kontakty i doświadczenia (45,8%), osobami studującymi na innych uczelniach (36,9%), innymi osobami studującymi na Uniwersytecie Śląskim (30,0%). Po raz kolejny dowiedliśmy zatem zorientowania studentów na relacje typu spajającego, a nie łączącego.



Wykres 7. Osoby, które tworzą grono najbliższych znajomych i przyjaciół studentów. N ważnych = 260; Braki danych = 0. Ponieważ respondenci mogli dokonać kilku wyborów, udziały wszystkich odpowiedzi nie sumują się do 100%

Źródło: badania własne.

W sumie 19 osób (7,3%) zdecydowało się na określenie jako swoich najbliższych znajomych innych osób, które nie zostały wyszczególnione w prekategoryzowanej tabeli odpowiedzi. Otrzymaliśmy następujące wypowiedzi: osoby z pracy (4), osoby z działalności organizacyjnej (3), osoby z innych krajów (2), sąsiedzi (2), osoby poznane w dzieciństwie (1), osoby poznane na wakacjach (1), osoby poznane w Internecie (1). Pozostałe wypowiedzi były niezrozumiałe bądź nie stanowiły odpowiedzi na pytanie.

Wnioski i podsumowanie

W niniejszym artykule koncentrowano się na pytaniu o zasób kapitału społeczno-kulturowego, jakim dysponują studenci kierunków humanistycznych i społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. W odwołaniu do literatury przedmiotu w początkowej części tekstu zaproponowałem tezę, głoszącą, że kapitał ten traktować można jako swego rodzaju potencjał, który ułatwia jednostkom funkcjonowanie na rynku pracy — łatwiejsze odnajdywanie zatrudnienia, obecność w segmencie pracy „porządnej”.

Jak się bowiem okazuje, zagadnienie pracy młodych dorosłych jest obecnie w wielu krajach jedną z bardziej istotnych kwestii społecznych. Zacytowane przeze mnie dane statystyczne ukazują, jakie ilościowe i jakościowe problemy są charakterystyczne dla polskiego rynku zatrudnienia osób młodych. Mowa tu przede wszystkim o podwyższonym (względem ogółu społeczeństwa) poziomie bezrobocia oraz dominacji stosunków pracy, które można określić mianem niepewnych.

Zarysowane zagadnienie można zgłębiać w różny sposób, w odwołaniu do odmiennych perspektyw badawczych. Relatywnie często spotykane są projekty koncentrujące się na kwestii niedostosowania kwalifikacji młodych pracowników do wymagań pracodawców.

Wydaje się jednak, że tytułowy problem przeanalizować można w nieco inny sposób, który bazować będzie na charakterystyce potencjalnych młodych pracowników, powstałej w oparciu o zasoby ułatwiające im odnajdywanie się w rzeczywistości pracy. Jest to stanowisko bezpośrednio odwołujące się do badań Gduli i Sadury (2012a), których jeden z podpunktów dotyczył sytuacji pracowniczej reprezentantów trzech (wyodrębnionych na bazie kapitału społecznego i kulturowego) klas społecznych.

Dlatego przystosowując nieco warstwę zmiennych niezależnych z własnego badania magisterskiego, na kolejnych stronach artykułu rozpatrzyłem sieci relacji dostępne studentom oraz komponenty ich wyposażenia kulturowego. Okazuje się, że przeważająca część studentów nie wywodzi się z domów, w których tradycją jest wykształcenie wyższe. Jedynie 18,3% ojców studentów posiada dyplom uniwersytetu, a 47,4% otrzymało wykształcenie zasadnicze zawodowe. Ma to odzwierciedlenie w zawodach, które wykonują ojcowie. Blisko czterech na dziesięciu z nich (38,7%) wykonuje wykwalifikowaną pracę fizyczną. Dodatkowe 6% ojców sytuuje się w sektorze niewykwalifikowanej pracy fizycznej. Związane z wyższym wykształceniem profesje są o wiele rzadziej spotykane. Praca na stanowisku kierowniczym (10,9%), praca w wolnym zawodzie (9,7%) czy praca umysłowa (4,8%) jest obecna w doświadczeniu 40% ojców. Można stwierdzić, że tego typu struktura wedle zawodu i wykształcenia nie powinna za bardzo zaskakiwać. Stanowi ona odbicie charakterystyki ogółu polskiego społeczeństwa. Z jednej strony, za pozytywne może być uznane to, że dostęp do wyższego wykształcenia nie jest strukturalnie ograniczony i że nie jest zdominowany przez potomków osób z wyższym wykształceniem. Z drugiej jednak strony, przedstawione dane sugerują,

że mniejszościowe grono studentów (około 20%) wywodzi się z domów, w których obecne są komponenty stylu życia klasy wyższej — wyższe wykształcenie połączone z zarabkowaniem na stanowiskach umysłowych i kierowniczych.

Spostrzeżenia te zdają się potwierdzać informacje o liczebności księgozbioru w domach badanych oraz o konsumpcji treści kulturowych przez ich rodziców. Rozbudowanym lub bardzo rozbudowanym księgozbiorem dysponuje w sumie piąta część studenckich rodzin (500—1000 tomów — 9,7%; powyżej 1000 tomów — 8,5%). Rezultaty tego badania nie skłaniają jednak do pesymizmu. Nie pokrywają się one bowiem z właściwą dla ogółu społeczeństwa niechęcią do słowa pisanego. Równocześnie kolejny raz ujawnia się fakt, jak relatywnie niewielki odsetek młodzieży akademickiej wywodzi się z domów o wysokim poziomie kapitału kulturowego. Na poparcie tej tezy przywołać można także rezultaty podpunktu traktującego o właściwej dla rodziców badanych konsumpcji treści kulturowych. Okazuje się bowiem, że w większości domów słuchanie muzyki rozrywkowej stanowi najczęściej praktykowany sposób uczestniczenia w życiu kulturalnym (często — 46,5%; bardzo często — 29,7%).

Uzyskane przeze mnie dane wskazują również, że młodzież akademicka Uniwersytetu Śląskiego dysponuje relatywnie mało rozbudowanymi sieciami relacji typu pomostowego. Jedynie co dziesiąty student (11,2%) ma bardzo dużo kontaktów w kręgu dalszych znajomych i sąsiadów. Oznacza to, że studenci są o wiele bardziej zakorzenieni w relacjach wiążącego charakteru — rozległe (18,6%) lub bardzo rozległe (19,6%) kontakty tego typu deklaruje czterech na dziesięciu studentów. Nie dziwi zatem, że w gronie swoich najbliższych znajomych i przyjaciół studenci najczęściej lokują: koleżanki i kolegów z wcześniejszych etapów edukacji (74,2%), osoby z tego samego roku i kierunku studiów (63,5%) oraz rodziców i krewnych (57,3%).

Zaprezentowany materiał empiryczny nie pozwala na przyjęcie zbyt optymistycznych wniosków odnośnie do prognozowanego odnajdywania się studentów nauk humanistycznych i społecznych Uniwersytetu Śląskiego na rynku pracy. Większości z nich nie dane jest funkcjonowanie w rodzinach o wysokim poziomie wyposażenia kulturowego. Przez to mogą być oni pozbawieni pewnych wzorców, narzędzi i zasobów ułatwiających inkorporację do centralnego segmentu rynku pracy, do zdobywania wysoko specjalistycznych, dobrze opłacanych i względnie stabilnych zawodów. Zasygnalizowane w artykule zamknięcie w kręgu mało licznych relacji koleżeńskich i rodzinnych ogranicza możliwość budowania przez studentów sieci powiązań przydatnych na potrzeby funkcjonowania w ramach rynku pracy.

Artykuł należy zakończyć zastrzeżeniami odnośnie do przyjętych w nim rozstrzygnięć badawczych. Trzeba mieć świadomość, że do zaprezentowanych rezultatów należy podchodzić z pewną dozą ostrożności i unikać daleko idących generalizacji. Pierwsza uwaga dotyczy badań własnych, na których się opierałem, oraz objętej nimi zbiorowości. Przeprowadzone przeze mnie przedsięwzięcie badawcze nie dotyczyło kwestii wchodzenia młodych osób na rynek pracy, zostało jedynie do tego problemu wtórnie zmodyfikowane. Dlatego wszelkie zmienne w fazie

projektowej nie były profilowane z myślą o ich relacji względem rzeczywistości pracy. Równocześnie grono respondentów zawężone do reprezentacji studentów nie pozwala na wyciąganie wniosków dotyczących ogółu polskich młodych dorosłych. Wiadomo również, że perspektywa kapitału społeczno-kulturowego nie wyczerpuje całej złożoności zagadnienia rekrutacji do zatrudnienia. Wedle niektórych głosów wyjątkowo niekorzystna struktura rynku pracy może stanowić czynnik uniemożliwiający części osób z wysokim potencjałem społecznym i kulturowym odnalezienie się w realiach rynku pracy. Ostatecznie, aby móc formułować wnioski okraszone większą dozą pewności, należałoby całe badanie powtórzyć, najlepiej z wykorzystaniem metody panelowej. W ten sposób (nawet przy zmniejszonej liczbie respondentów) można by określić kapitał społeczno-kulturowy młodych osób, by w kolejnych seriach badania śledzić ich losy na rynku pracy.

Literatura

- Babbie E., 2008: *Podstawy badań społecznych*. Przeł. W. Betkiewicz i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bartoszek A., 2003: *Kapitał społeczno-kulturowy młodej inteligencji wobec wymogów rynku*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Czakon P., 2014: *Młodzież akademicka w sferze publicznej. Kapitał stowarzyszeniowo-obywatelski studentów Uniwersytetu Śląskiego*. Katowice: Śląska Biblioteka Cyfrowa.
- Frieske K.W., 2007: *Dwa oblicza rynku pracy*. W: A. Kojder, red.: *Jedna Polska? Dawne i nowe różnicowania społeczne*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Komitet Socjologii.
- Gdula M., Sadura P., red., 2012a: *Style życia i porządek klasowy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Gdula M., Sadura P., 2012b: *Style życia jako rywalizujące uniwersalności*. W: M. Gdula, P. Sadura, red.: *Style życia i porządek klasowy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 15—70.
- Growiec K., 2011: *Kapitał społeczny. Geneza i społeczne konsekwencje*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”.
- Jałowiecki B., Szczepański M.S., 2006: *Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Kuźmicz E., Stasiowski J., 2008: *Biedni pracujący*. Warszawa: CBOS.
- Kwiatkowski M., 2005: *Kapitał społeczny*. W: *Encyklopedia socjologii. Suplement*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Lin N., 2002: *Social capital. A theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Merton R., 1976: *Sociological Ambivalence and Other Essays*. New York: Free Press.
- Muster R., 2012: *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastycznienia zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*. „Studia Socjologiczne”, T. 3, s. 29—47.

- Najwyższa Izba Kontroli, 2015: *Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w niektórych województwach*. Warszawa.
- Standing G., 2014: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Przeł. K. Czarnecki i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szarfenberg R., 2016: *Prekarność, prekaryzacja, prekariat — krótkie wprowadzenie*. <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> (data dostępu: 05.06.2016).
- Sztompka P., 2007: *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Sztompka P., 2016: *Kapitał społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Sztumski J., 2005: *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Trutkowski C., Mendes S., 2005: *Kapitał społeczny w małych miastach*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.



Marcin Gacek

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Socjologia polityki wobec polityki sondażowej Socjolog — naukowiec — obywatel

Abstract: A contemporary analysis of social sciences, including sociology, which describe the condition of democracy shows that they are filled with concern about future redistribution of freedom and power participation. In this we seem to be the undisputed sons of Western civilization with its ancient roots in the pessimistic view of democracy. A question arises: what is a chance and what is a threat to democracy?

The politics of surveys is a form of populism. When the Internet broke the monopoly of the classic media, there emerged a kind of professionals trolls and haters setting up portals that spread propaganda and misinformation. Thus, influencing voters starts at their home on their computer. Hate speech has become widespread. Are we getting closer to civic journalism or rather to some kind of electronic ochlocracy embellished with pluralism and egalitarianism in access to information? All these new phenomena necessitate the development of modern political sociology which is primarily concerned with the increasing role of social communication, with particular emphasis on political communication, participatory democracy, and political marketing. These challenges ultimately raise a question to where the line between researcher's neutrality and passivity is. It boils down to the courage to remain impartial in spite of pressures or the need to unequivocally take the side of truth.

Key words: political sociology, threats to democracy, scientist's impartiality, sociologist-citizen, sociologist's responsibility

Streszczenie: Współczesne analizy nauk społecznych, w tym i socjologii, opisujące kondycję demokracji przesycone są obawami co do przyszłości redystrybucji wolności i partycypacji władzy. W tym wydaje się jesteśmy nieodrodnymi synami cywilizacji Zachodu z jej antycznymi korzeniami zrośniętymi pesymizmem, jeśli chodzi o wizje demokracji. Co jest szansą, a co zagrożeniem demokracji? Polityka sondażowa jest formą populizmu. Gdy Internet przełamał monopol mediów klasycznych, zawodowcy, trolle i hejterzy pojawili się i tam, zakładając portale informacyjne uprawiające propagandę i siejące dezinformację. Wpływanie na wyborcę zaczyna się w jego domu przy jego komputerze. Mowa nienawiści weszła pod strzechy. Czy jesteśmy coraz bliżej dziennikarstwa obywatelskiego, czy raczej elektronicznej ochlokracji, przystrojonej w pióra pluralizmu i egalitaryzmu w dostępie do informacji? Wszystkie te nowe zjawiska powodują konieczność rozwijania

nowoczesnej socjologii polityki. Zajmuje się ona m.in. wzrastającą rolą komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji politycznej, demokracji partycypacyjnej i marketingu politycznego. Wyzwania te w ostateczności prowadzą do stawiania pytań, gdzie przebiega granica pomiędzy neutralnością badacza a bezczynnością, pomiędzy odwagą pozostawania wbrew naciśkom bezstronnym a koniecznością jednoznacznego opowiedzenia się po stronie prawdy.

Słowa klucze: socjologia polityki, zagrożenia demokracji, bezstronność naukowca, socjolog obywatel, odpowiedzialność socjologa

Wprowadzenie

Tony Judt, widząc zagrożenie dla współczesnej demokracji, opisywał słowami Theodora Roosevelta korporacje, takie jak Goldman Sachs czy firmy naftowe, jako bardzo „bogatych złoczyńców”. Swój cynizm usprawiedliwiał tak: „Pomstujemy na siebie nawzajem w *zderzeniach kultur*, które nie mają żadnego związku z naszymi rzeczywistymi problemami. Tymczasem zegarmistrzowsko precyzyjny mechanizm naszej klasycznej konstytucji zatrzymał się ze zgrzytem, bo jego funkcjonowanie zależy od konsensu, którego już nie ma. Patrząc dalekowzrocznie, widzimy, że tak umierają republiki” (Judt, 2015, s. 410). Trzeba uzupełnić ten wywód stwierdzeniem, że wielkimi korporacjami o zasięgu globalnym są nie tylko giganci naftowi czy finansowi, ale również wielkie korporacje medialne. Prowadzą one swoją politykę redakcyjną, wpływając na opinię publiczną. Są tak silne, że podporządkowują się im uzależnione od ich zamówień instytuty badawcze.

Mirosław Szreder pisał już ponad dekadę temu, że sondaże są reklamą lub antyreklamą (w przypadku błędów) ośrodków badania opinii publicznych (Szreder, 2004, s. 18). Dzisiaj konkurencja na rynku sondażowym jest taki wielka, że mało kto odmawia wątpliwych metodologicznie badań przeprowadzanych w ciągu 24 godzin na zlecenie tej lub innej stacji nadawczej. Nakładają się na to systematyczne badania comiesięczne preferencji wyborczych, które przykładowo w kwietniu 2016 roku miały rozpiętość: w badaniach telefonicznych 14%, a w badaniach *face to face* 23%. Jeśli badania probabilistyczne nie mają prawa wychodzić poza około trzyprocentowy margines błędu (Szreder, 2004, s. 159), to co ma to wspólnego z nauką? Oczywiście, w ośrodkach naukowych, w których przykładą się dużą staranność do doboru próby i metody badawczej, wyniki mieszczą się w zakładanych marginesach, nie są one w stanie sprostać wymogom szybkości, stawianym przez redakcje poszczególnych mediów. Niestety, przeciętny obywatel nie odróżnia instytutów naukowych od ośrodków badania opinii publicznej. Z tego wynika coraz większa nieufność wobec socjologii. Kilka lat temu urzędujący premier publicznie skomentował badania socjologiczne, twierdząc, że nauczył się być wobec nich sceptyczny. Na ten chaos sondażowy nakłada się zaangażowanie socjologów (jak i innych naukowców) po różnych stronach barykady politycznej. Z jednej strony to dobrze, bo naukowiec jest obywatelem i ma prawo troszczyć się o losy państwa, z drugiej często dochodzi do zbyt doktrynalnego sporu osobowo-

ści, niemającego nic wspólnego ze sporem merytorycznym. Możliwa jest różna interpretacja faktów społecznych. To nie zdrożnego, niech odbiorca obywatel sam zdecyduje, która z nich jest mu bliższa. Jednak nie można nie dostrzegać zjawisk i procesów społecznych mimo ich istnienia.

Pozostając na pewnym stopniu ogólności (środek zamierzony, by nie wikłać się w spory polityczne), normalne dla demokracji jest to, że naukowcy, w tym i socjologzy, różnią się w poglądach politycznych. Dla niektórych środowisk naukowych szokiem jest kontrrewolucja konserwatywna. Nie oceniając jej, trzeba pogodzić się z faktami. Pisze prof. Jerzy Szacki: „Któż pół wieku temu mógł sobie wyobrazić na przykład, że Carl Schmitt zostanie wkrótce niekwestionowanym przez nikogo klasykiem myśli politycznej XX wieku?! Albo że David Hume może być bardzo interesujący jako *prorok kontrrewolucji* i będzie uwzględniany w odpowiednich antologiach jako klasyk myśli konserwatywnej. W Polsce była to mocno starożytna epoka, kiedy Jarosław Marek Rymkiewicz był tylko dobrze zapowiadającym się poetą, a na przykład Ryszard Legutko jeszcze nie zadebiutował” (2012, s. 9). Ważne — i jest to problem najistotniejszy — by nie doszło do pęknięcia nauki, w tym socjologii, podług podziałów ideologicznych. Słowem, by socjologzy mogli mieć różne poglądy, lecz by nie doszło do podziału na socjologię pravicową czy lewicową, niezależnie od tego, co będą te pojęcia w danej chwili znaczyły.

Polityka sondażowa

Współczesne analizy nauk społecznych, w tym i socjologii, opisujące kondycję demokracji przesycone są obawami co do przyszłości redystrybucji wolności i partycypacji władzy. W tym jesteśmy — wydaje się — nieodrodnymi synami cywilizacji Zachodu z jej antycznymi korzeniami zrośniętymi pesymizmem, jeśli chodzi o wizję demokracji. Przypuszczalnie jedyną drogą jest przyjęcie stoickich zasad lub pójście w stronę zgniłego kompromisu aksjologicznego i obwołanie końca demokracji po wyborze wydmuszki republiki w postaci technokratycznego reżimu. Można pójść też ścieżką populistycznej ideologii demokracji bezpośredniej referendalnej, której jedynym zakończeniem jest przystanek nazwany dyktaturą większości (por. Sartorii, 1998, s. 150—156). We współczesnych poliarchiach rolę starożytnych oligarchów odgrywają globalne korporacje zabijające swoją omnipotencją wiarę w demokratyczne mechanizmy doboru elit rządzących. Walka wyborcza przestała być wyścigiem projektów politycznych i idei po to, by po „świecie demokracji” wygasnąć i jednoczyć w pracy na rzecz wspólnoty, lecz jątrzy i polaryzuje trwale społeczeństwo, które na wiecach przeraża się w tłuszcę dopuszczającą się rękoczynów (np. kampania prezydencka w USA i walki pomiędzy zwolennikami Hilary Clinton i Donalda Trumpa). Mamy do czynienia z agresją mobilizującą zastępy politycznie aktywnych i nową warstwę apolityczną, składającą się z ludzi wykazujących apatię polityczną, będących zaprzeczeniem

demokracji obywatelskiej, ale dystansujących się od polityki, co pozwala im zachować zdrowy rozsądek. A przecież tak pojmowana apolityczność musi doprowadzić do sytuacji, w której staje się utopią i iluzją opartą na banalnym przekonaniu, że odrzucenie udziału w wyborach separuje jednostkę od polityki, choć przecież nie da się jej oddzielić od gospodarki, co analizuje od lat ekonomiczna teoria władzy (Metelska-Szaniawska, 2012, s. 136—171). Wybory oparte są na uczuciach wywołujących zrozumienie i mobilizujących do działania. „Jednak efekty tych emocjonalnych przekazów różnią się w zależności od kontekstu ich odbioru” (Castells, 2013, s. 159).

W demokracji umiejętność mobilizacji elektoratu jest podstawowym miernikiem skuteczności politycznej. Obecnie przekaz polityczny redukuje się do pobudzania emocji, które kształtują postawę polityczną. Najważniejsze w budowaniu motywacji politycznej są strach i entuzjazm budzący nadzieję na lepsze jutro. Trzeba uwypuklić pomijany często przez krytyków polityki emocjonalnej racjonalny wątek uczuciowości zachowań politycznych. Królujący w demokracjach zachodnich marketing polityczny przeszedł ewolucję od użycia narzędzi marketingowych po rozbudowaną narrację polityczną w XXI wieku i ponownie przekształcił się w politykę sondażową, którą możemy (bez uszczerbku na aktualności) przyrównać do klasycznej koncepcji demokracji plebiscytowej Webera. W Polsce rozwój komunikacji politycznej po 1989 roku wiódł od poznawania prawie wiedzy *tajemnej*, znanej w roku 90. nielicznym ekspertom (K. i J. Wódz, 2003, *passim*) powracającym z emigracji lub będącym na usługach poprzedniego systemu i opierającym się na publikacjach Kotlera (por. Kotler, 1994, *passim*) po stworzenie się odrębnej akademickiej dyscypliny naukowej i wyspecjalizowanych firm ds. wizerunku medialnego. Rozwój marketingu można śledzić na podstawie analizy poszczególnych kampanii politycznych i rozwoju podręczników na ten temat. Zbyt wiele stroniec zapisano na temat komunikacji politycznej, by streścić w jednym artykule bogatą bibliografię dotyczącą marketingu politycznego¹. Przełomem był rok 1995, gdy prosty zabieg Jacques’a Séguéla opracowania identyfikacji wizerunkowej Kwaśniewskiego zagwarantował zwycięstwo w wyborach prezydenckich kandydatowi SLD (Paszkiewicz, 2002, s. 161). Sam Séguéla ze wzruszeniem opisywał jako ogromne wyzwanie zaplanowanie zmiany wad Kwaśniewskiego w jego zalety. Pytanie francuskiego eksperta ds. wizerunku sprowadzało się do odpowiedzi, jak w kraju katolickim, konserwatywnym, będącym pionierem walki z komunizmem z negatywnego wizerunku młodego postkomunistycznego ateisty zrobić wolnego od balastu historii, nowoczesnego socjaldemokratę, Europejczyka².

Istotnym elementem wpływającym na specyfikę walki politycznej oprócz kwestii historycznych (np. młoda demokracja, postkomunizm, wyjście ze strefy wpływu *Wielkiego Brata*) był багаż kulturowo-społeczny związany z przyspieszoną

¹ Porównaj np.: Pawełczyk, Piontek (1999), Wiszniowski (2000), Kolczyński, Sztumski (2000), Dobek-Ostrowska (2002), Dobek-Ostrowska, Wiszniowski (2002), Jabłoński, Sobkowiak, red. (2002), Wiszniowski, Kasińska-Metryka (2012).

² Wywiad w filmie dokumentalnym *Lord of the spin*. Reżyseria: Tania Rakchmanova, Paul Mitchel. Kanał emisji: TVP Info, dostęp: 02.02.2010.

socjalizacją polityczną, spowodowaną szybkim wyjściem z obszaru monokultury politycznej w pluralistyczną narrację wyborczą. Mapa elektoratu pokrywała się z granicą kultury miejskiej i wiejskiej. By wygrać wybory w Polsce, trzeba było pozycjonować wizerunek partii i kandydata w odniesieniu do różnic pomiędzy Polską metropolitalną a kulturą małych miast i wsi. Dla socjologii ważny jest nie podział administracyjno-prawny, lecz zagęszczenie styczości, które decyduje o tworzeniu się lub nie kultury miejskiej.

Od roku 2005 mieliśmy do czynienia po raz pierwszy z kampanią permanentną pomiędzy głównymi graczami politycznymi, która przerodziła się w wojnę tak zacieklą, że naturalna skądinąd konkurencja wyborcza wywołała konflikt ideologiczny, spór o wizję przyszłości i ocenę historii, sztuczny podział na Polskę „solidarną” i „liberalną”. Marketing polityczny w tych latach wraz z PR-em politycznym stał się najważniejszą bronią w tej wojnie narracji (por. Mistewicz, 2009, *passim*).

W latach 2007—2014 ekipa Tuska wzorem sztabów Clintona i Blaire’a — partii kadrowych wyborczych (Herbut, 2002, *passim*) — przekształciła się w stały zespół doradczy, wykorzystujący pogoń mediów za newsami, narzucając im tematykę i narrację z dnia na dzień. Pokonani, lecz nie wyeliminowani często przejmują zwycięską taktykę od przeciwników. W 2007 roku sztab PO zatrudnił specjalistów od „broni masowego wrażenia” (Kolczyński, Mazur, 2009, *passim*), co zadecydowało o zwycięstwie. Dodatkowo dokonał się społeczny przełom najważniejszy dla socjologa polityki: odwrócenie zasady „wygraj wieś, wygrasz wybory” na „wygraj miasto, a wygrasz wybory”. To w metropoliach frekwencja okazała się zdecydowanie wyższa od średniej krajowej, w Warszawie przekraczając 70%. Jak okazało się w 2015 roku, tendencja ta nie jest na zawsze utrwalona i aktorzy sceny politycznej odwołujący się do elektoratu miejskiego muszą o niego zabiegać, prowadząc permanentną kampanię i dbając o dopływ nowych, nieużytych wizerunkowo twarzy. Parasol ochronny mediów rozpostarty nad rządem Tuska upodabniał jego sytuację do sytuacji Berlusconi, który rządził Włochami blisko dziesięć lat, co pozwalało sądzić, że jest (mimo skandali obyczajowych) świetnym zarządcą. Szybko okazało się to iluzją. W momencie kryzysu *Il cavaliere* stracił wiarygodność nie dla swoich wyborców, ale dla rynków kapitałowych, które zmusiły go do ustąpienia. Specyficzni konsumenci reklamy politycznej zaczęli wymagać od sprzedawców „kiełbasy wyborczej”, jakimi stały się partie, ciągłej eskalacji podaży bodźców estetycznych i emocjonalnych stanowiących o atrakcyjności produktu politycznego. Biorą przecież udział w permanentnym castingu (por. Schwatzenberg, 2009, *passim*) aktorów do spektaklu politycznego, w którym takie uczucia, jak patriotyzm, odpowiedzialność za państwo, zwyczajne poczucie uczciwości i przyzwoitości są używane jako element manipulacji, co musi prowadzić do ludycznego traktowania polityki i oczekiwania, że przeciętny obywatel powinien za pomocą sms-a głosować przy każdych debatach w Sejmie „za” lub „przeciw” odwołaniu premiera, ministra etc. Polityka sondażowa wraz z rozwojem technologii doprowadziła do pozyskania nowych technik wpływu na wyborcę za pośrednictwem Internetu i społecznościowych portali, na których, poza już uprawianym marketingiem szeptanym, nową bronią antysystemowych

polityków, nieposiadających wielkich pieniędzy, jest i będzie przekaz według reguł np. marketingu partyzanckiego (por. Levison, 2011, *passim*). Media elektroniczne już charakteryzują się większą niż kilka lat temu specjalizacją tematyczną, odpowiadającą szczegółowej segmentacji i targetingowi. Wykorzystanie Internetu nie będzie tylko odpowiedzią na wkraczające w sferę polityki pokolenia „kultury wirtualnej” — polityczny „haktywizm” zaczął się już w latach 90. ubiegłego wieku (Rother, 2005, s. 119), ale również na potrzebę obniżania kosztów w coraz droższych kampaniach wyborczych i chęć partycypacji w komentowaniu zdarzeń politycznych. Docieranie do różnych grup wyborców będzie wymuszone przez ich oczekiwania i wzrost świadomości znaczenia obywatelskiej e-agory (Rother, 2005, s. 137—147).

Polityka sondażowa wywarła jeszcze jedno jeśli nie negatywne, to przynajmniej kontrowersyjne piętno na dyskursie politycznym. Aby mogła zaistnieć, muszą się do niej przyłączyć gwiazdy świata dziennikarskiego. Przejawia się to w pogoni za „widocznością medialną”, ale — co najgorsze — powoduje również konfrontację z dziennikarzami, którzy na swoim obszarze profesjonalnym często są sprawniejsi w technikach pozyskiwania sympatii odbiorców. W Polsce tacy redaktorzy, jak Tomasz Lis, Monika Olejnik, Jan Pospieszalski, dla niektórych odbiorców są większymi osobowościami niż liderzy polityczni. Ich sympatie i dyskusje w studio stają się substytutem debaty politycznej. A przecież wolne media to fundament demokracji. Tylko pod warunkiem nieskrepowanego dostępu do mediów polityczna komunikacja perswazji ma swój opiniotwórczy charakter i poddaje się krytyce niezależnych dziennikarzy³. Wolna opinia publiczna (po systemie normatywnym regulującym kompetencję i sposób wybierania władzy, instytucji strzegących przestrzegania postanowień konstytucji i ordynacji wyborczej) jest bastionem demokracji. Inaczej mamy do czynienia z demokracją ograniczoną lub sterowaną.

Używając nowych strategii PR-owych, wczytując się w słupki sondażowe, można „dryfować” w post-politycznej rzeczywistości w momentach prosperity gospodarczej i z przychylnością dużej części mediów. Stąd pytanie: Mamy jeszcze demokrację czy już mediokrację?

Socjologia polityki wobec polityki sondażowej

W roku 2011 dziennikarze koncernu medialnego Murdocha podsłuchiwali i nagrywali rozmowy szukając kompromitujących materiałów. W roku 2014 w rolę agentów specśłużb wcielili się w Polsce kelnerzy i ze zdawałoby się przetartych i bezpiecznych torów wysadzili politykę „cieplej wody w kranach”. Skurczenie się prywatnej sfery polityków jest naturalnym elementem mediatyzacji życia publicznego w demokracjach liberalnych, co potwierdza wiele wyroków sądowych

³ Pojęcie należy rozumieć bez konotacji politycznych.

w krajach zachodniej demokracji. Obowiązuje zasada: chcesz być politykiem, a więc zgadzasz się na bycie osobą publiczną i musisz zaakceptować kontrolną rolę mediów, w tym dziennikarstwa obywatelskiego. Ale „afery Murdocha” czy „taśma prawdy” pokazała, że kurczenie się sfery intymnej polityków zaszło za daleko. Skończyła się epoka lansowania newsów przez specjalistów do PR-u politycznego. Dziennikarze stali się agresywni, tak samo jak przedstawiciele dziennikarstwa obywatelskiego. Agresja wyrasta z pesymizmu obywateli co do demokratycznych mechanizmów wyboru elit rządzących i absolutnego braku wiary w ich szczerą intencję. Pytanie zasadnicze, jakie trzeba zadać, choć na odpowiedź przyjdzie długo czekać, brzmi, czy „epidemia podsłuchów” to objaw choroby demokratycznego państwa prawa, czy raczej reakcja społeczeństwa na hipokryzję kandydatów na stanowiska polityczne, mówiących jedno, a mających zupełnie inne cele, tzn. traktujących państwo i jego instytucje jak łup (Osiatyński, 2004, *passim*). Być może to gorzkie lekarstwo na kryzys demokracji. Trzeba krytycznie spojrzeć na demokrację i wyeliminować narosłe przez dziesięciolecia patologie. Problem demokracji, tak jak zapaść ekonomiczna, ma dzisiaj wymiar globalny.

Polityka sondażowa jest formą populizmu. Jej uwspółcześniona wersja to mediokracja. Gdy Internet przełamał monopol mediów klasycznych, zawodowcy pojawili się i tam, zakładając portale informacyjne. Max Weber określając dziennikarza jako polityka-demagoga ciągle jest aktualny. Jak zatem wobec tej kakofonii oczekiwać, emocji dobrych i złych, rządów ochłosu ma się zachować socjolog? Nie może poddać się bezrefleksyjnie porywom emocji. Polityka sondażowa ma bowiem jeden słaby punkt — sondaże zawsze kiedyś pójdą w dół. To zasada uniwersalna. Każdy polityk utraci kiedyś swój „seksapil polityczny”. A socjolog musi pozostać obiektywny niezależnie od mody na opinie. Socjologia polityki oparta jest na monteskiuszowskim szerokim założeniu socjologicznym kontroli rozdziału władzy — na co wskazuje prof. Jerzy J. Wiatr — przez społeczeństwo, które posługuje się instytucjami kontroli instytucji politycznych (Wiatr, 1999, s. 28).

Socjologia polityki to analiza oraz interpretacja zdarzeń politycznych przez pryzmat faktów społecznych i ich wpływu na nie (Gacek, 2013, s. 90). Socjolog polityki pyta o skutki działań politycznych. Ale tym różni się od politologii czy nauk prawnych, że dostrzega skutki polityczne w pozornie niepolitycznych procesach i zjawiskach politycznych, takich jak wpływ mody na poszukiwanie tożsamości narodowej i kulturowej swych przodków, obserwowanej od momentu wzrostu zamożności Polaków. Do tego potrzeba weberowskiego szerokiego ujęcia przedmiotu badań, począwszy od prawa (Lagroye, François, Sawicki, 2002, s. 11—12), a skończywszy na psychologii polityki (Sears i in., red., 2008, *passim*). Pojęcia konfliktu politycznego, dystrybucji władzy, politycznych aspektów ruchów społecznych powodują zazębianie się obszarów badawczych socjologii polityki i „socjologii ogólnej” (Lagroye, François, Sawicki, 2002, s. 19) oraz innych subdyscyplin socjologicznych, takich jak socjologia zachowań zbiorowych, socjologia historyczna (Potulski, 2007, s. 47). Współczesne ruchy społeczne mają wpływ na politykę, nawet gdy deklarują apolityczność. Bierność polityczna ma swoje konsekwencje w wyborach demokratycznych. Szczególnym przedmiotem

badania socjologa polityki są ruchy polityczne. Analiza socjologiczna tych ruchów musi uwzględniać perspektywę poznawczą, kulturową, konfliktu czy zmiany. Łączą one wszystkie wymienione perspektywy (Lagroye, François, Sawicki, 2002, s. 307—331). Można je rozpatrywać w perspektywie zarówno teorii zmian modernizacyjnych, jak i przyczynowości historycznej. Ruch polityczny to dążenia społeczne, które usiłują doprowadzić do zmiany panujących warunków lub ich zachowania na drodze wywierania wpływu na rządy lub przez walkę o władzę. W tym znaczeniu np. Komitet Obrony Demokracji jest ruchem politycznym, co nie znaczy, że musi przekształcić się w partię polityczną. I dopóki nią nie jest, socjolog, naukowiec, obywatel jest tak samo niezaangażowany politycznie jak ten, który pisze na portalach internetowych (np. prawniczych). Ale niekiedy trzeba się określić, po której stronie barykady obywatel się znajduje. Cechą ruchów politycznych jest to, że posługują się środkami politycznymi⁴ (Wiatr, 1999, s. 261). Współcześnie nie brakuje poglądów nie tylko dążących do zmian w ramach demokracji, ale także kontestujących samą demokrację. Stąd pojęcie „kryzysu demokracji” (Hoppe, 2006, *passim*).

Wydaje się, że istotnym czynnikiem utrudniającym analizy socjologiczne wyborów obywatelskich jest różnica pomiędzy deklarowanymi wyborami politycznymi a prawdziwymi postawami politycznymi (por. Marody, 1976, *passim*). Nie tylko teoria spirali milczenia wskazuje na ukrywanie faktycznych sympatii politycznych osób biorących udział w sondażach. Dlatego sondaże powinny być weryfikowane przez skrzyżowanie ich z badaniami postaw względem aksjologii liberalnej czy też konserwatywnej lub innej. Aksjologia, zainteresowanie historią i tradycją, poszukiwanie tożsamości i wybór bohaterów godnych gloryfikacji i naśladowania to kategorie nie wprost polityczne, ale przez to najważniejsze w kształtowaniu postaw politycznych, gdyż nie poddają się łatwo stygmatyzacji i dezawuowaniu przez przeciwników politycznych. Nawet w okresie dyktatury są one ważniejsze dla postaw niż przykładowo działania instytucjonalne. Potwierdzają to badania socjologa polityki Jacka Raciborskiego, który przyznaje, że: „Przez dwadzieścia lat demokracji postawy, które sprzyjają partycypacji obywateli w życiu politycznym, a w szczególności uczestnictwu w wyborach, nie stały się w znaczącym stopniu powszechniejsze” (Raciborski, 2011a, s. 97). Choć przykładowo w okresie 2005—2007 stwierdzono zmniejszenie się postaw akceptujących działania niedemokratyczne w Polsce (Roguska, 2007, s. 269), co miało późniejsze konsekwencje w wyborach politycznych. Tak jak odrzucenie przez obywateli działań cynicznych i nieetycznych przyniosło konkretne wyniki w wyborach w 2015 roku. Klęska wyborcza PO miała jeden niewątpliwie pozytywny aspekt. Do pewnych osób dotarło, że lansowanie przez celebrytów o wątpliwych autorytetach hasła o nowej postaci patriotyzmu (płacenie podatków, zbieranie psich odchodów etc.) jest szalbierstwem intelektualnym. Pomyłka ta wynika może nie ze złych chęci, ale z braku solidnych podstaw wiedzy i owczego pędu powtarzania cudzych

⁴ Ruchy polityczne były i są traktowane jako element podziału klasowego społeczeństwa. Dlatego w literaturze zachodniej wpływ teorii marksistowskiej jest nadal podkreślany. Wydaje się jednak, że współcześnie ważniejszym podziałem jest kryterium stosunku do ustroju.

chwytliwych figur retorycznych. Myli się tutaj pojęcia obowiązku obywatelskiego (dotyczącego również mniejszości narodowych) z miłością do ojczyzny. Wywołało to nagły szok i ocenę niektórych środowisk, że patriotyzm ukradła prawica. I chyba dobrze się stało, że ten obszar został polem walki o wpływy. Na pewno wpłynięcie to na podniesienie poziomu dyskursu politycznego w Polsce.

Renesans siły oddziaływania na politykę jednoznacznych postaw politycznych obserwujemy w sieciach społecznych, gdzie mamy do czynienia również z ukrytymi i jawnymi postawami politycznymi. Często mogą one być sprzeczne. Ale ważne, że dochodzi do efektu policzenia. Jednostka widzi, że nie tylko ona reprezentuje postawę otwartości na nowinki techniczne z jednoczesnym konserwatyżmem ideowym. Ma to istotny wpływ, wraz z dynamiką zmian postaw, na próbę ich uchwycenia w celach badawczych. Strach i nadzieja — dwa najważniejsze uczucia kształtujące postawy w procesach politycznych — są mniej istotne w „wirtualu” niż w „realu” (np. na ulicy trzeba się odważyć bronić swoich poglądów), a wydaje się mimo to, że te dwa aspekty rzeczywistości politycznej uległy absolutnej fuzji. Realne zachowania polityczne są inicjowane na portalach, które wcześniej krystalizują postawy polityczne. „Wytwittowane” rewolucje (Arabska Wiosna, przebudzenie obywatelskie na Ukrainie w 2013 roku), globalne manifestacje (bunt hakerów), skuteczność akcji wyborczych w Internecie i w sieci komórkowej udowadniają synergię „realu i wirtualu”. To stare, ale w nowym wydaniu zorganizowane za pomocą portali społecznościowych i sms-ów ruchy rewolucyjne, zmierzające do obalenia ustroju państwa lub władzy, która straciła legitymizację demokratyczną. Ruchy polityczne ze względu na stopień ich organizacji możemy również podzielić na spontaniczne ruchy polityczne pozbawione organizacji, zorganizowane dość luźno i na ogół krótkotrwałe oraz ruchy polityczne o wysokim stopniu organizacji i trwałości, których najbardziej rozpowszechnioną postacią są partie polityczne.

A co z pozostałymi przedmiotami badań socjologicznych? Rekrutacja władzy, legitymizacja, reprezentacja polityczna oto pole badań socjologicznych. W niczym nie zmienia to faktu, że socjologiczny punkt widzenia, a także socjologiczna metoda badań polityki pozwala na jednoznaczne ustalenie, że socjologia polityki bada obszary polityki, które wychodzą poza obszary badawcze innych nauk politycznych (Potulski, 2007, s. 49). Świadczy o tym mnogość socjologicznych definicji władzy, typologii definiowania władzy.

Analiza socjologii polityki musi być zdecydowanie pogłębiona. Socjologowie w zasadzie nigdy nie są neutralni metodologicznie (Gouldner, 2010, *passim*). „Są oni prawie zawsze przywiązani do filozofii bądź do dogmatyzmu socjologicznego lub relatywizmu historycznego” (Aron, 2000, s. 39). Zadaniem socjologii polityki jest odpowiedzieć na pytanie o sposoby wyłaniania elit i nie popaść w uproszczenia metodologiczne lub w doktrynerstwo. Jak pisze Raymond Aron: „Nie jest fundamentalnym problemem wiedzieć, w jaki sposób są usytuowani bogaci pomiędzy innymi członkami wspólnoty, dzieje się to podobnie we wszystkich znanych społecznościach. Prawdziwy problem to wiedzieć, kto rządzi, pytanie, które pozostaje w przyszłości, przeszłości i w teraźniejszości” (2000, s. 49). Aron,

który doceniał wkład Marksa w rozwój socjologii, a także otwarcie drogi do socjologii rozumiejącej Webera, zdaje się kompletnie nie dostrzegać siły ekonomicznej w odpowiedzi twórcy komunizmu. Choć wydaje się, że klasyfikacja rządzących na „lwy i lisy” jest tak samo upraszczająca, zdecydowanie przyznaje trofeum ponadczasowości twórcy „teorii krążenia elit”. Zresztą wszystkie pytania nacechowane politycznie łączy poszukiwanie jednej odpowiedzi: jaki ustrój jest najlepszy. A to prowadzi do analizy systemu politycznego, którego esencją jest walka o władzę (możliwość zrealizowania potencji rządzenia) (Aron, 2000, s. 49—50). Aron w tej refleksji znajduje podstawowy filar socjologii polityki. Zrodził się on w nurcie mającym swe źródła w myśli Machiavellego. Co łączy politykę i socjologię? Poszukiwanie skuteczności.

Nawet najbardziej ugruntowana metoda jest pomyłką, jeśli prowadzi na manowce poznania i przegrywa z pragmatyką polityczną i rzeczywistością. Socjolog w uzasadnieniu swoich tez nie może odpowiedzieć „tym gorzej dla rzeczywistości”. Ta zasada różni ją od innych dyscyplin naukowych. Nawet prawo musi opierać się na doktrynie. Socjolog, który zgodnie z założeniami nie przewiduje prawidłowo zjawisk społecznych, nie spełnia postawionego przez twórców socjologii wymogu — badać, by przewidywać. Pozostają jednak zastrzeżenia, które każą myśleć nie w kategoriach politycznych, ale poznawczych. Wydaje się że naukowiec, socjolog, obywatel powinien poskromić chęć poznania uniwersalnych zasad regulujących mechanizmy polityczne, skupić się na węższym obszarze badań. Instruktażem mogą być tutaj słowa Arona, socjologa, intelektualisty i zaangażowanego obywatela: „Socjologia polityki, którą chciałbym uprawiać, nie jest związana z ostateczną koncepcją natury ludzkiej, która implikuje zdeterminowanie ustroju, jako najlepszego powołanego przez człowieka, ale nie będzie powiązana również z filozofią z nurtu Machiavellego ani historycznego” (Aron, 2000, s. 52 — tłum. M.G.). Dla Arona koncepcja polityki jako skupiającej się jedynie na walce o władzę prowadzi do stanowiska skrajnego sceptycyzmu. Aron określa trzy założenia metodologiczne dla socjologii polityki. Po pierwsze, należy ograniczyć ambicję poznawczą do współczesnego nam społeczeństwa w naszym kręgu cywilizacyjnym. Jednocześnie otwartą pozostawia kwestię wykorzystania do badania ustrojów różnych społeczeństw. Jego nadrzędnym celem była klasyfikacja ustrojów. Po drugie, trzeba uznać za fałszywą ścieżkę poszukiwania jednego paradygmatu, według którego możemy ustalić klasyfikację ustrojów. Nie ma bowiem możliwości wskazania jednej obiektywnej wartości, wokół której można by tę klasyfikację stworzyć. Nie można nawet tak do końca porównać wszystkich ustrojów, gdyż ten sam ustrój polityczny z jednego punktu widzenia może być najlepszy, a z innego gorszy (Aron, 2000, s. 52). Tak naprawdę istotny jest punkt odniesienia, który może być ambiwalentny z samej natury postawionego w nim pytania. Przecież społeczeństwa Zachodu stworzyły systemy polityczne na podstawie legitymizacji normatywnej. Ale jednocześnie (a może przede wszystkim) wpisane w naszą cywilizację jest poszukiwanie systemu najbardziej skutecznego (Aron, 2000, s. 52), co często rodzi problemy ze zrozumieniem. Aron nie tylko odrzuca poszukiwanie najlepszego ustroju, ale także pyta o sens takiego stawiania problemu, podważając

jego zasadność. Po trzecie, należy odrzucić cynizm polityczny i dogmatyzm aksjologiczny. „Wielkim złudzeniem cynicznej myśli, zdominowanej obsesją walki o władzę, jest niezauważenie innych aspektów rzeczywistości: poszukiwania legitymizacji władzy, uznania autorytetu, najlepszego ustroju. Ludzie nigdy nie myśleli o polityce tylko w kategoriach walki o władzę. Ten, kto nie zauważa władzy poprzez aspekt *walki o władzę*, jest naiwny, ten który widzi ją tylko przez pryzmat *walki o władzę*, jest fałszywym realistą” (Aron, 2010, s. 53 — tłum. M.G.). Tak więc w epoce polityki sondażowej pozostaje aktualne pytanie badawcze dla socjologii polityki, jak jednocześnie na podstawie jednej wartości lub wartości koherentnych uzasadnić władzę i posłuszeństwo. Aron pyta wprost i możemy to za nim powtórzyć: „Czy jest możliwe uzasadnienie posłuszeństwa i odmowy posłuszeństwa? Władzy i ograniczeń władzy? Oto odwieczny problem porządku politycznego we wszystkich ustrojach politycznych, wobec którego faktycznie wszystkie rozwiązania są zawsze niedoskonałe” (Aron, 2010, s. 53 — tłum. M.G.; por. Gacek, 2013, *passim*).

Socjolog — obywatel. Obserwator — uczestnik

Dla naukowca socjologa trudnym do rozwiązania problemem jest: jak oddzielić aktywność obserwatora od uczestnictwa w bieżącym życiu politycznym. Dla wszystkich pozostaje aktualne stwierdzenie: „Nie wolno nigdy przestać być obywatelem” (Magoska, 2001, s. 81). Trzeba zawsze patrzeć władzy na ręce, niezależnie od tego, jaka jest. Choć trzeba pamiętać, że społeczeństwo obywatelskie to nie anarchia. Idealny obywatel (w tym i naukowiec) kieruje się — jak pisze Maria Magoska — „inteligentnym egoizmem” (2001, s. 92). Społeczeństwo obywatelskie to skomplikowana równowaga consensusu i konfliktu (Magoska, 2001, s. 98). W społeczeństwie takim negocjacje zastępują walkę, a podmioty dyskursu gotowe są do ustępstw i uznają kompromis jako wartość. Podobne spojrzenie na społeczeństwo miał Karl R. Popper ze swoją koncepcją społeczeństwa otwartego. Współcześnie tworzeniu społeczeństwa obywatelskiego w Polsce muszą sprzyjać odpowiednie warunki tworzone przez elity polityczne (Gacek, 2004, *passim*). Elity z kolei muszą być pod ciągłą presją obywateli dążących do aktywności publicznej. Potrzeba zatem idei etycznych, które będą rozwijać zaangażowanie jednostek w dyskurs publiczny. Sprzyjać temu powinno tworzenie nowoczesnej komunikacji politycznej. Ma ona gwarantować przepływ informacji między ludźmi sprawującymi władzę a obywatelami nie tylko „z góry do dołu”, ale także musi zapewnić drożność kanałów pozwalających na przepływ informacji od obywatela do rządzących. Władza w demokracji musi szukać legitymizacji swych działań w poparciu społecznym i w woli społecznej. Zatem „musi tę wolę kształtować, musi poznawać jej treść, wytworzyć warunki jej wyrażania” (K. i J. Wódcz, red., 2003, s. 53). Przeszkodą w komunikacji politycznej w naszym kraju jest brak zaufania

obywateli do działań polityków, spowodowany większym przywiązaniem establishmentu do solidarności partyjnej niż do odpowiadania na potrzeby społeczne. Ta patologia, zwana partyjniactwem, ma szczególnie zły wpływ na opinię społeczną na poziomie lokalnym, gdzie postrzega się partie często „jako zespół osób, które tworząc partię polityczną myślą o władzy lokalnej jako sposobie realizacji swych własnych interesów indywidualnych czy też interesów wąskiej grupy, skupionej właśnie w owej partii” (K. i J. Wódz, red., 2003, s. 57).

Patrząc na współczesne problemy Polski w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego, należy skupić się na ogólnie pojętym procesie decentralizacji państwa i na związanych z nim działaniach skutkujących wprowadzeniem jak największej liczby decyzji ważnych dla obywatela do jego gminy, powiatu czy województwa. Zasada subsydiarności „w praktyce oznacza aktywizację społeczną obywateli właśnie na najniższych szczeblach politycznej organizacji społeczeństwa” (K. i J. Wódz, red., 2003, s. 54). W rzeczywistości wiąże się to z ogólnie przyjętą zasadą, że jednostka w swojej małej ojczyźnie jest zdecydowanie bardziej zmotywowana do działania. Zna ona bowiem najlepiej bieżące problemy lokalnej społeczności. Z tworzeniem polityki lokalnej w Polsce wiąże się powolne i niedoceniane jeszcze przez aktorów politycznych na szczeblu samorządowym tworzenie nowoczesnej komunikacji politycznej na szczeblu lokalnym. Polega ono na wprowadzaniu zasad demokracji partycypacyjnej, przejawiającej się w traktowaniu jako partnerów w dyskursie publicznym obywateli danej społeczności lokalnej. „Otóż specyfiką władzy lokalnej jest to, że działa ona w bezpośrednim kontakcie z identyfikowalnym obywatelem czy identyfikowalnymi grupami społecznymi, przez co ocena jej działania odbywa się w każdym momencie i w każdym z tych konkretnych identyfikowalnych kontaktów” (K. i J. Wódz, red., 2003, s. 55). Każde działanie na szczeblu lokalnym powinno być konsultowane przez władze z obywatelami. Pojawia się tutaj podstawowy element nowoczesnego społeczeństwa obywatelskiego — „permanentna legitymizacja” (K. i J. Wódz, red., 2003, s. 55). Do jej zrealizowania nieodzowny jest kapitał społeczny zależny od uznawania wartości obywatelskich. Zagrożeniem dla działań obywatelskich na szczeblu lokalnym jest również stosowana przez organizacje obywatelskie zasada konfliktu z władzami, a nie poszukiwania partnerstwa. Nie bez znaczenia dla tworzenia się społeczeństwa obywatelskiego kraju jest rozwijanie się technologii informatycznej, pozwalającej obywatelowi na bezpośredni i szybki kontakt z władzą lokalną, a nawet centralną. Wkraczanie w świat mediów elektronicznych (przede wszystkim Internetu) powoduje nieznane dotychczas możliwości przepływu informacji między rządzącymi a rządzonymi czy między grupami obywateli. Internet staje się ważnym narzędziem w walce politycznej.

Wszystkie te nowe zjawiska powodują konieczność rozwijania nowoczesnej socjologii polityki. Zajmuje się ona przede wszystkim wzrastającą rolą komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji politycznej, demokracji partycypacyjnej i marketingu politycznego. Pozwala to na systematyczną i popartą doświadczeniami empirycznymi analizę zachodzących w społeczeństwie polskim procesów związanych z rodzeniem się społeczeństwa obywatelskiego. Niezwykle

istotne jest obiektywne określenie społeczeństwa obywatelskiego w perspektywie socjologicznej (Raciborski, 2011b, *passim*), a na to nigdy nie jest za późno ani nigdy za dużo wysiłków.

Literatura

- Aron R., 1992: *Widz i uczestnik: z Raymondem Aronem rozmawiają Jean-Louis Missika i Dominique Wolton*. Przeł. A. Zagajewski. Warszawa: Czytelnik.
- Aron R., 2000: *Opium intelektualistów*. Przeł. C. Miłosz. Warszawa: MUZA.
- Aron R., 2002: *Les étapes de la pensée sociologique*. Paris: Gallimard.
- Aron R., 2006: *Wspomnienia*. Przeł. G. Śleszyńska. Kraków/Wołomin: Sprawy Polityczne.
- Aron R., 2007: *La sociologie allemande contemporaine*. Paris: Quadrige/PUF.
- Bréchon P., 2006: *Comportements et attitudes politiques*. Grenoble: Politique en plus.
- Bucholec M., red., 2011: *Polska po 20 latach wolności*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Castells M., 2013: *Władza komunikacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cwalina W., Falkowski A., 2005: *Marketing polityczny. Perspektywa psychologiczna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Dahl R., Stinebrickner B., 2007: *Współczesna analiza polityczna*. Przeł. P.M. Kazimierzczak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Dahrendorf R., 1993: *Nowoczesny konflikt społeczny*. Warszawa: Czytelnik.
- Dobek-Ostrowska B., 2002: *Podstawy komunikowania społecznego*. Wrocław: Astrum.
- Dobek-Ostrowska B., Fras J., Ociepka B., 1999: *Teoria i praktyka propagandy*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Dobek-Ostrowska B., Wiszniowski R., 2002: *Teoria komunikowania publicznego i politycznego*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Gacek M., 2004: *Polska na drodze do społeczeństwa obywatelskiego*. W: A. Kasińska-Metryka, red.: *Polska w dobie przemian*. Kielce: Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej.
- Gacek M., 2010: *Etapy myśli socjologicznej Raymonda Arona — Monteskiusz jako socjolog polityki*. W: J. Sztumski, red.: *Zeszyt Naukowy Katedry Socjologii i Instytutu Nauk Społecznych*. Katowice: Wydawnictwo GWSH.
- Gacek M., 2013: *Socjologia polityki Raymonda Arona*. „Studia Socjologiczne”, nr 4(211).
- Gacek M., Kwiatkowska M., 2011: *Od realizmu politycznego do socjologii stosunków międzynarodowych w myśli Raymonda Arona*. W: *Myśli społecznych splełanie. Księga jubileuszowa z okazji 60-lecia pracy naukowej i dydaktycznej profesora Władysława Markiewiczza*. Katowice: Wydawnictwo GWSH.
- Gouldner A.W., 2010: *Kryzys zachodniej socjologii*. Przeł. P. Tomanek. Kraków: Nomos.
- Herbut R., 2002: *Teoria i praktyka funkcjonowania partii politycznych*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Hoppe H.-H., 2006: *Demokracja — bóg, który umarł*. Warszawa: Fijorr.
- Huntington S.P., 2009: *Trzecia fala demokratyzacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jabłoński A.W., Sobkowiak L., red., 2002: *Marketing polityczny w teorii i praktyce*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Jeffrey A.C., 2010: *Znaczenia społeczne*. Kraków: Nomos.
- Judt T., 2015: *Kiedy zmieniają się fakty*. Przeł. A. Jankowski. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.
- Kolarska-Bobińska L., Kucharczyk J., 2009: *Demokracja w Polsce 2007—2009*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Kolczyński M., Mazur M., 2009: *Broń masowego wrażenia*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Kolczyński M., Sztumski J., 2000: *Marketing polityczny. Kształtowanie indywidualnych zbiorowych opinii, postaw i zachowań*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kotler P., 1994: *Marketing: analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola*. Warszawa: Wydawnictwo Gebethner i S-ka.
- Kozyr-Kowalski S., 2000: *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Lagroye J., François B., Sawicki F., 2002: *Sociologie politique*. Paris: Presses de Sciences Po/Dalloz.
- Lavroff D.G., 1998: *Histoire des idées politiques depuis le XIX siècle*. Paris: Dalloz.
- Levinson J.C., 2011: *Marketing partyzancki*. Warszawa: PWE.
- Magoska M., 2001: *Obywatel w procesie zmian*. Kraków: Wydawnictwo Księgarnia Akademicka.
- Majewski M., Reszka P., 2011: *Daleko od miłości*. Warszawa: Wydawnictwo Czerwone i Czarne.
- Marody M., 1976: *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Marody M., 2007: *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Mayer N., 2010: *Sociologie des comportements politiques*. Paris: Armand Colin.
- Mazur M., 2002: *Marketing polityczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Metelska-Szaniawska K., 2012: *Ekonomiczna teoria władzy*. W: J. Wilkin, red.: *Teoria wyboru publicznego. Główne nurty i zastosowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Meynaud J., Lancelot A., 1962: *Les attitudes politiques*. Paris: Press Universitaires de France.
- Mistewicz E., 2009: *Marketing narracyjny*. Warszawa: Wydawnictwo Helion.
- Monteskusz, 2003: *O duchu praw*. Przeł. T. Boy-Żeleński. Kraków: Wydawnictwo Zielona Sowa.
- Nowak S., 1973: *Teorie postaw*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Osiatyński W., 2004: *Rzeczpospolita obywateli*. Warszawa: Rosner i Wspólnicy.
- Palikot J., 2011: *Kulisy Platformy*. Warszawa: Wydawnictwo Czerwone i Czarne.
- Paszkievicz K., 2002: *Public relations w polityce*. W: A.W. Jabłoński, L. Sobkowiak, red.: *Marketing polityczny w teorii i praktyce*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Pawełczyk P., red., 2007: *Marketing polityczny. Szansa czy zagrożenie dla współczesnej demokracji?*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Pawełczyk P., Piontek P., 1999: *Socjotechnika w komunikowaniu politycznym*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Potulski J., 2007: *Socjologia polityki*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Pyka R., Wódcz J., 2011: *Socjolog jako zaangażowany uczestnik debaty publicznej. Dialektyka roli współczesnego socjologa w ujęciu Michela Wiewiórki*. W: M. Wiewiórka: *Dziewięć wykładów z socjologii*. Kraków: Nomos.
- Raciborski J., 2011a: *Wyborca czasu zmiany ustrojowej*. W: M. Bucholc i in.: *Polska po 20 latach wolności*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Raciborski J., 2011b: *Obywatelstwo w perspektywie socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Roguska B., 2007: *Opinia publiczna o demokracji*. W: L. Kolarska-Bobińska, J. Kucharczyk, J. Zbieranek, red.: *Demokracja w Polsce 2005—2007*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Rotherth A., 2005: *Cybernetyczny porządek polityczny*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Sartorii G., 1998: *Teoria demokracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schmitt C., 2008: *Lewiatan w teorii Państwa Thomasa Hobbesa*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Schwatzenberg R.G., 2009: *L'état spectacle 2. Politique, casting et médias*. Paris: Plon.
- Sears D.O., Huddy L., Jervis R., red., 2008: *Psychologia polityczna*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Sirinelli J.-F., 1995: *Sartre et Aron deux intellectuels dans le siècle*. Paris: Hachette.
- Szacki J., 2012: *Kontrrewolucyjne paradoksy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szreder M., 2004: *Metody i techniki sondażowych badań opinii*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Sztumski J., red., 2010: *Wstęp*. W: „Zeszyt Naukowy Katedry Socjologii i Instytutu Nauk Politycznych”. Katowice: Wydawnictwo GWSH.
- Touraine A., 2010: *Samotworzenie się społeczeństwa*. Przeł. A. Karpowicz. Kraków: Nomos.
- Wasilewski J., 2006: *Współczesne społeczeństwo polskie*. Przeł. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Wiatr J.J., 1999: *Socjologia polityki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Wiewiórka M., 2011: *Dziewięć wykładów z socjologii*. Przeł. A. Trąbka. Kraków: Nomos.
- Wiszniowski R., 2000: *Marketing wyborczy*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wiszniowski R., Kasińska-Metryka A., 2012: *Marketing polityczny. Doświadczenia polskie*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Wódcz K. i J., red., 2003: *Funkcje komunikacji społecznej*. Dąbrowa Górnicza: Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej.
- Żyromski M., 2007: *Teorie elit a systemy polityczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.

Źródła elektroniczne

Kochanowicz J., 2003: *Kapitalizm i społeczeństwo obywatelskie*. www.ceo.org.pl/koss/biblioteka (data dostępu: 01.05.2012).

Lord of the spin. Reż. T. Rakchmanova, P. Mitchel. Kanał emisji: TVP Info (data dostępu: 02.02.2010).

Merlini F., *Analyses et comptes rendus*. www.jstor.org/discover/1 (data dostępu: 01.05.2012).

Osiatyński W., 2001: *Spoleczeństwo masowe*. www.nomadx.republika.pl (data dostępu: 01.04. 2015).



Olga Czeranowska

Uniwersytet Warszawski

Płeć kulturowa a różnice prestiżu zawodowego*

Abstract: In spite of the long tradition of research on occupational prestige, there is not a lot of data concerning the influence of gender on the prestige on the labor market. The research plan for my doctoral thesis was an attempt at analyzing opinions and experiences of members of highly prestigious occupational groups. An analysis of the data obtained from interviews shows differences between the prestige of men and women in the labor market. Two important issues are the impact of family life on the career and gender division of work according to the traditional cultural roles. Nevertheless, the interviewees assumed that in their work environment was a meritocratic criterion of prestige rather than gender, which mattered for the individual's prestige.

Key words: prestige, occupational group, gender

Streszczenie: Pomimo długiej i bogatej historii badań prestiżu zawodów powstało bardzo niewiele opracowań dotyczących wpływu płci kulturowej na prestiż na rynku pracy. Badania na potrzeby mojej pracy doktorskiej były ukierunkowane na poznanie opinii i doświadczeń członków grup zawodowych cieszących się wysokim prestiżem. Analiza danych uzyskanych w trakcie wywiadów wskazuje na istotny wpływ stereotypów na prestiż zawodowy kobiet i mężczyzn. Dwoma podstawowymi zagadnieniami są tutaj wpływ życia rodzinnego na karierę oraz zgodny z tradycyjnymi rolami płciowymi podział zadań i specjalizacji. Jednocześnie moi rozmówcy byli zdania, że indywidualny prestiż jednostki w ich środowisku pracy zależy od kryteriów merytokratycznych, a nie od płci.

Słowa kluczowe: prestiż, grupa zawodowa, płeć kulturowa

* Badania stanowiące podstawę artykułu zostały przeprowadzone na potrzeby mojej pracy doktorskiej przygotowywanej pod kierownictwem Pani Profesor Małgorzaty Fuszary w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.

Wprowadzenie

W społeczeństwach nowoczesnych zawód jest jednym z głównych czynników warunkujących miejsce jednostki w systemie stratyfikacji społecznej. Na skutek przemian związanych z industrializacją oraz ustanowieniem kapitalistycznych stosunków produkcji, a także ze wzrostem społecznej dyferencjacji rola zawodowa zyskała podstawowe znaczenie z punktu widzenia kształtowania się statusu jednostki (Domański, Sawiński, Słomczyński, 2007). Z punktu widzenia metodologii badań społecznych warto zwrócić uwagę na fakt, że zawód stanowi korelat wielu innych cech, takich jak sytuacja materialna czy wykształcenie, ale również system wartości. Pełniona rola zawodowa może oddziaływać na całokształt biografii — kariera rozumiana w kategoriach intencjonalnego projektu wywiera silny wpływ także na życie prywatne (Domecka, 2010).

Podział pracy ma znaczenie z punktu widzenia całych społeczeństw. Według funkcjonalnej teorii uwarstwienia Kingsleya Davisa i Wilberta Moore'a, którą przyjmuję jako główną ramę teoretyczną moich badań, w przypadku każdej grupy możliwe jest zidentyfikowanie pozycji kluczowych. Od ich właściwego obsadzenia zależy przetrwanie i dobrostan społeczeństwa. W związku z tym konieczne jest wypracowanie optymalnego sposobu dzielenia pracy wraz z systemem motywującym jednostki do podejmowania i odpowiedniego wypełnienia tych zadań. Na system ten składają się trzy rodzaje nagród, jakie społeczeństwo łączy z pełnieniem danej roli: związane z przetrwaniem i wygodą, rozrywką i dobrym nastrojem oraz samooceną i ego. Prestiż jest jedną z niematerialnych nagród należących do ostatniej grupy. Wysokość nagród wbudowanych w poszczególne pozycje zależy z jednej strony od ich funkcjonalnego znaczenia, z drugiej zaś od dostępności kadr posiadających potrzebne kwalifikacje (Davis, Moore, 1945). Oznacza to, że hierarchie prestiżu zawodów mogą być traktowane jako źródło informacji o potrzebach społeczeństwa, systemie normatywnym oraz cenionych przez jego członków umiejętnościach czy cechach.

Wszystko to sprawia, że prestiż zawodów jest tak fascynującym obszarem badawczym o długiej i bogatej historii. Henryk Domański stwierdził nawet, że — przynajmniej w wymiarze ilościowym — jest to najbardziej intensywnie eksplorowany przez socjologów temat (Domański, 1991). Można jednak zauważyć, że w znaczącej większości polskich badań kwestia płci kulturowej¹ pozostaje niewidoczna. Wyjątek stanowią tutaj przede wszystkim przeprowadzone w roku 1980 badania Ireny Reszke, dotyczące między innymi kryteriów prestiżu społecznego kobiet i mężczyzn, jak również płciowego podziału zawodów (Reszke, 1984). To właśnie praca prof. Reszke, jak również „niewidzialność” płci w większości pozostałych opracowań zainspirowały mnie do uwzględnienia tej kwestii w badaniach prowadzonych na potrzeby mojej rozprawy doktorskiej.

¹ Na potrzeby badań zastosowałam definicję płci kulturowej Światowej Organizacji Zdrowia, zgodnie z którą gender jest to społecznie konstruowany obraz kobiety i mężczyzny, tworzony na bazie norm, ról i relacji interpersonalnych.

Badania własne

Opisane badania zostały przeprowadzone w ramach mojej pracy doktorskiej, przygotowywanej w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego pod opieką Pani Profesor Małgorzaty Fuszary.

Metodologia

W celu uzyskania pogłębionych odpowiedzi na pytania badawcze zastosowałam sekwencyjno-eksplanacyjny model badań, łączący ilościowe i jakościowe techniki zbierania danych (Creswell, 2014). Pierwszy etap badań miał charakter ilościowy i składał się z ilościowej analizy dyskursu prasowego oraz ankiety audytoryjnej. Dodatkowo przeprowadziłam również analizę danych zastanych — przede wszystkim wyników badań społecznych dotyczących tematyki prestiżu zawodów. Uzyskane wyniki posłużyły mi jako podstawa do opracowania metodologii drugiego, jakościowego etapu, w ramach którego realizowałam wywiady jakościowe opisane w niniejszym artykule.

Wywiady przeprowadzałam na podstawie scenariusza podzielonego na części odpowiadające poszczególnym pytaniom badawczym. Niektóre z nich dotyczyły bezpośrednio płci kulturowej, jednak ponieważ zagadnienie to miało charakter horyzontalnego problemu badawczego, pojawiało się w różnych momentach rozmów. Przebieg wywiadów był bardzo zróżnicowany, gdyż starałam się dopasowywać go do konkretnych osób. W dwóch przypadkach wywiady zostały przeprowadzone jako diady (zapropowali to sami rozmówcy, ja zaś uznałam, że taka sytuacja stwarza możliwość uzyskania dodatkowej interesującej perspektywy)².

Na etapie opracowania wyników wywiadów zdecydowałam się na analizę jakościową zorientowaną na znaczenie. Zastosowałam metodologię zainspirowaną koncepcją systematycznej kondensacji tekstu autorstwa prof. Kirsti Malterud z Uniwersytetu w Bergen. Jest to podejście metodologiczne oparte na psychologicznej metodzie fenomenologicznej profesora Amadeo Giorgiego (2003). Wersja zaproponowana przez prof. Malterud składa się z czterech kroków. Krok pierwszy polega na przeprowadzeniu ogólnego przeglądu wszystkich dostępnych danych, tak aby możliwe było zidentyfikowanie najważniejszych wątków. Drugim krokiem jest wyszczególnienie jednostek znaczeniowych istotnych w kontekście pytań badawczych, a więc tych fragmentów wypowiedzi, które są interesujące z punktu widzenia celów badania. Jednostkom tym przypisywane są kody (podzie-

² W jednym wypadku drugą osobą była narzeczona rozmówcy, w drugim koleżanka z biura (należąca do tej samej grupy zawodowej). Dodatkowo chłopak innej rozmówczynie był świadkiem wywiadu, jednak sam nie włączył się do rozmowy.

lone na grupy odpowiadające zidentyfikowanym wątkom). Po zakodowaniu całego materiału następuje krok trzeci, czyli kondensacja znaczenia w poszczególnych grupach zdekontekstualizowanych kodów przez zestawianie z sobą wypowiedzi oznaczonych tym samym kodem i przekształcanie ich w spójne narracje. Mają one charakter typu idealnego, ponieważ nie odpowiadają żadnej rzeczywistej sytuacji opisywanej przez osoby biorące udział w badaniu, ale stanowią syntezę doświadczeń i odczuć wielu rozmówców. Czwartym krokiem procesu jest syntetyczny opis tak utworzonych sztucznych jednostek i uzupełnienie ich autentycznymi cytatami (Malterud, 2012).

Dla usprawnienia przebiegu analizy zdecydowałam się na wykorzystanie programu do jakościowej analizy danych OpenCode. Wstępny zestaw kodów został opracowany jeszcze na etapie projektowania scenariusza badania, później zaś ulegał modyfikacjom (podczas przeprowadzania wywiadów oraz w czasie samego kodowania). Kody odpowiadały czterem podstawowym tematom:

- definicja prestiżu,
- osoby i grupy o wysokim prestiżu,
- prestiż rozmówcy/rozmówczyni,
- wpływ płci na różnice prestiżu.

Po kodowaniu naturalnych jednostek znaczeniowych przeprowadziłam kondensację ukierunkowaną na znaczenie w ramach poszczególnych kodów. Następnie sporządziłam opis stanowiący syntezę zidentyfikowanych znaczeń, jakie dla osób biorących udział w badaniu mają poszczególne pojęcia i zjawiska.

Charakterystyka badanych grup

Dobór rozmówców zaproszonych do udziału w badaniu miał charakter celowy. Jego podstawę stanowiło zidentyfikowanie grup zawodowych cieszących się wysokim prestiżem na polskim rynku pracy. Na podstawie opisanych wcześniej badań ilościowych oraz analizy danych zastanych zidentyfikowałam cztery grupy:

- strażacy i strażaczki — wybór na podstawie wyników badania CBOS, co zostało potwierdzone w badaniu ankietowym,
- profesorowie i profesorki wyższych uczelni — wybór na podstawie wyników badania CBOS, co zostało potwierdzone w badaniu ankietowym,
- przedstawiciele i przedstawicielki świata mediów i kultury popularnej — wybór na podstawie wyników ilościowej analizy dyskursu prasowego,
- opiekunowie i opiekunki osób starszych — wybór na podstawie wyników badania ankietowego.

Przyjęłam również założenie o samozwrotności badania — w scenariuszu wywiadu znalazło się między innymi pytanie o to, jakie grupy moi rozmówcy uważają za cieszące się wysokim prestiżem. Po przeanalizowaniu ich odpowiedzi zidentyfikowałam piątą grupę — lekarzy i lekarek. Zawód ten jest interesujący

również ze względu na fakt, że jego miejsce w hierarchii prestiżu zawodów w Polsce, chociaż nadal wysokie, jest obecnie znacząco niższe niż w przeszłości³.

W ramach każdej z grup przeprowadziłam sześć rozmów (trzy z kobietami oraz trzy z mężczyznami). Dążyłam do maksymalnego wewnętrznego zróżnicowania grup pod względem innych cech, takich jak staż pracy, wiek, specjalność czy miejsce zatrudnienia. Miało to na celu przynajmniej częściowe oddanie złożoności grup oraz ukazanie, że przebieg biografii ich przedstawicieli może być zupełnie odmienny. Warto zauważyć, że wybrane grupy są bardzo interesujące z perspektywy badań ukierunkowanych na tematykę płci kulturowej.

Pierwsza z grup (funkcjonariusze i funkcjonariuszki Państwowej Straży Pożarnej) charakteryzuje się bardzo silną maskulinizacją. W zestawieniu opracowanym w 2011 roku (z okazji dwudziestolecia działania PSP) podana jest informacja, że kobiety stanowiły jedynie 7,8% zatrudnionych.

W przypadku drugiej grupy (profesorowie i profesorki wyższych uczelni) można mówić o pewnym braku jednoznaczności, gdyż pojęcie „profesor” może być rozumiane zarówno w kategorii tytułu naukowego, jak i stanowiska pracy na uczelni. W pierwszym przypadku chodzi o profesorów tytularnych, nominowanych przez Prezydenta RP. W internetowej bazie „Ludzie nauki” prowadzonej przez Państwowy Instytut Naukowy w kwietniu 2016 roku zarejestrowano 21 257 takich osób, w tym 5 472 kobiety (25,74%)⁴.

Stanowiska profesorskie na uczelniach dzielą się na trzy typy: profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego oraz wizytującego⁵. Zgodnie z ustawą „Prawo o szkolnictwie wyższym” pierwsze stanowisko może być objęte tylko przez osobę posiadającą tytuł naukowy profesora, drugie zaś również przez doktora habilitowanego (Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365). Zgodnie z opracowaniem GUS w roku akademickim 2014/2015 na stanowiskach profesorskich (zwyczajnych, nadzwyczajnych i wizytujących) zatrudnione były 22 752 osoby. Odsetek kobiet wynosił 26,6% (6 059). Jeśli chodzi o procent profesorów zwyczajnych, to stanowili oni 34,1% (7 763) wszystkich profesorów, przy czym odsetek ten był niższy w przypadku kobiet — 25,7% (1 560) (GUS, 2015).

Grupa przedstawicieli i przedstawielek kultury popularnej była najtrudniejsza do zdefiniowania. Opierałam się z jednej strony na kategorii zawodu artystycznego, z drugiej zaś na definicji celebryty autorstwa Daniela Boorstina, według którego celebrytą jest osoba znana z tego, że jest znana (Boorstin, 1961). Ponieważ jednak wybór tej grupy zawodowej był oparty na wynikach analizy dyskursu prasowego, najistotniejsze w doborze rozmówców było dla mnie to, czy o danej osobie pisano w gazetach, magazynach i czasopiśmie ze względu na jej działalność artystycz-

³ W pierwszym polskim badaniu prestiżu zawodów w roku 1958 lekarz zajmował drugie miejsce w hierarchii za profesorem uniwersytetu (Wesołowski, Sarapata, 1962), podczas gdy w najnowszym badaniu CBOS z roku 2013 znalazł się na miejscu ósmym (CBOS, 2013).

⁴ Obliczenia własne.

⁵ Na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona osoba będąca pracownikiem innej uczelni, posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora. W szczególnych okolicznościach może to być również osoba posiadająca stopień doktora.

ną (lub z dużym prawdopodobieństwem można by było pisać). Ze względu na problematyczność jednoznacznego zdefiniowania grupy nie było również możliwe określenie proporcji płci. Jednak wyniki analizy wykazały, że ogólna obecność kobiet i mężczyzn z mediach jest zbliżona pod względem ilościowym, przy czym wśród osób przyporządkowanych do kategorii artystów nieznacznie przeważały kobiety (ich przewaga była znacznie bardziej widoczna wśród celebrytów).

Również w przypadku opiekunów i opiekunek osób starszych nie ma możliwości odwołania się do statystyk, co jest spowodowane tym, że znaczna część tego rodzaju pracy wykonywana jest w szarej strefie. Można jednak wnioskować o silnej feminizacji tej grupy z tego względu, że opieka tradycyjnie należała do zadań „kobiecych”, wykonywanych nieodpłatnie (Daly, 2001). Paula England zauważa wpływ tego rodzaju wzorców kulturowych na obecne postrzeganie pracy opiekuńczej (England, 2005).

Ostatnia z grup może być uznana za zmaskulinizowaną w umiarkowanym stopniu. Według danych Centralnego Rejestru Lekarzy RP należącego do Naczelnej Rady Lekarskiej na dzień 31 grudnia 2015 roku kobiety stanowiły 37,74% członków Izby Lekarskiej. Ich udział w grupach lekarzy, lekarzy dentyistów oraz osób z podwójnym prawem wykonywania zawodu wynosił odpowiednio 41,9%, 22,6% i 55,2%.

Wyniki

Wątek zależności pomiędzy prestiżem a płcią kulturową pojawiał się w wywiadach na trzech poziomach. Po pierwsze płć kulturowa była jedną z kwestii zawartych w pytaniach uszczegółwiających dotyczących czynników warunkujących prestiż na polskim rynku pracy. Drugi poziom dotyczył sytuacji w grupie zawodowej, do której należała dana osoba. W końcu część pytań dotyczyła oceny własnego prestiżu, a scenariusz kończyła prośba o porównanie własnego prestiżu z sytuacją hipotetycznej osoby płci przeciwnej, która miałaby takie samo wykształcenie i historię przebiegu kariery zawodowej.

Płć kulturowa jako czynnik wpływający na prestiż na polskim rynku pracy

Płć kulturowa ani razu nie wystąpiła jako jeden ze spontanicznie wymienianych czynników warunkujących prestiż jednostki na polskim rynku pracy. Kiedy dopytywałam moich rozmówców o tę kwestię, ich odpowiedzi były bardzo zróżnicowane. Część osób stwierdzała, że o ile różnice występowały w przeszłości, o tyle obecnie kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na rozwój kariery zawodowej i osiągnięcie prestiżowej pozycji.

Pozostali dostrzegali jednak stereotypy i wzorce kulturowe, które mogą czynić rozwój zawodowy kobiet znacznie trudniejszym. Duże znaczenie z punktu widzenia sytuacji kobiet na rynku pracy może mieć tradycyjna rola matki, dla której opieka nad dziećmi i prowadzenie domu stanowią główną aktywność życiową. Wzorzec ten i jego konsekwencje z punktu widzenia rynku pracy częściej dostrzegały kobiety.

Znaczy wydaje mi się, że mężczyźni w ogóle jeszcze, niestety, na rynku mają lepsze warunki. Jednak mówi się, że kobieta, za chwilę dzieci i tak dalej. I ma mniejsze szanse na jakieś awanse i tak dalej.

opieka, K, 23⁶

[...] dlatego że kobiety są ciągle jakby takie postrzegane, że, no jeśli ma duże osiągnięcia na przykład, to się uważa, że nie wiem, jest gorszą kobietą na przykład, prawda, że to nie jest jej rola.

nauka, K, 53

Jedna z moich rozmówczyń zauważyła również, że tego rodzaju stereotypy są podzielane nie tylko przez mężczyzn. W rezultacie osiągnięcie prestiżowej pozycji przez kobietę może powodować negatywne reakcje jej otoczenia. Warto również zauważyć, że brak solidarności pomiędzy kobietami może być jedną z przyczyn, dla których części z nich nie udaje się w pełni wykorzystać swojego potencjału.

Kobiety też niekoniecznie cenią inne kobiety, które osiągają duży sukces.

nauka, K, 53

Drugim wątkiem bardzo wyraźnie widocznym w wypowiedziach rozmówców była kwestia podziału zawodów na „kobiece” i „męskie”. Rozróżnienie to może być łączone z przeświadczeniem, że płeć danej osoby niejako „automatycznie” warunkuje jej umiejętności i talenty. Z kobiecością łączone są opiekuńczość oraz kompetencje emocjonalne, zaś z męskością siła fizyczna, wytrzymałość i zdolność do racjonalnego myślenia, konieczna np. w naukach ścisłych.

Na pewno, wie Pani, no trudno, żeby kobieta była górnikiem, nie oszukujmy się, no a z drugiej strony, wie Pani, jednak czy pielęgniarka, czy osoby, które już w szkolnictwie, zwłaszcza w tym takim początkującym, prawda, no trudno tam wsadzić chłopca, który będzie z tymi dziećmi się bawić. [Na pytanie o pielęgniarki:] Pojawiają się, ale wie Pani, oni się na innej zasadzie pojawiają... Oni są bardziej ratownikami, to są karetki, to są takie, praca dyżurowa mocniejsza, tak jakby cięższa praca.

medycyna, M, 52

Odniesienie sukcesu przez kobietę pracującą w „męskim” zawodzie może być utrudnione, a nawet niemożliwione przez to, jak będzie ona odbierana przez swoje otoczenie zawodowe. Można powiedzieć, że z płcią łączą się pewne założenia na

⁶ Podpis odnosi do grupy zawodowej, płci oraz wieku danej osoby.

temat kompetencji danej osoby. Teoretycznie takie same emocje powinien budzić mężczyzna w „kobięcym” zawodzie, jednak w wypowiedziach rozmówców przytaczane były przede wszystkim przykłady dotyczące mniej korzystnego odbioru i traktowania kobiet pragnących realizować swoje ambicje w zawodach uznawanych za „męskie”.

[...] moje koleżanki, które skończyły na przykład budownictwo i pracowały na budowie, to wiem, że miały z tym problem. Miały z tym problem, że musiały jakby..., że to było trudniejsze, dlatego że jeżeli nawet ona była lepsza, w sensie coś umiała, a poszła razem z kolegą, to kolega był od razu akceptowany, a ona nie, czyli musiała włożyć więcej pracy, żeby poznano, że ona jest rzeczywiście dobra w tym, co robi, prawda?

nauka, K, 61

Warta przytoczenia jest w tym miejscu wypowiedź jednego z rozmówców, który bardzo dobrze zdawał sobie sprawę z tego, jak jego sposób myślenia uwarunkowany jest przez istniejące wzorce kulturowe. Stanowi ona przykład tego, że w przypadku osób świadomych znaczenia równouprawnienia płci pierwsze reakcje mogą być oparte na stereotypach.

[...] jeśli ja widzę kobietę, prawda, z pałką i w takim patrolu, którego zadaniem jest, no fizyczna sprawność, to bardzo często błędnie, ale moja pierwsza reakcja jest, ojej, czy ona sobie da radę, prawda, no bo to jest... [...] Tutaj płęć ma wpływ na mój odbiór. Natomiast na pewno nie, w tym sensie, że kobieta nie może być policjantem, kobieta nie może być wojskowym, to na pewno nie.

nauka, M, 57

Płęć kulturowa jako czynnik wpływający na prestiż we własnej grupie zawodowej

Analizując wpływ płci kulturowej na prestiż jednostek w ramach poszczególnych grup zawodowych, warto zwrócić uwagę na ich bardzo silne zróżnicowanie (zarówno pod względem zadań i znaczenia dla społeczeństwa, jak i proporcji płci). Udało mi się jednak zidentyfikować pewne prawidłowości, które mogą być uznane za uniwersalne (tym samym można postawić hipotezę, że odnoszą się one do wszystkich bądź większości grup zawodowych).

Pierwszą kwestią jest wpływ życia rodzinnego na rozwój kariery zawodowej. Chociaż ze względów biologicznych każde niemowlę jest dzieckiem kobiety i mężczyzny, jego pojawienie się ma znacznie większy wpływ na karierę matki niż ojca. Trudności w godzeniu pracy z życiem rodzinnym stanowią ważny czynnik ograniczający możliwość osiągnięcia przez kobiety najbardziej prestiżowych pozycji w ramach danego zawodu czy też pełnego rozwoju ich potencjału.

[...] myślę, że jednak mężczyźni łatwiej mogą się piąć po drodze kariery, więcej poświęcić czasu na doksztalcanie się, na jakieś prace naukowe, badawcze czy

więcej czasu spędzić jednak w pracy, bo to głównie na kobiecie spoczywa dom, więc...

medycyna, K, 37

Poza tym kobiety, no co tu dużo mówić, no w pewnym wieku mają dzieci, rodziny, prawda, i, no to jest wybór. To jest wybór i to jest..., i to nie jest tak, że to się tak łatwo da połączyć. Ja mam doktorantkę, która urodziła jedno dziecko, teraz jest w ciąży, ma drugie dziecko, i ja uważam, że bardzo dobrze, naprawdę, tylko że ona jest na studiach doktoranckich, no i mamy ten problem, że te badania idą, czyli ktoś inny musi je robić, prawda?

nauka, K, 61

Interesujący wydaje mi się przykład jednej z rozmówczyń, której mąż należy do tej samej grupy zawodowej. Nawet w sytuacji identycznych zobowiązań związanych z posiadaniem potomstwa życie rodzinne wpływa przede wszystkim na jej rozwój zawodowy (a tym samym szanse na osiągnięcie sukcesów zawodowych i zdobywanie prestiżu).

[...] staram się nie siedzieć nie wiadomo ile, chociaż wiadomo, że pracy jest zawsze dużo, to jednak lecieć do dzieci. No a mąż to wie, że czasem ja odbiorę, zrobię to, pobędę z dziećmi, więc on siłą rzeczy bardziej się tutaj realizuje.

medycyna, K, 37

Drugim wątkiem uniwersalnym była kwestia wewnętrznego podziału specjalizacji czy też zadań. Odpowiada on sytuacji podziału na „męskie” i „kobiece” zawody na rynku pracy, gdyż również wiąże się z wiarą we wrodzone kompetencje czy też predyspozycje kobiet i mężczyzn. W niektórych wypadkach występuje tutaj jednoznaczne odniesienie do wzorców kulturowych, w myśl których mężczyźni charakteryzują się siłą i wytrzymałością, podczas gdy kobiety są opiekuńcze i dokładne.

[...] więc myślę, że statystycznie rzecz ujmując, rzeczywiście mężczyźni mają więcej siły i łatwiej jest im być ortopedą, gdzie rzeczywiście się wierci i coś tam, jakieś takie ciężkie, fizyczne prace.

medycyna, K, 24

[...] tak, bo na jednostce to wiadomo, że lepszy będzie mężczyzna, sprawniejszy, pewniejszy jako towarzysz do działań, natomiast w biurze to czasem lepiej patrzeć na kobiety, bo na przykład są lepiej zorganizowane, bardziej poukładane i tutaj prace zorganizują, zaplanują i potrafią więcej rzeczy jakby tak ogarnąć na raz.

straż pożarna, K, 27

Czasami jednak linia takiego podziału może być trudna do zrozumienia dla osoby niezwiązanej z danym środowiskiem zawodowym (aczkolwiek oczywista dla jego członków).

[...] bo chemia jest różna, tak? Bywa chemia taka, nie wiem co, ciężka jakaś, że nawet nie to, że syntezy, ja myślę, że takie przemysłowe zastosowania chemiczne, tak, to te już są takie bardziej... jakieś polimery, jakieś wybuchy, o, takiego typu rzeczy, to chyba raczej są męskie.

nauka, K, 53

Sądzę, że warto bardziej szczegółowo omówić sytuację zawodu najbardziej zmaskulinizowanego i najbardziej sfeminizowanego, a więc z jednej strony Państwowej Straży Pożarnej, zaś z drugiej branży opieki senioralnej.

Kwestia płci kulturowej była najlepiej widoczna w rozmowach z funkcjonariuszami i funkcjonariuszkami Państwowej Straży Pożarnej. Kontrowersyjność służby kobiet była dostrzegana przez rozmówców niezależnie od ich płci. Jak sądzę, jest ona związana z jednej strony z koniecznością zachowania najwyższych standardów sprawności fizycznej strażaków (co pozostaje sprzeczne ze stereotypem kobiecości), z drugiej zaś z normami kulturowymi nakazującymi chronienie kobiet przed niebezpieczeństwem.

[...] wiadomo, że są osoby starej daty na przykład, które uważają, że kobieta jest słabsza i nie powinna być strażakiem. No to wszystko może polegać na zwykłych stereotypach.

straż pożarna, K, 27

W rezultacie funkcjonariuszki mogą spotykać się z utrudnieniami na drodze rozwoju zawodowego. Ma to miejsce zwłaszcza wtedy, gdy wbrew wewnątrzgrupowemu podziałowi specjalizacji, o którym pisałam wcześniej, decydują się na pracę w podziale bojowym, a nie w biurze.

Na przykład jedna dziewczyna, która mi się wydaje, że była najlepsza z nich wszystkich, najsprawniejsza fizycznie, z ogromną wiedzą i z ogromnym zapałem i chęcią, została bardzo stłamszona przez komendanta, który powiedział, że jej nie przyjmie, bo jest kobietą [...]. I zadzwonił jej chłopak i mówi, tak, oczywiście, my przyjmemy cię z otwartymi rękami, do mężczyzny. I ona dzwoni, nie, nie mamy miejsc. No i jak już wyszło szydło z worka, to powiedział, ale ja nie chcę baby. Dlaczego, bo nie, bo jesteś kobietą.

straż pożarna, K, 33

Warto podkreślić, że nawet jeśli funkcjonariusze biorący udział w badaniu dostrzegali uprzedzenia czy dyskryminacyjne zachowania swoich kolegów, to jednocześnie podkreślali, że osobiście popierają ideę równouprawnienia. Dobrą ilustracją jest przykład jednego z nich, który w swojej pracy podejmuje aktywne działania na rzecz przeciwdziałania nierówności szans kobiet i mężczyzn w Państwowej Straży Pożarnej.

[...] taki mój dowódca był, wtedy byłem dowódcą zmiany, jeździłem, no i zacząłem panie dowódco, on nie chciał, on był anty do dziewczyn, mówię może zrobimy mały krok? Ta jest kumata laska, ta jest kumata. Może nie jest herosem, super-

strongmanem żeńskim, ale może... I się zgodził, i potem się kilka przetoczyło, chyba z siedem czy osiem dziewczyn.

straż pożarna, M, 44

Z kolei w silnie sfeminizowanej grupie osób opiekujących się seniorami podkreślana była kwestia „naturalnych kompetencji” kobiet, które sprawiają, że mogą one lepiej wypełniać tego rodzaju zadania.

To znaczy myślę, powiem tak, kobiety, tak, z natury są opiekuńcze. To kobieta rodzi dziecko, to kobieta już z natury jest taka opiekuńcza, prawda, wyrozumiała, a mężczyźni to raczej łapią się za takie inne zawody.

opieka, M, 26

Jednocześnie moi rozmówcy byli świadomi, że w pracy tego rodzaju często potrzebna jest również siła i wytrzymałość fizyczna, stereotypowo łączone z męskością.

Bo nawet i tam w centrum, jak trzeba osobę czy podciągnąć na łóżku, czy podnieść, to już dwie osoby są. A taki Pan to sobie da radę sam.

opieka, K, 55

Społeczny odbiór mężczyzn pracujących w sfeminizowanych, łączonych z tradycyjną rolą kobiety zawodach może być negatywny — są oni narażeni na lekceważenie czy stwierdzenia, że tego rodzaju praca nie jest odpowiednia dla ich płci. Wbrew temu jednak można zaobserwować podwyższanie ich prestiżu wewnątrz środowiska zawodowego. Wydaje się, że stanowi to formę „nagrody” za podjęcie się zadań, do których w przeciwieństwie do kobiet nie mają wrodzonych kwalifikacji.

Chyba bardziej szanowani. Dlatego, że rzadko się zdarza, żeby facet chciał się zająć starszą osobą.

opieka, K, 35

Czuję się bardzo dobrze. Jestem tutaj takim rodzyńkiem, można powiedzieć, bo jako jedyny mężczyzna pracuję w tej placówce. Ale czuję się bardzo dobrze, nie ma tutaj w ogóle mowy o jakiejś dyskryminacji. Tak że pracując z kobietami czuję się bardzo dobrze.

opieka, M, 26

Można więc zauważyć, że w silniej zmaskulinizowanej grupie zawodowej kobiety mają mniejsze szanse na osiągnięcie prestiżowej pozycji. Natomiast prestiż mężczyzny pracującego w kobiecym zawodzie ulega podwyższeniu wewnątrz grupy, aczkolwiek może on być narażony na lekceważenie poza nią.

Płeć kulturowa jako czynnik wpływający na prestiż indywidualny

Opinie rozmówców na temat ich własnego prestiżu oraz związane z nim odczucia stanowiły zasadniczą część przeprowadzonych rozmów. Można zauważyć, że zróżnicowanie opinii w tej kwestii miało charakter zarówno wewnątrz-, jak i międzygrupowy. Bardziej gotowi do przyznania, że zajmowane przez nich obecnie pozycje są prestiżowe, byli funkcjonariusze i funkcjonariuszki PSP, profesorowie i profesorki wyższych uczelni oraz lekarze i lekarki. Warto tu wspomnieć, że w przypadku dwóch pierwszych grup dostrzegany prestiż był związany przede wszystkim z poczuciem przynależności do szanowanej instytucji (co z kolei wiąże się ze zobowiązaniem do odpowiedniego jej reprezentowania).

Marka naszej uczelni na przykład jest tutaj czynnikiem dość ważnym [...], staramy się, żeby jednak tę markę podtrzymywać, no bo wszyscy pracujemy na tę markę. To nie jest jedna osoba. To wiele osób pracuje na tę markę.

nauka, M, 56

Zupełnie inaczej wyglądała natomiast sytuacja w przypadku lekarzy i lekarek, którzy o ile sami czuli się doceniani ze względu na swoje kompetencje czy osiągnięcia, o tyle byli również świadomi faktu, że prestiż ich zawodu spada. Za taki stan rzeczy obwiniali w znacznej mierze funkcjonujący system ochrony zdrowia, który (m.in. ze względu na braki kadrowe i finansowe oraz nadmiar biurokracji) uniemożliwia im wykonywanie pracy w taki sposób, jaki sami uznawaliby za optymalny.

Wynika to z tego, że ludzie są za bardzo przepracowani, to ciągle system jest, który działa w sposób socjalistyczny, to się nie zreformowało i to się przekłada na znaczną ilość jakby papierologii związanej z tym, że się robi wolny rynek gdzieś tam, w innych sferach, natomiast to zostało jeszcze, ciągle w taki sposób działa, jak działało kiedyś, przed 20, 30 laty, może trochę się zmieniło, sposób leczenia, diagnostyki.

medycyna, M, 40

[...] lekarz to jest coś, a nie tak, że jednak jest to dalej prestiżowe, chociaż myślę, że już nie aż tak, jak było kiedyś.

medycyna, K, 37

Płeć nie stanowiła istotnego czynnika wpływającego na deklaracje odnoszące się do własnego prestiżu. Dokładna analiza poszczególnych wypowiedzi pozwala jednak na stwierdzenie, że opinie mężczyzn były w tej mierze bardziej jednoznaczne. Większa część rozmówczyń w porównaniu z rozmówcami uważała, że zajmowana przez nie pozycja nie jest prestiżowa, liczniejsze niż w przypadku mężczyzn były również przypadki osób wahających się. Można sformułować hipotezę, że w przypadku kobiet silniej uwidacznia się norma kulturowa zabraniająca okazywania nadmiernej dumy ze swoich sukcesów. Henryk Domański zauważa, że ma ona szczególnie znaczenie w przypadku przyznawania prestiżu, co stanowi o jednej

z różnic pomiędzy „wymianami społecznymi” dotyczącymi prestiżu a procesami ekonomicznymi. Domaganie się szacunku i uznania wprost zmniejsza szanse na jego otrzymanie, dlatego też od osób zajmujących prestiżowe pozycje wymagana jest skromność (Domański, 1999).

Mniejsze poczucie prestiżu własnej pozycji wśród kobiet może również łączyć się z wewnątrzgrupowym podziałem specjalizacji na męskie i kobiece — warto tutaj przywołać wypowiedź jednej z funkcjonariuszek PSP, która obecnie w ramach służby zajmuje się „kobieca” specjalizacją i nie uważa swojej pozycji za prestiżową. Zupełnie inaczej czuła się na wcześniejszym etapie służby, kiedy brała udział w akcjach gaśniczych (które w większości realizowane są przez męskie załogi).

Taka była różnica, że ludzie postrzegają wtedy takiego człowieka jako bohatera, jakby nie było.

straż pożarna, K, 33

Warto zauważyć, że to kobiety były bardziej gotowe przyznawać, że sukcesy w sferze zawodowej mają istotny wpływ na ich samoocenę (aczkolwiek postawę taką przejawiały w sposób jednoznaczny tylko niektóre z nich). Można stwierdzić, że poprawa samooceny była związana nie tyle z przynależnością do prestiżowej grupy zawodowej, ile z konkretnymi osiągnięciami. Warto zauważyć, że pozytywny wpływ tego rodzaju sukcesów na samoocenę ma charakter zgeneralizowany, a więc obejmuje również sferę życia prywatnego. Tego rodzaju źródłem pozytywnego wzmocnienia może być już proces edukacji i socjalizacji zawodowej.

No na pewno teraz czuję, że jest duża szansa, że jak do czegoś się zabiore, to może się udać, bo wiele razy na tych studiach myślałam, że się nie uda i się udało. No i też, no nie wiem, też jakby poczułam taki spokój jeśli chodzi o moją samoocenę, że no już jakby coś zrobiłam, coś mi się udało, czyli jestem w stanie coś zrobić.

medycyna, K, 24

Pojęciem związanym z poprawą samooceny jest również satysfakcja. Ten rodzaj narracji przewijał się w rozmowach (zarówno z kobietami, jak i mężczyznami) częściej niż sam prestiż. Być może wynika to z braku negatywnych konotacji z nadmierną dumą.

Myślę, że mi sprawia satysfakcję jakąś tam, moje ambicje trochę spełnia. Znaczy no mam taką satysfakcję, że dokonałam, znaczy, no takiej najwyższej już, to co można było osiągnąć, że to dokonałam, znaczy i że, znaczy z racji tego, że, no przy tym jest także ocena, tak że zostałam oceniona przez wybranych recenzentów na bardzo wysokim poziomie.

nauka, K, 48

[...] to zostaje w sercu, że ktoś nie potrafił, a ja jednak to potrafiłam, bo to też bardzo ważne.

opieka, K, 35

Interesująca jest również kwestia godzenia przynależności do prestiżowej grupy zawodowej z tradycyjnie pojmowaną kobiecością. Temat ten wystąpił w moich rozmowach zarówno w wymiarze fizycznym, jak i w intelektualnym. W pierwszym przypadku jedna z funkcjonariuszek PSP zauważyła, że nowo poznane osoby są zdziwione, gdy dowiadują się, jaką pracę wykonuje, gdyż wydaje się na to zbyt atrakcyjna i kobieca.

Rzeczywiście może nie wyglądam, bo strażak się kojarzy, to jest taki wielki brodaty spocony facet z jakimś tam łomem i inną siekierą na plecach. Myślę, że po wyglądzie to ciężko.

straż pożarna, K, 33

Warto przywołać też wypowiedź narzeczonej funkcjonariusza PSP (był to jeden z wywiadów przeprowadzanych w formie diady). Pokazuje ona, że tradycyjny ideał kobiecości utożsamianej z delikatnością może być ciężki do pogodzenia z pracą, której wysoki prestiż związany jest w znacznej mierze ze stereotypowo męskimi cechami, jak siła i wytrzymałość fizyczna czy odwaga.

No i fizycznie, właśnie, które tak fizycznie dorównywały facetom, to już nie były odbierane bardzo jako takie kobiety. A te kobiety to już nie miały prawa do tego, żeby być jak facet. Tylko mogły być gdzieś w biurze gdzieś, coś takiego. Mam takie wrażenie, no bo ty dużo tych koleżanek nie miałeś aż tak. I znałam je wszystkie, więc wiem, jaki tam stosunek. Raczej nie było takiego poszanowania jak kolegi.

straż pożarna, M, 27

Znacznie bardziej zastanawiający wydaje się natomiast przypadek „niewyglądania na prestiżową pozycję” w przypadku zawodu wymagającego kompetencji intelektualnych. Jedna z profeserek opowiedziała mi o sytuacji, kiedy podczas konferencji naukowej profesor z innej uczelni potraktował ją w sposób dość niekulturalny, gdyż, jak podejrzewała moja rozmówczyni, uznał, że jest zbyt ładna na to, żeby reprezentować wysoki poziom intelektualny⁷.

[...] jak przyszedł ten wykład, no ja zobaczyłam, że ja nie mam takiego wskaźnika laserowego do używania podczas prezentacji [...], no ale tak koło mnie siedział taki starszy profesor i widziałam, że on tak sobie trzyma ten wskaźnik, to ja tak grzecznie zapytałam: „Panie profesorze, czy zechciałby mi pan pożyczyć ten wskaźnik, bo ja będę miała wykład, a po prostu zapomniałam wziąć swojego?”, „No wie pani, trzeba było pomyśleć o tym wcześniej”. [...] profesor, z którym ja wspólnie miałam prowadzić tą sesję, już, prawda, zaczął od tego, że właśnie mam przyjemność poprowadzić tą sesję z panią <tu nastąpiło przedstawienie wraz z podaniem tytułu naukowego> od razu się rzucił: „Ależ proszę bardzo, to ja proszę ten wskaźnik, prawda?” To pokazuje, że ja wtedy nie wyglądałam na

⁷ Osobną kwestią jest tutaj oczywiście to, że normy dobrego wychowania nakazują zachowanie standardów niezależnie od statusu partnerów interakcji.

osobę, widać..., z wyglądu, prawda, byłam młodsza, ładniejsza, szczuplejsza, wyglądałam raczej na taką osobę, co to tam coś, ale czy taka może coś wiedzieć, prawda?

nauka, K, 61

Ostatnie z pytań zawartych w scenariuszu wywiadu dotyczyło porównania własnego prestiżu z prestiżem hipotetycznej osoby przeciwnej płci o takich samych kompetencjach oraz dokonaniach zawodowych.

Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn wyraźnie przeważają osoby będące zdania, że ich środowisko zawodowe oraz odbiorcy pracy stosują merytokracyjne kryteria oceny. Moi rozmówcy byli więc przekonani, że kluczowe są takie kwestie, jak poziom zaangażowania, zachowywanie wysokich standardów czy też charakter danej osoby, nie zaś płeć.

[...] może się myłę, może nie znam mojej uczelni, ale myślę, że to nie powinno mieć wpływu, ponieważ na mojej uczelni jest wiele kobiet, które cieszą się bardzo wysokim prestiżem i pełnią odpowiedzialne funkcje i już, no.

nauka, M, 57

Chorzy są elastyczni, przyzwyczajają się do opiekunów takich, jakich mają, jak dostaną, ale czy to jest mężczyzna, czy to kobieta, to myślę, że to nie ma znaczenia dla takiej osoby.

opieka, K, 55

Znaczący traktujemy się wszyscy na równo. Dużo osób, to już są też przyjaźnie, no bo jak się dłużej ze sobą współpracuje, robi się to samo, to, co się lubi i tak dalej, no to jakieś tam relacje się tworzą. Każdy inny, wszyscy równi.

opieka, K, 23

Optymistyczna interpretacja tych wypowiedzi oznacza, że faktycznie, o ile stereotypy funkcjonują w społecznej świadomości, o tyle na poziomie interakcji w środowisku zawodowym większe znaczenie mają cechy indywidualne. Z drugiej strony jednak należy brać pod uwagę możliwość, że moi rozmówcy nie dopuszczają do siebie myśli, że mogą być ofiarami dyskryminacji (kobiety) lub z niej korzystać (mężczyźni).

Warto zwrócić uwagę na to, że w prawie wszystkich przypadkach, kiedy rozmówcy uznawali, że prestiż osoby przeciwnej płci byłby inny, dostrzegane różnice (aczkolwiek deklaracje moich rozmówców w tym zakresie były dość niejasne) były na korzyść mężczyzn. Ani jeden mężczyzna nie uważał, że kobieta zajmująca jego pozycję zawodową byłaby szanowana bardziej.

Zakończenie — hipotezy odnośnie do znaczenia płci kulturowej dla prestiżu w socjologii

Rezultaty przeprowadzonego przeze mnie badania pokazują, że pomimo zróżnicowania grup zawodowych można dostrzec pewne wspólne wątki związane ze znaczeniem płci kulturowej dla prestiżu jednostki. Najistotniejsze wydaje się występowanie, zarówno na poziomie rynku pracy, jak i grup zawodowych, stereotypów obniżających szanse kobiet na osiągnięcie wysokoprestiżowych pozycji. Stereotypy te warunkują również podział na zawody czy specjalizacje „męskie” oraz „kobiece”, wymagające kompetencji uznawanych za powiązane z płcią. Warto jednak zauważyć, że na poziomie indywidualnym rozmówcy nie dostrzegają znaczenia płci kulturowej dla prestiżu.

Próba odniesienia uzyskanych wyników do zawodu socjologa jest utrudniona z powodu problemów definicyjnych z nim związanych. Można jednak zwrócić uwagę na różnice w zakresie szans na rozwój kariery naukowej (m.in. związane z życiem rodzinnym). Według danych zawartych w bazie „Ludzie nauki” wśród osób posiadających stopień naukowy doktora w ramach specjalizacji socjologia kobiety stanowią 51,17%, co świadczy o stosunkowo wyrównanym zainteresowaniu tą dziedziną wiedzy wśród osób rozpoczynających karierę naukową. Jednak odsetek kobiet wśród osób z habilitacją wynosi 34,15%, zaś wśród osób z tytułem profesora już tylko 25,43%. Może to świadczyć o występowaniu pewnych związków z płcią czynników, które warunkują przebieg biografii zawodowych socjolożek.

Drugim miernikiem prestiżu zawodowego, który warto wziąć pod uwagę, jest opracowana przez International Sociological Association lista 100 najważniejszych książek XX wieku. Pierwszą autorką w hierarchii jest figurująca dopiero na 45. miejscu Rosabeth Moss Kanter. Za nią znajdują się jeszcze cztery socjolożki — Hannah Arendt (jako jedyna autorka, której aż dwie książki znalazły się na liście — miejsca 56. i 75.), Maria Miles (miejsce 65.), Simone de Beauvoir (miejsce 77.) i Ruth Benedict (miejsce 78.). Oczywiście taki stan rzeczy może być tłumaczony na różne sposoby. Można przyjąć, że inne wybitne książki napisane przez kobiety nie zostały w wystarczający sposób dostrzeżone i docenione ze względu na płeć autorek. Bardziej prawdopodobna wydaje się jednak interpretacja, według której ograniczony dostęp kobiet do edukacji i aktywnego udziału w życiu naukowym uniemożliwiał rozwijanie ich talentów i potencjałów (a w rezultacie wiele wybitnych socjologicznych dzieł nie zostało napisanych).

Dostrzeżenie w socjologii „męskich” i „kobiecych” specjalizacji wydaje mi się interesującym zagadnieniem badawczym do podjęcia w przyszłości. Pozostaje mieć nadzieję, że również w środowisku socjologicznym stereotypy tracą na znaczeniu w ocenie zawodowej aktywności konkretnej osoby (oraz że na liście najważniejszych książek XXI wieku, o ile taka powstanie, znajdzie się znacznie więcej pozycji napisanych przez socjolożki).

Literatura

- Boorstin D., 1961: *The Image: A Guide to Pseudo-Events in America*. New York: Vintage.
- Creswell J., 2014: *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles—Londyn—New Delhi—Singapur—Waszyngton: SAGE.
- Daly M., 2001: *Care policies in Western Europe in Daly M., Care work. The quest for security*. Geneva: International Labour Office.
- Davis K., Moore W., 1944: *Some Principles of Social Stratification*. “American Sociological Review”, Vol. 10, No. 2, Annual Meeting Paper (IV 1945), s. 242—249.
- Domański H., 1991: *Wzory prestiżu*. Warszawa: IFiS PAN.
- Domański H., 1999: *Prestiż*. Wrocław: Fundacja Nauki Polskiej.
- Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K., 2007: *Nowa klasyfikacja i skale zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Domecka M., 2010: *Konstrukcja kariery, konstrukcja biografii, konstrukcja siebie. Naracje autobiograficzne ludzi biznesu*. W: K. Konecki, A. Kacperczak, red.: *Procesy tożsamościowe*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 197—215.
- England P., 2005: *Emerging Theory of Care Work*. “Annual Review of Sociology”, Vol. 31, s. 381—399.
- Giorgi A., 2003: *Szkic psychologicznej metody fenomenologicznej*. W: A. Giorgi: *Fenomenologia i badania psychologiczne*. Przeł. S. Zabielski. Białystok: Transhumana, s. 21—41.
- Malterud K., 2012: *Systematic Text Condensation: A Strategy for Qualitative Analysis*. “Scandinavian Journal of Public Health”, Vol. 40, s. 795—805.
- Reszke I., 1984: *Prestiż społeczny a płęć: kryteria prestiżu zawodów i osób*. Wrocław: Ossolineum.
- Wesołowski W., Sarapata A., 1962: *Hierarchia zawodów i stanowisk*. „Studia Socjologiczne” nr 2 (6), s. 91—124.

Źródła internetowe

- 20 lat funkcjonowania Państwowej Straży Pożarnej, opracowanie na stronie PSP Opole: <http://psp.opole.pl/uploads/info-o-ppsp-na-xx-lecie.pdf> (data dostępu: 03.01.2016).
- Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365, Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 114 (data dostępu: 07.03.2016).
- GUS, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2014 r.* Warszawa 2015, http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finance-w-2013-r_2 (data dostępu: 10.05.2016).
- <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/> (data dostępu: 10.05.2016).
- <http://www.nauka-polska.pl/Ludzie-nauki.html> (data dostępu: 07.03.2016).
- Prestiż zawodów. Komunikat z badań CBOS*. BS/164/2013, Warszawa, listopad 2013 (data dostępu: 07.03.2016).

VARIA



Rafał Cekiera, Sławomira Kamińska-Berezowska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Możliwości i rola socjologa w świetle otwartej sesji posterowej — analiza przypadku

Abstract: The article presents the possibilities and ways of functioning of a sociologist in the contemporary labor market in Poland based on an analysis of posters presented at the conference “The sociologist meaning who? ... Problems of qualifications of sociologists and their position in a labor market — the international and national requirements and local experience”. This case study is positioned between visual sociology and the sociology of work. The analysis of the posters as products of visual culture is connected with the reflection concerning the basic projections about the role of a sociologist in a society and potential areas of their professional activity shown by the authors of the posters. In this context it is possible to notice some interplay between the perception of professional roles of a sociologist and student authors scientific specialization (which is vivid in the case of students of *Sociology of the City and the Region* or *Sociology of Organizations and Management*) as well as recurring concepts of the potential activities of sociologists in the labor market nowadays. It is not possible, however, to generalize the results of this inquiry since they are only of the explanatory character. The analysis has shown the importance of education in the area of creation of visual imagination which seems to be in deficiency among students.

Key words: role of sociologists, posters, visual culture, sociology of work, human resources management, marketing research, visual sociology

Streszczenie: Artykuł przedstawia możliwości i sposoby funkcjonowania socjologa na współczesnym rynku pracy w Polsce na podstawie analizy posterów, które zostały zaprezentowane podczas konferencji „Socjolog — czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy — międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia”. Jest to analiza przypadku, która lokuje się na pograniczu socjologii wizualnej i socjologii pracy. Z jednej strony jest to bowiem analiza posterów jako wytworów kultury wizualnej, a z drugiej strony to refleksja dotycząca zidentyfikowania podstawowych wyobrażeń twórców posterów w zakresie roli socjologa w społeczeństwie i potencjalnych obszarów jego zawodowej aktywności. W świetle przeprowadzonej analizy można dostrzec pewne powiązania percepcji ról zawodowych socjologa z reprezentowanym przez ich autorów kierunkiem specjalizacji (co uwidaczniają prace studentów z zakresu socjologii miasta i regionu oraz tych studiujących socjologię organizacji i zarządzania), a także powtarzające

się wizje potencjalnych aktywności socjologów na współczesnym rynku pracy. Wyników tych nie można jednak uogólniać, bo badania mają charakter jedynie eksplanacyjny. W zakresie deficytów kształcenia studentów analizy pokazały wagę kreowania wyobraźni wizualnej.

Słowa kluczowe: role socjologów, postery, kultura wizualna, socjologia pracy, zarządzanie zasobami ludzkimi, badania marketingowe, socjologia wizualna

Wprowadzenie

Wiek XX był okresem intensywnego rozwoju środków komunikacji — przekazów radiowych, telewizyjnych, a następnie internetowych. Nowe środki komunikacji nie wypierały w zupełności starych, na przykład pomimo upowszechniania się przekazu telewizyjnego nadal dużą popularnością cieszyło się radio, a Internet nie zastąpił w pełni telewizji. Trudno nie zauważyć też rozwoju fotografii cyfrowej i łatwości robienia zdjęć, podobnie jak zwiększenia się popularności emotikonów czy powszechnego ilustrowania treści obrazami. W tym sensie można za Piotrem Sztompką (2012) powiedzieć, że żyjemy obecnie w dobie kultury wizualnej, dla której charakterystyczne są takie elementy w życiu społecznym, jak: stała obecność tendencji do ilustrowania doświadczeń i prezentowania ich obrazów, istnienie wielu scen i audytoriów, potrzeba ciągłej autoprezentacji, duża waga przywiązywana do designu i orientacja na podglądanie innych. Samą kulturę wizualną zdefiniować możemy za Nicholasem Mirzoeffem jako „to, co widzimy, wyobrażenie, jakie każdy z nas ma o tym, jak należy widzieć i co w związku z tym możemy zrobić” (Mirzoeff, 2016, s. 25). Plakaty należą w tym ujęciu do „ikonosfery naszego świata życia codziennego” (Sztompka, 2012, s. 15). Charakterystyczną częścią spotkań konferencyjnych stały się w ostatnim czasie sesje posterowe i omówieniu jednej z nich poświęcony jest też niniejszy artykuł.

Wybrane problemy tworzenia plakatów i sesji posterowych

Żyjemy w erze postindustrialnej, nazywanej też erą społeczeństwa informacyjnego, w którym główną rolę można przypisać korzystaniu z wiedzy, a także wadze jej generowania, przetwarzania i transferowania tam, gdzie jest potrzebna. W tej nowej erze istotne znaczenie przypisuje się komunikacji, w tym zwłaszcza tej wizualnej i powiązanej z nowoczesnymi mediami, bo jest to podstawa dla tworzenia kreatywnych regionów i gospodarki opartej na wiedzy, co zostało sugestywnie opisane w aspekcie globalnym przez Manuela Castellsa (2008) czy Richarda L. Floridę (2010), a w skali regionu śląskiego przez Małgorzatę Sucha-

cką (2014). Łatwość transferu informacji wiąże się z rozwojem techniki, jej coraz powszechniejszą dostępnością i stosunkową łatwością jej wykorzystywania, co znacząco sprzyja też komunikacji wizualnej. Można wręcz mówić o pewnym dyktacie komunikacji wizualnej, a to za sprawą rozpowszechnienia mediów społecznościowych, fotografii cyfrowej czy mody na fotoreportaże z wszelkich publicznych spotkań, w tym z konferencji naukowych. W tym nowoczesnym świecie wymiany informacji nowe sposoby komunikacji nie oznaczają odejścia w niepamięć starych, dlatego też plakat zarówno w swojej klasycznej papierowej, jak i wirtualnej formie nadal cieszy się sporym zainteresowaniem.

Plakat jako forma komunikacji wizualnej był gatunkiem, który od początków swego powstania rozwijał się na styku sztuki i komercji. Ten stan rzeczy był też przedmiotem kontrowersji, bo jak zwracał uwagę Charles Hiatt (1895; za Bernstein, 2005, s. 19), sztuka i komercja są zwykle uznawane za sprzeczność, przy czym — jak pisał w przypadku plakatu — „mamy do czynienia z fuzją jednej i drugiej, i to z korzyścią dla obu — powstaje piękno w służbie pożytku”. Odmienne nieco zdanie ma współczesny autor Oliviero Toscani (1997), który z jednej strony sam jest twórcą kontrowersyjnych plakatów reklamowych, a z drugiej strony nie waha się określać reklam jako „cuchnącego ścierwa”. Dyskusje wokół współczesnego oblicza plakatów podkreślają zatem ich generalne powiązanie z charakterem współczesnego marketingu i świata reklam. Jako rodzaj pytania otwartego można potraktować kwestie proporcji roli informacyjnej, promocyjnej i estetycznej we współczesnym plakacie, zwłaszcza tematycznie związanym z promocją teatru, filmu czy nauki. Z pewnością za to można stwierdzić, że plakat jako wyraz komunikacji wizualnej doprowadza do uatrakcyjnienia przekazu i uczynienia go bardziej sugestywnym, co sprzyja nie tylko promowaniu produktów komercyjnych (Maison, Wasilewski, red., 2002), lecz także produktów innych typów, które można dzięki temu lepiej zobaczyć. Można to odnieść również do uczynienia lepiej widocznymi pewnych idei, co wyraźnie ilustruje typ plakatów powstających w ramach marketingu organizacji pozarządowych i reklam społecznych.

Zdaniem teoretyków komunikacji wizualnej (Bergstrom, 2009) plakat ma zatem przyciągać uwagę, inspirować i skłaniać do namysłu. Jeśli chodzi o samą formę plakatu, to podkreśla się jej różnorodność związaną z odwołaniami do malarstwa, rysunku czy fotografii. W historii plakatu w ujęciu Davida Bernsteina (2005) odnotowano Paryż jako ojczyznę plakatu, a samo powstanie tej formy wyrazu połączono z okresem impresjonizmu w malarstwie i wyjściem twórców poza zamknięte wnętrza pracowni w przestrzenie bardziej otwarte. W plakacie traktowanym jako dzieło sztuki odbijały się więc różne kierunki malarstwa, w tym ekspresjonizm, kubizm, symbolizm czy futuryzm. We współczesnych plakatach możliwe jest stosowanie nie tylko malarstwa czy grafiki, lecz także fotografii, która stała się powszechnie obecna czy wręcz dominująca, zwłaszcza w plakatach reklamowych. Fotografia w powszechnym odbiorze bywa też ciągle traktowana jako „obiektywny obraz rzeczywistości”, chociaż faktycznie stosowane są jej różne „kreatywne” obróbki, doskonalące wizerunek fotografowanych obiektów. Często obecne są też fotograficzne kolaże, fotomontaże czy techniki typu *sleeveface* (czyli

zdjęcia osoby czy osób częściowo zasłoniętych przez różne przedmioty dla lepszego oddania ich charakteru czy po prostu dla zabawy „prawdziwym” wizerunkiem). Dodatkowo także fotografia może być z jednej strony traktowana jako technika wspomagająca prowadzenie badań socjologicznych, a z drugiej sama stać się ich przedmiotem. Wiąże się to z rozwojem socjologii wizualnej, która w Polsce jest dziedziną badań takich autorów, jak: Piotr Sztompka (2005), Krzysztof Konecki (2012) czy Krzysztof Olechnicki (2009). Rozpoczęta została też dyskusja dotycząca socjologicznej fotografii, a do rozważań tych istotnie przyczyniły się inspirujące fotografie Zofii Rydet (1997) i jej refleksje w zakresie charakterystyki przedstawicieli różnych środowisk w kontekście ich miejsc zamieszkania. Fotografie stanowią też ciekawy materiał ilustracyjny prac socjologicznych z bardzo wielu dziedzin, w tym zwłaszcza socjologii miasta, feministycznej krytyki mediów czy nawet analiz nierówności społecznych (zob. np. Bourdieu, 2005; Kowalczyk, 2010; Wódz, red., 2013).

Jako swoisty znak czasów można potraktować również powstanie podręczników socjologicznych w formie graficznego przedstawienia podstaw rozwoju socjologii w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, czego przykładem jest książka autorstwa Richarda Osborna i Borina Van Loona (2000). Pozycja ta była reklamowana jako międzynarodowy bestseller, wpisujący się w pewien graficzny sposób prezentacji osiągnięć naukowych także w innych dziedzinach. Przywołany tu nieco komiksowy w swej formie podręcznik jest oczywiście napisany z „przy-mrużeniem oka”, czyli w wersji mającej raczej zachęcać do zajęcia się socjologią niż przedstawiać w pełni jej dokonania. Jest to jednak również egzemplifikacja odmienności odbioru tekstu i obrazu. Przykładowo na jednej ze stron autorzy w lekko żartobliwej odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, co jest potrzebne, by zostać socjologiem, mówią, że potrzeba: „1. Wyobraźni; 2. Pióra, papieru; 3. Miejsca, gdzie możesz usiąść i poczytać; 4. Jakiejś socjologicznej teorii; 5. Odrobiny metodologii; 6. Rządowego grantu na badania; 7. Problemu do zbadania”; po czym dopisują — „Gdy już to wszystko masz, możesz zaczynać. Potrzeba Ci już tylko komputera, najlepiej laptopa, bo robi wrażenie. Koniecznie musisz również umieć manipulować danymi statystycznymi. Przykłaśnie temu najmniej 95% socjologów!” (Osborne, Van Loon, 2000, s. 130). Tyle na tej stronie książki można przeczytać, ale dodatkowo czy może przede wszystkim (!) na stronie tej znajduje się szereg rysunków, co dopiero łącznie daje odbiór całości komunikatu. Można zatem zastanawiać się nad słowami i nad przekazem rysunkowym, a całość staje się wówczas zdecydowanie bardziej wieloznaczna. Francuski semiolog Roland Barthes (1977) zwrócił uwagę, że funkcjonują dwa systemy sygnifikacji — denotacyjny, który stara się opisowo i dosłownie określać znaczenia, oraz konotacyjny, który odnosi znaczenia do szerszych kontekstów kulturowych, a tym samym otwiera drogę do ogromnej różnorodności interpretacji. Autor ten dokonuje też rozróżnienia między kodem językowym i kodem wizualnym, a także stwierdza, że żaden z nich nie ma jednego trwałego znaczenia denotacyjnego. W tym sensie interpretacja plakatów ukazuje się jako zadanie szczególnie złożone, a zawarte w nich kody można określić jako z założenia polisemiczne.

W przekazie posterowym na konferencjach naukowych (określenia „poster” i „plakat” są tu używane zamiennie) na uwagę zasługuje też przekaz słowny. Przy posterach naukowych waga przypisywana do tekstu jest z reguły znacząco większa. Warto też podkreślić, że specyficzną cechą polskiego plakatu po II wojnie światowej był jego propagandowy charakter wykorzystywany w ramach kształtowania tzw. socjalistycznego społeczeństwa, a potem jego zaangażowany charakter związany z socrealizmem. Dopiero w III RP rozkwitać zaczyna plakat reklamowy, a potem także plakat idei społecznych oraz ten wykorzystywany w ramach konferencji naukowych. Za każdym razem można mówić o pewnym sloganie wykorzystywanym w plakacie, przy czym w przypadku plakatów naukowych nawiązuje on z reguły do tematu konferencji.

Postery wykorzystywane na konferencjach naukowych odwołują się do nieco innych założeń niż te, które dotyczą plakatów reklamowych czy artystycznych. Jako forma przekazu i komunikacji wszystkie typy posterów nawiązują jednak do sztuki użytkowej i komunikacji wizualnej. Ważna jest zatem w ich kreowaniu znajomość i/lub wyczuwanie podstaw percepcji wizualnej, które stanowią podstawy wiedzy o sztukach plastycznych (Hohensee-Ciszewska, 1976), a także wpływają na skuteczność i przejrzystość komunikowanych treści. Przykładowo, wśród podstawowych zasad budowy profesjonalnych plakatów outdoorowych wymienia się za Bernsteinem następujące:

- 1) zasadę prostoty (unikania przeładunku w ilustracji i treści),
- 2) jeden główny element dominujący (choć może być przez doświadczonych grafików wzbogacany dwoma uzupełniającymi się elementami),
- 3) zasadę śmiałości przekazu (unikania niedopowiedzeń),
- 4) operowanie wyraźną, czytelną czcionką,
- 5) używanie krótkich, zrozumiałych zdań,
- 6) stosowanie czcionek odpowiedniej wielkości (tj. dobrze widocznych),
- 7) stosowanie kontrastujących barw,
- 8) dostosowanie całego obrazu do wizerunku marki, jaką chce się prezentować.

Jako zasada szczególnie ważna w przypadku plakatów outdoorowych wskazywana jest sztuka redukcji, czyli odwołanie do przesłania, że „mniej znaczy więcej”. Odbiorcy posterów nie muszą oczywiście wiedzieć, dlaczego pewne plakaty przyciągają ich uwagę mocniej, wydają się bardziej interesujące i zachęcają do dłuższej uwagi, ale dobrze, by przyczyny te uświadamiali sobie ich twórcy. W praktyce jednak autorom posterów na konferencjach naukowych często brak przygotowania z zakresu komunikacji wizualnej, choć staje się ona modna czy w każdym razie obecna na wielu konferencjach naukowych z różnych nauk, w tym medycznych, geograficznych czy językoznawstwa.

Posterowy przekaz informacji ze względu na swą specyfikę ma za zadanie raczej inicjowanie pewnego typu wyobraźni i inspirowanie dyskusji niż pełny treściowy opis problematyki. Studentom socjologii, podobnie jak wielu innych kierunków, pomimo korzystania z techniki przekazu w odwołaniu do postera brakuje jednak przygotowania w zakresie podstaw percepcji wizualnej i obsługi programów graficznych. Kwestia deficytu tych umiejętności została zauważona

w toku otwartej sesji posterowej na zorganizowanej w 2016 roku w Katowicach konferencji „Socjolog — czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy — międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia”. W każdym razie na taki stan rzeczy wskazuje w analizowanym przypadku fakt, że tylko na trzech plakatach zastosowano profesjonalne rozwiązania graficzne (można je odnaleźć w pracach koordynowanych przez Małgorzatę Kulawow, Sergiusza Kalinowskiego, a także Łukasza Harata — z tych powodów zdecydowano się je tutaj przytoczyć na fotografiach 1, 2, 3). Zdecydowana większość plakatów była więc w sensie formalnym opracowywana starannie, ale techniką zastosowania rysunków własnego autorstwa bądź tworzenia specyficznych patchworkowych wyklejanek zdjęć, wykresów czy informacji ze źródeł zastanych.

W każdym z typów funkcjonujących we współczesnym otoczeniu plakatów (czyli konferencyjnych, marketingowych czy artystycznych) ważne jest wykorzystanie w oparciu o podstawy percepcji wizualnej zasad gradacji informacji, tj. postawienie mocnego akcentu na jedną czy dwie kwestie podstawowe, a później zasygnalizowanie wątków bardziej szczegółowych. Gradacje zarządzania informacją na plakatach konferencyjnych mają przy tym zwykle charakter drzewa, czyli formę klasycznego schematu lub mocniej przypominają mapę myśli w ujęciu Tony’ego Buzana (2007). W przypadku analizowanej tutaj konferencyjnej sesji posterowej główną zasygnalizowaną informacją na plakatach była każdorazowo odpowiedź na podstawowe pytanie konferencyjne: „Socjolog — czyli kto?”, które stanowiło zarazem tytuł postera (czy odwołując się do języka marketingu — jego slogan). Ułatwieniem w toku konferencyjnych sesji posterowych jest to, że zaprezentowane dzieło wizualne z założenia stanowi niejako pretekst do zatrzymania się i zwrócenia uwagi, ale obok posterów są też obecni ich autorzy, którzy je dodatkowo wyjaśniają i komentują. W przypadku omawianej sesji posterowej plakaty w formie materialnej miały również odpowiedniki wirtualne.

Studencka sesja posterowa

W ramach konferencji „Socjolog — czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy — międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia” zaplanowano otwartą sesję posterową. Udział w niej wzięło ponad 70 studentów Instytutu Socjologii UŚ, którzy przygotowali 16 plakatów stanowiących odpowiedzi na tytułowe pytanie konferencji. Istotą sesji było przedstawienie postera w formie papierowej oraz jego prezentacji w programie PowerPoint, a także krótkie 5-minutowe omówienie. Każdy plakat był przygotowany przez zespół co najmniej dwóch studentów, mający swojego głównego koordynatora. Były to osoby odpowiedzialne za prezentację plakatów w wersji elektronicznej oraz za ich omówienie.



Fot. 2. Poster pt. „Socjolog jako medioznawca, specjalista ds. PR, badacz rynkowy i badacz naukowy” (zespół koordynowany przez Sergiusza Kalinowskiego, w składzie: Katarzyna Gandzel, Anna Gawlik, Magdalena Głęb, Magdalena Grzywa, Bartosz Kormaniak)



R. Ciekiera, S. Kamińska-Berezowska: „Możliwości i rola socjologa...”

Fot. 3. Poster pt. „Kim może być socjolog w mieście? Organizacje miejskie” (zespół koordynowany przez Łukasza Harata, w składzie: Ewelina Kawecka, Sylwia Krzoska, Kinga Kulica, Karol Radko, Krystian Samborski, Szymon Leszczyna)

W sesji posterowej poprowadzonej przez dr. Rafała Cekierę wzięli udział studenci II i III roku studiów licencjackich i Studium Pracy Socjalnej w Instytucie Socjologii UŚ w Katowicach.

Na podstawie przygotowanych odpowiedzi na główne pytanie konferencyjne można zobaczyć pewne, choć niezbyt mocne powiązanie między ich treścią a reprezentowanym kierunkiem studiów. Świadczyć o tym mogą przede wszystkim odpowiedzi studentów dwóch specjalności: socjologii miasta i regionu oraz socjologii organizacji i zarządzania. Tylko studenci II roku kierunku socjologia miasta i regionu (SMiR) skoncentrowali się na problemach funkcjonowania socjologa w mieście, ich autorstwa były następujące plakaty:

- „Socjolog jako specjalista do spraw zarządzania zasobami ludzkimi” (zespół koordynowany przez Agatę Burzyk, w składzie: Arkadiusz Kosiński, Klaudia Kiczka, Marta Surlej, Patrycja Wojtas);
- „Kim może być socjolog w mieście? Organizacje miejskie” (zespół koordynowany przez Łukasza Harata, w składzie: Ewelina Kawecka, Sylwia Krzoska, Kinga Kulica, Karol Radko, Krystian Samborski, Szymon Leszczyna);
- „Socjolog w urzędzie miasta” (zespół koordynowany przez Patryka Niklewicza, w składzie: Agnieszka Kasznia, Paulina Lipińska, Karolina Sobuś, Aleksandra Walczak, Karolina Ziora).

Studenci II roku specjalności socjologia organizacji i zarządzania (SOiZ) skoncentrowali się z kolei na kwestiach aktywności socjologa w procesie marketingowego zarządzania organizacjami. Ich autorstwa były następujące plakaty:

- „Rola socjologa w marketingu personalnym” (zespół koordynowany przez Elwirę Olejarczyk, w składzie: Barbara Grablewska, Kamil Antczak, Izabella Matuła, Anna Grzebyk);
- „Rola socjologa w marketingowej aktywności” (zespół koordynowany przez Annę Kryzhanivską, w składzie: Alina Reznichenko, Viktoriia Shevchuk, Magdalena Wekko, Justyna Mrugała, Kamila Lenga);
- „Rola socjologa w kreowaniu PR na przykładzie UŚ” (zespół koordynowany przez Patrycję Tokarską, w składzie: Kamila Błachut, Agnieszka Gruszczyńska, Agata Żydek, Justyna Żukowska);
- „Rola socjologa w kreowaniu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu” (zespół koordynowany przez Patrycję Klenot, w składzie: Karolina Bratkowska i Agata Giejłaszewska).

Dość szerokie było podejście do odpowiedzi na pytanie „Socjolog, czyli kto...” studentów reprezentujących III rok specjalności socjologia reklamy i komunikacji społecznej (SRiKS). Zaprezentowali oni obszerny zakres odpowiedzi, co odzwierciedla pięć następująco zatytułowanych plakatów:

- „Socjolog jako obserwator” (zespół koordynowany przez Martę Bainko, w składzie: Kseniia Borysova, Oksana Vovchuk, Yuliia Melnyk, Aniela Rzygota, Paulina Szarota);
- „Socjolożka — królowa nauk” (zespół koordynowany przez Małgorzatę Kulawow, w składzie: Katarzyna Kubanek, Magdalena Pachla, Agnieszka Żaak);

- „Socjolog jako medioznawca, specjalista ds. PR, badacz rynkowy i badacz naukowy” (zespół koordynowany przez Sergiusza Kalinowskiego, w składzie: Katarzyna Gandzel, Anna Gawlik, Magdalena Głąb, Magdalena Grzywa, Bartosz Kormaniak);
- „Socjolog jako specjalista ds. badań marketingowych” (zespół koordynowany przez Barbarę Kałużną, w składzie: Agnieszka Dusiło, Marta Opas, Dawid Balcerowski, Marcin Dębski);
- „Socjolog jako wszechstronny obserwator rzeczywistości” (zespół koordynowany przez Elżbietę Koźmińską, w składzie: Daria Sikorska, Anna Dulak, Karolina Dela, Kamila Fricowska, Monika Buchenfeld).

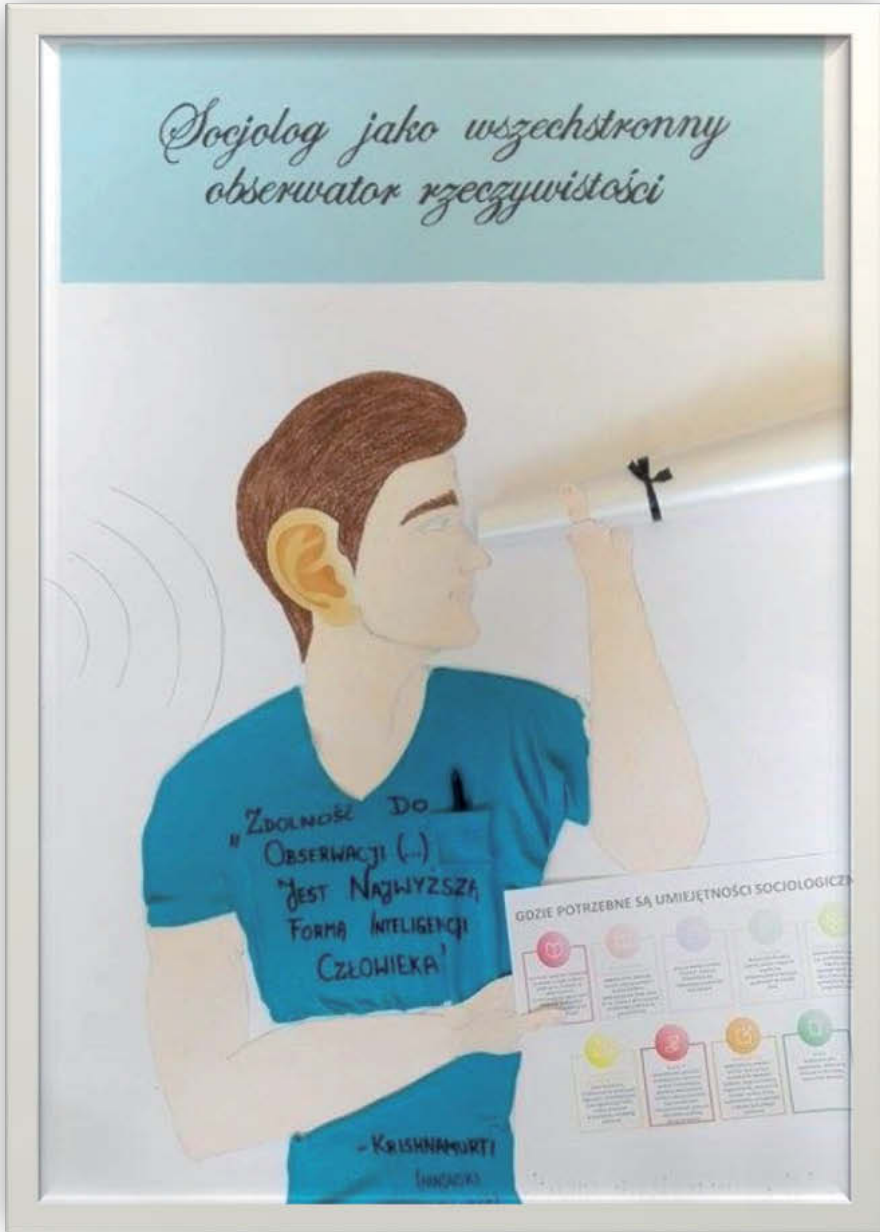
W sesji posterowej udział wzięła tylko jedna grupa studentów reprezentujących Studium Pracy Socjalnej (SPS), które funkcjonuje przy Instytucie Socjologii UŚ. Studentki tej specjalności zaprezentowały plakat pt. „Socjolog jako obserwator życia społecznego” (zespół koordynowany przez Paulinę Gancarz przy współpracy z Magdaleną Dyrką). W ramach tej prezentacji wskazano na sześć podstawowych obszarów obserwacji socjologa — sferę życia rodzinnego, sferę życia zawodowego, organizacji politycznych, organizacji religijnych, analizę funkcjonowania szkół, a także innych zbiorowości i procesów (np. klas społecznych, norm społecznych czy stereotypów).

Studenci II roku specjalności wiedza o współczesnym społeczeństwie (WoWS) przygotowali trzy plakaty, zatytułowane:

- „Socjolog jako pracownik” (zespół koordynowany przez Krzysztofa Lubasa, w składzie: Piotr Kośmider, Maciej Łątka, Maria Szyga, Adrianna Cieszewska, Jennifer Maciołka, Ingrid Strauchman, Krzysztof Klisiewicz);
- „Socjolog jako badacz” (zespół koordynowany przez Justynę Pikus, w składzie: Monika Pniak, Kamila Matula, Sylwia Biała, Paulina Kałuszka, Dominika Nowak);
- „Socjolog jako badacz społeczny” (zespół koordynowany przez Roksanę Szarek, w składzie: Zuzanna Staško, Renata Kupś, Karina Maciejczyk, Barbara Pawliczek, Agata Nawrot).

Studenci specjalności wiedza o współczesnym społeczeństwie skoncentrowali się zatem na roli socjologa jako badacza współczesnych procesów społecznych, choć zauważyli, że jest on też pracownikiem biorącym udział we współczesnym rynku pracy.

Sesja posterowa została zakończona głosowaniem nad wyborem plakatu, który zdaniem jej uczestników najlepiej odpowiadał na postawione pytanie, a zarazem najbardziej podobał się wizualnie. W głosowaniu tym zwyciężył plakat pt. „Socjolog jako wszechstronny obserwator rzeczywistości” (zespołu koordynowanego przez Elżbietę Koźmińską), który rzeczywiście wyróżnił się formą wypowiedzi, bo miał charakter trójwymiarowy. Na plakacie szczegółowo wyodrębnionych zostało dziewięć podstawowych obszarów aktywności zawodowej, w których — jak piszą autorzy — „potrzebne są umiejętności socjologiczne”. Zaliczono do nich: instytucje naukowe i badawcze, branżę handlowo-marketingową, instytucje kultury, obszary pomocy i profilaktyki psychologicznej, ośrodki pomocy społecznej,



Fot. 4. Poster pt. „Socjolog jako wszechstronny obserwator rzeczywistości” (zespół koordynowany przez Elżbietę Koźmińską, w składzie: Daria Sikorska, Anna Dulak, Karolina Dela, Kamila Fricowska, Monika Buchenfeld)

instytucje rządowe i pozarządowe, branżę IT, branżę PR i HR oraz media (fot. 4). Jego „trójwymiarowość” związana była głównie z lunetą, pozwalającą socjologowi oglądać świat, odstającym uchem, dającym możliwość usłyszenia, co dzieje się w analizowanym miejscu, oraz rzeczywistym długopisem w kieszonce koszulki, pozwalającym na zapis wszystkich spostrzeżeń. W sensie dosłownym było więc na plakacie wyeksponowane oko i ucho, ale denotacyjnie może ono symbolizować metody i techniki badań socjologicznych. Każdorazowo przy sesjach posterowych ważny jest nie tylko sam plakat, ale też jego prezentacja przez stojących obok autorów i w tym sensie zespół koordynowany przez E. Koźmińską także zwycięsko wywiązał się z tego zadania.

Na drugim miejscu w wyniku głosowania znalazły się dwa plakaty. Pierwszy z nich, zatytułowany „Socjolog jako obserwator” (zespół koordynowany przez Martę Bainko), wyraźnie nawiązywał do koncepcji dramaturgicznej Ervinga Goffmana i jego „Człowieka w teatrze życia codziennego” (*Aneks*, fot. 1). Trzy krótkie fragmenty tejsze klasycznej lektury przywołane zostały na plakacie, wraz z popularnym cytatem z komedii Williama Szekspira zatytułowanej *Jak wam się podoba*, mogącym stanowić hasło wywoławcze koncepcji Goffmana — „Świat jest teatrem, aktorami ludzie”.

Drugi wyróżniony identyczną liczbą głosów poster nosił tytuł „Socjolog jako specjalista ds. badań marketingowych” (zespół koordynowany przez Barbarę Kałużną). Za jego naczelną ideę uznać można zapisane ręcznie motto — jedno ze skrzydlatych słów przypisywanych Davidowi Packardowi: „Marketing to zbyt poważna sprawa, by powierzyć ją działowi marketingu” (*Aneks*, fot. 3). Oszczędny graficznie plakat przedstawia postać domniemanego socjologa, z którego otwartej głowy „wylatują” różne pojęcia — takie jak analiza, rynek, sprzedaż, dane, prognozowanie, statystyki, potrzeby, konsumenci. Za główny przekaz posteru uznać można wyrażone przez studentów przekonanie, że socjolog posiada właściwe kompetencje do prowadzenia badań marketingowych czy wręcz badania marketingowe nie mogą się obejść bez wsparcia socjologa, przynoszącego do zespołów projektowych niezbędny zasób wiedzy o współczesnych zjawiskach społecznych oraz umiejętność rzetelnej, poprawnej metodologicznie analizy danych.

Ten sam typ odpowiedzi prezentował też poster pt. „Rola socjologa w marketingowej aktywności” (zespół koordynowany przez Annę Kryzhanivską), ale w zakresie formy prezentacji był mniej dopracowany, choć sama jego treść stanowi wyraz znajomości literatury dotyczącej marketingu. Zgodnie z tą prezentacją socjolog w działalności marketingowej zajmuje się prowadzeniem badań rynkowych, które dotyczą głównie planowania, promocji i dystrybucji produktu. Słowa plakatu uzupełniały rysunki i zdjęcia, które wklejono do niego w oparciu o materiały zastane. Szczególną uwagę poświęcono marketingowym promocjom w formie reklam, marketingowego *public relations* i marketingu bezpośredniego. Jest to też jeden z trzech plakatów bezpośrednio nawiązujących do tego typu funkcjonowania socjologów na rynku pracy (*Aneks*, fot. 10).

Szczególnie dużo treści zawierał plakat „Kim może być socjolog w mieście? Organizacje miejskie” (zespół koordynowany przez Łukasza Harata), bo

wpisywał się w pewne dokumentowanie faktycznej roli socjologa. Na posterze tym przedstawionych zostało sześć ról działającego w mieście socjologa jako: 1. badacza (z odwołaniem do projektu — „Inicjatywa Warszawska”), 2. redaktora (ze wskazaniem projektu „Synchronizacja”), 3. organizatora społeczności (projekt „Organizujemy się”), 4. członka interdyscyplinarnych zespołów (projekt „A<24 Inicjatywa Warszawska”), 5. urzędnika miejskiego (projekt „Rada Miasta Chorzów”), 6. kreatora (projekt „Odnowa”). Każdy z tych przypadków jest poparty krótkim opisem, a niektóre opatrzone są także zdjęciami socjologów (w tym dr. hab. P. Wróblewskiego jako przedstawiciela samorządu w Chorzowie) czy fotografiami ilustrującymi działalność socjologiczną (przykładowo dotyczącą kreowania społeczności lokalnej w Katowicach). W ramach sesji posterowej zespół prezentujący ten plakat był też wyjątkowo dobrze przygotowany do rozwinięcia każdego z zasygnalizowanych graficznie przykładów (fot. 3).

W ten sam nurt socjologów aktywnych w mieście wpisywał się plakat pt. „Socjolog w urzędzie miasta” (zespół koordynowany przez Patryka Niklewicza), który w zakresie wykonania graficznego był zdecydowanie mniej profesjonalny, bo został zrobiony techniką wklejania materiałów znalezionych w prasie. Plakat ten poruszał rolę socjologa w urzędzie miasta, wskazując na jej związek z odpowiedzialnością za komunikację z mieszkańcami oraz powiązanie z posiadaniem kompetencji w zakresie metod i technik prowadzenia badań opinii społecznej (*Aneks*, fot. 5).

Sam tytuł plakatu „Socjolożka — królowa nauk” (fot. 1) świadczy z kolei o pewnej genderowej wrażliwości ich autorek i jest odwołaniem do koncepcji Augusta Comte’a, definiującego tę dyscyplinę jako królową wszystkich nauk. Sama postać socjologii jako królowej nauk została też bardzo profesjonalnie w warstwie graficznej przedstawiona. Plakat cechuje pewna żartobliwość wyrażająca się słowami: „Królowa lubiła flirtować z innymi naukami, dzięki czemu mamy wiele interdyscyplinarnych dziedzin wiedzy, jak np. socjologia ciała czy socjologiczne *gender studies* — tu pod egidą socjologii dokonuje się połączenia myśli filozoficznej, kulturowej, ekonomicznej i biologicznej”. Poster pokazuje i opisuje też wszystkie kierunki, które współcześnie w Instytucie Socjologii UŚ w Katowicach funkcjonują, oraz wymienia także pracę socjalną. Można również zinterpretować ten plakat jako pewną polemikę z męskocentrycznym tytułem całej konferencji, choć w jej ramach poprawność polityczna w genderowym sensie wyrażała się w oficjalnym plakacie konferencyjnym, występującym w wersji męskiej i kobiecej (zob. *Aneks*, fot. 13 i 14). Oficjalny i profesjonalny plakat konferencyjny prezentował bowiem zarysowany grubą czcionką odwrócony znak zapytania w kolorze białym (czyli litera S z kropką) i znajdował się na dwóch typach tła. W jednej wersji na czarnym tle z rozmytą, lekko tylko zakreśloną postacią mężczyzny, a w drugiej wersji także na czarnym tle, ale z analogicznie lekko zakreśloną postacią kobiety. Dodatkowo obie te wersje składały się na kształt programu konferencyjnego, z dodanym obok pytania tytułowego drugim pytaniem: „Socjolożka — czyli kto?”.

Prowadząc analizę dotyczącą zakresu socjologii wizualnej, należy przynajmniej wybrane obrazy pokazywać. Ze względu na fakt, że jest to jedno z pierwszych

w literaturze przedmiotu omówień sesji posterowej, które dodatkowo można wiązać z promocją tej dyscypliny, zdecydowaliśmy się w załączniku do artykułu przedstawić wszystkie omawiane tutaj plakaty, co dodatkowo stanowić może uhonorowanie ich twórców i ich trudu włożonego w powstanie prac.

Na podstawie zaproponowanych przez studentów plakatów można podjąć próbę zidentyfikowania podstawowych wyobrażeń twórców posterów w zakresie roli socjologa w społeczeństwie i potencjalnych obszarów jego (a w przyszłości również samych autorów graficznych prezentacji) zawodowej aktywności. Mając świadomość relatywnie niewielkiej liczby zgromadzonych posterów i nie podejmując się w związku z tym próby dalekosiężnych uogólnień, warto zasygnalizować pewne powtarzające się motywy.

Trzeba podkreślić, że analizowana jako całość posterowa twórczość studentów wykazuje dużą różnorodność w odpowiedzi na zadane w tytule konferencji pytanie. Przywołanych zostało wiele rozmaitych profesji, które łączyć się mogą z socjologicznym wykształceniem, czasem nawet w ramach jednego plakatu. Świadczyć to może o przekonaniu studentów, że wiedza socjologiczna stanowi ważny i użyteczny kapitał, możliwy do wykorzystania na wielu stanowiskach i w różnych instytucjach. W ramach takiego podejścia przywołać można dwa zgłoszone symptomatyczne postery. Pierwszy z nich (zespół koordynowany przez Sergiusza Kalinowskiego) przedstawia czwórkę młodych, elegancko ubranych osób (dwie kobiety i dwóch mężczyzn), którzy przedstawiają się jako absolwenci socjologii (fot. 2). W komiksowych „dymkach” podane zostały ich profesje, które należy potraktować jako ekspresje wyobrażeń przygotowujących plakat studentów, dotyczących przypisanych socjologowi miejsc pracy. Znalazły się wśród nich: pracujący w telewizji medioznawca, osoba dbająca o dobry wizerunek firmy, analityk rynkowy wykonujący zlecenia dla globalnych podmiotów oraz naukowiec. Poster uzupełniony został wynikami badań nad losami absolwentów Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, które — jak można zakładać — stanowiły zasadniczą przesłankę do konstrukcji wyobrażeń socjologa.

Innym przykładem różnorodności implementacji socjologicznej wiedzy do konkretnych pozycji zawodowych jest poster zatytułowany „Socjolog jako pracownik” (koordynator zespołu: Krzysztof Lubas). W centralnej części plakatu znajduje się odwzorowanie mózgu ludzkiego, do którego doczepione zostały karteczki z opisem różnych możliwości, stojących przed absolwentami socjologii. Umieszczono na nich takie zawody, jak animator kultury, pracownik administracyjny, pracownik społeczny, polityk, pracownik organizacji pozarządowej, urzędu statystycznego, uniwersytetu czy przedstawiciel branży reklamowej. Skrajne części omawianego plakatu zostały zagospodarowane między innymi opisami stereotypów, które wedle opinii studentów łączą się z absolwentami socjologii. Dotyczyły one przede wszystkim przekonania, że po socjologii nie ma pracy, powszechnego kojarzenia tej profesji wyłącznie z pracą ankietera lub pracownika socjalnego oraz traktowania socjologa jako psychologa. Wśród wypisanych zalet pracy socjologa autorzy posteru wymienili między innymi możliwość takiej pracy z ludźmi, która nie ma monotonnego charakteru. Ewentualnymi niedogodnościami z kolei mogą

być relatywnie niskie zarobki w instytucjach państwowych czy brak jasnej ścieżki rozwoju i kariery, wynikający z rozproszonego rynku pracy socjologa. Do kategorii minusów zaliczono także konieczność zdobycia interdyscyplinarnej wiedzy (*Aneks*, fot. 6). Niemal identyczna typologia plusów i minusów socjologicznej profesji zamieszczona została na posterze „Socjolog jako badacz społeczny” (koordynator: Roksana Szarek, zob. *Aneks*, fot. 8).

Predestynujące do zawodu socjologa czy wręcz obligatoryjne w tym fachu cechy osobowościowe zostały zaprezentowane na plakacie zatytułowanym „Socjolog jako badacz” (koordynator: Justyna Pikus). Poza graficznymi elementami (kula ziemiska, portret rodziny, ikona badacza) zawiera on luźno i nieco chaotycznie wpisane na plakacie przymioty, związane z pracą socjologa (*Aneks*, fot. 7). Taki ich rozkład graficzny może być celowy i mieć na względzie uniknięcie hierarchizacji tychże cech. Zaliczone do nich zostały: odpowiedzialność, czujność, rzetelność, spostrzegawczość, cierpliwość, kreatywność, obiektywność. Zestaw ten — i w konsekwencji cały poster — stanowi ciekawą próbę odpowiedzi na pytanie, kim jest socjolog, dowodzi przekonania studentów o konieczności posiadania określonych niezbędnych dyspozycji do wykonywania socjologicznej profesji. W nieco inny sposób „cechy socjologa” przedstawiono na przywoływanym już plakacie „Socjolog jako badacz społeczny” (koordynator: Roksana Szarek), gdzie zaliczono do nich nieustanną gotowość do zadawania pytania o przyczynę określonych społecznych fenomenów, niechęć do zadowalania się oczywistymi odpowiedziami, gotowość do kontaktów interpersonalnych oraz specyficzne spojrzenie, które obejmuje postrzeganie osób nie tylko jako pojedynczych jednostek, lecz również w ich uwikłaniach w grupy społeczne czy zachodzące procesy.

Za interesujący fakt uznać należy relatywnie sporo odwołań w przygotowanych plakatach do komunikacji personalnej w organizacji — zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej, w instytucjach publicznych i prywatnych przedsiębiorstwach. Przykładem może być poster zatytułowany „Socjolog jako specjalista do spraw zarządzania zasobami ludzkimi” (koordynator: Agata Burzyk), na którym za pomocą krótkich haseł i graficznych ilustracji przedstawiono zadania socjologa — specjalisty na takim stanowisku (*Aneks*, fot. 4). Innym przykładem z tej kategorii jest poster „Rola socjologa w marketingu personalnym” (koordynator: Elwira Olejarczyk), na którym pracownicy jakiejś instytucji zostali graficznie przedstawieni jako pewna dostarczana przez socjologa na metaforycznej tacy całość raportu badawczego dla zarządzających firmą (można mniemać — dostarczana z nadzieją na zapanowanie przez zarządzających nad kulturą organizacyjną w firmie). Na plakacie zdefiniowano pojęcie marketingu personalnego oraz wypisano kilka haseł, które zwykle łączą się z tym obszarem działań — w rodzaju „Razem tworzymy lepszą firmę” czy „Pracownik jako »klient« organizacji” (*Aneks*, fot. 9).

Kompetencje socjologa w zakresie kreowania wizerunku pracodawcy (zarówno wewnątrz organizacji, jak i wśród jej zewnętrznych interesariuszy) podkreślone zostały także w dwóch innych plakatach: „Rola socjologa w kreowaniu PR na przykładzie UŚ” (zob. *Aneks*, fot. 11) oraz „Rola socjologa w kreowaniu społecznej odpowiedzialności biznesu” (zob. *Aneks*, fot. 12). W pierwszym z nich wyróżnione

zostały rozmaite obszary aktywności Uniwersytetu Śląskiego, które stanowią lub stanowić mogą narzędzia do tworzenia dobrego wizerunku uczelni. Drugi poster, odnoszący się do zasad CSR, składał się z definicji pojęć, takich jak „zrównoważony rozwój” i „społeczna odpowiedzialność biznesu”, oraz z przywołanych kluczowych obszarów działań związanych ze zrównoważonym rozwojem. Na slajdzie znalazły się także logotypy firm, które kładą nacisk na te obszary aktywności, oraz zaprezentowano dwie piramidy, mogące służyć do pomiarów stopni zaangażowania danego podmiotu w zasady CSR. Na pierwszej z nich wyróżniono cztery typy zaangażowania społecznego przedsiębiorstw, z kolei druga piramida jest stopniowalnym obrazowaniem kategorii odpowiedzialności (od podstawy: narzucona, wymuszona, świadoma).

W poddanych analizie posterach można zauważyć względnie dużą liczbę skojarzeń roli socjologa z pracą w ogólnie rozumianym obszarze *Human Resources* oraz działalności marketingowej i komunikacji społecznej, co może świadczyć o subiektywnych wyborach autorów i ich poszukiwaniach własnego miejsca na rynku pracy, ale także o pewnym przywiązaniu do reguł metodologicznych nakazujących socjologom przede wszystkim rozumienie rzeczywistości społecznej, a nie jej zmianę. W tym sensie socjolog dostarcza wiedzy o procesach społecznych zarządzającym, ale nie zajmuje się jej implementacją, czyli działa zgodnie ze słowami Petera Bergera, który stwierdza, że: „Socjologia nie jest praktyką, lecz *próbą rozumienia*” (Berger, 1988, s. 13). Dalej zaś cieszący się powszechnym uznaniem naukowym autor *Zaproszenia do socjologii* wyjaśnia, że socjolog jako człowiek może zdecydować się na wybór ról zawodowych bezpośrednio związanych z zarządzaniem, ale nie będzie to już *sensu stricto* rola socjologa. Autorzy prezentowanych posterów w zdecydowanej większości pogląd ten zdawali się podzielać, choć czasem z nim nieco dyskutowali, pokazując pewne niuanse i konteksty sytuacyjne (co najwyraźniej zarysowują niektóre z przykładów przytaczanych w plakacie skoordynowanym przez Ł. Harata).

Podsumowanie

Badacz antropologii obrazu Krzysztof Olechnicki, pisząc o fotografii, zaznaczał, że może być ona „produktem” badań w terenie, ale też zauważał, że w innym ujęciu „staje się *procesem*, poprzez który badacz dochodzi do rozumienia otaczającego go świata i ludzi” (Olechnicki, 2003b, s. 9). Przez analogię można w ten sposób potraktować też funkcjonowanie posterów, czyli ujmować je zarazem jako „produkty” i jako „procesy” rozumienia rzeczywistości społecznej, przy czym sesje posterowe można określić tutaj jako „obrazowe eseje”. O ile fotografia jako obraz bywa uznawana za obiektywne odwzorowanie rzeczywistości, o tyle plakatowi tej właściwości się nie przypisuje, lecz traktuje się go jako celowo ukierunkowaną prezentację i wytwór kultury wizualnej. Plakat, podobnie jak pamiątnik, jest

więc subiektywnym typem przekazu, ale fakt ten nie neguje możliwości jego analiz i prób odbioru w warstwie konotacyjnej czy denotacyjnej. W niniejszych rozważaniach analizie poddano i opisano przypadek tylko jednej sesji posterowej. W tego typu analizie z założenia nie są stosowane uogólnienia, a przeprowadzona interpretacja jest również tylko jedną z wielu możliwych. Fakt ten nie powinien jednak niweczyć jej znaczenia, bo autorzy zdają sobie sprawę, że jest to z jednej strony jedna z pierwszych tego typu analiz w polskiej literaturze przedmiotu, ale z drugiej strony jest to analiza wycinkowa. Stanowi więc tylko sygnałne przedstawienie możliwości socjologów na rynku pracy w świetle jednej sesji posterowej, potraktowanej jako rodzaj wybranego przypadku.

Uwieńczeniem dla całości niniejszych rozważań niech więc będą następujące słowa Sztompki: „Jednakże obok specjalistycznych zastosowań w obrębie osobnej dyscypliny: socjologii wizualnej, wykorzystanie szans poznawczych, jakie daje rosnące nasycenie świata społecznego obrazowością, *wypełnienie ukrytych znaczeń* na obserwowalną powierzchnię życia społecznego powinno dotyczyć wszelkich badań socjologicznych i stać się pożyteczną umiejętnością wszystkich socjologów, niezależnie od uprawianej dyscypliny. Nie trzeba być socjologiem wizualnym, aby dostrzec i poznawczo wykorzystać to, że żyjemy — powtórzmy raz jeszcze — w społeczeństwie ikon, społeczeństwie spektaklu, społeczeństwie autoprezentacji, społeczeństwie designu i społeczeństwie podglądactwa. Tę szczególną umiejętność określam mianem wyobraźni wizualnej, a jej kształtowanie uważam za jeden z ważnych celów edukacji socjologicznej” (2005, s. 27).

Aneks

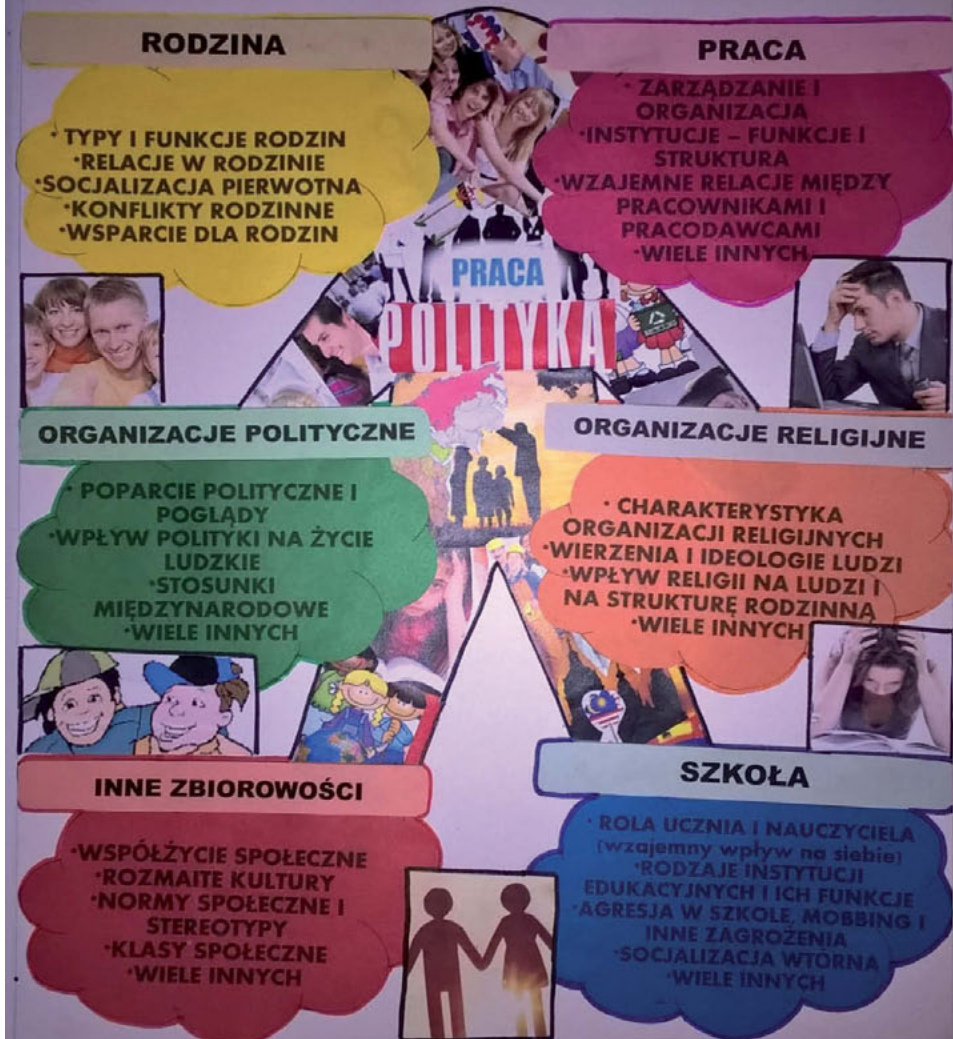
Fotografie plakatów przygotowanych przez studentów socjologii w ramach otwartej sesji posterowej zorganizowanej w 2016 roku



R. Ciekiera, S. Kamińska-Berezowska: „Możliwości i rola socjologa...”

Fot. 1. Poster pt. „Socjolog jako obserwator” (zespół koordynowany przez Martę Bainko, w składzie: Kseniia Borysova, Oksana Vovchuk, Yuliia Melnyk, Aniela Rzygota, Paulina Szarota)

Socjolog jako obserwator życia społecznego



SOCJOLOG JAKO

SPECJALISTA

DS. BADAŃ

MARKETINGOWYCH

ANALIZA SPRZEDAŻ
RYNEK DANE
KONSUMENCI
PROGNOZOWANIE
POTREBY
KONSUMENTI

Socjolog jako specjalista do spraw badań rynkowych? Oczywiście że tak! Bo czym więcej są badania rynku jak nie zespołem czynności polegających na gromadzeniu informacji o zjawiskach i procesach, ich przyczynach, stanie aktualnym i tendencjach rozwojowych, czyli prościej mówiąc wszystkim tym, przez co każdy socjolog musiał skrupulatnie przebrnąć podczas zdobywania swojej wiedzy. Badania rynkowe w dużym stopniu opierają się na socjologicznych mechanizmach analizy danych co daje wszystkim socjologom znakomitą podstawę do zostania ekspertami ds. badań rynku!

Absolwenci Sociologii Uniwersytetu Warszawskiego na rynku pracy

Sektor	Procent
media	10%
administracja publiczna	9%
NiD	10%
szkolnictwo	12%
marka	10%
Badania społeczne, rynkowe, badania publiczne	38%
szkolnictwo wyższe	21%

Marketing to zbyt poważna sprawa, by powierzyć ją działowi marketingu
 ~David Packard

Marketing to zbyt poważna sprawa, by powierzyć ją działowi marketingu
 ~David Packard

Fot. 3. Poster pt. „Socjolog jako specjalista ds. badań marketingowych” (zespół koordynowany przez Barbarę Kałużną, w składzie: Agnieszka Dusilo, Marta Opas, Dawid Balcerowski, Marcin Dębski)

R. Ciekiera, S. Kamińska-Berezowska: Możliwości i rola socjologa...



Fot. 4. Poster pt. „Socjolog jako specjalista do spraw zarządzania zasobami ludzkimi” (zespół koordynowany przez Agatę Burzyk, w składzie: Arkadiusz Kosiński, Klaudia Kiećka, Marta Surlęj, Patrycja Wojtas)



Fot. 5. Poster pt. „Socjolog w urzędzie miasta” (zespół koordynowany przez Patryka Niklewicza, w składzie: Agnieszka Kasznia, Paulina Lipińska, Karolina Sobuś, Aleksandra Walczak, Karolina Zióra)

SOCJOLOG JAKO BADACZ

spożycawczość

czujność

rzeczność

czepliwość

odpowiedzialność



kretywność

obiektywność

Fot. 7. Poster pt. „Socjolog jako badacz” (zespół koordynowany przez Justynę Pikus, w składzie: Monika Pniak, Kamila Matula, Sylwia Biała, Paulina Katuszka, Dominika Nowak)

R. Ciekiera, S. Kamińska-Berezowska: *Możliwości i rola socjologa...*

SOCTOLOG TAKO BADACZ SPOŁECZNY

CECHY

- naukowiec „dla czego?”
- „bo tak jest”
- nie zadawała się czynnikiem
- nie boi się kontaktu z ludźmi
- podejrzewa ludzi inoici:
 - „jakości”
 - „grupy społeczne”
 - „procesy”

PLUSY

- + praca z ludźmi
- + brak monotoni
- + duże możliwości rozwoju i awansu
- + możliwość zapożyczenia na eksperimencie
- + decyduje o karierze

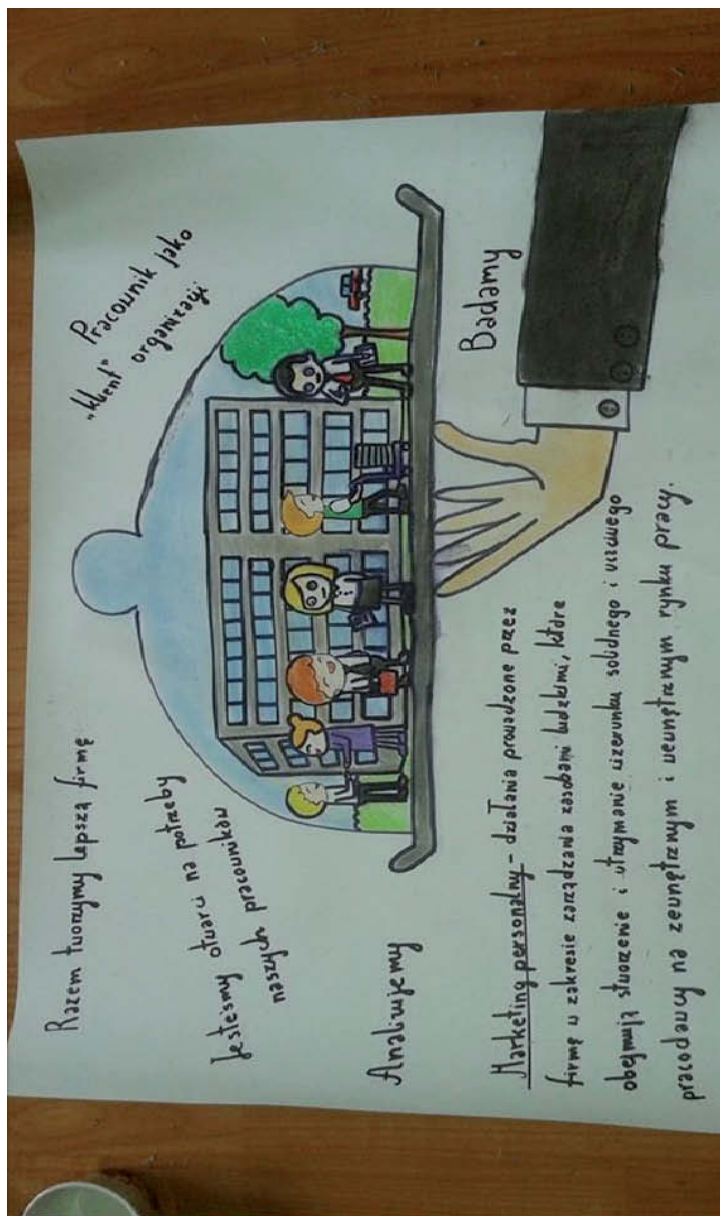
MINUSY

- dość niskie zarobki
- rozproszony rynek
- konieczność adaptacji do środowiska z wielu dziedzin

PERSPEKTYWY ZAWODU

- w instytucjach
 - bibliotek
 - mediach
 - administracji publicznej
 - samorządach i organizacjach społecznych
- w organizacji rozwoju regionalnego
- w mediach społecznościowych i drukarskich
- w przedsiębiorstwach
- w jednostkach badawczych i publikacyjnych
- w firmach marketingowych i reklamowych
- w organizacjach i centrach wiedzy o społeczeństwie





Fot. 9. Poster pt. „Rola socjologa w marketingu personalnym” (zespół koordynowany przez Elwirę Olejarczyk, w składzie: Barbara Grablewska, Kamil Antczak, Izabella Matula, Anna Grzebyk)





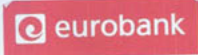
Fot. 10. Poster pt. „Rola socjologa w marketingowej aktywności” (zespół koordynowany przez Annę Kryzhanivską, w składzie: Alina Reznichenko, Viktoriia Shevchuk, Magdalena Wekko, Justyna Mrugata, Kamila Leng)






Fot. 11. Poster pt. „Rola socjologa w kreowaniu PR na przykładzie US” (zespół koordynowany przez Patrycję Tokarską, w składzie: Kamila Błachut, Agnieszka Gruszczyka, Agata Żydek, Justyna Żukowska)

R. Ciekiera, S. Kamińska-Berezowska: Możliwości i rola socjologa...

ROLA SOCJOLOGA W KREOWANIU SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

„Tworzy nową identyfikację symboliczną przedsiębiorstwa, zrównoważony ekonomicznie, społecznie i środowiskowo, podlegający na tymczasie zmianom to bardziej skomplikowanych i ryzykownych systemów przedsiębiorstw, a więc tworzenia wielodzielnych systemów przedsiębiorstw charakteryzujących się dużą odżywalnością ekonomiczną, społeczną i ekologiczną”

S. Lajowski: Ekonomia środowiska

Zrównoważony rozwój daje do integracji działań w obszarach:

- 1) Wartości gospodarcze i podział korzyści** – nową zrównoważony daje do integracji poprzez identyfikację, a także systematycznie tworzy systemy gospodarcze w różnych regionach globalnych. Rozwój gospodarczy przynosi też jednak różne korzyści w sobie, a nie do wszystkich nich, w szczególności, jednakże może mieć na względzie ograniczenia wpływające na środowisko naturalne, np. poprzez rozwój innowacji, wprowadzanie nowych modeli biznesowych, nakładających się na siebie.
- 2) Nowy społeczny** – celom zrównoważonego rozwoju jest daleka jakość życia dla wszystkich ludzi, zarówno obywateli państwa, jak i migrantów. Ludzie na całym świecie mogą przynieść do postępu gospodarki i środowiska, do kształtowania własnej przyszłości i samorealizacji. Dostęp do wody i energii, edukacji, pracy, opieki zdrowotnej na obszarach wiejskich, podniesienie standardów życia i społecznej powściągnięcia jest jednym z celów.
- 3) Zasoby naturalne** – zasoby przyrodnicze i kulturalne w skali globalnej i lokalnej są wykorzystywane, niekiedy także w sposób ograniczony, niekiedy nadmierne, a także w sposób nieodpowiedzialny, co prowadzi do degradacji środowiska i społecznego. Zdobyciem zrównoważonego rozwoju jest powstrzymanie degradacji środowiska naturalnego, ochrona zasobów, a także rozważenie ich wykorzystania poprzez zwiększenie efektywności dzięki nowym technologiom, innowacjom i innowacyjnym modelom energii itp.


DZIAŁANIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

- Zwiększenie świadomości
- Zwiększenie przejrzystości
- Dostępne procedury do informacji o zmianach w strategii firmy
- Zwiększenie przejrzystości w procesie decyzyjnym
- Wpływanie na zmiany i dostrzeżenie kwalifikacji
- Opracowanie i realizacja planu
- Wzrost przejrzystości w podziale pracy i zysku rodzinnego.

Społeczna odpowiedzialność biznesu


Jedną z najbardziej dynamicznych, zintegrowanych i stabilnych wyzwań biznesu, a także jedną do systematycznego i efektywnego biznesu. W dotychczasowych latach na firmę silnie przynosił jest wywołana przez większą presję, aby zaczęły odgrywać bardziej znaczącą rolę w tworzeniu wartości dla całego życia. CSR oznacza odwołanie się do wartości ekonomicznego przy równoczesnym dostrzeżeniu znaczenia dla ludzi, społeczności lokalnych, narodów i środowiska. CSR łączy koncepcję globalnego obywatelstwa z troską o środowiska i zrównoważonym rozwojem.

Typy zaangażowania społecznego przedsiębiorstw



Działania dobrowolne
Działania obowiązkowe

Tworzenie społecznej wartości ekonomicznej



Odpowiedzialność świadoma
Odpowiedzialność wymuszona
Odpowiedzialność narzucona

Fot. 12. Poster pt. „Rola socjologa w kreowaniu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu” (zespół koordynowany przez Patrycję Klenot, w składzie: Karolina Bratkowska i Agata Giejlaszewska)

KONFERENCJA NAUKOWA
22 kwietnia 2016, Katowice, CINIbA



Socjolog — czyli kto?

Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy:
międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia.

R. Ciekiera, S. Kamińska-Berezowska: *Możliwości i rola socjologa...*

Fot. 13. Plakat konferencji „Socjolog — czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy — międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia” — wersja męska. Projekt plakatu: Ania Bartoszek

KONFERENCJA NAUKOWA
22 kwietnia 2016, Katowice, CINiBA



Socjolożka – czyli kto?

Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy:
międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia.

Literatura

- Babbie E., 2003: *Badania społeczne w praktyce*. Przeł. W. Betkiewicz i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Barthes R., 1977: *Image, Music, Text*. Glasgow: Fontana.
- Berger P., 1988: *Zaproszenie do socjologii*. Przeł. J. Stawiński. Warszawa: PWN.
- Bergstrom B., 2009: *Komunikacja wizualna*. Przeł. J. Tarnawska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bernstein D., 2005: *Billboard! Reklama otwartej przestrzeni*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bourdieu P., 2005: *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzenia*. Przeł. P. Biłos. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Buzan T., 2007: *Mapy myśli*. Przeł. D. Rossowski. Łódź: Wydawnictwo JK.
- Castells M., 2008: *Społeczeństwo sieci*. Przeł. M. Marody. Warszawa: PWN.
- Florida R.L., 2010: *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*. Przeł. T. Krzyżanowski, M. Penkala. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Goffman E., 2000: *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Przeł. H. Datner-Śpiewak, P. Śpiewak. Warszawa: Wydawnictwo KR.
- Hohensee-Ciszewska H., 1976: *Podstawy wiedzy o sztukach plastycznych*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Konecki K.T., 2012: *Wizualna teoria ugruntowana. Podstawowe zasady i procedury*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, T. 8, nr 1.
- Kowalczyk I., 2010: *Matki-Polki, Chłopcy i Cyborgi... Sztuka i feminizm w Polsce*. Poznań: Galeria Miejska „Arsenał”.
- Maison D., Wasilewski P., red., 2002: *Propaganda dobrych serc, czyli Rzecz o Reklamie Społecznej*. Kraków: Agencja Wasilewski.
- Mirzoeff N., 2016: *Jak zobaczyć świat*. Przeł. Ł. Zaremba. Kraków—Warszawa: Wydawnictwo Karakter, Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie.
- Olechnicki K., red., 2003a: *Obrazy w działaniu. Studia z socjologii i antropologii obrazu*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Olechnicki K., 2003b: *Obrazy w działaniu — obrazy w badaniu*. W: K. Olechnicki, red., 2003: *Obrazy w działaniu. Studia z socjologii i antropologii obrazu*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Olechnicki K., 2009: *Fotoblogi, pamiętniki z opcją przekazu. Fotografia i fotoblogery w kulturze konsumpcyjnej*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Osborn R., Van Loona B., 2000: *Od podstaw socjologia*. Przeł. B. Gadomska. Warszawa: Wydawnictwo Emblemata.
- Rydet Z., 1997: *O zapisie socjologicznym*. „Konteksty. Polska Sztuka Ludowa”, nr 1—2/97.
- Suchacka M., 2014: *Transformacja regionu przemysłowego w kierunku regionu wiedzy. Studium socjologiczne województwa śląskiego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Sztompka P., 2005: *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Sztompka P., 2012: *Wyobrażenia wizualna i socjologia*. W: M. Boguni-Borowska, P. Sztompka, red.: *Fotospoleczeństwo. Antologia tekstów z socjologii wizualnej*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Toscani O., 1997: *Reklama uśmiechnięte ścierwo*. Przeł. M. Misiorny. Warszawa: Delta.
- Wódz K., red., 2013: *Zapomniane miejsca, zapomniani ludzie. Restrukturyzacja ekonomiczna a zmiana kulturowa*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.

Noty o Autorach

Adam Bartoszek, socjolog, doktor habilitowany, profesor Uniwersytetu Śląskiego w Instytucie Socjologii w Katowicach. Specjalista badań opinii publicznej, socjologii organizacji i struktur społecznych. Autor i współautor 14 książek oraz ok. 160 artykułów z zakresu socjologii organizacji i zarządzania, teorii struktur społecznych, problemów społecznych miasta, badań kapitałów społecznych i kulturowych, tożsamości regionalnej i osobowości społecznej, metodologii badań rynku i opinii publicznej.
adam.bartoszek@us.edu.pl

Felicjan Byłok, profesor nauk społecznych, Dyrektor Instytutu Socjologii i Psychologii Zarządzania Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej. Zainteresowania naukowe: socjologia konsumpcji, socjologia gospodarki, socjologia organizacji i zarządzania, socjologia współczesnych społeczeństw, zarządzanie zasobami ludzkimi i polityka społeczna. Autor lub współautor wybranych publikacji: *Wybrane aspekty socjologii rynku* (Częstochowa 2003), *Konsumpcja w Polsce i jej przemiany w okresie transformacji* (Częstochowa 2005), *Konsumpcja, konsument i społeczeństwo konsumpcyjne we współczesnym świecie* (Katowice 2013), *Mobbing we współczesnych organizacjach. Studium teoretyczno-empiryczne* (Częstochowa 2015), *Kompetencje konsumentów. Innowacyjne zachowania, zrównoważona konsumpcja* (Warszawa 2015), *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego* (Katowice 2016).
byl.f.s@zim.pcz.pl

Rafał Cekiera, doktor nauk społecznych, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Różne teksty publikował w takich czasopismach, jak: „Tygodnik Powszechny”, „Znak”, „Charaktery”, „Więź”, „Czas Kultury”, „Opcje”, „Studia Migracyjne — Przegląd Polonijny”, „Pogranicza”, „Topos”, „Odra”, „Ethos”, „Humanizacja Pracy” czy „Transformacje”. Współredaktor książki *Praca — konsumpcja — przedsiębiorczość. Świadomość ekonomiczna młodego pokolenia* (Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2017), autor monografii *O pułapkach emigracyjnej lekkości. Doświadczenie tymczasowości w narracjach młodych polskich emigrantów poakcesyjnych* (Kraków, Zakład

Wydawniczy Nomos 2014) oraz *Zgryzoty i nadzieje. Socjologiczna analiza wpisów do ksiąg wotywnych w kaplicy św. Wendelina w Rudzicy* (Rudzica, Towarzystwo Miłośników Rudzicy 2016).

rafal.cekiera@us.edu.pl

Piotr Czakon, magister socjologii, doktorant w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Członek Katowickiego Oddziału Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. W przeszłości: laureat konkursu na najlepszych absolwentów Uniwersytetu Śląskiego 2014 roku, stypendysta Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Główne zainteresowania naukowe: problematyka struktury społecznej, kapitału społecznego i kulturowego, a także kwestie rozwoju społecznego oraz zagadnienia związane ze sferą publiczną.

pczakon@us.edu.pl

Olga Anna Czeranowska, studentka Międzywydziałowych Środowiskowych Studiów Doktoranckich przy Wydziale Historycznym z siedzibą w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. W swojej rozprawie doktorskiej zajmuje się tematyką prestiżu zawodowego. Od 2017 roku związana z Ośrodkiem Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. Zainteresowania: socjologia rynku pracy, migracje ekonomiczne, *gender studies*.

o.czeranowska@gmail.com

Katarzyna Dojwa-Turczyńska, doktor habilitowany Nauk Społecznych, kierownik Zakładu Socjologii Sfery Publicznej w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Magister politologii (1999) i socjologii (2000), doktor nauk humanistycznych (obecnie: społecznych) w zakresie socjologii (specjalność: socjologia polityki, 2006). Laureatka konkursu Samorządu Terytorialnego za najlepsze rozprawy doktorskie obronione w 2006 roku. Habilitacja z zakresu socjologii na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego (specjalność: socjologia wojska, 2015). Autorka lub współautorka monografii oraz blisko 90 artykułów lub rozdziałów w monografiach, m.in.: Katarzyna Dojwa, Marek Bodziany, *Public Relations instytucji bezpieczeństwa* (Wrocław 2013), Katarzyna Dojwa, Jan Maciejewski, *Uczestnictwo kobiet w Siłach zbrojnych, Straży Granicznej i Policji. Analiza socjologiczna* (Wrocław 2012), Katarzyna Dojwa, *Kobiety w grupach dyspozycyjnych* (Wrocław 2012), współredaktor dwóch tomów: Marek Bodziany, Jan Maciejewski, Katarzyna Dojwa (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu wielkiej zmiany* (Wrocław 2010) oraz Katarzyna Dojwa, Jan Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza roli kobiet w wojsku, policji i innych grupach dyspozycyjnych społeczeństwa* (Wrocław 2007). Zainteresowania naukowe: socjologia polityki, instytucje bezpieczeństwa i rola kobiet w poszczególnych instytucjach tego typu, kreowanie wizerunku i *public relations*. Więcej na: <http://www.katarzyna-dojwa.pl/>.

k_dojwa@uni.wroc.pl

Antonina Doroszevska, doktor nauk społecznych. Pracuje na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym. Zajmuje się socjologią zdrowia, choroby i medycyny, a w szczególności problematyką zawodów medycznych, opieką okołoporodową oraz komunikacją lekarz—pacjent. Autorka lub współautorka ponad 30 publikacji naukowych z zakresu socjologii zdrowia, choroby i medycyny. Publikacje dotyczą m.in. opieki okołoporodowej w Polsce, postaw kobiet wobec ciąży, porodu, pielęgnacji i wychowania dziecka. Autorka pierwszej

socjologicznej monografii zawodu położnej. Autorka lub współautorka ponad 30 prezentacji na konferencjach w kraju i za granicą. Członek Rady Języka Polskiego przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk, sekretarz Zespołu Języka Medycznego Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN, członek European Society for Health and Medical Sociology, członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.
a.doroszevska@gmail.com

Karina Erenkfeit, doktor nauk o zdrowiu, socjolog. Przedmiotem doktoratu była analiza kapitałów osób z rozpoznanymi chorobami zawodowymi oraz trajektoria choroby przewlekłej na przykładzie choroby zawodowej. Praca zawiera propozycje rozwiązań systemowych, które mogą poprawić społeczne funkcjonowanie osób chorych. Zainteresowania badawcze: socjologia zdrowia i choroby, społeczne aspekty chorób zawodowych oraz wybrane problemy polityki społecznej. Autorka publikacji z zakresu społecznego kontekstu zdrowia i choroby. Członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, Polskiego Towarzystwa Medycyny Środowiskowej.
erenkfeit@gmail.com

Marcin Gacek, doktor nauk społecznych, adiunkt w Zakładzie Socjologii Ogólnej Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Autor artykułów naukowych z zakresu socjologii komunikacji politycznej, socjologii polityki i mediacji. Współautor m.in. monografii (z A. Niesporkiem) *Szkice z teorii i historii socjologii. Durkheim, Aron, Bourdieu* (Kraków 2017). Od 2014 roku stały współpracownik Kwartalnika Kulturalnego „Opcje”.
marcin.gacek@us.edu.pl

Ewa Giermanowska, doktor habilitowany, socjolog, adiunkt w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Kieruje ścieżką specjalizacyjną dotyczącą zarządzania zasobami ludzkimi na studiach I i II stopnia w ISNS UW. Specjalizuje się w socjologii pracy, polityce publicznej z zakresu rynku pracy i zatrudnienia. Znaczące miejsce w jej zainteresowaniach naukowych zajmuje problematyka zatrudnienia młodzieży i osób niepełnosprawnych oraz społecznych aspektów kształtowania się stosunków pracy. Autorka monografii *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia* (Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego 2013) oraz kilkudziesięciu artykułów naukowych dotyczących rynku pracy i zatrudnienia. Uczestniczyła w wielu zespołach badawczych i eksperckich. Autorka polskiego rozdziału *EMPLOYMENT & ENTREPRENEURSHIP* w Youth Wiki (w przygotowaniu) i członkini zespołu badawczego projektu *EURYKA—Reinventing Democracy in Europe: Youth Doing Politics in Times of Increasing Inequalities* (program *Horyzont 2020*).
e.giermanowska@uw.edu.pl

Izabela Grabowska, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu SWPS, kierownik Centrum Badawczego *Młodzi w Centrum Lab* Uniwersytetu SWPS, w którym realizowany jest flagowy projekt *Paczki przyjaciół i migracje* (NCN, Sonata Bis, 2016—2020) oraz mniejsze projekty badawcze, m.in. o łączeniu edukacji z pracą i życiem rodzinnym oraz w zakresie wyborów edukacyjnych dotyczących szkolnictwa zawodowego; kierownik Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich Uniwersytetu SWPS (trzy wydziały: Psychologia Warszawa, Psychologia Wrocław, Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych Warszawa; 350 doktorantów); autorka artykułu *The Transition from Education to Employment*

Abroad: The Experiences of Young People from Poland (“Europe-Asia Studies” 2016, Vol. 68/8); ekspert narodowy Komisji Europejskiej w zakresie nowej klasyfikacji zawodów, specjalności i kompetencji ESCO. Specjalizuje się w badaniach rynku pracy, karier zawodowych, migracji i młodych. Więcej na: <http://www.izabelagrabowska.com/>.
izabela.grabowska@swps.edu.pl

Sławomira Kamińska-Berezowska, doktor habilitowany nauk społecznych, socjolog, adiunkt w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Autorka skryptu *Socjolog w zakładzie pracy — nowe wyzwania i perspektywy. Podręcznik dla studentów zorientowanych na praktykę wykonywania zawodu w aspekcie wyzwań współczesnego marketingu i zarządzania personelem* (Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2002), a także monografii *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre’a Bourdieu* (Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2013) i kilkudziesięciu artykułów. Uczestniczyła w wielu zespołach badawczych i eksperckich oraz współorganizowała wiele konferencji naukowych. Zajmuje się przygotowaniem materiałów szkoleniowych dla związków zawodowych oraz działalnością popularnonaukową, czego wyrazem jest współredakcja (wraz z Bożeną Gawryluk) pracy zbiorowej *Miejsce kobiet w kształtowaniu i umacnianiu ruchu związkowego w Europie* (Katowice, Śląskie Media 2010). Członkini Zarządu Sekcji Socjologii Pracy PTS, przewodnicząca Komisji Rewizyjnej PTS oddziału Katowice oraz członkini Komisji Studiów nad Przyszłością Górnego Śląska Polskiej Akademii Nauk.
slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl

Jacek Korski, doktor nauk technicznych, inżynier górnik. Obecnie doradca Zarządu w FAMUR S.A., w przeszłości od stażysty do dyrektora kopalni węgla kamiennego. Pracował także w zarządach kilku spółek górniczych (m.in. w latach 2008—2011 w Kompanii Węglowej S.A.). W latach 2006—2010 adiunkt w katedrze Zarządzania i Inżynierii Bezpieczeństwa Wydziału Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej w Gliwicach. Wykłada także w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Wśród zainteresowań naukowych są tzw. miękkie obszary zarządzania, zwłaszcza w górnictwie. Autor i współautor ponad 90 publikacji naukowych. Wybrane publikacje: J. Korski, *Zarządzanie kadrami w aspekcie przedsiębiorczości organizacji — studium przypadku* („Górnictwo i Geologia” 2006, T. 1, z. 3, Gliwice, s. 19—32); S. Kamińska-Berezowska, J. Korski, *Znaczenie symboli i rytuałów organizacyjnych w procesie zmian*. W: S. Banaszak, K. Doktor, red., *Socjologiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania* (Poznań 2007); J. Korski, M. Piłat, M. Suchacka, *Kulturowe aspekty gospodarki opartej na wiedzy*. W: *Kultura i gospodarka. Ku antropologii życia gospodarczego we współczesnej Polsce* (Tychy 2007); J. Korski, S. Kamińska-Berezowska, *Czynniki wpływające na poziom absencji chorobowej pracowników na przykładzie wybranej kopalni* („Wiadomości Górnicze” 2003, nr 10 (R. 54), s. 459—465); J. Korski, *Kryzys i zmiana w zarządzaniu kopalnią węgla kamiennego* (Szczyrk—Kraków 2007); J. Korski, *Pracownik jako podmiot w kopalni węgla kamiennego — studium przypadku*. W: J. Sikora, D. Walczak-Duraj, red., *Praca w perspektywie humanistycznej* (Poznań—Płock, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu i Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica 2008); A. Kijewska, J. Korski, H. Przybyła, *Strategic role of human resource management in coal mining*. In: *21-th World Mining Congress & Expo, Kraków 2008: Session 10: Legal aspects of mining activity* (Katowice, Wyższy Urząd Górniczy 2008, s. 67—72); J. Korski, *Zmiana organizacyjna a partycypacja pracownicza*

w procesie wdrażania systemu zarządzania jakością w kopalni węgla kamiennego — studium przypadku. W: A. Kijewska, red., *Pracownicy kreatorzy zmian w przedsiębiorstwie* (Gliwice, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej 2009); J. Korski, *Zarządzanie kryzysowe w przedsiębiorstwie górniczym. Cz. 5: Interesariusze w procesie zarządzania kryzysowego w polskich przedsiębiorstwach górniczych* („Wiadomości Górnicze” 2010, nr 11 (R. 61)); J. Korski, K. Tobór-Osadnik, M. Wyganowska, *Zarządzanie zmianami i konfliktami w przedsiębiorstwach górniczych* (Katowice, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk” 2011).
JKorski@famur.com.pl

Adam Mrozowicki, doktor habilitowany, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Wrocławskiego (Instytut Socjologii), socjolog gospodarki specjalizujący się w problematyce stosunków przemysłowych, strategii życiowych pracowników, przemian na rynku pracy (w tym prekaryzacji), a także w metodologii badań biograficznych. Przewodniczący Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego oraz wiceprzewodniczący Komitetu Badawczego 44 „Ruchy Pracownicze” Międzynarodowego Towarzystwa Socjologicznego, współpracuje w ramach projektów z European Trade Union Institute. Obecnie realizuje badania nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi w Polsce i Niemczech w ramach grantu NCN Beethoven PREWORK, kierując modułem jakościowym (badań biograficznych). Publikował m.in. w „Przeglądzie Socjologicznym”, „Studiach Socjologicznych”, „European Journal of Industrial Relations”, „British Journal of Industrial Relations”, „Work, Employment and Society”, „Economic and Industrial Democracy”. Więcej informacji na stronie <http://www.mrozowicki.pl/>.
adam.mrozowicki@uwr.edu.pl

Rafał Muster, doktor habilitowany nauk społecznych, socjolog, od 2005 roku adiunkt w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. W latach 2000—2004 pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. Habilitację uzyskał w 2016 roku na podstawie monotematycznego cyklu publikacji *Procesy zachodzące na rynku pracy — ze szczególnym uwzględnieniem województwa śląskiego. Diagnoza kategorii defaworyzowanych na rynku pracy*. Koordynator merytoryczny i uczestnik licznych projektów badawczych — także współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego — związanych z analizami procesów zachodzących na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. W latach 2009—2010 ekspert Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w projekcie monitorowania regionalnego rynku pracy. Autor siedmiu opublikowanych raportów z badań rynku pracy oraz ponad stu artykułów z problematyki rynku pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnik licznych konferencji o zasięgu zarówno ogólnopolskim, jak i międzynarodowym. Prowadzi zajęcia dydaktyczne m.in. z zakresu socjologii bezrobocia i rynku pracy, metodologii badań społecznych, badań ewaluacyjnych. Od 2011 roku sekretarz Komisji Studiów nad Przyszłością Górnego Śląska Polskiej Akademii Nauk. Przewodniczący Rady Programowo-Biznesowej funkcjonującej przy Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego, członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.
rafal.muster@us.edu.pl

Dominika Polkowska, doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Zainteresowania badawcze ogniskują się wokół problematyki rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem prekariatu i pracy prekarnej. Wybrane publikacje: *The “precarity trap” of Poland’s*

youth labour market: flexible employment a barrier or opportunity? (“EMECON” 2016, Vol. 1, s. 1—16); *Work at home, home at work: difficulties in achieving work-life balance in selected European countries* (“Polish Sociological Review” 2016, Vol. 2, s. 191—208); *Feminizacja prekariatu. Polska na tle innych krajów Europy* („Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2016, Vol. 19, nr 2, s. 31—49).
dominika.polkowska@poczta.umcs.lublin.pl

Justyna Sarnowska, magister socjologii, asystent naukowy w Centrum Badawczym *Młodzi w Centrum Lab* Uniwersytetu SWPS, stypendystka NCN w projekcie: *Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy odniesienia i nowych mediów*. Laureatka Nagrody im. Floriana Znanieckiego za pracę magisterską o absolwentach nauk społecznych na rynku pracy. Zainteresowania badawcze: studia nad młodymi, migracje, wchodzenie w dorosłość, wejście na rynek pracy, socjalizacja. Ostatnia publikacja: *Double transition: university-to-work abroad and adulthood* („Rocznik Lubuski” 2016, &. 42, cz. 2a: *Good connections. Trust, cooperation and education in the mirror of social sciences*, s. 215—228).
jsarnowska@swps.edu.pl

Łukasz Trembaczowski, doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zajmuje się socjologią ryzyka, gospodarki i rozwoju regionalnego. Bada problem sukcesji w biznesie oraz przekształcenia warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Ostatnio wydał książkę *Zaufanie i ryzyko w doświadczeniu przedsiębiorców* (Katowice 2016).
lukasz.trembaczowski@us.edu.pl

Olga Tytko, magister socjologii, specjalista do spraw rekrutacji kadry managerskiej, doktorantka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, zdobywczyni stypendium pro jakościowego za rok akademicki 2015/2016, stypendium rektora za rok akademicki 2016/2017. Uczestniczyła czynnie w 20 konferencjach naukowych krajowych oraz międzynarodowych. Ostatnio opublikowany artykuł: *Efektywność w rekrutacji* (listopad 2017).
olga_tytko20@o2.pl

Danuta Walczak-Duraj, profesor zwyczajny w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Doktorat z socjologii w 1974 roku w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego; w latach 1974—1988 adiunkt w Katedrze Socjologii Przemysłu Instytutu Socjologii UŁ. W 2002 roku habilitacja w zakresie socjologii w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN; od 2003 roku profesor zwyczajny na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ; od 2013 roku członek Senatu Uniwersytetu Łódzkiego, od 2013 roku kierownik studium doktoranckiego w zakresie socjologii na UŁ, od 1998 roku kierownik Katedry Socjologii Polityki i Moralności, od 1993 roku pełnomocnik Rektora UŁ ds. bezpośredniej współpracy z Peking University, Beijing (Chiny). W latach 1993—1999 prodziekan ds. programowo-organizacyjnych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ. W latach 1996—2006 dziekan Wydziału Politologii i Stosunków Międzynarodowych w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku. Ekspert Uczelnianej Komisji Akredytacyjnej dla kierunku socjologia, redaktor naczelna ogólnopolskiego kwartalnika naukowego „Humanizacja Pracy”, redaktor naczelna „Władzy Sądzenia” — elektronicznego pisma KSPiM, członek Komitetu

Redakcyjnego „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, członek Rady Programowej czasopisma bułgarskiego „Science — Education — Culture”, członek Rady Naukowej „Folia Sociologica”; członek Rady Programowej „Dyskursy o Kulturze”; stały członek zespołu recenzentów w czasopiśmie socjologicznym: „Forum Socjologiczne”, „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”, „Rocznik Lubuski”; członek Zarządu Stowarzyszenia Absolwentów Ekonomicznego i Socjologicznego Ośrodka Akademickiego, członek Kolegium Elektorów Sądu Arbitrażowego Polski Centralnej przy Łódzkiej Izbie Przemysłowo-Handlowej. Wypromowała 16 doktorów i ponad 250 magistrów i licencjatów. Jest autorką i współautorką kilkunastu książek, w tym 5 w języku angielskim, autorką ponad 260 artykułów, recenzji i innych publikacji, w tym ponad 15 raportów, m.in. na użytek praktyki gospodarczej. Zainteresowania badawcze: socjologia pracy, socjologia gospodarki, socjologia moralności i socjologia polityki. Przedmiotem szczególnego zainteresowania są problemy dotyczące ładu aksjonormatywnego, w tym ładu społecznego w gospodarce rynkowej oraz standardy etyczne różnych grup zawodowych, w tym również polityków. Wybrane publikacje z ostatnich lat: *Socjologia dla ekonomistów* (Warszawa 2010); *Social Capital of Women in Rural Areas and their Participation in the Socio-Political Life* („Polish Sociological Review” 2010, Vol. 4(172)); *Ład czy bezład moralny — ku społeczeństwu bez moralności?* (współautor J. Mariański, Łódź 2012); *Wiodące problemy polityki w społeczeństwach liberalnych demokracji. Kontekst etyczny* (<http://wladzasadzenia.pl/2013>), *Wolność gospodarcza a poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne* („Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2014, T. 17, nr 3); *Uspołecznianie ryzyka i strat w sytuacji kryzysu gospodarczego* („Prakseologia” 2014, nr 155); *Kontrideologia pracy, czynnik dezintegracji społecznej*. W: U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak, red., *Praca — więź — integracja. Monografia poświęcona pamięci Profesora Władysława Jachera* (Katowice 2015); *Polityka i moralność*. W: J. Mariański, red., *Leksykon socjologii moralności. Podstawy — teorie, badania, perspektywy* (Kraków 2015); *Studenci wobec wyborów samorządowych w latach 2002—2014. Przyczynek do demokracji obywatelskiej* (Łódź 2016).
dduraj@uni.lodz.pl

Monika Żak, doktor nauk humanistycznych w dyscyplinie socjologia. Adiunkt w Zakładzie Socjologii Ogólnej Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zainteresowania naukowe: socjologia pracy, socjologia rodziny, socjologia konsumpcji. Wybrane publikacje: M. Żak, *Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka. Na przykładzie zawodu policjanta* (Katowice 2015); U. Swadźba, M. Żak, *Od żony górnika do naukowca. Zmiana systemu wartości ról społecznych kobiet na terenach przemysłowych Górnego Śląska* (Katowice 2016). Autorka artykułów i opracowań opublikowanych w Polsce i za granicą, a także współredaktorka kilku monografii naukowych.
monika.zak@us.edu.pl

Redakcja: Barbara Malska

Projekt okładki: Justyna Kijonka

Opracowanie graficzne okładki: Paulina Dubiel

Korekta: Anna Sońta

Łamanie: Alicja Załęcka

Copyright © 2018 by
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone

ISSN 0072-5013

(wersja drukowana)

ISSN 2353-9658

(wersja elektroniczna)



Uznanie autorstwa — Użycie niekomercyjne —
Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe
Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International

Wydawca

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice

www.wydawnictwo.us.edu.pl

email: wydawus@us.edu.pl

Wydanie I. Nakład 70 + 32 egz. Ark. druk. 19,25.

Ark. wyd. 25,0. Papier offset. kl. III, 90 g

Cena 24 zł (+ VAT)

Druk i oprawa: „TOTEM.COM.PL Sp. z o.o.” Sp.K.

ul. Jacewska 89, 88-100 Inowrocław

Cena 24 zł (+ VAT)

ISSN 2353-9658



82

Więcej o książce

