

GÓRNOŚLĄSKIE STUDIA SOCJOLOGICZNE

SERIA NOWA

2020, TOM 11

GÓRNOŚLĄSKIE STUDIA SOCJOLOGICZNE

SERIA NOWA

2020, TOM 11

pod redakcją

Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej i Rafała Mustera

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Katowice 2020

- Redaktor naczelny:** Wojciech Świątkiewicz
- Rada Naukowa:** Dieter Bingen, Krzysztof Frysztacki, Grzegorz Gorzelak, Bohdan Jałowicki, Zdzisław Krasnodębski, Kazimierz Krzysztofek, Joanna Kurczewska, Michał Lis, Peter Oliver Loew, Peter Ondrejковиč, Ewa Palenga-Möllenbeck, Andrzej Sadowski, Andrzej Sakson, Janusz Słodczyk, Paweł Starosta, Ondrej Štefaňak, Józef Styk, Marek Ziółkowski, Rudolf Žáček
- Lista Recenzentów:** Anna Barska, Sébastien Bauvet, Valentin Behr, Małgorzata Dymnicka, Ewa Jurczyńska-McCluskey, Katarzyna Kajdanek, Zbigniew Kurcz, Anna Kwak, Irena Machaj, Andrzej Majer, Krzysztof Malicki, Janusz Mariański, Marian Niezgoda, Adam Rosół, Krystyna Slany, Marta Smagacz-Poziemska, Renata Suchocka, Maria Szmeja, Anna Śliz, Danuta Walczak-Duraj, Wielisława Warzywoda-Kruszyńska, Joanna Wyleżalek
- Rada Redakcyjna:** Adam Bartoszek, Krzysztof Bierwiaczonek, Ewa Budzyńska, Marek Dziewierski, Krystyna Faliszek, Leszek A. Gruszczyński, Sławomira Kamińska-Berezowska, Andrzej Kasperek, Krzysztof Łęcki, Rafał Muster, Tomasz Nawrocki, Andrzej Niesporek, Sabina Pawlas-Czyż, Robert Pyka, Piotr Skudrzyk, Małgorzata Suchacka, Urszula Swadźba, Marek S. Szczepański, Jacek Wódz, Kazimiera Wódz, Piotr Wróblewski, Zbigniew Zagała
- 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

Spis treści

| | |
|--|---|
| Wstęp (<i>Wojciech Świątkiewicz</i>) | 7 |
|--|---|

Zmiana i reprodukcja na rynku pracy

| | |
|--|----|
| Andrzej Lemański: Automatyzacja pracy a zmiany na rynku pracy. Czy, a jeśli tak, to w jaki sposób mierzyć pracę umysłową i poziom jej automatyzacji | 13 |
| Łukasz Trembaczewski: Reprodukacja klas posiadających a przekształcenia rynku | 38 |
| Magdalena Andrejczuk: Wyzwania definicyjne start-upów | 54 |
| Tomasz Herudziński: Transformacja systemowa a recepcja liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa w uprzywilejowanym segmencie warszawskiego rynku pracy | 67 |

Bariery aktywności zawodowej

| | |
|--|-----|
| Rafał Cekiera: Aktywność zawodowa i jej bariery w opinii osób z chorobami reumatycznymi | 85 |
| Klaudia Słowik: Kształtowanie postawy przedsiębiorczej wśród wychowanków z rodzin zastępczych w kontekście zasady subsydiarności | 104 |
| Olga Tytko: Więźniowie na rynku pracy — analiza doświadczeń polskich i zagranicznych | 120 |
| Rafał Muster: Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu | 134 |

Problemy badań pracy i karier kobiet

- Iza Desperak, Martyna Krogulec: Badania, herstoria i praca kobiet — od PRL do dziś. Szkic do historii socjologii pracy kobiet 151
- Sławomira Kamińska-Berezowska: Wybrane problemy badań jakościowych karier zawodowych kobiet w III RP 162

Patologie organizacyjne a zaufanie społeczne

- Aleksandra Walczak, Marcin Kozak: Mobbing w organizacji pomocowej jako przykład patologii zarządzania. Studium przypadku 183
- Monika Miszczuk-Wereszczyńska: Brak zaufania społecznego bezdomnych matek jako czynnik bierności społecznej i zawodowej 200

Varia

- Debata „Praca i dialog społeczny w Polsce” — problem integracji świata pracy i świata nauki 217

Recenzja

- Iza Desperak: *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*, oprac. Katarzyna Hołojda, Patrycja Krysiak, Marta Śleziak, red. nauk. Agnieszka Małocha-Krupa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, 683 s. 249

Z życia Instytutu Socjologii

- Rafał Muster: Sprawozdanie z działalności Instytutu Socjologii w roku 2019. 255
- Noty o Autorach 259

Contents

| | |
|---|---|
| Introduction (<i>Wojciech Świątkiewicz</i>) | 7 |
|---|---|

Change and reproduction in the labour market

| | |
|--|----|
| Andrzej Lemański: Work automation and changes in the labour market. How and why we should measure the cognitive work and its automation level? | 13 |
| Łukasz Trembaczowski: Reproduction of possessing class in face of market transformations | 38 |
| Magdalena Andrejczuk: Definition of start-up as a challenge for researcher | 54 |
| Tomasz Herudziński: System transformation and the reception of liberal-democratic model of society in a privileged segment of the Warsaw labour market | 67 |

Barriers to professional activity

| | |
|--|-----|
| Rafał Cekiera: Professional activity and barriers to it in the opinion of people with rheumatic diseases | 85 |
| Klaudia Słowik: Developing the entrepreneurial attitude among pupils from foster families in the context of the subsidiarity principle | 104 |
| Olga Tytko: Prisoners in the labour market — an analysis of Polish and foreign experiences | 120 |
| Rafał Muster: The phenomenon of NEETs in the European labour market — an outline of the issue | 134 |

Problems of research into women's work and careers

- Iza Desperak, Martyna Krogulec: Research, herstory, and women's work from the Polish Peoples' Republic to today's Poland. Essay on sociology of women's work history 151
- Sławomira Kamińska-Berezowska: Selected aspects of qualitative research into women's careers in public life during the Third Republic of Poland. 162

Organizational pathologies and social trust

- Marcin Kozak, Aleksandra Walczak: Mobbing in an assistance organization as an example of management pathology. A case study. 183
- Monika Miszczuk-Wereszczyńska: On the lack of social trust of homeless mothers as a factor contributing to their social and professional passivity 200

Varia

- A debate „Work and social dialogue in Poland — the issues of integration and cooperation between the world of working class and researchers 217

Review

- Iza Desperak: *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*, oprac. Katarzyna Hołojda, Patrycja Krysiak, Marta Śleziak, red. nauk. Agnieszka Małocha-Krupa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, 683 s. 249

From the Life of the Institute of Sociology

- Rafał Muster: A report on the Institute of Sociology activity in the year 2019 255
- Notes on Contributors 259



Wstęp

Dobrze zadomowiona w edycjach „Górnośląskich Studiów Socjologicznych” jest problematyka pracy, ujmowana w szerokiej socjologicznej perspektywie uwzględniającej różnorodność kontekstów pracy ludzkiej. Niniejszy tom przygotowany pod redakcją merytoryczną Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej oraz Rafała Mustera przedmiotem zainteresowań obejmuje cztery działy problemowe: „Zmiana i reprodukcja na rynku pracy”, „Bariery aktywności zawodowej”, „Problemy badań pracy i karier kobiet”, „Patologie organizacyjne a zaufanie społeczne”.

Pierwszy dział otwiera artykuł Andrzeja Lemańskiego zatytułowany *Automatyzacja pracy a zmiany na rynku pracy. Czy, a jeśli tak, to w jaki sposób mierzyć pracę umysłową i poziom jej automatyzacji*. Autor stawia interesujące poznawczo pytanie o to, jak automatyzacja pracy wspiera wydajność pracowników umysłowych oraz w jaki sposób mierzyć pracę umysłową i poziom jej automatyzacji, wskazując przy tym na istotny paradoks: „choć praca umysłowa ma wymiar przede wszystkim jakościowy, to uparcie mierzymy ją ilościowo” (s. 34).

W tekście *Reprodukcja klas posiadających a przekształcenia rynku* Łukasz Trembaczowski skupia się na socjologicznej charakterystyce problemu sukcesji w firmach rodzinnych, które stanowią jedną z najważniejszych gałęzi polskiej gospodarki. Problem jest ujmowany w ogólnym kontekście teoretycznym, ukazującym reguły odtwarzalności klas społecznych. Autor konkluduje: „Przełom lat 80. i 90. XX wieku to moment założycielski, a 25 lat później następuje fala sukcesyjna. Już widać, że procesy te są długotrwałe, więc za kolejne 25 lat grzbiet tej fali będzie dużo bardziej spłaszczony, a sukcesje rozciągnięte w czasie. Ponadto, miejmy nadzieję, świadomość znaczenia sukcesji będzie znacznie wyższa” (s. 52).

Magdalena Andrejczuk w artykule *Wyzwania definicyjne start-upów* stawia tezę, że „start-upy są podmiotami, które ze względu na dynamikę rozwoju, innowacyjność, skorelowanie z działalnością badawczo-rozwojową i możliwość ekspansji zagranicznej mogą stanowić ważny element rozwoju polskiej gospo-

darki. Firmy te są jednocześnie obciążone dużym ryzykiem działalności, pokusą modelu imitacji zamiast innowacji, jak również dużą konkurencyjnością ze strony przedsiębiorstw z innych regionów, szczególnie z Doliny Krzemowej” (s. 64).

W artykule zatytułowanym *Transformacja systemowa a recepcja liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa w uprzywilejowanym segmencie warszawskiego rynku pracy* Tomasz Herudziński przedstawia między innymi wyniki przeprowadzonych przez siebie socjologicznych badań empirycznych wśród młodzieży z wyższym wykształceniem, która funkcjonuje na uprzywilejowanym rynku pracy w Warszawie. W konkluzji stwierdza, że „kluczowym elementem specyfiki sfery pracy jest wyraźne poparcie badanych dla zasad pełnego zatrudnienia i niedopuszczania do bezrobocia, które, w swej istocie, pozostaje w sprzeczności wobec poparcia zasad wolnorynkowych” (s. 79).

Dział noszący tytuł „Bariery aktywności zawodowej” otwiera artykuł Rafała Cekiery *Aktywność zawodowa i jej bariery w opinii osób z chorobami reumatycznymi*. Pewną specyfiką oglądu społecznego chorób reumatologicznych jest ich „słaba widzialność”, co powoduje wiele nieporozumień, a nawet konfliktów w relacjach społecznych, tym bardziej w środowisku pracowniczym. Autor podejmując kwestie barier zdrowotnych w realizacji aspiracji pracowniczych nawiązuje do wyników własnych socjologicznych badań empirycznych przeprowadzonych wśród osób naznaczonych chorobami reumatologicznymi. „Prawie połowa badanych — jak stwierdza Autor — miała poczucie wykluczenia lub marginalizacji na rynku pracy” (s. 102).

Innym rodzajem barier w aktywności zawodowej zajmuje się Klaudia Słowik w szkicu *Kształtowanie postawy przedsiębiorczej wśród wychowanków z rodzin zastępczych w kontekście zasady subsydiarności*. W konkluzji przeprowadzonych badań empirycznych Autorka stwierdza między innymi: „[...] badani respondenci w zasadzie nie liczą na wsparcie instytucjonalne, co może niepokoić jako czynnik składający się na obawy dotyczące narażenia wychowanków rodzin zastępczych na powielanie utrwalonych zachowań rodziców biologicznych, czyli zachowań wiążących się z bezradnością życiową w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, jak też tych dotyczących uzależnienia od korzystania z pomocy społecznej” (s. 118).

Olga Tytko w artykule *Więźniowie na rynku pracy — analiza doświadczeń polskich i zagranicznych* omawia i charakteryzuje program „Praca dla więźniów”, który jest projektem przekraczania barier więziennej izolacji i otwiera przed więźniami możliwości aktywności zawodowej, które przynoszą korzyści materialne więźniom, jak również środki finansowe przeznaczone „na cele związane z resocjalizacją albo wprost ze stworzeniem nowych miejsc pracy dla osadzonych oraz utrzymanie miejsc już istniejących” (s. 123). Kontekst zagraniczny omawianego problemu ilustrowany jest przykładami rozwiązań w zakresie pokonywania barier pracy wśród więźniów na Litwie, w Holandii, Grecji, Hiszpanii, we Włoszech czy w Wielkiej Brytanii.

Psychospołeczne bariery aktywności na rynku pracy omawia Rafał Muster w artykule *Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu*.

Autor kreśli profil pokolenia młodych osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podnoszą kwalifikacji zawodowych, wskazując, że jest to pewien rodzaj kategorii pokoleniowej, stanowiącej jeden z istotnych problemów europejskiego i polskiego rynku pracy, co można też ujmować w szerszym kontekście przeobrażeń kulturowych. Zastanawiając się nad perspektywami życiowymi pokolenia NEET Autor konkluduje: „Przede wszystkim pracodawcy w okresie dekoniunktury nie będą przyjmować nowych pracowników — co więcej — jakiś czas po wyjściu z sytuacji kryzysowej nie będą zwiększać zatrudnienia, obawiając się powrotu sytuacji kryzysowej. Tym samym wzrośnie udział NEET w populacji, a jeżeli sytuacja kryzysu w gospodarce będzie trwała dłuższej, to zdecydowanie niekorzystnie wpłynie na sytuację młodych osób na rynku pracy” (s. 146).

W dziale „Problemy badań pracy i karier kobiet” znalazły się dwa teksty. W artykule *Badania, herstoria i praca kobiet — od PRL do dziś. Szkic do historii socjologii pracy kobiet* Iza Desperak koncentruje rozważania na łódzkim środowisku robotnic, które „jako jedne z pierwszych udowodniły, że praca kobiet stanowi niezbędny element kapitalistycznego rozwoju. A łódzkie badaczki jako jedne z pierwszych zajęły się naukową analizą aktywności zawodowej kobiet, uznając ją za istotną” (s. 159—160).

W tekście zatytułowanym *Wybrane problemy badań jakościowych karier zawodowych kobiet w III RP* Sławomira Kamińska-Berezowska stawia pytania dotyczące dysproporcji karier osób obu płci w sferze publicznej, wiążąc je bezpośrednio z kwestią równości praw i szans życiowych. Jak stwierdza: „[...] przedstawione refleksje z założenia koncentrują się wyłącznie na karierach kobiet w Polsce po 1989 roku, co wiąże się ze zwróceniem uwagi na rolę, jaką dla przeprowadzania badań ma czas ich realizacji oraz pamięć społeczna osób badanych” (s. 176).

Ostatni dział nosi tytuł „Patologie organizacyjne a zaufanie społeczne”. Aleksandra Walczak i Marcin Kozak w artykule *Mobbing w organizacji pomocowej jako przykład patologii zarządzania. Studium przypadku* stwierdzają: „Wszystkie negatywne elementy, które zdecydowaliśmy się opisać, nie mają funkcji stygmatu — decyzja o podzieleniu się wynikami obserwacji z czytelnikami ma za zadanie z jednej strony uczyć na tego typu zachowania, a z drugiej jeszcze bardziej uświadomić istotę i wagę problemu, któremu wiele różnych organizacji stawia czoła” (s. 198).

Monika Miszczuk-Wereszczyńska w tekście *Brak zaufania społecznego bezdomnych matek jako czynnik bierności społecznej i zawodowej* omawia wyniki badań jakościowych przeprowadzonych wśród kobiet zamieszkujących ośrodki dla samotnych matek na terenie Dolnego Śląska. Wyniki poszukiwań empirycznych zwracają uwagę na wysoką kulturę nieufności, specyficzną dla świata bezdomnych kobiet. Nieufność ta stanowi barierę ich aktywizacji społecznej i zawodowej.

W dziale „Varia” zamieszczona została skrótowa relacja z debaty zatytułowanej *Praca i dialog społeczny w Polsce*, w której uczestniczyli przedstawiciele środowisk naukowych, a także Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Związku Nauczycielstwa Polskiego oraz Forum Związków Zawodowych.

Dział „Recenzje” zawiera tekst Izy Desperak prezentujący *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*, opracowany przez zespół badaczek z Uniwersytetu Wrocławskiego pod kierunkiem Agnieszki Małochy-Krupy.

Jak w każdym tomie naszego periodyku prezentujemy też sprawozdanie z działalności naukowej Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego, tym razem przygotowane przez prof. Rafała Mustera, dyrektora IS do spraw naukowych. Panu prof. Robertowi Pyce, poprzedniemu dyrektorowi, gratulujemy nowych funkcji uniwersyteckich.

Wyrażamy nadzieję, że prezentowany tom „Górnośląskich Studiów Socjologicznych” znajdzie czytelników także spoza grona środowiska socjologicznego, zainteresowanych problematyką pracy, ludzi pracy oraz barierami aktywności zawodowej.

Lektura tekstów zamieszczonych w niniejszym tomie może stać się inspiracją do pełniejszego, może bardziej trafnego rozumienia i tłumaczenia szybko zmieniających się warunków pracy, barier aktywności zawodowej, społeczno-kulturowych cech środowisk pracy oraz postaw wobec pracy obserwowanych w różnych grupach społecznych.

Wojciech Świątkiewicz

ZMIANA I REPRODUKCJA NA RYNKU PRACY



Andrzej Lemański

Uniwersytet SWPS

 <https://orcid.org/0000-0003-0093-9408>

Automatyzacja pracy a zmiany na rynku pracy Czy, a jeśli tak, to w jaki sposób mierzyć pracę umysłową i poziom jej automatyzacji

Abstract: The main aim of the article is to establish if and how we can research the impact of automation of work on the labour market. In this paper, I discuss measurement issues of automation of work with theoretical and statistical parts including elements of methodology. The text begins by discussing the dependences between physical and cognitive work and pays attention to the theoretical and historical sources of this division. Then, I point out hybrid forms of cognitive work as a result of the progressing digitalization, which leads me to the indication of big data and algorithms as one of the most important elements of modern work automation. The foregoing prompts the following question: If we take into account the prospective hybridization of machines and humans, should we still measure the cognitive work, especially in its quality dimensions? Finally, I provide examples of some possible methods of measurement of the automation of cognitive work, especially by pointing out selected changes which automation introduces into the labour market.

Key words: automation of work, cognitive work, sociology of work, labour market

Praca umysłowa a praca fizyczna

Automatyzacja pracy umysłowej to temat, który rodzi się na naszych oczach. Według raportu „Global Human Trends 2017” 41% dyrektorów wykonawczych przebadanych przez firmę Deloitte potwierdziło, że wdrożyło już lub kończy wdrażać technologię sztucznej inteligencji współpracującej z ludzkimi pracownikami. Kolejne 34% respondentów zadeklarowało, że w ich korporacjach trwają stosowne

programy pilotażowe (Schwartz i in., 2017). Według badań z grudnia 2017 roku tylko w Stanach Zjednoczonych roczna liczba patentów związanych z automatyzacją wzrosła z 70 tysięcy w roku 1976 do 180 tysięcy w roku 2014. Oznacza, to że 40 lat temu w Stanach co czwarty patent dotyczył automatyzacji, dzisiaj zaś co czwarty jej nie dotyczy (Mann, Püttmann, 2017).

Praktyk automatyzowania czynności umysłowych należy dopatrywać się co najmniej od czasów wynalezienia technologii pisma, potem druku i biurokracji, aż po czasy komputeryzacji w USA w latach 60., które stanowią łącznik do współczesności. Trzeba przy tym zaznaczyć, że wśród badaczy nie ma zgody co do tego, czy umaszynowanie (a potem automatyzacja) pracy umysłowej postępowało wraz z umaszynowaniem (oraz automatyzacją) pracy fizycznej. Większość z nich chciałaby widzieć proces postępującej mechanizacji pracy etapami. Od automatyzacji prostych czynności fizycznych w okresie przed industrializacją, następnie poprzez umaszynowanie pracy w okresie industrializacji, aż po współczesne społeczeństwo informacyjne, gdzie automatyzuje się już głównie pracę umysłową. Kiedy badamy proponowane przez różnych autorów opisy kolejnych etapów umaszynowania pracy, możemy zwrócić uwagę na ciągłość myśli, które opowiadają o procesach uprzemysłowienia i/lub informacjonalizacji różnych typów społeczeństwa (określanych jako rolnicze, industrialne, informacyjne). Zarówno Manuel Castells (2007) oraz James Beniger (1986), jak i historyk zajmujący się rozwojem społeczno-gospodarczym narodów David S. Landes (2000) płynnie przechodzą od industrializacji do komputeryzacji społeczeństwa. Wskazują na ten sam trend umaszynowania pracy, ale dochodzą do zupełnie odmiennych wniosków, gdy mowa o konsekwencjach w zależności od opisywanej formacji społeczno-gospodarczej.

Z kolei Marshall McLuhan widzi cywilizacyjne dzieje zupełnie inaczej. Wskazuje na technologie jako kolejne formy przedłużeń wspomagających ludzkie zmysły i potencjał umysłowy (McLuhan, 2004). Wśród najważniejszych technologii w historii dziejów wymienia pismo i druk. Jeśli zaś chodzi o współczesność, to McLuhan skupił swoją uwagę na telewizji. Chociaż on także podzielił koleje cywilizacji według własnej koncepcji na epoki: plemienną, pisma oraz elektryczną, to jednak głosił, że w każdej z nich technologie umysłowe odgrywały rolę kluczową. Zupełnie inaczej widział to wspomniany wcześniej Landes. Doszukując się źródeł bogactwa narodów opisywał trend umaszynowania pracy, który w jego odczuciu był od wielu wieków najważniejszą formą oszczędności czasu i energii. Najpierw była to oszczędność energii fizycznej, wydatkowanej przez mięśnie ludzi i zwierząt. Następnie zaś wprowadzane stopniowo maszyny (komputery, oprogramowanie) miały na celu oszczędzanie energii intelektualnej (kognitywnej) lub — jakby to ujął McLuhan — zwielokrotnienie owej energii, którą nosi w sobie każdy z nas.

Korzystając ze słownika cybernetyki możemy powiedzieć, że podejście klasycznych badaczy dziejów opierało się na schemacie, w ramach którego splot energii, informacji oraz materii zmieniał swoje proporcje w zależności od epoki dziejowej. Im bliżej współczesności, tym mniej zużywamy w procesie pracy energii fizycznej na rzecz coraz większego zaangażowania energii kognitywnej (de Kerckhove,

2009). Z tym wiąże się fakt, że materia, którą produkujemy, zawiera w sobie coraz więcej informacji, np. w formie wykonywalnego kodu programistycznego. Dlatego można dojść do prostego wniosku, że podział na pracę umysłową i fizyczną nigdy nie był do końca trafny, gdy przychodziło do praktyki codziennej pracy, szczególnie w społeczeństwie informacjonalistycznym. Początków podziału na pracę umysłową i fizyczną można już szukać w myśli św. Tomasza, na którą powoływał się między innymi Władysław Jacher. Wskazywał on, że już wtedy akcentowano wyższość pracy umysłowej nad fizyczną. Natomiast św. Tomasz zwracał uwagę na element integralności obu rodzajów pracy — praca fizyczna musiała zawierać elementy umysłowe, zaś praca umysłowa męczyła fizycznie (Marianiński, 2015). To fundament rozumienia psychofizycznej natury człowieka.

Aby jakaś czynność mogła być nazwana pracą, musi nieść za sobą efekt w postaci dobra — ekonomicznego czy też społecznego. Tadeusz Kotarbiński stwierdza z kolei, że praca powinna rozwiązywać lub dążyć do rozwiązania jakiegoś istotnego problemu (społecznego), co pokrywa się z definicją dobra społecznego. Przyjmijmy więc, że czynność, którą nazywamy pracą, musi mieć swój cel. Praca umysłowa może być podzielona według następującego schematu:

- **Praca umysłowa z efektami materialnymi** — istotne jest, aby przy produkcji jakiegoś dobra wartość komponentu niefizycznego (intelektualnego lub zmysłowego) przewyższała wartość wszystkich użytych komponentów fizycznych. Może to być na przykład praca technika polegająca na zaprogramowaniu zespołu elektronicznego samego w sobie praktycznie pozbawionego wartości. Warto pamiętać, że każdy produkt materialny zawiera w sobie komponent niematerialny w postaci mniej lub bardziej zaawansowanej myśli technicznej. Z reguły im bardziej zaawansowany technologicznie produkt, tym jest prostszy w obsłudze w stosunku do funkcjonalności, którą oferuje.
- **Praca umysłowa z efektami niematerialnymi** — polega na obróbce danych i informacji, a jej efektem wyjściowym są również dane i informacje. W idealnej sytuacji efektem końcowym pracy niematerialnej powinna być wiedza, ale to zbyt wąsko zakrojona definicja, gdyż nie obejmuje szeregu czynności związanych z rutynowymi pracami umysłowymi, których efektem często jest półprodukt podlegający dalszej obróbce. Jest to uwaga szczególnie istotna, gdy analizujemy działanie automatów wykonujących pracę umysłową. Efekty pracy niematerialnej to także produkty sprzedawane przez przemysły kultury i wiedzy, a więc wytwór pracy nierutynowej, opartej na myśleniu abstrakcyjnym i jakościowym. Tego typu produkty pracy dostarczają doznań, emocji i przeżyć. Jak zauważa Kazimierz Krzysztofek, konsumpcja niematerialna nastawiona jest na twórczość, podnoszenie jakości życia. Realizowana jest w ramach refleksyjnego projektu życiowego, w ramach którego istotną rolę odgrywają przyroda i kultura, zaś „zwiększanie się puli pracy niematerialnej związane jest z dematerializacją gospodarki” (Krzysztofek, 2012).
- **Praca umysłowa nakierowana na budowanie relacji społecznych** — tego typu praca głównie w sektorze usług to najdynamiczniej rosnący sektor zatrudnienia w gospodarkach rozwiniętych. Dotyczy na przykład medycyny i edukacji, gdzie

rośnie zapotrzebowanie na pracę opartą na zawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji z innymi ludźmi w wyniku realizowania usług, takich jak opieka nad chorym albo opieka nad rozwojem intelektualnym czy ogólniej osobistym (*couching, tutoring, mentoring* itd).

Mając na uwadze przedstawione rozważania, w niniejszym tekście będę zajmował się wyłącznie pracą umysłową z efektami niematerialnymi. Wynika to z konieczności zawężenia tematu, tak aby móc wskazać konkretne przypadki wpływu automatyzacji pracy na rynek pracy.

Kolejnym elementem składającym się na pracę umysłową jest narzędzie, za pomocą którego praca jest wykonywana. W przypadku społeczeństwa informacyjnego tym narzędziem jest forma komputera — smartfon, tablet, laptop, desktop. Jednak tym, co odróżnia epokę przedinformacyjną od epoki informacyjnej, jest fakt zastosowania narzędzi, które są programowalne — mają system operacyjny i interfejs. Ich możliwości są skalowalne dzięki oprogramowaniu. Przyjmijmy więc, że narzędziem pracy niematerialnej nie jest maszyna licząca, lecz oprogramowanie — od arkusza kalkulacyjnego i bloga Wordpress aż po programy graficzne, jak Photoshop, czy też wspomagające projektowanie (CAD). Wysiłek to kolejny wspomniany już wcześniej element, jaki pojawia się podczas wykonywania pracy. Innymi słowy, mamy tu do czynienia z energią — fizyczną i mentalną. O ile zużycie energii fizycznej jest minimalne, o tyle w przypadku pracy niematerialnej mamy do czynienia ze znacznym zużyciem energii mentalnej czy — jak nazywa ją Derrick de Kerckhove — energii kognitywnej (de Kerckhove, 2009).

Definiując pracę umysłową, której efektem są dobra niematerialne, należy uwzględnić następujące komponenty:

- cel, jakim jest produkcja dobra ekonomicznego lub społecznego czy też celowa czynność społecznie użyteczna/doniosła;
- narzędzie, czyli oprogramowanie;
- przedmiot pracy, czyli dane, informacja, wiedza;
- wysiłek, czyli energia kognitywna oraz energia fizyczna.

Hybryda pracy ludzkiej i maszynowej

Na mieszanke pracy umysłowej i fizycznej nakłada się połączenie pracy ludzi i pracy maszyn, które wymaga osobnego krótkiego omówienia. Sam zwrot „praca maszyn” jest tu postawiony jako przeciwieństwo zwrotu „praca ludzka” i nie powinien być wiązany wyłącznie z erą industrialną. Praca maszyn to praca pochodzenia „sztucznego”, nie ludzkiego, jak powiedziała Bruno Latour. To ostre rozgraniczenie pojęć nie jest próbą przedstawiania czarno-białej rzeczywistości, ale jedynie przygotowaniem stosownego narzędzia pracy do dalszych rozważań. Trzeba przy tym pamiętać, że praca ludzi i maszyn zachodzi zawsze w określonej relacji. W najprostszych ujęciach jest to kooperacja lub konkurencja (Lemański, 2015).

Konkurencja winna skutkować zjawiskiem, które John Maynard Keynes określił mianem bezrobocia technologicznego (Keynes, 1930). Jego wypowiedź sprzed blisko stu lat w dalszym ciągu wywiera olbrzymi wpływ na nasze rozumienie relacji ludzi i maszyn. Z kolei kooperacja maszyn i ludzi jest zdecydowanie gorzej przebadanym w ujęciu ekonomicznym problemem, podejmowanym raczej w ramach dziedzin związanych z ogólnie rozumianą filozofią i socjologią nowoczesnych technologii, np. wspomnianą wcześniej teorią mediów McLuhana czy Actor-Network Theory Bruno Latoura i Johna Lawa. Jednocześnie najważniejszym nurtem, który podejmuje ogólnie pojętą problematykę relacji człowiek—maszyna pozostaje STS (Science Technology Studies) z licznymi rozgałęzieniami, np. SCOT (Social Construction of Technology) autorstwa Trevora Pincha i Wiebe’a E. Bijkera (zob. więcej Pinch, Bijker, 1993). Przy czym dzieje się to w szeroko zakrojonych badaniach relacji społeczeństwo—technologia, zazwyczaj o wymiarze jakościowym. Kolejną płaszczyzną, na której można rozpatrywać relacje maszyn i ludzi, jest bipolarne zestawienie determinizmu technologicznego i konstruktywizmu społecznego (zob. więcej Szpunar, 2012).

Patrząc na relacje maszyn i ludzi na rynku pracy z punktu widzenia determinizmu technologicznego można powiedzieć, że automatyzacja pracy wymusiła, wymusza i będzie wymuszać zmianę struktury czynności z rutynowych na nierutynowe w ramach większości zawodów. Konstruktywizm społeczny wskazywałby z kolei, że przedsiębiorstwa kierowane naukowym zarządzaniem dzielą zawody na zbiór elementarnych czynności (tayloryzm), co od dawna przygotowało je na wynalazki, takie jak automaty wykonujące rutynowe czynności. Nie ma więc tutaj mowy o determinizmie ze strony technologii, lecz jedynie o sekwencji wydarzeń, gdy na podatny już społecznie grunt wchodzi i są wdrażane oczekiwane od dawna wynalazki. Konsekwencje zaś są od dawna znane, przynajmniej w skali pojedynczych zawodów. Nie jest celem tego tekstu roztrząsanie sporu między tymi dwoma poglądami naukowymi. Najbliższy prawdy wydaje się Manuel Castells, który stwierdza, że technika nie determinuje społeczeństwa. Poza tym „społeczeństwo nie pisze scenariusza zmiany technologicznej, ponieważ w proces odkryć naukowych, technicznych innowacji i społecznych zastosowań interweniuje wiele czynników, włączając w to indywidualną pomysłowość i przedsiębiorczość, tak że końcowy wynik zależy od złożonego wzoru interakcji” (Castells, 2007, s. 22—23).

W nurt konstruktywizmu społecznego oraz kooperacji maszyn i ludzi wpisuje się ideologia transhumanizmu z jej wizją ludzi wspieranych przez sztuczną inteligencję. Chociaż jest to wizja daleka od ziszczenia się w formie, w jakiej widzą ją pisarze fantastyki naukowej, to zawiera w sobie esencję omawianego zagadnienia: człowiek plus wzmocnienia, a mówiąc za McLuhanem — przedłużenia jego zmysłów i siły intelektu. To wszystko prowadzi nas do wizji dzisiejszej pracy umysłowej, która składa się z dwóch nierozdzielnych komponentów: pracy ludzkiej oraz pracy maszynowej (w tym pracy automatów).

Dotychczas hybrydyzacja pracy umysłowej ludzi i maszyn przebiegała na co najmniej trzech ogólnych wzajemnie uzupełniających się poziomach: obliczeń, komunikacji oraz retencji danych. We wszystkich tych dziedzinach komputery

wydatnie zmieniły możliwości organizacji biznesowych i instytucji państwowych. Oprogramowanie sprawiło, że ludzie zyskali nieograniczoną ilość pamięci, mogą kontaktować się praktycznie z dowolną osobą na świecie, w dowolnym momencie, zaś moc obliczeniowa jest na wyciągnięcie ręki, w usłudze chmury, w cenie już od kilku dolarów miesięcznie.

Skoro o narzędziach mowa, to na marginesie rozważań o hybrydyzacji maszyn i ludzi trzeba nadmienić, że tak jak różna jest jakość pracy ludzkiej, tak różna może być jakość pracy komponentu maszynowego. Na ową jakość składa się zarówno „mądrość” i funkcjonalność narzędzia, jak i kwalifikacje operatora i programisty. Dlatego skazane są na porażkę rozważania o tym, czy człowiek jest tu stroną pasywną, z powodu pełnienia tylko funkcji kontrolnej nad maszyną, która posiada wewnętrzny algorytm, jak chciałby widzieć to na przykład Villem Flusser (zob. więcej Flusser, 2015), czy też aktywną, z powodu wewnętrznej internalizacji narzędzi pracy w formie pracy żywej (zob. więcej Pasquinelli, 2011). Model hybrydowej pracy zdaje się dobrze opisany w koncepcji nazwanej Teoria Aktora-Sieci, gdzie w nieprzerwanym cyklu interakcji narzędzie i podmiot ludzki wzajemnie rekonfigurują się w nieskończoność. Przy czym im lepiej wykształcony pracownik, tym większe są jego możliwości operowania narzędziem oraz większe możliwości awansu na drabinie zawodowej. Zwracają na to uwagę autorzy raportu PwC „Confidence in the Future Human and Machine Collaboration in the Audit”, konstatując, że przyszłością audytu jest ścisła kooperacja pracowników otoczonych przydatnymi maszynami, które zaoferują zupełnie nowe funkcje poznawcze, niemożliwe do zrealizowania dotychczas z powodu naturalnych ludzkich ograniczeń.

Shoshana Zuboff analizując problem *big data* w organizacjach wskazała na dylemat, jaki rodzi się podczas współpracy maszyn i ludzi we współczesnym przedsiębiorstwie opartym na pracy umysłowej. Według Zuboff najbardziej prawdopodobne są dwa scenariusze. W pierwszym z nich ludzcy pracownicy zostaną zepchnięci na peryferia procesów pracy, zaś centralną rolę będą pełnić tzw. *smart machines*, nad którymi kontrolę sprawuje elita programująca algorytmy, i narzucające agendę poprzez system zarządzania przedsiębiorstwem. W drugim, pozytywnym, inicjatywę przejmą tzw. *smart people* otoczeni maszynami, które będą obserwować pracę najlepszych z nich, analizować ją i wykorzystywać pozyskane informacje do optymalizacji pracy pozostałych. Tym samym *smart machines*, jak nazywa Zuboff „inteligentne” systemy komputerowe, będą wspierać pozycję zawodową i podmiotowość pracowników (Zuboff, 2001, s. 9).

Pierwszy scenariusz wróży także Brian Arthur, twórca pojęcia *second economy*, które trafnie opisuje świat pracy cyfrowych maszyn spiętych siecią Internet jako zupełnie oddzielny obieg informacyjny, aktualizujący się miliony razy na sekundę poza świadomością przeciętnego człowieka (Arthur, 2011). Jak twierdzi Arthur, nowa gospodarka będzie opierała się na *gig economy* realizowanym już nie przez ludzi, ale przez gotowe algorytmy komputerowe przystosowane do wykonywania określonych czynności. Z jednej strony będziemy mieli korporacje, które będą przygotowywały biblioteki gotowych funkcjonalności zalgorytmizo-

wanej w oprogramowaniu pracy umysłowej, z drugiej zaś korporacje, które będą nabywały abonamentowy dostęp do nich, a więc będzie to *offshoring* w wydaniu wirtualnym.

Podsumowując omawianie hybrydyzacji pracy umysłowej ludzi i maszyn, można wskazać co najmniej trzy zasadnicze kierunki rozwoju relacji (przy czym nie są to relacje wyłączne):

- maszyna zastępuje człowieka,
- maszyna pomaga człowiekowi,
- maszyna wykonuje pracę niemożliwą do wykonania przez człowieka.

Można stąd wyciągnąć wniosek, że zarówno współczesne zawody, jak i struktura zakładów pracy są w znacznym stopniu definiowane przez maszyny, jakich używa się do produkcji materialnej i niematerialnej. Można by tę myśl rozszerzyć mówiąc, że im więcej wynalazków, tym więcej nowych miejsc pracy i nowych zawodów. A to oznacza coraz szybsze zmiany w strukturze zawodów i coraz mniejszą możliwość predykcji, jakie zawody przetrwają kolejne dekady, jakie powstaną, a jakie poddadzą się procesowi automatyzacji. Takie rozumowanie wskazuje na zachowanie wysokiego poziomu ostrożności w osądzaniu, w jak dużym stopniu automaty odbiorą ludziom miejsca pracy. Mówiąc metaforycznie, gdy maszyny przyjdą po naszą pracę, może się okazać, że nikomu nie są już potrzebne jej owoce. Takie są efekty błyskawicznie zmieniających się gustów konsumenckich, które także mają swój udział w zmianie struktury zawodowej.

Praca automatów

Podana w słowniku PWN etymologia słowa „automatyzacja” wywodzi się od greckiego wyrazu *automatos*, oznaczającego ‘samoczynny’. Czas, w którym narodziło się to pojęcie nie jest przypadkowy. Starożytni Grecy mieli głęboką intuicję, która wyrażała się w opisywanych przez Homera samodzielnie poruszających się maszynach zdolnych mówić. Miał je wykuwać Hefajstos w swojej kuźni na dnie Etny. Owa „samoczynność” jest tu pojęciem kluczowym, które pozwala odróżnić pracę maszynową od pracy automatycznej. Ogólnie automatyzację pracy umysłowej można rozumieć na dwa sposoby:

- 1) jako pakiet kilku czy kilkunastu czynności (algorytmów), które pozwalają wypełnić określone zadanie, a więc w całości zastąpić człowieka w określonej funkcji — człowiek jest tylko operatorem uruchamiającym proces i kontrolerem jego przebiegu;
- 2) jako prosty algorytm wykonujący nawet jedną czynność, np. arkusz kalkulacyjny z funkcjami obliczeniowymi czy też kalkulator, przy czym człowiek musi pozostać aktywną stroną, która uczestniczy w procesie wykonania zadania, gdyż użycie jednego algorytmu (a nie zespołu algorytmów) nie pozwala na zautomatyzowanie całego zadania.

Biorąc pod uwagę oba warianty przyjmuję definicję automatyzacji pracy jako: **wszelkie czynności wykonywane przez maszynę samodzielnie, które wcześniej w zbliżonej formie były lub mogłyby być wykonywane przez człowieka, oraz te, które są zbyt trudne do wykonywania przez człowieka. W ramach automatyzacji pracy człowiek pełni funkcję nadzorczą i kontrolną w stosunku do maszyny i jej pracy. Automatyzacja pracy może obejmować zarówno cały proces wytworzenia, jak i jego pojedyncze etapy, które mogą być uzupełniane pracą ludzką.** Mówiąc w skrócie: skłaniam się ku pierwszemu, bardziej rozbudowanemu rozumieniu automatyzacji pracy. Definicja ta jest o tyle istotna, że jak dotychczas nie udało mi się odnaleźć w polskiej literaturze przedmiotu wprost zdefiniowanej automatyzacji pracy umysłowej. Opis ten koresponduje z innym terminem, zastosowanym przez autorów badań, w ramach których sprawdzano wpływ stosowania patentów automatyzacji pracy na zatrudnienie w Stanach Zjednoczonych: „patent dotyczący automatyzacji opisuje urządzenie, które operuje niezależnie od ludzkiego działania i wypełnia względnie całościowe zadania” (Mann, Püttmann, 2017).

Jak wspomniano, z punktu widzenia obserwatora tym, co czyni maszynę automatem, jest jej „samoczynność”. Źródła samoczynności automatu umysłowego (komputera i oprogramowania) starannie omawia Pasquinelli. Zawartość wsadu pracy żywej (jednostkowej pracy człowieka) definiuje, czy mamy do czynienia z narzędziem, czy z maszyną, oraz co ważne — z jaką formą maszyny. Zaczniemy od pierwszego przypadku. Otóż, jeśli mamy do czynienia z narzędziem (a nie maszyną), wsad pracy żywej ogranicza się zdaniem Pasquinelliego do energii. I jest to zasadnicza różnica w odniesieniu do maszyny, ponieważ czy to mowa o maszynie ery przemysłowej, czy o maszynie Turinga poza wsadem energetycznym niezbędny jest wsad informacyjny ze strony pracy żywej. Trzeba tu zastrzec, że w maszynie zawarty jest już wsad pracy żywej w formie pracy martwej, a więc wykonanej wcześniej intelektualnej pracy ludzkiej przekształconej w środek trwały (maszynę, czyli kapitał). Innymi słowy — jest to wiedza naukowa oraz wiedza społeczna (całość tego Marks określa mianem intelektu powszechnego — „General Intellect”), jaka była niezbędna do takiego, a nie innego zaprojektowania maszyny. Wiedza ta zawarta jest już w maszynie, jej strukturze, w formie działania w terminologii neomarksistowskiej staje się pracą martwą (Pasquinelli, 2011).

Gdy myślimy o prostym mechanicznym narzędziu, algorytm kryje się w głowie wykonawcy pracy żywej, czyli pracownika, i tym samym nigdy nie jest dostarczany do wnętrza narzędzia. Narzędzie wymaga wysokich kwalifikacji rzemieślniczych, wiedzy o całym procesie produkcji, maszyna wręcz przeciwnie, co bierze swoje źródło w podziale pracy — taka jest esencja rozróżnienia Pasquinelliego. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku oprogramowania automatyzującego pracę umysłową. Praca żywa, czyli zaszyte algorytmy postępowania wymyślone i utrwalone w procesie pracy ludzkiej, zostają przeniesione do kodu źródłowego oprogramowania, gdzie stają się pracą martwą. Jak zauważa Pasquinelli, podział pracy jest fundamentem mechanizacji oraz automatyzacji, a proces ten stanowi aktualnie najważniejsze źródło kapitalizmu kognitywnego. Jego głównym elementem jest

wzbierająca ilość wiedzy martwej zamkniętej w maszynach, która nieustannie powiększa wartość środków trwałych. Zgodnie z potocznym myśleniem — im bardziej inteligentna maszyna, tym bardziej automatyczna, czyli samodzielna, a ilość zawartego w niej kapitału pracy martwej staje się jeszcze większa.

Big data jako źródło automatyzacji pracy

Aby komputery mogły osiągnąć pozycję niezastąpionych narzędzi, a zdaniem niektórych — nawet partnerów ludzi w pracy umysłowej, musiała się dokonać rewolucja digitalizacji otaczającego nas świata. Komputery zostały pomyślane jako maszyny służące *stricte* do obliczeń. Z czasem w latach 90. XX wieku rozwój technologii komunikacyjnych oraz sensorycznych sprawił, że użytkownicy pecetów zaczęli boleśnie odczuwać brak miejsca na dyskach twardych, zaś domowe łącza internetowe, niegdyś tylko dla wybranych, z czasem coraz popularniejsze, zapchały się na dobre. Nie bez powodu właśnie w tym okresie narodził się termin *big data*, który prawdopodobnie po raz pierwszy w publikacji naukowej pojawił się stosunkowo późno, bo w 1998 roku, w artykule Weissa i Indukhya zatytułowanym *Predictive Data Mining. A practical guide*. Postępująca od dekad cyfryzacja i rozwój prac nad algorytmami komputerowymi w ostatnich dwudziestu latach sprawiły, że stopniowo ujawniały się nowe wymiary pracy umysłowej, w których ludzie mogli z czasem liczyć na pomoc maszyn w formie:

- kopiowania treści,
- generowania treści,
- ewaluacji treści,
- decyzyjności,
- predykcji,
- wnioskowania.

Przykładowe branże, które już dziś stosują algorytmy, to: bankowość, giełda, medycyna, prasa, media społecznościowe czy handel internetowy. Najbardziej znanym przedstawicielem nowej ligi automatów jest Watson — skomplikowany zespół algorytmów zdolnych do rozumienia naturalnego języka, uczący się na podstawie informacji z Internetu, zdolny do przetwarzania terabajtów informacji w bardzo krótkim czasie na konkretne wnioski zrozumiałe dla ludzi. Projekt w pewnym sensie sztucznej inteligencji stworzony w ramach IBM-owskiego programu Deep-QuestionAnswering okazał się faktyczną innowacją. Watson był zdolny do konkurowania z ludźmi w ramach jednego z najsłynniejszych programów telewizyjnych „Jeopardy!”. Co więcej, wygrał!

Z kolei Watson for Oncology to jedna z wersji przygotowana do wspomagania leczenia pacjentów z nowotworami. Przygotowano ją we współpracy ze specjalistami z Memorial Sloan-Kettering Cancer Center w Nowym Jorku. Watson „uczył się” z blisko 300 czasopism i książek oraz 12 milionów stron tekstów dotyczących nowo-

tworów. W tej chwili stosowany jest w sieci szpitali Manipal Hospitals w Indiach i dzięki jego wsparciu leczonych jest ponad 200 tysięcy pacjentów w 16 placówkach na terenie Indii. Coraz powszechniej stosowane są także tzw. *software robots*, które nazywam botami programowymi.

Czym jest bot programowy? To zespół algorytmów, których zadaniem jest wykonywanie prostych czynności na oprogramowaniu komputera. Jakkolwiek zawile to brzmi, sprawa jest prosta: *software robot* to bot, który obsługuje komputer tak, jak robi to pracownik biurowy. Taki bot może na przykład: przeklejać dane z rubryk w arkuszu kalkulacyjnym do bazy danych innego oprogramowania, czytać formularze za pomocą technologii OCR oraz wprowadzać dane z rubryk do pól w oprogramowaniu systemu. Co więcej, bot może korzystać z zewnętrznych peryferii kontrolując ruchy kursora na ekranie i wypełniając pola systemu „klawisz po klawiszu”, „klik po kliku”. Dzięki temu bot może współpracować z dowolnym oprogramowaniem, wystarczy „nauczyć” go obsługi, tzn. zaprogramować czynności, które ma wykonywać w określonej sekwencji.

To pokazuje, że powoli, ale konsekwentnie projektanci szeroko pojętej sztucznej inteligencji mogą uporać się z paradoksem Moraveca, który głosi, że łatwo jest nauczyć komputer rozwiązać proste logiczne zagadki, ale praktycznie niemożliwe jest zmuszenie go do tego, aby posiadał zdolności percepcyjne chociażby rocznego dziecka. Wynika to z faktu, że ludzka percepcja jest efektem tysięcy lat ewolucji, zaś myślenie logiczne narodziło się wraz z nowoczesną nauką, co jest osiągnięciem stosunkowo nowym. Z punktu widzenia socjologii pracy umysłowej można powiedzieć, że komputery potrafią rozwiązywać trudne dla umysłu pracownika problemy, takie jak analizowanie dużych ilości stosunkowo jednorodnych danych, prowadzenie skomplikowanych obliczeń lub w końcu żmudne wykonywanie operacji kopiuj-wklej dane z jednego pola w kolejne. Ale zupełnie nie radzą sobie z łatwymi dla ludzi zadaniami, takimi jak połączenie abstrakcyjnych liczb z konsekwencjami biznesowymi czy społecznymi, jakie mogą za sobą pociągnąć.

To nie jedyne wady tego typu rozwiązań. Po głębszym rozeznaniu w praktycznych aspektach wdrażania botów programowych w korporacjach Alex Edlich i Vik Sohoni wskazują, że często przysparzają one mnóstwo kłopotów. Od zbyt długiego czasu instalacji i uruchamiania nadmiernie skomplikowanego oprogramowania przez zmiany na platformach, które obsługują boty programowe (Edlich, Sohoni, 2017). Ponadto boty programowe nie są elastyczne, jak ludzie, dlatego wymagają stałego nadzoru ze strony operatorów. Ich zaprogramowane funkcje pozostają stałe, gdy otoczenie biznesowe, prawne, kulturowe i społeczne dynamicznie się zmienia. Może to być nie lada problemem zarówno w mrówczej pracy biurowej, jak i w zautomatyzowanych kontaktach z klientem przez stronę www.

Zainteresowanie nowymi funkcjami algorytmów komputerowych ze strony biznesu jest całkowicie naturalne i tylko w niewielkim stopniu może być uzasadniane chęcią zastępowania dotychczasowych miejsc pracy. Dużo istotniejszy jest fakt, na który zwracała uwagę już w 2001 roku Shoshana Zuboff, pisząc o dwóch stronach działania technologii, która wymusza upraszczanie wszystkiego, co może być zautomatyzowane — procesów, treści, dokumentów. Jest to konsekwencja

wdrażania cyfrowej odmiany taylorizmu. Poza tym komputeryzacja kreuje olbrzymią ilość danych, niezależnie od tego, czy została do tego celu stworzona, czy też nie (Zuboff, 2011, s. 8). A to wymusza stosowanie algorytmów komputerowych, gdyż żaden człowiek nie policzy *big data*. Co więcej, natłok danych sprawia, że czujemy presję liczenia i kwantyfikowania otaczającego nas świata, a także naszej pracy, nawet jeśli ma ona wymiar wybitnie jakościowy. To sprowadza nas do kolejnego problemu dotyczącego sposobów wartościowania pracy umysłowej.

Czy, a jeśli tak, to jak mierzyć pracę umysłową?

W *Zarządzaniu w XXI wieku* Peter Drucker bezlitośnie podsumował ostatnie 100 lat prób mierzenia i podnoszenia wydajności pracowników umysłowych, konstatując, że „mając na myśli rzeczywiste działania w tym względzie, możemy stwierdzić, że w roku 2000 jesteśmy na tym samym etapie, na którym byliśmy w roku 1900, kiedy wszelkie wysiłki były skierowane na zwiększenie wydajności pracowników fizycznych”. Zapewne jest to ocena zbyt ostra, gdyż w tej samej pracy stwierdza Drucker, że wydajność pracy pracowników fizycznych zależy od ich narzędzi i organizacji pracy, a te skutecznie udoskonalano także w przypadku pracowników umysłowych. Zasadnicza różnica, na jaką wskazują Drucker i inni myśliciele od czasów Marksa, to posiadanie przez pracowników umysłowych własnych środków produkcji. Mowa tu o umiejętnościach, wiedzy, doświadczeniu, które są kluczowymi elementami wykonywanej pracy. Idealizując rolę pracowników umysłowych twierdzi Drucker, że powinni być „uważani za aktywa kapitałowe firmy”, nie zaś za koszty.

Stąd można wysnuć pierwszy wniosek, że podstawowa forma wartościowania to ta, którą powinien prowadzić sam pracownik, na przykład ewaluacja wewnętrzna — ocena własnych umiejętności, motywacji, kondycji, relacji etc. Kolejnym wnioskiem będzie stwierdzenie, że wydajność pracy umysłowej w zasadniczej mierze zależy od samego pracownika — jego predyspozycji biologicznych, wykształcenia, kapitału społecznego i kulturowego. Wniosek ten będzie tym trafniejszy, im bardziej kreatywny, wymagający i jakościowy jest charakter wytworu końcowego. Podobnie ma się sprawa z oceną efektów tego typu pracy — im bardziej złożony jej charakter, tym większe prawdopodobieństwo, że prawidłowa ewaluacja może być przeprowadzona wyłącznie przez ludzi, z ewentualnym wsparciem narzędzi informatycznych. Przykładem tego typu oceny według Druckera jest na przykład komisja lekarska oceniająca pracę innych lekarzy. Chociaż mamy tu do czynienia także z formą kwantyfikacji, to jest to wielowymiarowa ocena zawierająca zarówno ilościowy, jak i jakościowy aspekt pracy.

W przypadku prostych, powtarzalnych prac o charakterze niematerialnym zaangażowanie umysłowe na wysokim poziomie nie jest wymagane, dlatego rośnie znaczenie stosowanych narzędzi w procesie pracy, podobnie jak ma to miejsce

w przypadku prostych prac fizycznych. To prowadzi do konstatacji, jaka została postawiona na początku tego tekstu, o nieważności podziału pracy na fizyczną i umysłową, gdyż z punktu widzenia automatyzacji i ewaluacji pracy istotniejszy jest podział na prace o czynnościach rutynowych oraz nierutynowych (Autor, Price, 2013). Jeszcze innym wartościowym analitycznie i opisowo terminem jest „pracownik wiedzy” stworzony przez Petera Druckera. Według rozszerzonej definicji Davenporta, jest to specyficzny typ pracownika umysłowego, którego przedstawiciele „reprezentują wysoki poziom wiedzy specjalistycznej, wykształcenia lub doświadczenia [...] [oraz] zarabiają na życie myśleniem. Ich narzędziem pracy jest umysł, a każdy wysiłek związany z wykonywaniem zawodu ma charakter intelektualny, nie fizyczny” (Davenport, 2007, s. 22—23). To sprawia, że decydując się na pomiar pracy umysłowej, musimy przede wszystkim podjąć decyzję, czy będzie to pomiar pracy rutynowej, czy też nierutynowej (wykonywanej przez pracowników wiedzy). Nie zmienia to faktu, że oba typy pracy umysłowej mogą być i są kwantyfikowane.

Z pewnością sprawy nie ułatwia fakt, że także sama dziedzina zarządzania nie jest w stanie do końca ustalić, czym *de facto* jest to, co potocznie rozumiemy jako „wydajność”. O problemach z tym terminem pisze Agnieszka Wojtczuk-Turek, zwracając uwagę, że wśród „wskaźników stosowanych do oceny efektów jednostkowych i organizacyjnych wymienia się: produktywność, wydajność, efektywność, skuteczność” (Wojtczuk-Turek, 2016, s. 40). Przy czym w żadnym wypadku nie odnotowano używania jasno określonej definicji, nad czym autorka mocno ubolewa, podsumowując swój przegląd literatury głęboką dezaprobatą dla tej sytuacji: „zarówno w literaturze rodzimej, jak i zagranicznej — poświęconej zagadnieniom opisywanym w niniejszej publikacji — brak jest jednoznacznych i precyzyjnych granic semantycznych w stosowaniu tych terminów” (Wojtczuk-Turek, 2016, s. 40). Ponadto stykamy się z bardzo twardymi sposobami mierzenia wydajności w postaci wskaźników używanych przez urzędy statystyczne. Na przykład GUS w swych publikacjach używa między innymi wskaźników wyliczanych jako:

- iloczyn produkcji sprzedanej przemysłu podanej w cenach bieżących i przeciętnej liczby zatrudnionych;
- iloczyn wartości dodanej brutto podanej w cenach stałych i przeciętnej liczby zatrudnionych w przemyśle.

Do tego możemy dołożyć klasyczny sposób pomiaru w postaci PKB na głowę mieszkańca danego kraju. Przy czym ciekawostką może być wyliczanie całokształtowej wydajności konkretnego przedsiębiorstwa jako ilorazu liczby pracowników przez roczne obroty przedsiębiorstwa. Okazuje się, że w tej materii trudno o wydajniejszą firmę niż grupa Alphabet (właściciel Google), która przy zatrudnieniu 78 tysięcy osób generuje ponad 90 miliardów dolarów, co oznacza, że przeciętny pracownik w pojedynkę rocznie wytwarza wartość ponad 1 miliona dolarów. Tego typu proste wyliczenie obarczone jest licznymi wadami, ale może też rzucać zupełnie nowe światło na faktyczną wartość pracy umysłowej w dzisiejszych czasach. Wszak Google to firma oparta praktycznie w stu procentach na pracownikach umysłowych. Przy czym nie sposób nie wspomnieć, że owa praca realizowana

jest też przez oprogramowanie w formie komputerowych algorytmów. Rodzi się więc pytanie — co naprawdę wyliczamy w ten sposób? Wydajność maszyn czy wydajność ludzi?

Temat ten frapuje badaczy od dawna, jednak w ciągu ostatniej dekady przybrał na sile, między innymi z powodu ustaleń dokonanych przez Erica Brynjolfssona i Andrew McAfee. W przełomowej pracy *Race Against The Machine* wykazali oni, że chociaż do niedawna zatrudnienie i wydajność rosły razem, to od ponad dekady w USA odnotowuje się znaczące osłabienie zależności między tymi zmiennymi. Jak podaje Brynjolfsson, mediana wynagrodzeń w USA spadła do poziomu z początku lat 90. ubiegłego wieku, przy czym wydajność pracy nieustannie rośnie, a poziom redystrybucji dóbr jasno wskazuje, że bogacą się wyłącznie posiadacze kapitału (Kirkland, 2014).

Tabela 1

Źródła wzrostu gospodarczego w okresie minionych 50 lat i kolejnych 50 lat

| Okres wzrostu gospodarczego | Źródła wzrostu gospodarczego (w %) | |
|-----------------------------|------------------------------------|--------------|
| | produktywność | siła robocza |
| Minione 50 lat | 1,8 | 1,7 |
| Kolejne 50 lat | 1,8 | 0,3 |

Źródło danych: Raport *Global growth: can productivity save the day in an aging world*, 2015, http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/global%20themes/employment%20and%20growth/can%20long%20term%20global%20growth%20be%20saved/mgi%20global%20growth_executive%20summary_january%202015.ashx [dostęp: 04.06.2017].

Dane zawarte w tabeli 1 ilustrują kolejny z problemów, jakie napotykamy wówczas, gdy ludzka praca zostaje poddana kwantyfikacji, co sprawia, że zostaje spłaszczona w jej jakościowym wymiarze, aby można ją było porównać z pracą maszyn. Otóż z danych firmy badawczej McKinsey wynika, że w ciągu następnych 50 lat ludzka praca praktycznie przestanie być źródłem wzrostu gospodarczego. Biorąc pod uwagę przytoczone na początku artykułu informacje o lawinowo rosnącej liczbie patentów można odnieść wrażenie, że dane te pomijają jakościowy aspekt ludzkiej pracy w postaci faktycznego wpływu rosnącej liczby wynalazków na wzrost gospodarczy w następnych dekadach. Ponadto — jak już wspomniano — każda maszyna, nawet automat wytwarzający dobra fizyczne, wymaga wkładu pracy ludzkiej, czy to w formie pracy żywej czy martwej. Przy czym warto zauważyć, że ta druga podlega ciągłej aktualizacji w pamięci maszyny — wraz z każdą zmianą oprogramowania na nowsze, które dodaje nowe funkcje lub pozwala na sprawne wykonywanie aktualnych. Niestety, praca ta nie jest uwzględniana we wzroście produktywności, jaki prezentują dane od McKinsey. Z jednej strony można zadać pytanie: dlaczego miałyby tak być? Z drugiej, powszechnie przyjmuje się, że najważniejszymi aktywami koncernów są ich logotypy, a raczej ich rozpoznawalność, czyli *de facto* pamięć i skojarzenia zawarte w ludzkich głowach, wiążące znak graficzny z określonym produktem. Najdroższe logotypy wyceniane są na kwoty oscylujące w granicach 80 miliardów dolarów — jest to esencja kwantyfikacji pracy jakościowej.

Wszystko to prowadzi nas do konieczności analizy relacji między wydajnością pracy ludzkiej i pracy maszynowej. Analizę taką podjął Robert Solow, który badał wpływ komputerów na produktywność (na marginesie warto zwrócić uwagę, że nie użył pojęcia „wydajność”). Solowa zainteresował fakt, że dynamika produktywności pracowników w USA spadała wraz z jednoczesnym adaptowaniem przez gospodarkę rozwiązań IT na masową skalę — z 3% w 1960 roku do 1% w latach 90. XX wieku. Zjawisko to nazwano paradoksem produktywności Solowa, zaś autor badań doczekał się wielu adwersarzy i kontrdowodów. Przy czym wyniki badań wykonanych przez Solowa opublikowane w 1987 roku nie mogą być i faktycznie nie są adekwatne do dzisiejszej rzeczywistości (Arendt, 2016).

Solow potraktował komputer jak każde inne narzędzie, doszukując się w nim prostej recepty na wzrost produktywności. Wszak w przypadku pracowników fizycznych taka metoda działa — pięciu pracowników z młotami pneumatycznymi wykruszy więcej ton gruzu niż dziesięciu z kilofami. Sęk w tym, że rzeczywistość pracy umysłowej z maszynami jest o wiele bardziej skomplikowana. Powinniśmy mówić o co najmniej dwóch sposobach myślenia o maszynach w pracy umysłowej.

Pierwszym jest spojrzenie na maszyny jak na narzędzia do poprawy nie tylko wydajności, ale także jakości pracy. Spektakularne przykłady to oprogramowanie do pracy grafików, wspierające projektowanie architektów czy inżynierów, w końcu studyjne programy do montażu i obróbki materiałów audio i video. A to tylko wierzchołek góry lodowej. Co więcej, osoby, które nie pracują na co dzień z tego typu oprogramowaniem, nie rozumieją, jak istotne kryją się różnice pomiędzy ofertami poszczególnych producentów, a nawet pomiędzy poszczególnymi wersjami tego samego oprogramowania. Kryje się w tym podejściu jeszcze jeden paradoks wydajności. Skoro tego typu narzędzia prowadzą do przyspieszenia prac nad materiałami wizualnymi lub dźwiękowymi, to systematycznie powinna maleć liczba pracowników potrzebnych do wykonywania tego typu zadań. Praktyka pokazuje zaś, że dzieje się dokładnie odwrotnie. Ktoś nieprzychylny mógłby przy tym stwierdzić, że koniec końców w skali globalnej jest to dowód na to, że komputery obniżają wydajność, co jest naturalnie absurdem. Dostępność tego typu oprogramowania obniża zarówno koszt wytworzenia materiałów audiowizualnych, jak i próg wymaganego talentu i zaangażowania, aby stworzyć komercyjny projekt na akceptowalnym poziomie. A to sprawia, że na rynku zwiększa się podaż usług w tym zakresie.

Drugi sposób to spojrzenie na maszyny jak na zalgorytmizowane, w pewnym sensie autonomiczne systemy zdolne do samodzielnego wykonywania z góry określonych zadań, czyli wtedy, gdy występują one w roli automatów. Przykładem takich systemów są oczywiście boty programowe, ale nie tylko. Jednym z ciekawszych autonomicznych systemów samodzielnie podejmujących decyzje jest algorytm Spotify, który w ramach usługi Discover Weekly co tydzień prezentuje każdemu użytkownikowi listę nowych utworów dopasowanych do muzycznego gustu. Oprogramowanie największego globalnego serwisu streamingowego z muzyką wykorzystuje trzy różne typy algorytmów. Pierwszym jest *collaborative filtering*,

które polega na parowaniu ze sobą użytkowników o podobnym guście muzycznym i wymienianiu między nimi muzyki, której nie mają na swoich playlistach. Drugi to naturalne przetwarzanie językowe (*natural language processing*) i jego rolą jest analiza recenzji na wybranych portalach i blogach. Ostatni jest najbardziej wysublimowany i sprowadza się do analizy ścieżek audio za pomocą sieci neuronowych. Jest on niezwykle cenny z powodu umiejętności katalogowania utworów, które znajdują się już na platformie Spotify, ale są jeszcze zbyt mało popularne, aby użyć dwóch pierwszych metod (SzczaWińska, 2017).

Tak skomplikowany typ pracy umysłowej nie mógł być wykonany ręcznie przy założeniu, że z serwisu muzycznego korzysta około 100 milionów ludzi na całym świecie, a o takim rzędzie wielkości w przypadku Spotify mówimy. Trudno więc w ogóle mówić tu o pomiarze wydajności pracy algorytmów, szczególnie w porównaniu z pracą ludzką. Taka też jest zasadnicza idea takich systemów — zazwyczaj projektowanych na unikatową skalę. Trzeba także pamiętać o wielowymiarowości tego typu projektów, które zanim powstaną są efektem umysłowej pracy niezwykle zdolnych ludzi — jest to często praca unikatowa na skalę światową. Przy czym nie ocenia się owej unikatowości wkładu programistów oraz wynikających stąd zmian społeczno-gospodarczych dla świata muzyki oraz słuchaczy. Znaczenie ich pracy wylicza się na podstawie wynagrodzeń, które otrzymali, lub zysków, które Spotify osiągnęło lub nie. Innymi słowy, praca programistów tego niezwykle algorytmu jest warta tyle, ile będą w stanie wydać z wynagrodzenia za swoją pracę. Mówiąc prościej — wartość pracy autorów tego algorytmu jest równa ich sile nabywczej wynikającej z wysokości otrzymanego honorarium.

Na drugim krańcu tego kontinuum znajduje się praca ludzi z ludźmi, którą David Autor określi mianem „nierutynowej interpersonalnej” (Autor, Price, 2013). Jej celem jest budowanie i praca nad relacjami interpersonalnymi, np. w zespole pracowniczym, tak aby uzyskać wyższą wydajność lub w ogóle zrealizować zadanie. Chociaż liczba tego typu miejsc pracy gwałtownie rośnie, to jak pokazują ustalenia Brynjolfssona i McAfee, kompletnie nie widać tego w statystykach produktywności czy wzrostu gospodarczego. Podobne stanowisko prezentuje Geoff Colvin, który w artykule *Humans are underrated* zwraca uwagę na najnowsze trendy w zatrudnianiu pracowników, a cytuje przy tym wiceprezesa Oracle, który wskazał na empatię jako na „krytyczną umiejętność w XXI wieku” programistów i innych pracowników umysłowych (Colvin, 2015). Dzisiaj coraz bardziej liczą się umiejętności budowania interakcji społecznych wyrażające się w różnych umiejętnościach, takich jak: kreatywność zespołowa, aktywny udział w burzach mózgu, wrażliwość na różne kultury, przywództwo. Podkreśla przy tym Colvin fakt, że w USA w ciągu ostatnich 50 lat liczba miejsc pracy w edukacji i ochronie zdrowia podwoiła się. Autor ten powołuje się na badania McKinsey Global, które mówią o tym, że kategoria miejsc pracy określana jako *interaction jobs* jest globalnie najszybciej rosnącą w gospodarkach rozwiniętych. Pomimo to statystyki tego samego instytutu pozostają nieubłagane dla ludzi jako uczestników wzrostu gospodarczego przez kolejne 50 lat (tabela 1). Zupełnie jakby praca skierowana na budowanie relacji społecznych była bezużyteczna z punktu widzenia gospodarki rynkowej.

Jak mierzyć poziom automatyzacji pracy umysłowej?

Ustalenia o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób warto badać pracę umysłową, nie pozostawiają złudzeń co do tego, że duża część naszej ludzkiej pracy pozostaje ekonomicznie niedowartościowana. Nie zmienia to faktu, że celem niniejszego tekstu jest dążenie do zbadania wpływu automatyzacji pracy na rynek pracy. Wobec tego bazując na pozyskanych zbiorach danych zdecydowałem ograniczyć się do rutynowych prac biurowych, zastrzegając przy tym, że niekoniecznie muszą to być jedyne prace podlegające automatyzacji w przyszłości. Niech za przykład posłuży nowojorskie biuro maklerskie Goldman Sachs, które w ostatnich kilku latach zwolniło prawie 600 maklerów. Na ich miejsca stopniowo zatrudniano inżynierów oprogramowania, którzy zbudowali system algorytmów naśladujących zachowania najlepszych maklerów. Efektem było zastąpienie czterech niezwykle drogich w utrzymaniu maklerów jednym umiarkowanie drogim inżynierem oprogramowania. Już teraz 30% pracowników Goldman Sachs stanowią właśnie inżynierowie oprogramowania. Na kolejnych stronach pokażę, jak podatne na automatyzację są także miejsca pracy w bankowości.

Zanim do tego przejdę, wrócę do przytoczonego wcześniej badania doktorantów z uniwersytetu w Bonn. Młodzi badacze postanowili sprawdzić zależność między stosowaniem patentów dotyczących automatyzacji w poszczególnych stanach USA a zmianami na rynku pracy. Jak się okazało, zależności między automatyzacją pracy a pracą rutynową wcale nie są takie oczywiste. Co ciekawe, autorzy badania odnotowali wysoką zależność wcześniej wspomnianych czynników, ale w okolicach roku... 1960. Z czasem zaś wdrażanie patentów automatyzacji w branżach o dużej liczbie zrutynizowanych stanowisk spadało i spada do dziś. Według autorów badania to może być oznaka tego, że automatyzacja, której tak bardzo się boimy, dokonana się już dawno temu. Wszędzie tam, gdzie miała ekonomiczny sens, przynajmniej w materii pracy fizycznej. Co nie mniej zaskakujące, badanie pokazało, że automatyzacja pozytywnie wpływa na poziom zatrudnienia, przede wszystkim gdy dotyczy ono nierutynowych prac, szczególnie w sektorze usług (Mann, Püttmann, 2017). Czyli w obszarze, gdzie są największe problemy z pomiarem i oceną wartości, jaką praca ludzi wnosi do gospodarki.

O swoją pracę wydają się spokojni także pracownicy. Jak podaje badanie Deloitte Global Human Capital Trends przeprowadzane wśród 10 tysięcy liderów działów HR i przedsiębiorstw w 140 krajach, jedynie 20% respondentów stwierdziło, że spodziewa się redukcji etatów z powodu automatyzacji pracy, a 77% jest przekonanych, że automaty kompletnie zmieniają sposób wykonywania pracy przez ludzi dzięki uwypukleniu ludzkich przewag. Ma to mieć związek z uwolnieniem pracownika od uciążliwych rutynowych zadań i skupieniem się na nierutynowych, kreatywnych celach zawodowych. Badania Deloitte wskazują, że w niedalekiej przyszłości 30% nowo stworzonych wysoko płatnych zawodów będzie związane ze społeczną stroną biznesu w każdym tego słowa znaczeniu, a więc ich esencją będzie budowanie relacji z innymi ludźmi.

Jak już wielokrotnie powiedziano, mierzenie poziomu automatyzacji pracy umysłowej rodzi mnóstwo problemów, które mają źródło w samej praktyce tego typu pracy. Dlatego prawdopodobnie nie stworzono ani jednego uniwersalnego wskaźnika, który mierzyłby, w jakim stopniu algorytmy wniknęły w rynek pracy umysłowej. Wynika to z braku analogicznego podejścia, jak w przypadku automatyzacji pracy fizycznej. Nie istnieje na świecie ani jedna organizacja, która skupiałaby producentów oprogramowania automatyzującego ludzką pracę, tak jak ma to miejsce w przypadku producentów automatów do pracy fizycznej. Z tego powodu, że problem ten jest nadal nierozwiązany także od praktycznej strony, nie ustalono nawet, które usługi informatyczne są już automatyzacją pracy, a które tylko ją wspierają.

Oznacza to, że nie ma jednolitego standardu pomiarowego, który pozwoliłby porównać, które gospodarki, gałęzie przemysłu lub przedsiębiorstwa inwestują w cyfrowego „robopracownika” więcej, które zaś mniej. Trudno przy tym oczekiwać, że zmiana sytuacji nastąpi szybko i doczekamy się wskaźnika, jak w przypadku automatyzacji pracy fizycznej, gdzie mierzy się współczynnik liczby robotów na 10 tysięcy pracowników.

W związku z brakiem metodologii pomiarowej postanowiłem sprawdzić zasadność stosowania kilku podstawowych form pomiaru automatyzacji pracy umysłowej w postaci współczynników:

- komputeryzacji,
- informatyzacji,
- algorytmizacji (*software robots*, czyli boty programowe).

Komputeryzacja to wskaźnik analogiczny do poziomu robotyzacji informujący o fizycznym nasyceniu komputerami społeczeństwa. Według danych przedstawianych przez portal Statista.com, aktualny poziom penetracji komputerów typu desktop jest mocno zróżnicowany w zależności od części świata. Tabela 2 obrazuje też dynamiczny wzrost liczby komputerów *per capita* w ciągu minionej dekady.

Tabela 2

Poziom penetracji komputerów osobistych w Ameryce Północnej, Europie Zachodniej, Europie Wschodniej (w %)

| Rok | Ameryka Północna | Europa Zachodnia | Europa Wschodnia |
|------|------------------|------------------|------------------|
| 2015 | 76 | 50 | 23 |
| 2010 | 56 | 36 | 13 |
| 2005 | 37 | 22 | 5 |

Źródło: <https://www.statista.com/statistics/203668/pc-penetration-per-capita-in-eastern-europe-since-2000/> [Dostęp: 26.08.2017], <https://www.statista.com/statistics/203659/pc-penetration-per-capita-in-north-america-since-2000/> [dostęp: 26.08.2017], <https://www.statista.com/statistics/203667/pc-penetration-per-capita-in-western-europe-since-2000/> [dostęp: 26.08.2017].

Zgodnie ze stworzoną wcześniej definicją automatyzacji pracy sam poziom nasycenia komputerami nie powinien być traktowany jak bezpośredni pomiar poziomu automatyzacji pracy umysłowej. Komputer sam w sobie nie jest automatem, który może pracować bez nadzoru. Ale może być nośnikiem oprogramowania, które automatyzuje pracę.

Drugim wskaźnikiem jest informatyzacja. Jednym z subprocesów informatyzacji jest cyfryzacja, tzn. wprowadzenie do systemów komputerowych danych dotychczas zawartych na analogowych nośnikach, np. na papierze. Jednak cyfryzacja jest pojęciem znacznie węższym od informatyzacji. Od strony teoretycznej informatyzacja, a wraz z nią społeczeństwo informacyjne zostały szczegółowo opisane przez takich autorów, jak Bell czy Castells. Informacjonalizm opiera się na gospodarce, której najważniejszym determinantem jest informacja — jej jakość, czas dostępu do niej oraz jej ilość. Wadą tego pomiaru jest zakres pojęcia informatyzacji, który znacznie przekracza wąską definicję automatyzacji pracy umysłowej. Zaletą jest dość dobra operacjonalizacja tego zagadnienia za pomocą szeregu wskaźników.

Najbardziej rozpowszechnionym wskaźnikiem poziomu zaawansowania społeczeństwa informacyjnego jest Knowledge Index, który stanowi większą część wskaźnika Knowledge Economy Index. Miernik ten pozwala określić, w jaki sposób dany kraj jest w stanie wytwarzać, adaptować i rozpowszechniać wiedzę. Knowledge Index sumuje dane ze zmiennych w postaci edukacji, zasobów ludzkich oraz innowacyjności systemów informacyjnych i komunikacyjnych. Jak nadmieniono wcześniej, problemem tej operacjonalizacji jest zbyt szerokie podejście w stosunku do poszukiwanego przez mnie wskaźnika. Warto jednak przybliżyć dane zgromadzone przez Bank Światowy, aby mieć możliwość porównywania ich z innymi, jakie przedstawione są w dalszej części artykułu (tab. 3).

Tabela 3

Piętnaście krajów o najwyższym poziomie Knowledge Economy Index w roku 2012 oraz Polska

| Kraj | Knowledge Economy Index | Knowledge Index |
|----------------------|-------------------------|-----------------|
| Szwecja | 9.43 | 9.14 |
| Finlandia | 9.33 | 8.90 |
| Dania | 9.16 | 8.69 |
| Holandia | 9.11 | 9.15 |
| Norwegia | 9.11 | 8.67 |
| Nowa Zelandia | 8.97 | 8.61 |
| Kanada | 8.92 | 8.78 |
| Niemcy | 8.90 | 9.05 |
| Australia | 8.88 | 9.05 |
| Szwajcaria | 8.87 | 8.36 |
| Irlandia | 8.86 | 8.55 |
| Taiwan | 8.77 | 9.12 |
| Stany Zjednoczone | 8.77 | 9.07 |
| Wielka Brytania | 8.76 | 8.81 |
| Belgia | 8.71 | 8.60 |
| Polska (38. pozycja) | 7.41 | 7.51 |

Źródło: Bank Światowy, <https://knoema.com/atlas/topics/World-Rankings/World-Rankings/Knowledge-economy-index> [dostęp: 27.08.2017]

Średnia Knowledge Index 2012 dla państw Europy Zachodniej wynosi 8.46. W przypadku Ameryki Północnej, reprezentowanej przez Stany Zjednoczone i Kanadę, ten sam współczynnik wynosi 8.97, zaś w przypadku Europy Wschodniej: 6.97, co wskazuje na dużo niższą kulturę techniczną w naszym rejonie Europy. Chociaż widać tu podobną zależność jak w przypadku komputeryzacji, to wskaźnik Europy Zachodniej wyraźnie mniej odbiega od wskaźnika Ameryki Północnej. Co innego Europa Wschodnia, która znacznie gorzej radzi sobie ze społecznym stosowaniem wiedzy informatycznej. Widać tu wyraźny rozstrzał wyników między komputeryzacją i informatyzacją. Trudno też w rozsądny sposób odnieść informatyzację do automatyzacji pracy, gdyż to pierwsze zjawisko opisuje rzeczywistość w sposób ogólny, zaś automatyzacja pracy umysłowej winna skupiać się na konkretnych czynnościach, jakie można poddać algorytmizacji. To prowadzi nas do trzeciego, najbardziej praktycznego czynnika, czyli botów programowych.

Algorytmizacja, czyli *software robots* (boty programowe)

Poziom nasycenia tzw. *software robots* w gospodarce danego kraju może być najciekawszym wskaźnikiem ukazującym poziom automatyzacji pracy umysłowej. Chociaż wdrażanie botów programowych jest wciąż w załężku, to już widać, że zyski z ich używania mogą być dla organizacji oraz pracowników przełomowe.

Przede wszystkim rozwiązanie to skutecznie likwiduje konieczność poświęcania czasu na żmudne, powtarzalne czynności, które są coraz gorzej opłacane i coraz chętniej podlegają offshoringowi do krajów walczących o inwestycje zagraniczne za pomocą taniej siły roboczej. Według raportu „Robotic Process Automation (dalej będę używał skrótu RPA): The next revolution of Corporate Functions” średni koszt utrzymania pracownika biurowego instytucji finansowej (konkretnie Capgemini) to rocznie około 40 tysięcy dolarów, podczas gdy koszt utrzymania bota programowego wynosi maksymalnie 5 tysięcy dolarów (Capgemini Consulting, 2016, s. 8). Według raportu „Embracing the cognitive era” KPMG boty programowe będą potrafiły uczyć się zachowań ludzkich liderów w wydajności. Następnie wykorzystają je do trenowania mniej wydajnych pracowników, na przykład w formie asystowania podczas organizacji codziennego dnia pracy, podpowiadania sposobów zachowania, w opracowaniu najbardziej wydajnych sekwencji czynności.

Pomiar poziomu inwestycji w boty programowe jest zadaniem niełatwym. Jak już wspomniano, nie powstał żaden wyspecjalizowany wskaźnik pomiarowy ani organizacja, która skupiałaby przedsiębiorstwa oferujące tego typu usługi. Dlatego pozostaje nam śledzenie poszczególnych przedsiębiorstw lub gałęzi gospodarki. Wśród branż najwięcej inwestujących w technologie IT możemy odnaleźć między innymi bankowość, ubezpieczenia, służbę zdrowia. Z racji dostępnych danych korzystam z przykładu bankowości jako branży, w której widoczny jest wpływ systemów RPA (tab. 4).

Tabela 4

Procentowy udział branż we wzroście wydatków na technologie IT w latach 2015—2020 wg IDC

| Branża | Wzrost wydatków na IT (w %) |
|----------------------|-----------------------------|
| Profesjonalne usługi | 5,4 |
| Służba zdrowia | 5,3 |
| Bankowość | 5,0 |
| Media | 4,8 |
| Ubezpieczenia | 4,6 |
| Inne | 2,7 |

Źródło: <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS42298417> [dostęp: 17.09.2017]

Branża bankowa charakteryzuje się jednym z najwyższych poziomów wydatków na oprogramowanie IT. Zjawisko to łączy z trendami w zatrudnieniu w dwóch największych gospodarkach, w których w bankowości łącznie pracuje około 6 milionów osób. Dane zawarte w tabeli 5 wskazują, jak zatrudnienie w branży kredytowej (utożsamianej z bankową) spadło z 3,11 do 2,86 miliona osób w ciągu raptem 4 lat.

Tabela 5

Zatrudnienie w branży kredytowej w Unii Europejskiej (w milionach)

| Rok | Liczba zatrudnionych |
|------|----------------------|
| 2011 | 3.11 |
| 2012 | 3.05 |
| 2013 | 2.96 |
| 2014 | 2.89 |
| 2015 | 2.86 |

Źródło: http://www.ebf.eu/facts_and_figures-2016/#part2 [dostęp: 17.09.2017]

Instytucje finansowe nie kryją, że inwestycja w oprogramowanie przynosi wyraźne oszczędności w kwestii zatrudnienia. Grupa Citi (tab. 6) sporządziła szczegółowe statystyki wykazujące, jak cyfrowe narzędzia automatyzujące pracę już przynoszą olbrzymie oszczędności finansowe i czasowe. Według prognoz ekspertów z Grupy Citi do 2025 roku w Europie i USA zatrudnienie w bankowości może spaść o blisko połowę. Przyszłością branży jest doradztwo i konsultacje, zamiast obsługi transakcji, gdyż ta będzie odbywać się całkowicie automatycznie. Pokrywa się to z wcześniejszymi wnioskami, jakoby 30% nowych zawodów miało pojawiać się w miejscach styku interakcji marek z konsumentami, a więc w szeroko pojętym zarządzaniu relacjami społecznymi. Grupa Citi wskazuje, że 65% kosztów utrzymania banków generuje siła robocza, wobec czego można wysnuć wniosek, że parcie ku automatyzacji będzie konsekwentne. Ale czy przewidywane spadki

zatrudnienia to stały trend? Gdy automatyzować się zaczną wszystkie banki, to jednocześnie będą one musiały szukać przewagi konkurencyjnej w innych obszarach, np. w budowaniu indywidualnych relacji ze swoimi klientami. To z kolei wiąże się z koniecznością zatrudnienia większej liczby konsultantów zorientowanych na budowanie relacji z klientami. Bieżącą obsługą portfolio i transakcji zajmą się automaty.

Tabela 6
Przewidywane spadki zatrudnienia w branży bankowej wg Citi (w milionach)

| Poziom zatrudnienia | Stany Zjednoczone | Europa |
|--------------------------|-------------------|--------|
| Maksymalny | 2.93 | 3.26 |
| Rok 2015 | 2.57 | 2.89 |
| Prognozowany w 2025 roku | 1.80 | 1.82 |

Źródło: *DIGITAL DISRUPTION How FinTech is Forcing Banking to a Tipping Point* s. 80. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions

Jak na tle przedstawionych danych wypadają globalne inwestycje w technologię RPA? Przedsiębiorstwo badawcze HfS Research Ltd. informuje, że już w 2017 roku wydatki na RPA zbliżą się do 0.5 miliarda dolarów, aby przekroczyć 1 miliard w roku 2021 (Ferseht, Snowdon, 2017). Inna firma Grand View Research głosi, że do 2024 roku nakłady na RPA w samych Stanach sięgną nawet 4 miliardów dolarów rocznie. Obie firmy badawcze zgadzają się co do tego, że aktualne wydatki na RPA oscylują w granicach 0,5 miliarda dolarów. Z kolei prognozy obu podmiotów badawczych różnią się znacząco i wskazują jeden pewnik — rynek RPA ma wielki potencjał, który trudno właściwie oszacować. Obie prognozy wskazują na zróżnicowaną, ale w obu przypadkach bardzo dużą dynamikę wydatków na tego typu oprogramowanie. W najgorszym wypadku mowa o podwajaniu ich w ciągu 4—5 lat. Biorąc pod uwagę to, jak znaczący wpływ już dziś RPA wywiera na bankowość, można się tylko domyślać, jak znaczące zmiany wymusi w strukturze zatrudniania innych gałęzi gospodarki, gdy globalne koncerny co najmniej podwoją swoje inwestycje na automatyzację pracy umysłowej.

RPA nieśmiało pojawia się także w Polsce. W styczniu 2018 roku Bank Zachodni WBK „zatrudnił” boty programowe do obsługi reklamacji składanych przez klientów. Bank pochwalił się, że zaowocowało to skróceniem czasu rozpatrywania wybranych typów reklamacji średnio z dwu dni do kilku godzin. Wśród zalet RPA zarząd banku wskazał korzyści dla obu stron. Klienci czekają zdecydowanie krócej na decyzję reklamacyjną, bank zaś jednocześnie obniża koszty i podnosi jakość swoich usług, gdyż automaty RPA nie popełniają błędów jak ludzie i są zdecydowanie szybsze. Ponadto bank zapewnia, że pracownicy mogą skupić się na bardziej złożonych zadaniach, a więc ich potencjał jest lepiej realizowany. Nie oznacza to, że systemy RPA nie zwolniły ani jednej osoby, gdyż w wydanym komunikacie prasowym skrzętnie ominięto ten temat. Zapewniono jednocześnie, że cała inwestycja zwróci się już w trzy miesiące, co wskazuje na olbrzymi potencjał RPA także w krajach, gdzie koszt siły roboczej jest umiarkowany. Z kolei Alex Edlich

i Vik Sohoni analizując wdrożenia w największych globalnych firmach piszą o przypadkach, gdy system RPA potrafił w ciągu roku zaoszczędzić ludziom 30 dni pracy w redakcji prasowej czy nawet 60 dni pracy przy tworzeniu miesięcznych raportów finansowych (Edlich, Sohoni, 2017). Przy czym nie precyzują, czy owe dni pracy przełożyły się na zwolnienia, czy też raczej umożliwiły pracownikom uwolnionym od ilościowych zadań zajęcie się jakościowymi aspektami ich pracy.

Podsumowanie

Pomiar pracy umysłowej oraz jej automatyzacji wykazuje bardzo wyraźny paradoks: chociaż praca umysłowa ma wymiar przede wszystkim jakościowy, to uparcie mierzymy ją ilościowo. Co więcej, współczesna gospodarka dematerializuje się w coraz większym stopniu, dlatego można dojść do zbyt pochopnego wniosku, że ludzka praca traci na znaczeniu w ujęciu globalnym. Obraz tego typu pomiarów jest wyraźnie widoczny w poziomie wynagrodzeń w najbardziej rozwiniętych gospodarkach świata. W ciągu 30 lat najbogatsi Amerykanie zwiększyli swój udział w redystrybucji zysków z działalności gospodarczej z 17% do 43%, przy czym zajmują też 75% zysków kapitałowych (Piketty, 2014). Te dane wskazują, że okno pozwalające przebijać się nowym podmiotom na globalnym rynku wyraźnie się zamyka. Thomas Piketty dochodzi do wniosku, że pracować nie opłaca się tak bardzo jak inwestować kapitał — ta druga forma zarabiania jest zdecydowanie bardziej opłacalna. Argumenty Piketty’ego uznaje także Paul Krugman: „[...] od czasu, gdy rozpoczął się kryzys finansowy, zyski korporacji poszybowały w górę, podczas gdy w wynagrodzeniach — w tym osób wysoko wykształconych — nastąpiła stagnacja” (Krugman, 2014). To wszystko podpowiada nam pewne wyjaśnienie pytania: z czego wynika pogarszająca się według przedstawionych statystyk pozycja przeciętnego pracownika? Wiele wskazuje na to, że kapitał zyskuje kosztem pracy, zaś jednym z powodów tej sytuacji jest fakt nieumiejętnego mierzenia pracy umysłowej.

Problemów w pomiarze przysparza właściwie każdy aspekt współczesnej pracy umysłowej. Osią problemu jest napięta relacja ludzi i maszyn, w której jakościowy aspekt ludzkiej pracy przeciwstawiany jest ilościowej sile obliczeniowej komputera. Ilościowy sposób pomiaru stawia ludzi na z góry przegranej pozycji, zaś wyliczenie społeczno-gospodarczego wpływu pracowników jakościowych nie jest priorytetem dla jakiegokolwiek pracodawcy. Źródłem tej sytuacji należy doszukiwać się w miernikach wydajności, które powstały w czasach społeczeństwa industrialnego, dzisiaj zaś wydają się w coraz mniejszym stopniu spełniać swoją funkcję. Chociaż praktycznie wszystko podlega teraz wycenie rynkowej, nie oznacza to automatycznie, że wycena ta jest przeprowadzona należycie. Tym samym należy stwierdzić, że pytanie, czy warto mierzyć pracę jakościową, jest prawie tożsame z pytaniem, jak to zrobić.

Zaproponowane przeze mnie narzędzia do badania poziomu automatyzacji pracy niewątpliwie pozostawiają wiele do życzenia i należy je traktować raczej jako próbę sprowokowania do dyskusji o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób mierzyć, niż jako gotowe narzędzia pomiarowe. To, czego możemy być pewni, to fakt, że automatyzacja pracy ma wpływ na rynek pracy. Ocena tego wpływu zależy od gałęzi gospodarki, perspektywy czasowej, a także stanowiska pracy, jakie zajmuje konkretny pracownik. Przytoczone przeze mnie dane na temat sektora bankowego nie są zbyt optymistyczne, przy czym nie powinno się traktować ich jako ostatecznie rozstrzygających. Z kolei najnowsze badanie doktorantów z Uniwersytetu w Bonn pokazuje, że w długim okresie automatyzacja pracy może być korzystna nie tylko dla pracodawców, ale także dla pracowników — i to w skali potężnego kraju i gospodarki, jakimi są Stany Zjednoczone. Niestety, w tym momencie nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć na najważniejsze pytania badawcze: jak automatyzacja pracy wpływa na jakość pracy ludzi oraz jak automatyzacja pracy wspiera wydajność pracowników umysłowych, w końcu — jakie są faktyczne korzyści dla gospodarki z pracy umysłowej wysoko kwalifikowanych pracowników.

Bibliografia

- Abbatiello A., Boehm T., Schwartz J., Chand S., 2017: *No-collar workforce: Humans and machines in one loop—collaborating in roles and new talent models*. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/tech-trends/2018/no-collar-workforce.html> [dostęp: 20.12.2017].
- Arendt Ł., 2016: *Paradoks Solowa i determinanty wdrożenia technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych*. http://gospodarkanarodowa.sgh.waw.pl/p/gospodarka_narodowa_2016_01_02.pdf [dostęp: 20.12.2017].
- Arthur B., 2011: *The second economy*. <http://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-second-economy> [dostęp: 04.06.2017].
- Arthur B., 2017: *Where is technology taking the economy?* <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/where-is-technology-taking-the-economy?cid=other-eml-alt-mkq-mck-oth-1712> [dostęp: 20.12.2017].
- Autor D.H., Price B., 2013: *The Changing Task Composition of the US Labor Market*. <https://economics.mit.edu/files/11661> [dostęp: 04.06.2017].
- Beniger J., 1986: *The Control Revolution*. Cambridge, Massachusetts, and London, England: Harvard University Press.
- Brynjolfsson E., McAfee A., 2011: *Race Against The Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. <http://blca250e5ed661ccf2f1-da4c182123f5956a3d22aa43eb816232.r10.cf1.rackcdn.com/contentItem-5422867-40675649-ew37tmdujwhnj-or.pdf> [dostęp: 04.06.2016].
- Capgemini Consulting, 2016: *Robotic Process Automation (RPA). The next revolution of Corporate Functions*. <https://www.fr.capgemini-consulting.com/resource-file-access/>

- resource/pdf/robotic_process_automation_the_next_revolution_of_corporate_functions_0.pdf [dostęp: 18.09.2017].
- Castells M., 2007: *Spoleczeństwo sieci*. Przeł. M. Marody, K. Pawluś, J. Stawiński, S. Szymański. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Colvin G., 2015: *Humans are underrated*. <http://fortune.com/2015/07/23/humans-are-underrated> [dostęp: 20.12.2017].
- Davenport T.H., 2007: *Zarządzanie pracownikami wiedzy*. Przeł. M. Lany. Kraków: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Drucker P., 2000: *Zarządzanie w XXI wieku*. Przeł. B. Kacprzyńska. Warszawa: Wydawnictwo MUZA SA.
- Edlich A., Sohoni V., 2017: *Burned by the bots: Why robotic automation is stumbling*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/digital-blog/burned-by-the-bots-why-robotic-automation-is-stumbling> [dostęp: 20.12.2017].
- Ferseht P., Snowdon J., 2017: *The Robotic Process Automation market will reach \$443 million this year*. https://www.horsesforsources.com/RPA-market-size-HfS_061017 [dostęp: 21.09.2017].
- Florida R., 2004: *The Rise of The Creative Class*. New York: Basic Books.
- Flusser V., 2015: *Ku filozofii fotografii*. Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.
- Ghose R., Sandeep D., Shirvaikar A., Horowitz K., Tian Y., Levin J., Ho S., 2016: *DIGITAL DISRUPTION How FinTech is Forcing Banking to a Tipping Point*. Citi Group.
- Grand View Research, 2016: *Robotic Process Automation (RPA) Market Analysis By Services (Professional Services, Training Services), By Organization (Small And Medium, Large Enterprises), By Application (BFSI, Telecom & IT, Healthcare, Retail, Manufacturing) And Segment Forecasts To 2024*. <http://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/robotic-process-automation-rpa-market> [dostęp: 21.09.2017].
- Kerckhove D. de, 2009: *Mapowanie mediów*. W: A. Maj, M. Derda-Nowakowski, red.: *Kody McLuhana. Topografia nowych mediów*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe ExMachina.
- Keynes J.M., 1930: *Economic Possibilities for our Grandchildren*. https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/upload/Intro_and_Section_I.pdf [dostęp: 20.12.2017].
- Kirkland R., 2014: *The Great Decoupling*. http://www.mckinsey.com/insights/public_sector/the_great_decoupling [dostęp: 26.10.2014].
- KPMG, 2016: *Embracing the Cognitive Era*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/03/embracing-the-cognitive-era.pdf> [dostęp: 20.12.2017].
- Krugman P., 2014: *Why We're in a New Gilded Age*. *The New York Review of Books*. <http://www.nybooks.com/articles/archives/2014/may/08/thomas-piketty-new-gilded-age/> [dostęp: 26.10.2014].
- Krzysztofek K., 2012: *Koniec pracy, jaką znamy*. Maszynopis.
- Landes D., 2000: *Bogactwo i nędza narodów*. Warszawa: Wydawnictwo MUZA SA.
- Lemański A., 2015: *Rola pracownika XXI wieku: czy maszyny zastąpią ludzi? Konkurencja czy kooperacja?* „Humanizacja Pracy”, nr 3 (281), s. 153—165. <http://www.humanizacja-pracy.pl/witryna/doc/Humanizacja32015.pdf> [dostęp: 04.06.2017].
- Mann K., Püttmann M., 2017: *Benign effects of automation: New evidence from patent texts*. <http://voxeu.org/article/benign-effects-automation-new-evidence> [dostęp: 20.12.2017].

- Manyika J., Woetzel J., Dobbs R., Remes J., Labaye E., Jordan A., 2015: *Global growth: can productivity save the day in an aging world?* http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/global%20themes/employment%20and%20growth/can%20long%20term%20global%20growth%20be%20saved/mgi%20global%20growth_executive%20summary_january%202015.ashx [dostęp: 05.08.2017].
- Mariański J., 2015: *Władysława Jachera koncepcja pracy ludzkiej*. W: B. Pactwa, U. Swadźba, M. Żak, red.: *Praca — więź — integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*. T. 1. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 27—50.
- McLuhan H.M., 2004: *Zrozumieć media: przedłużenia człowieka*. Przeł. N. Szczucka. Warszawa: Wydawnictwa Naukowo-Techniczne.
- Pasquinelli M., 2011: *Maszynowa wartość dodatkowa a praca informacji: uwagi o ekonomii politycznej maszyny Turinga*. Przeł. K. Szadkowski. W: J. Sowa, red.: *Wieczna radość. Ekonomia polityczna społecznej kreatywności*. Warszawa: Wydawnictwo Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana, s. 131—158.
- Piketty T., 2014: *Capital in the Twenty-First Century*. London, Cambridge: Belknap Press/Harvard University Press.
- Pinch T.J., Bijker W.E., 1993: *The Social Construction of Facts and Artifacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other*. In: T.J. Pinch, T.P. Hughes, W.E. Bijker, eds.: *The Social Construction of Technological Systems*. Cambridge, Massachusetts London, England, s. 17—50.
- Schwartz J., Collins L., Stockton H., Wagner D., Walsh B., 2017: *Deloitte Global Human Capital Trends: Rewriting the rules for the digital age*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf> [dostęp: 20.12.2017].
- Szczawińska M., 2017: *Jak Spotify dobiera utwory do playlisty Discover Weekly?* <https://rms.pl/baza-wiedzy/2726-jak-spotify-dobiera-utwory-do-playlisty-discover-weekly> [dostęp: 20.12.2017].
- Szpunar M., 2012: *Nowe-stare medium. Internet między tworzeniem nowych modeli komunikacyjnych a reprodukowaniem schematów komunikowanie masowego*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Weiss S., Indukhya N., 1998: *Predictive Data Mining. A practical guide*. San Francisco: Morgan Kaufmann.
- Wojtczuk-Turek A., 2016: *Wspieranie produktywności pracowników wiedzy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zuboff S., 2001: *Automate/Informate: The Two faces of Intelligent Technology*. http://layoftheland.net/archive/web/mis-575/course_docs/topic_5/zuboff.infomate.pdf [dostęp: 21.08.2017].

Netografia

Ebf.eu
 Idc.com
 Knoema.com
 Statista.com



Łukasz Trembaczowski

Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://orcid.org/0000-0002-8914-3811>

Reprodukcja klas posiadających a przekształcenia rynku

Abstract: The article is devoted to the problem of succession in family business in the perspective of class positions' reproduction. The analysis of succession is carried out with reference to Pierre Bourdieu's theory, particularly in relation to reconstruction entrepreneurs' class position within gradationally-relational model of social structure, description of economic field transformation and role played by entrepreneurs in that process, analysis of modal trajectories of entering the economic field and to strategies and forms of capitals reconversion. Transfer of capitals was entangled within model of transmission of knowledge, power and ownership in family enterprises. Succession next to starting own enterprise must be seen as one of dominant strategies for social position reproduction within a possessing class fraction. Those two ideal-type strategies can be mixed in practice of position reproduction and lead to hybridized forms of family business and new enterprise. Class position reproduction however, can lead also outside possessing class fraction to those richer in cultural rather than economic capital. Analysis of succession cannot therefore be limited to family business only but must be considered with reference to wider context of reproduction of social structure.

Key words: succession, family business, class position reproduction, economic field

Dotychczas problem sukcesji w firmach rodzinnych był w rozważaniach socjologów w Polsce właściwie nieobecny. Rodzima literatura przedmiotu jest stosunkowo nowa i uboga, a pojawiające się tytuły mają głównie charakter poradnikowy (Adamska *et al.*, 2014; Lewandowska, 2015), strategiczno-biznesowy (Budziak, 2012; 2014), czy też koncentrują się na wybranych rozwiązaniach prawnych (Lewandowska, Lipiec, 2015). Jedyne studium badawcze poświęcone problematyce sukcesji uwzględniające perspektywę socjologiczną odwołuje się do teorii wymiany (Safin, Pluta, Pabjan, 2014). Wybrane podejście teoretyczne może i dobrze wpisuje się w utylitarną charakterystykę prowadzonych w Polsce

badania nad sukcesją, nie pozwala jednak na umieszczenie procesów sukcesyjnych w szerszej perspektywie socjologicznej. Taką zaś perspektywę przyjmuje ogólniejszy proces reprodukcji klas posiadających, których istotną frakcją stanowią właściciele przedsiębiorstw rodzinnych. Tym samym chciałbym niejako usprawiedliwić tytuł artykułu, który w pierwszej chwili mógł się czytelnikowi jawić jako znacznie szerszy niż opisywane w nim zjawisko.

Jednak perspektywa reprodukcji klasowej musi jeszcze zostać rozszerzona o przemiany, jakim podlegały w ciągu ostatnich 25 lat rodziny w Polsce i na świecie, czyli o zjawiska „kryzysu rodziny”, czy też alternatywnych modeli rodzinnych (Szlendak, 2010). Wszelkie bowiem przekształcenia naszego rozumienia rodziny przenoszą się na pojmowanie zakresu pojęcia „firma rodzinna”, a przez to także na zdefiniowanie zasięgu grup sukcesorów, nestorów oraz stosunków między członkami tych grup. Ponadto ze względu na długotrwałość procesu, jakim jest sukcesja, oraz zróżnicowanie zaangażowanych w ten proces stron (nie tylko rodzina, ale też pracownicy), potrzebne jest podejście procesualne i relacyjne. Uważam, że odpowiedni potencjał analityczno-eksplanacyjny znaleźć można w teorii Pierre’a Bourdieu, na której chciałbym oprzeć swoje rozważania.

Reprodukcja klas w kontekście teorii Pierre’a Bourdieu

Dorobek teoretyczny Pierre’a Bourdieu jest w Polsce dobrze rozpoznany i jego szczegółowe omawianie wydaje się zbędne, gdyż zostało to wykonane lepiej przez innych autorów (Jacyno, 1997). Dlatego też chciałbym ograniczyć się jedynie do przywołania kilku rozróżnień, które będą wykorzystywane w dalszej części tekstu.

Na koncepcję struktury społecznej Bourdieu można spojrzeć jak na próbę przekroczenia zaproponowanego przez Stanisława Ossowskiego podziału na gradacyjne i relacyjne ujęcie klas (1968). Podejście gradacyjne ukazuje strukturę społeczną jako zhierarchizowaną ze względu na posiadane zasoby wiedzy, władzy i bogactwa, natomiast podejście relacyjne odwołuje się do dychotomicznego i antagonistycznego ujęcia struktury społecznej, w którym zasoby te są bieżąco skumulowane przez jedną z klas, podczas gdy druga jest ich pozbawiona. Choć oba te ujęcia odwołują się do różnych tradycji (odpowiednio weberowskiej i marksowskiej), to sam czynnik różnicujący położenia klasowe jest mniej istotny od enumeratywnego bądź asocjatywnego jego traktowania. Na przykład postrzeganie sytuacji ekonomicznej na sposób Marksowski (własność środków produkcji) jako cechy asocjatywnej — prowadzi do relacyjnego postrzegania stosunków klasowych (posiadający/nieposiadający). Natomiast postrzeganie owej sytuacji ekonomicznej w ujęciu Weberowskim (jako szans związanych z posiadaniem i zarabkowaniem) — jako cechy asocjatywnej (szanse te przysługują wszystkim choć w różnym stopniu) — prowadzi do gradacyjnego ujęcia tychże stosunków.

W podejściu Pierre'a Bourdieu te dwa ujęcia zostały zintegrowane w jeden spójny koncept teoretyczny.

Gradacyjny aspekt struktury społecznej w jego koncepcji jest łatwiejszy do wykazania choćby ze względu na przyjęty podział na klasy wyższe, średnie i popularne. Przynależność klasowa zaś wyznaczana jest poziomem kapitałów (ekonomicznego, społecznego i kulturowego), którymi dysponuje jednostka. Rozwarstwienie klasowe spowodowane ogólnym poziomem wyposażenia w kapitały nie może być mylone z homogenicznością wyodrębnionych klas. „Różnice w globalnej wielkości kapitału zawsze niemal zasłaniają [...] drugorzędne różnice, które wewnątrz każdej z klas określanych poprzez globalną wielkość jej kapitału wydzielają różne frakcje klasowe definiowane przez odmienne struktury dziedziczenia, to znaczy przez inne formy rozkładu ich globalnego kapitału między rodzaje kapitału” (Bourdieu, 2005, s. 150). Przedsiębiorcy właściciele firm rodzinnych przynależą więc do tych frakcji klas wyższych i średnich, których reprodukcja uzależniona jest od przekazania kapitału ekonomicznego. Do ogólnej struktury dziedziczonych w firmach rodzinnych kapitałów przyjdzie jeszcze powrócić w dalszej części tekstu, tutaj jednak warto podkreślić enumeratywny charakter rozumienia koncepcji kapitału, który w każdej z klas i frakcji klasowych występuje w jakimś stopniu na podobieństwo Weberowskich szans rynkowych. To bowiem zasoby kapitałów, którymi dysponuje jednostka, będą jej umożliwiały (lub uniemożliwiały) podjęcie walki w danym polu (polu ekonomicznym w przypadku przedsiębiorców).

Nieco trudniej wskazać relacyjny charakter stosunków w strukturze społecznej, skoro odzwierciedla ona zhierarchizowaną dystrybucję kapitałów. Zdaniem Pierre'a Bourdieu, czynnikiem różnicującym klasy dychotomicznie jest dominacja, a czynnikiem nierozzerwalnie związanym z dominacją jest kapitał symboliczny w swej nierozpoznanej, ale uznanej formie albo raczej uznanej, właśnie przez to, że nierozpoznanej. Kapitał symboliczny stanowi więc formę władzy zaprzeczonej, „jest tak dlatego, że dominacja działa tylko w formie elementarnej, czyli między osobami, nie może dokonywać się otwarcie i musi się ukrywać pod pozorami zaczarowanych relacji” (Bourdieu, 2008, s. 171). Dominujący muszą jednak przez swoje praktyki bezustannie odtwarzać warunki dominacji, gdyż odczarowanie nagich praktyk „czystego zysku” uniemożliwiłoby ich uprawomocnienie, a w wyniku tego naturalizację przez zdominowanych. Jednak to odtwarzanie dominacji jest znacznie łatwiejsze w przypadku jej obiektywizacji w instytucjach, nie jest bowiem konieczne ciągłe interakcyjne odtwarzanie owej dominacji. Takie zinstytucjonalizowane, autonomiczne pola pozwalają więc oszczędzić wysiłków, które pochłonęłoby stałe zaangażowanie w bezpośrednią dominację. Dlatego też tak istotne dla szans reprodukcyjnych staje się wytwarzanie w obrębie struktury społecznej odpowiednich habitusów związanych z owymi polami, a w szczególności habitusów klasowych, które na zasadzie ukrycia władzy pozwalają na przypisanie prestiżu tym, którzy mają dominujące pozycje w polach. Tym samym, odnosząc te rozważania do struktury społecznej, podział na klasy dominujące, czyli wyższe, i zdominowane, czyli pozostałe, przyjmuje charakter asocjatywny,

którego nie przejawiałaby prosta zasada akumulacji kapitałów obecna we wszystkich klasach¹.

Tym, co łączy oba te ujęcia, jest tocząca się w klasach wyższych walka o wiodącą zasadę dominacji, czyli kontrolę nad zasadą hierarchizacji. Możliwość konwersji kapitałów oraz odwrotnie — symetryczna dystrybucja kapitałów w klasie dominującej prowadzi bowiem do ciągłej walki pomiędzy frakcjami owej klasy o uznanie jako podstawy hierarchizacji tego typu kapitału, którym dysponują w większym stopniu.

Ewolucja pola produkcji ekonomicznej i geneza klas posiadających w Polsce

Rozważaniom poświęconym reprodukcji klas posiadających (podobnie jak węższej zdefiniowanej sukcesji) towarzyszy implicytne założenie o pewnej świeżości, czy też raczej braku zasiedziałości tych klas w burżuazji. Innymi słowy, analizowane procesy sukcesyjne mają być pierwszą falą sukcesji w firmach powstałych w okresie boomu początku lat 90. XX wieku. Od tego momentu upłynęło już 25 lat, co zwykle przyjmuje się jako miernik pokolenia. Tak więc na scenę wkraczać ma nowe pokolenie przedsiębiorców, którzy przejmują swoje firmy od rodziców — założycieli. Przede wszystkim konieczne jest rozważenie zasadności tego założenia, a także odniesienie do koncepcji habitusu — pola, które pozwala spojrzeć na przekształcenia struktury społecznej i wyłonienie się klas posiadających w bardziej złożony sposób.

Spojrzenie na odtwarzanie się stosunków kapitalistycznych i wyłonienie klasy przedsiębiorców po roku 1989 wpisuje się, jak zauważa Marta Bucholc, w narrację powrotu na tory rozwoju z okresu międzywojennego, z których zostaliśmy zepchnięci przez wojnę i okres PRL-u. Tym samym czasy dwudziestolecia międzywojennego to „ostatni historyczny okres, gdy drobni przedsiębiorcy zajmowali poczesne miejsce w społecznej wyobraźni. [...] Przedsiębiorcy tego okresu to w naszej wyobraźni zbiorowej prawdziwi kapitaliści z etosem” (Bucholc, 2012, s. 14). Niezależnie od wykazanego przez Martę Bucholc onirycznego i życzeniowego charakteru owych wyobrażeń istotne jest poszatkowanie ciągłości rozwojowej na okresy II RP, zerwanej ciągłości w okresie drugiej wojny światowej oraz długiego okresu gospodarki centralnie sterowanej. Prowadzi to do postrzegania pola ekonomicznego i narodzin przedsiębiorstw prywatnych po roku 1989 jako *creatio ex nihilo*, powstania kapitalizmu bez kapitalistów (Eyal, Szelenyi, Townsley, 1998). Stawiając więc Tocqueville’owskie pytanie o to, co faktycznie zmieniła rewolucja, można spojrzeć na okres III RP jako właśnie narodziny

¹ Trzeba jednak zaznaczyć, że Bourdieu odcinał się od substancjalnego pojmowania klasy (typowego dla Marksa), określając klasy jako skonstruowane na papierze (Bourdieu, 1985).

zupełnie nowego ładu — przygotowanego bądź nie w poprzednim ustroju — gdzie kapitalizm odradza się dzięki heroicznym wysiłkom nowej, odradzającej się klasy kapitalistów. Jeśli jednak, zamiast rozpocząć od tzw. ustawy Wilczka² jako genezy (proto)kapitalistycznych przedsiębiorstw, skupimy uwagę na tym, dlaczego w ogóle ustawy te stały się możliwe, to w połączeniu z koncepcją pola pozwoli postawić roboczą hipotezę o autonomizacji pola produkcji ekonomicznej wobec dominującego w systemie gospodarki centralnie sterowanej systemu politycznego. System polityczno-gospodarczy „realnego socjalizmu”, czy też „komunizmu”³, opierał się bowiem na myśli marksistowsko-leninowskiej, w której stosunki ekonomiczne i klasowe zostały upolitycznione. Wraz z wprowadzeniem ustroju komunistycznego (co też nie odbyło się bez trudności i z całą pewnością nie od razu) sfera ekonomiczna czy inaczej pole produkcji ekonomicznej (przyjęcie perspektywy pola pozwala przekroczyć problemy definiowania rynku w okresie PRL oraz III RP) zostało podporządkowane sferze polityki i całkowicie przez nią zdominowane. Niemniej wraz z powracającymi cyklicznie kryzysami gospodarczymi i politycznymi przesileniami sfera ta zyskiwała coraz większą autonomię wobec pola politycznego. Ta częściowa autonomia stała się możliwa nie dzięki niedokończonej kolektywizacji rolnictwa (gdzie przetrwała indywidualna własność środków produkcji) czy prywatnej inicjatywie (która była funkcjonalnie niezbędnym, choć ideologicznie niepożądanym elementem tegoż systemu), ale właśnie dzięki walce o zasadę dominacji wewnątrz dominującej klasy, za jaką można uznać nomenklaturę partyjną (Domański, 2015, s. 90—93). Konflikt wewnątrz tej klasy wokół dominującej zasady dominacji doprowadził w końcu do wyłonienia się heterodoksji prymatu gospodarki nad polityką. Najlepszym wskaźnikiem owej sytuacji jest przesunięcie wagi ze stanowisk *stricte* politycznych na ekonomiczne w nomenklaturze, które z biegiem czasu stawały się bardziej pożądane (Gardawski, 2013, s. 57). Ta postępująca i systematyczna autonomizacja technokratów z zachowaniem, przynajmniej początkowo, ram polityczno-ustrojowych pozwoliła na krystalizowanie się nowej doksy. W tym kontekście ustawy Wilczka należy uznać po prostu za kolejny krok w jej ustanawianiu, logiczną konsekwencję niepowodzenia prób obrony komunistycznej ortodoksji. Choć zarysowane wyjaśnienie wymaga jeszcze uzupełnienia i rozbudowania, to pozwala na ukontekstowanie narodzin klas posiadających.

Spory wokół genezy tych klas można poddać metaanalizie, kiedy skupimy się na modalnych trajektoriach wejścia do klas posiadających. Pierwszą z trajektorii można zanalizować w kategoriach konwersji kapitału politycznego (typowego dla poprzedniego ustroju i podlegającego wraz z początkiem transformacji szybkiej inflacji) w kapitał ekonomiczny *sensu stricto*. Ta trajektoria wpisuje się w narrację „uwłaszczenia nomenklatury” (Staniszkis, 1990; Wasilewski, 1995). Pomijając dyskusję dotyczącą skali owego procesu, za istotne przyjmuje się różnicowanie zakresu owych konwersji. W przypadku średnich warstw nomenklatury

² Ustawa o wolności gospodarczej z 1988 roku.

³ Spór wokół nazwy najbardziej odpowiedniej do opisanego tego okresu wykracza poza ramy nakreślone tematem i tym samym został pominięty, choć nie zignorowany.

technicznej dochodziło do przejęć części wyposażenia przedsiębiorstw państwowych (oraz najlepiej wykwalifikowanych pracowników) i budowania w oparciu o nie własnych nowych przedsiębiorstw. Juliusz Gardawski nazywa to przejęciem hardware'u przedsiębiorstw (Gardawski, 2013, s. 63).

Drugą znaczącą trajektorię stanowi konwersja kapitału kulturowego (zarówno wcielonego, jak i zinstytucjonalizowanego) w kapitał ekonomiczny. Można tutaj przywołać zarówno kwestie uwłaszczenia software'u przedsiębiorstw państwowych (*know-how*), czyli znajomości rynków zbytu, dostawców, kooperantów oraz procesów produkcji i zarządzania, na bazie których dawni pracownicy zakładów państwowych budowali własne firmy (Gardawski, 2013, s. 63), jak i tych przedsiębiorców, którzy posiadali odpowiedni kapitał kulturowy, jednak nie weszli w skład nomenklatury albo mieli zbyt niską pozycję, by móc dokonać uwłaszczenia (np. absolwenci technicznych kierunków uczelni wyższych nieznający stanowisk odpowiadających ich aspiracjom) i postanowili wykorzystać wiedzę do budowy własnych przedsięwzięć.

Trzecim kanałem wejścia mogła być rekonfiguracja kapitału ekonomicznego zgromadzonego bądź w wyniku quasi-legalnych działań (np. wywożenia za granicę towarów na sprzedaż), bądź dzięki pracy za granicą (co umożliwiły spółki *joint-venture*). Owe skromne jak na warunki zachodnie zasoby nie pozwalały oczekiwać długoterminowych korzyści (np. oszczędności w walucie w dobie PRL), wobec czego ich inwestycja pozwalała na potencjalnie długofalowe zyski. W zależności od wielkości owych zasobów pozwalało to na założenie własnych przedsiębiorstw (np. importowych) bądź wprost na przejmowanie niedokończonych prywatyzacji. Ten drugi przypadek wpisuje się też w sygnalizowaną wcześniej trajektorię uwłaszczeń, które nie zawsze kończyły się powodzeniem ze względu na brak zdolności „starych” nowych managerów do zgromadzenia odpowiednio dużych zasobów finansowych, by dokończyć przejęcie całego przedsiębiorstwa. Tak rozpoczęte prywatyzacje mogły stać się łatwym sposobem na inwestycję zgromadzonego kapitału.

Pozostają jeszcze ścieżki wejścia z konieczności (choć i w przypadkach wcześniej omówionych mogło dochodzić do sytuacji braku alternatywy) tych byłych pracowników zakładów państwowych, którzy stracili pracę w okresie transformacji i podjęli się działalności gospodarczej, oraz członków Solidarności, którzy zostali zwolnieni z pracy jeszcze przed rokiem 1989 i nie mieli możliwości znalezienia zatrudnienia w zakładach państwowych. Wiele z tych inicjatyw podejmowanych z konieczności oparte było na bardzo prostych pomysłach i nie przetrwało próby czasu bądź dziś zasila kategorię, którą za Millsem można nazwać lumpenburżuazją (Mills, 1965, s. 95—103).

Podsumowując, poszczególni aktorzy lokujący się w polu produkcji ekonomicznej wnosili do przedsiębiorstwa przede wszystkim inne kapitały niż ekonomiczny. Nie zmienia to jednak faktu, że wraz z sukcesem heterodoksji prymatu gospodarki i autonomizacją pola ekonomicznego wobec sfery politycznej (proces ten nie został zakończony, a w niektórych obszarach, jak np. energetyka, można dostrzec powolne odwracanie się ponownie w kierunku etatyzmu) przedsiębiorcy znaleźli się w sferze w dużej mierze rozregulowanej, pogrążonej w anomii. Owa bifurkacja systemu

doprowadziła jednak do wykształcenia się dominującego w polu ekonomicznym typu kapitału. Problemem transformacji pozostała kwestia przekształcenia kapitału ekonomicznego w symboliczny, gdyż wielu przedstawicielom rodzących się klas posiadających prawa do posiadania odmawiano. Zgodnie z zasadą, że nie wystarczy posiadać, trzeba jeszcze móc posiadać, nie zawsze zyskiwali oni prestiż związany z osiągniętą pozycją w polu. Ma to jednak większy związek z walką o naczelną zasadę dominacji wewnątrz klas dominujących niż z walkami w samym polu ekonomicznym. Nie wnikając w to, czy inteligencji udało się utrzymać pozycję i uczynić z kapitału kulturowego najważniejszy z kapitałów (Zarycki, 2009), istotne jest to, że wchodząc w pole produkcji ekonomicznej, przedsiębiorcy wyposażeni w różne habitusy (niekoniecznie dostosowane do pola, w którym podjęli grę) zaczęli zawierać sojusze, wymieniać ciosy i ustalać reguły gry, współtworząc i przekształcając owo pole. Ta założycielska generacja (na pytanie, w jakim stopniu zasadne jest to określenie, przyjdzie jeszcze odpowiedzieć) przyczyniła się do wykształcenia pola ekonomicznego rządzącego się swoimi regułami, w którym struktura kapitałów ulegała systematycznej przemianie. Zgodnie więc z wyłaniającą się logiką pola, kapitał ekonomiczny stał się najistotniejszy, a sukces osiągnęli ci gracze, którzy szybko i skutecznie dokonali konwersji swoich kapitałów w zasoby finansowe czy majątek przedsiębiorstw. Te przemiany przyczyniły się do wykształcania się habitusów wtórnych przedsiębiorców, którzy myślenie w kategoriach biznesowych przyjęli jako swoistą logikę pola. Nie tylko przedsiębiorcy wykształcili zatem czy raczej przekształcili pole produkcji ekonomicznej i zasady w nim obowiązujące, ale równocześnie ucząc się gry, nabyli habitusy dostosowane do pola i zinternalizowali sobie owe reguły. Istotnym czynnikiem jest kwestia konsumpcji, która wykracza nieco poza zakres zainteresowań naznaczony w tytule. Wypada jednak wspomnieć, że posiadanie dużych zasobów ekonomicznych niekoniecznie przekładało się na bezpośrednią konsumpcję, a wielu z tych przedsiębiorców, którzy zbyt wcześnie zaczęli konsumować zasoby, utraciło swoje pozycje i szanse w polu. Przez większość okresu transformacji przedsiębiorcy często i tak posiadali wystarczające zasoby do prowadzenia konsumpcji na wyższym poziomie niż pozostałe klasy, tak by zachować dystans ekonomiczny i jednocześnie nie wpływać negatywnie na swoje przedsiębiorstwa⁴.

Przyjęte założenie o pionierskim charakterze czy wręcz o pierwszej generacji przedsiębiorców wymaga konfrontacji z problemem prywatnej inicjatywy doby PRL-u. Jeśli bowiem postawić tezę, że mamy do czynienia z pierwszą falą sukcesji w klasie właścicieli, konieczne staje się odniesienie do tych przypadków, w których firmy istnieją już co najmniej w trzecim pokoleniu (najstarsza w Polsce firma rodzinna Ludwisarnia Felczyńskich działa już od sześciu pokoleń). Pominięcie wejścia do klasy przedsiębiorców wskutek sukcesji pozycji w firmach rodzinnych, które w poprzednim ustroju określano mianem prywatnej inicjatywy, może wydawać się sporym uchybieniem, jednak trzeba rozważyć losy tej warstwy w okresie

⁴ Ułatwiały to także stosunkowo niskie zarobki innych warstw, w tym pracowników owych firm.

transformacji. Wbrew pozorom grupa ta, pomimo sporego doświadczenia w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, nie była dobrze przygotowana do konkurencji. Istotnym paradoksem gospodarki centralnie sterowanej było bowiem to, że warstwa „prywaciarzy” była ideologicznie niepożądana i traktowana jako schyłkowa. Jednak pomimo ponad czterech dekad funkcjonowania gospodarki centralnie sterowanej wcale nie zaniknęła, ale stanowiła kategorię najlepiej uposażoną ekonomicznie. Stan ten wynikał nie tylko z niedostatków poprzedniego ustroju, ale także z realnego braku konkurencji (firmy te działały często w drobnym rzemiośle, w ramach którego zainteresowanie państwa zaspokajaniem potrzeb ludności było niewielkie). Co więcej, przyzwyczajona do ostrożnej zaradności (Gardawski, 2013), nie potrafiła w pełni wykorzystać przemian ustrojowych i rozwinąć działalności gospodarczej na szerszą skalę. Dobra pozycja początkowa w połączeniu ze wzrostem dochodów dzięki uwolnieniu działalności na chłonnym rynku nie motywowała do wprowadzania istotnych zmian. Pojawienie się konkurencji, np. w postaci towarów eksportowych czy też nadwyżek towarów dotąd deficytowych, okazywało się dla tych firm trudnym wyzwaniem. Pomimo trudności część firm przetrwała okres transformacji i dziś również podlega sukcesji. Jeśli jednak porównać sytuację początkową i obecną, można postawić tezę o względnym niepowodzeniu owej warstwy. Z całą pewnością nie stała się ona ani zaczynem, ani rdzeniem rodzących się klas kapitalistycznych. W wielu wypadkach pozostaje nadal ograniczona do działalności w niewielkiej skali często bez potencjału sukcesyjnego. W przypadku tych firm, które jednak przetrwały i rozwinęły się po roku 1989, można postawić roboczą hipotezę o podobieństwie sytuacyjnym do firm nowo powstających (np. działalność w garażu lub warsztacie przylegającym do domu). Habitusy pierwotne takiej prywatnej inicjatywy podlegały podobnym przekształceniom jak pozostałych grup założycielskich, a być może nawet większym. Podobnie do innych aktorów w polu przedstawiciele prywatnej inicjatywy uczyli się nowych reguł od podstaw i podobnie do nich nabywali sprawności w grze rynkowej (lub przegrywali). Innymi słowy, przekształcenie niewielkiej garażowej firmy rzemieślniczej (będącej nieraz dodatkową działalnością) w średniej wielkości przedsiębiorstwo nie różni się istotnie od rozpoczęcia działalności na bazie fragmentów przedsiębiorstwa państwowego lub w oparciu o posiadaną wiedzę, w związku z czym kwestia rekonwersji kapitałów staje się podobna, gdyż struktura kapitałów podlegających dziedziczeniu dziś jest zasadniczo odmienna od sytuacji sukcesji w ramach prywatnej inicjatywy w dobie PRL.

Struktura dziedziczenia w przedsiębiorstwach rodzinnych

Sukcesja wpisana jest w samą istotę koncepcji firmy rodzinnej. W istocie trwanie ponad pokoleniami pojawia się w większości definicji biznesu rodzinnego (Safin, 2007). Można spojrzeć na tę transgeneracyjność jak na cechę dystynktywną

firm rodzinnych. Nie jest to tylko kwestia definicyjna, gdyż intencja zachowania majątku i kontroli nad przedsiębiorstwem w rękach rodziny znajduje odzwierciedlenie w podejmowanych decyzjach strategicznych. Choć w momencie zakładania przedsiębiorstwa mało kto myśli o nim od razu jako o firmie rodzinnej, to jednak wraz z upływem czasu właściciel musi zdecydować, jak zarządzać majątkiem firmy, a przy podejmowaniu tych decyzji uwzględniać długofalową perspektywę. Innymi słowy, wcześniej czy później każdy przedsiębiorca musi uwzględnić kwestię przekazania firmy bądź majątku. Dostępne rozwiązania można zasadniczo podzielić na trzy możliwe ścieżki: firma zostaje przekazana następcom z rodziny i pozostaje w ich zarządzie; firma zostaje przekazana sukcesorom, ale zarząd nad firmą wyjęty jest spod kontroli rodziny (która nie kieruje firmą aktywnie, ale wciąż ma wpływ — większy lub mniejszy — na zarządzanie) oraz firma zostaje sprzedana, a majątek rozdzielony pomiędzy sukcesorów. Oczywiście te typy mogą zostać zmultiplikowane w sytuacji pojawienia się wspólników czy udziałowców zewnętrznych. Tylko pierwszy z owych typów można bez zastrzeżeń nazwać sukcesją w firmie rodzinnej. Firma może też oczywiście zostać podzielona na mniejsze części przekazywane poszczególnym sukcesorom, co jednak wpisuje się w dużej mierze w kryterium sukcesji, zarówno bowiem zarząd, jak i własność pozostają w rękach rodziny. Przekazanie zarządu zewnętrznemu managementowi z zachowaniem własności jest nieco bardziej skomplikowaną sytuacją. To, czy mamy wtedy do czynienia z sukcesją w firmie rodzinnej, zależy w dużej mierze od sposobu definiowania firmy rodzinnej. Sytuacja ta staje się bardziej złożona wraz z upływem kolejnych pokoleń od momentu założenia firmy.

Typowy scenariusz rozwojowy obejmuje kolejne fazy. W pierwszej — firma jest własnością założyciela, który aktywnie nią kieruje i tworzy ją od podstaw. W drugim pokoleniu, po udanej sukcesji, firma przechodzi w ręce dzieci, jest więc kierowana przez rodzeństwo. W trzecim pokoleniu firma przechodzi w ręce wnucząt założyciela i jest kierowana przez kuzynostwo (Budziak, 2012). Z każdym kolejnym pokoleniem rośnie liczba potencjalnych sukcesorów, spadkobierców, beneficjentów majątku firmy, a jednocześnie zmniejsza się ich bezpośredni związek z firmą (trudno, by w kilkunasto- bądź kilkudziesięcioosobowej grupie kuzynostwa wszyscy znaleźli zatrudnienie w firmie, nie mówiąc o kierowaniu nią). Tym samym na pewnym etapie rozwoju konieczne staje się powołanie managementu profesjonalnego. Oczywiście taka sytuacja zakłada stały rozrost firmy i zwiększanie się jej dochodów oraz zdolność rodziny do ustalenia konkretnych warunków zarządzania majątkiem rodzinnym. W wielu wypadkach nie udaje się utrzymać tak korzystnej sytuacji i dlatego właśnie wiele firm rodzinnych upada w trzecim pokoleniu.

Obserwowalna w ostatnich latach rosnąca fala sukcesji w firmach rodzinnych wpisuje się w sytuację sukcesji z pierwszego do drugiego pokolenia. Od początku transformacji minęło ponad 25 lat, co jest typową cezurą pokoleń, dlatego pojawienie się pewnej kumulacji procesów sukcesyjnych nie jest zaskakujące. Możemy więc mówić o bezprecedensowej wręcz sytuacji, gdyż rodzinom biznesowym brak zarówno doświadczenia, jak i przykładów, na których mogłyby się wzorować. Dla-

tego też nie jest zaskakujący fakt zainteresowania praktyczną stroną tego procesu oraz konkretnymi przykładami udanych sukcesji.

Jeśli jednak szerzej spojrzeć na zjawisko sukcesji przez pryzmat zarysowanego kontekstu socjologicznego, nie sposób nie zauważyć, że każdy z trzech zarysowanych typów rekonfiguracji wpisuje się we wspólną kategorię dziedziczenia pozycji klasowych. Wynika to wprost ze struktury dziedziczenia, w której kapitał ekonomiczny jest kluczowy dla udanej reprodukcji pozycji klasowych. Jak reprodukcja tradycyjnie pojmowanej arystokracji wymagała udanego przekazania tytułu, majątku i rezydencji, tak reprodukcja pozycji przedsiębiorcy wymaga przekazania własności i zarządu w firmie. Jednakże pozostanie w gronie klas posiadających nie musi oznaczać konieczności transferu w pełnym pakiecie, a skupienie uwagi na sukcesji w postaci czystej związane jest z (relatywnie) krótkim rozwojem przedsiębiorstw prywatnych w Polsce. Wykształcenie się frakcji rentierskich w strukturze klas posiadających wciąż jeszcze nie nastąpiło w Polsce w pełni.

Przywołanie konceptu struktury dziedziczenia pozwala jednak na wyjście poza perspektywę dziedziczenia majątku. Chociaż przekazanie majątku jest kluczowym czynnikiem w reprodukcji klas posiadających, to jednak wydłużenie się średniego czasu trwania życia w połączeniu z niewielkimi często inwestycjami emerytalnymi właścicieli (wielu właścicieli opłacało najniższe składki emerytalne) odsuwa ten moment w czasie. Jeśli więc w miejsce perspektywy zdarzeniowej oscylującej między stanami posiada/nie posiada wprowadzimy perspektywę procesualną, to możliwe będzie zestawienie w perspektywie sukcesyjnej struktury dziedziczonych kapitałów z temporalnym charakterem przekazywania firmy. Przywołanie takiej perspektywy prowadzi jednak do podania w wątpliwość sugerowanego okresu siedmioletniego jako optymalnego czasu trwania sukcesji. Jeśli bowiem uwzględnić proces reprodukcji klasowej, nie sposób rozpatrywać go w oderwaniu od reprodukcji habitusu klasowego z inkorporowanymi dyspozycjami do podejmowania określonego ryzyka, polegania na swoich umiejętnościach czy poczuciu niezależności. Innymi słowy, proces sukcesji zaczyna się dużo wcześniej, niż zakładają to podręczniki, i trwa dużo dłużej niż podpisanie dokumentów potwierdzających przekazanie firmy. Znacznie bardziej zasadne jest stwierdzenie, że w firmach rodzinnych sukcesja stale zachodzi, gdyż kiedy kończy się jedna, kolejne pokolenie już kształtuje swoje dyspozycje. Warto jeszcze dodać, że udana sukcesja nie jest jedyną drogą reprodukcji pozycji społecznej, ponieważ najbardziej oczywistą alternatywą jest założenie przez przedstawicieli młodszego pokolenia własnych firm.

Tradycyjne podejścia do sukcesji w teorii zarządzania przedsiębiorstw rodzinnych proponują transfer na podstawie tzw. modelu 3W (Budziak, 2012). Faktycznie, w większości udanych sukcesji dochodzi do takiego transferu w tej lub zbliżonej kolejności. Można jednak opisać ten transfer zasobami kapitałów niezbędnych w prowadzeniu przedsiębiorstwa, a więc w kontekście struktury dziedziczenia kapitałów.

Wiedza — to kapitał kulturowy wcielony. Często przygotowanie do sukcesji oznacza również zdobycie odpowiednich zasobów kapitału kulturowego zinstytu-

cjonalizowanego (odpowiednie studia, certyfikaty). Dominującym zasobem jest jednak odpowiednia wiedza na temat zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa, np. procesu produkcyjnego, rynków zbytu, sytuacji w branży czy umiejętności zarządzania finansami przedsiębiorstwa. Transfer wiedzy dokonuje się w procesach zarówno uświadomionych, jak i nieuświadomionych, przy czym wcześniejsze są te nieuświadomione: rozmowy o firmie w domu trwają często bez przerwy, firma nieraz jest placem zabaw z dzieciństwa oraz obszarem pierwszego zarobkowania. Uświadomiony przekaz odbywa się najczęściej już z intencją sukcesyjną i jest początkiem tegoż procesu (często jeszcze wtedy, kiedy sukcesor sam o tym nie wie).

Władza — wiązana powinna być z kapitałem społecznym, ale w części także z kapitałem kulturowym (zarządzanie pracownikami i procesami to też pewna umiejętność). Choć mowa o władzy sugeruje relację pionową, to praktyka firm rodzinnych pokazuje dobitnie, że podporządkowanie pracowników (często starszych i dłużej związanych z firmą niż sukcesor) nie jest oczywiste. Każda osoba kierująca firmą musi polegać na grupie osób, które będą wobec niej lojalne. Proces sukcesji jest więc także procesem przebudowy nieformalnej struktury społecznej firmy, gdyż część pracowników do końca pozostaje lojalna dawnemu szefowi, nie zawsze akceptując zmiany i wizję sukcesora. Taki okres częściowej autonomii sukcesora (np. kierowanie pewnym działem lub procesem) pozwala mu stworzyć własne zaplecze, na którym bazuje w późniejszym okresie zarządzania przedsiębiorstwem, oraz zdobyć potrzebne doświadczenie. Błędy popełnione na niższym szczeblu łatwiej bowiem usunąć, a bez ich popełnienia trudno nabyć niezbędne kompetencje.

Własność — jest istotą pola ekonomicznego. To wokół niej tworzą się największe napięcia w rodzinie biznesowej, to ona wyznacza pozycję społeczną i pozycję w rodzinie biznesowej. Przekazanie firmy to w ostatecznym rachunku przekazanie własności, jednak w istocie często następuje w pełni dopiero po śmierci nestora (częściowe przekazanie udziałów dokonuje się zwykle dużo wcześniej).

Kierunek transferu odbywa się więc od tego typu kapitału, który jest najmniej liczącym się i występującym w najmniejszym nasileniu w polu produkcji ekonomicznej (kulturowy), do tego, który jest ceniony najbardziej (ekonomiczny). Opór nestora związany z transferem poszczególnych typów kapitału jest odwrotnie symetryczny do jego znaczenia, tj. rośnie wraz z przesuwaniem się wzdłuż tego klina: nestorzy chętnie dzielą się wiedzą z młodszym pokoleniem, zainteresowanie firmą czy branżą przejawiane przez potencjalnych sukcesorów witają z przyjemnością, a często wręcz zachęcają dzieci do poznania firmy rodzinnej. Dużo trudniej rozstać się z władzą w firmie. Jest to zresztą często pierwszy punkt zapalny w procesie sukcesyjnym, gdyż z perspektywy nestora przekazywanie władzy następuje zbyt szybko, a z perspektywy sukcesora — zbyt wolno. Co więcej, im większy zakres tej władzy ma zostać przekazany sukcesorom, tym trudniej nestorom podjąć taką decyzję. Dlatego też przypadki opóźniania sukcesji nazywane są syndromem księcia Karola. Zbyt szybkie jak i zbyt późne oddanie władzy w firmie jest jednak dla niej szkodliwe, gdyż w pierwszym przypadku sukcesor może nie być wystarczająco przygotowany do podjęcia takiej odpowiedzialności i nie mieć odpowiedniego doświadczenia oraz szacunku pracowników firmy,

by móc skutecznie zarządzać. Zbyt późne oddanie władzy w firmie również podważa pozycję sukcesora, który zbyt długo występuje w firmie jako wciąż niegotowy do przejścia pełnej odpowiedzialności.

Ostatnią częścią jest transfer własności, stanowi ona bowiem zwykle część emerytury nestora, który chciałby żyć na dotychczasowym poziomie i jednocześnie uwolnić się od brzemienia obowiązku. Oznacza to jakiś poziom własności w firmie. W Polsce wciąż rzadkością jest nałożenie na sukcesora z rodziny obowiązku spłaty wobec nestora (kłóci się to z wyznawanymi wartościami rodzinnymi). Stanowi to jednak podwójne wyzwanie, gdyż firma musi zapewnić odpowiednie źródło dochodów powiększonej liczbie beneficjentów, a jednocześnie sam proces sukcesyjny obciąża zasoby firmy.

Sukcesja jako trajektoria rekonfiguracji kapitałów klas posiadających

Przechodząc od analizy struktury dziedziczenia do modalnych trajektorii sukcesyjnych, trzeba pamiętać, że sukcesja nie jest jedyną ścieżką, w ramach której może dojść do reprodukcji pozycji klasowych. Ponadto należy też wziąć pod uwagę fakt, że wielu potencjalnych sukcesorów zamiast reprodukcji pozycji pragnie realizować trajektorię wznoszącą, na co nie pozwala potencjał firmy. Potencjał sukcesyjny polskich przedsiębiorstw nie jest bardzo duży, gdyż wiele z nich stanowi firmy zbyt małe i generujące zbyt niskie dochody, by utrzymać dwie rodziny. Dotyczy to głównie przedsiębiorstw mikro, które stanowią aż 96% wszystkich zarejestrowanych firm, i pewnego, trudnego do oszacowania, odsetka firm małych. „Można więc wnioskować, że prawdopodobieństwo znalezienia w rodzinach przedsiębiorców chętnego sukcesora będzie trudne” (Safin, Pluta, Pabjan, 2014, s. 53). Tym samym może pojawić się na rynku kategoria firm osieroconych, które nie znajdują swoich sukcesorów. Ewentualne sukcesje w tym obszarze wiązać się mogą ze względnym niepowodzeniem realizacji alternatywnych ścieżek zawodowych, a w szczególności z niepowodzeniami w realizowaniu trajektorii wznoszących.

Tak niewielki potencjał sukcesyjny znajduje odzwierciedlenie w niedużym zainteresowaniu potencjalnych sukcesorów. Badania prowadzone wśród potencjalnych sukcesorów wskazują, że zaledwie 6,3% dzieci z rodzin biznesowych zainteresowanych jest przejściem biznesu rodzinnego (Lewandowska, Tylczyński, 2014, s. 14). Oczywiście wyniki te uzupełniają się wzajemnie, gdyż niewielkiemu potencjałowi sukcesyjnemu towarzyszy niewielka gotowość do sukcesji. Czy w takim razie nie mamy do czynienia z sytuacją, którą kolokwialnie można nazwać „wiele hałasu o nic”? Niezupełnie. Pomijając potencjalne niedoszacowanie gotowości ewentualnych sukcesorów do przejścia biznesów rodzinnych spowodowane stosunkowo młodym wiekiem badanych, nie można zakładać, że frakcje klasowe właścicieli przedsiębiorstw małych i dużych zostaną zreprodukowane w pełni.

Doświadczenia innych państw, w których ciągłość sukcesyjna nie została przerwana, wskazują, że zaledwie 18% firm rodzinnych zostaje przekazanych sukcesorom i pozostaje w zarządzie rodziny. Tak więc degradacja dolnych segmentów frakcji posiadających, które oscylują na pograniczu klasy robotniczej i właścicielskiej, prowadzić może do naturalnego zmniejszania się ich liczebności wraz ze stabilizowaniem się i konsolidowaniem rynków. Los taki obserwować można było w przypadku powolnej degradacji targowisk nieradzących sobie z konkurencją ze strony dyskontów i dotyka dziś wielu branż drobnego rzemiosła.

Maria Adamska zwraca uwagę na nieatrakcyjność dla młodszej generacji stylu życia pokolenia nestorów (Adamska, 2014, s. 16). Dorastając we względnie dostatku dostrzegają przede wszystkim wady prowadzenia własnej działalności, a w szczególności podporządkowanie życia osobistego i rodzinnego firmie. To ogólny brak zbalansowania życia i pracy może być czynnikiem odstrasającym od przejścia firmy rodzinnej. Brak zainteresowania sukcesją może też tłumaczyć chęć realizowania trajektorii wznoszących poza firmą. Paradoksalne jest bowiem to, że dobre przygotowanie do sukcesji może ją utrudnić. Jest to pułapka szczególnie istotna w przypadku niedużych firm o lokalnym zasięgu rynkowym, których właściciele zaliczyć można do klasy średniej. Przygotowywanie sukcesorów przez wspieranie gromadzenia przez nich odpowiednich zasobów kapitału kulturowego (zwłaszcza zinstytucjonalizowanego) może prowadzić do sytuacji, w której zasoby te będą na tyle duże, a aspiracje rozbudzone, że potencjalny sukcesor wybierze inną ścieżkę kariery, np. absolwent SGH po stażu w korporacji niekoniecznie będzie zainteresowany powrotem do prowadzenia niewielkiego przedsiębiorstwa rodzinnego w małym miasteczku. W takich przypadkach dokonuje się rekonwersja kapitału ekonomicznego w kulturowy i w ostatecznym rachunku opuszczenie frakcji posiadających klas średnich. Tym samym awans społeczny realizowany jest poza klasą posiadającą.

Wyjście z grupy właścicieli, atrakcyjne dla pochodzących z niższych warstw klasy średniej, nie jest już tak atrakcyjne w przypadku sukcesorów z klasy wyższej i wyższych warstw klasy średniej. W takim przypadku dziedziczenie pozycji bywa bardziej prawdopodobne, gdyż potencjał sukcesyjny jest wyższy. Wobec braku odpowiednich badań nie sposób odpowiedzieć na pytanie, czy gotowość do przejścia firmy jest wyższa, kiedy firma jest większa. Na razie bowiem nie próbowano ustalić takiej korelacji między potencjałem sukcesyjnym a gotowością sukcesyjną młodszej generacji. Dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo rodzinne stanowi jednak dogodną bazę potencjalnego awansu społecznego. Na spotkaniach firm rodzinnych, a także w wywiadach⁵ sukcesorzy wskazywali, że początkowo wcale nie zamierzali pracować w firmie rodzinnej ani jej przejmować, jednak z czasem dochodzili do wniosku, że może nie uda im się zbudować podobnych firm w ciągu życia i wolą bazować na już zapoczątkowanym przedsięwzięciu (próg wejścia w pole produkcji ekonomicznej znajduje się dziś znacznie wyżej, niż był na początku lat 90.). Ponadto powroty do firm rodzinnych (porzucenie ścieżek korporacyjnych) wiązały się też z realną oceną

⁵ Badania autora są w toku, wobec czego nie stanowią podstawy dla niniejszego artykułu. Przywoływane wnioski powstały na podstawie wstępnego podsumowania zakończonej części badań.

szans i decyzją o alokacji kapitałów. Dostrzegając swoje deficyty kapitałów (szczególnie kapitału społecznego), sukcesorzy decydowali się na powrót do firmy rodzinnej, uznając, że nie osiągną realnej poprawy swojej pozycji pozostając w korporacji. Niezależnie od tego, czy autorzy tych wypowiedzi doznali porażek w samodzielnej drodze biznesowej, czy nie, istotne są ambicje rozwinięcia i przekształcenia firm, które przejmowali. Nie zawsze branża działalności firmy macierzystej jest bowiem zgodna z zainteresowaniami sukcesora, który może wykorzystać ją jako „larwę”, na bazie której powstanie nowe przedsięwzięcie. Możliwe są liczne inne drogi, np. powstanie konsorcjum rodzinnego, w ramach którego pod firmę macierzystą podpisane są przedsięwzięcia poszczególnych sukcesorów, czy wreszcie następuje poszerzanie zakresu działalności firmy o kolejne obszary, bardziej zbliżone z intencjami sukcesora. Losy takich przedsięwzięć mogą być różne: zarówno przyczyniać się do rozkwitu firmy i podniesienia jej na poziom niemożliwy do zrealizowania dotychczasową ścieżką biznesową, jak i do degradacji firmy macierzystej, wykrwawionej finansowaniem pobocznych działalności i zaniedbanej inwestycyjnie. Tak czy inaczej wachlarz dostępnych rozwiązań (oraz nieznanych dziś jeszcze rozstrzygnięć gry w polu biznesowym) jest dość szeroki, jednak wspólne dla wszystkich tych ścieżek jest kluczowe znaczenie rekonwersji zgromadzonego kapitału ekonomicznego⁶. To skoncentrowanie na kapitale ekonomicznym widoczne jest też w chęci zabezpieczenia finansowego tych spadkobierców, którzy nie przejmą firmy (np. spłaceniu przez sukcesora pozostałego rodzeństwa bądź przekazaniu innych form kapitału ekonomicznego przez nestorów).

Oprócz wspomnianych trajektorii opuszczenia frakcji posiadających (preferowana droga to kariera w korporacji, a więc trajektoria przejścia ze starych do nowych klas średnich) oraz reprodukcji pozycji wskutek przejścia firmy rodzinnej (sukcesja w firmie), trzecią potencjalnie wybieraną możliwością jest prowadzenie przez przedstawicieli młodego pokolenia własnego biznesu (Lewandowska i in., 2015). Oczywiście możliwe są strategie mieszane (np. łączenia własnej, niezależnej działalności z pracą w firmie rodzinnej, dopóki nowe przedsięwzięcie nie stanie się dochodowe), niemniej chęć powtórzenia ścieżki rodziców (abstrahując od tego, czy dokonanej na bazie kapitału rodziny biznesowej, czy nie) wskazuje na wykształcenie się pewnego habitusu klas posiadających. Kwestia ta jest szczególnie istotna w kontekście odtwarzania się klasy przedsiębiorców, gdyż dla dzisiejszego pokolenia nestorów habitus klasy posiadającej jest habitusem wtórnym, podczas gdy dla pokolenia sukcesorów jest habitusem pierwotnym, rodzinnym. Zarówno w opracowaniach o charakterze poradnikowym, jak i w opracowaniach badawczych powraca kwestia wartości jako kluczowego elementu powodzenia całego procesu (Safin, Pluta, Pabjan, 2014, s. 48—49). Jednocześnie niedostrzegane jest znaczenie wykształcających się dyspozycji typowych dla przedsiębiorców (np. utożsamiania sukcesu firmy z sukcesem osobistym). Owe inkorporowane wartości i dyspozycje mogą tłumaczyć chęć pracy na swoim, bycia szefem dla

⁶ Zgłaszane niekiedy głosy krytyki ograniczenia sukcesji do kwestii firmy odnoszą się właśnie do tego, że problemem jest cały majątek rodziny biznesowej, a nie wyłącznie firma.

samego siebie czy w końcu mierzenia własnej wartości swoim sukcesem biznesowym. W modnym dziś ruchu start-upów daje to aktorom wywodzącym się ze środowisk przedsiębiorców rodzinnych istotną przewagę w postaci odpowiednich kompetencji, nawyków i znajomości zasad prowadzenia biznesu. Choć więc przypadki zakładania samodzielnie działalności biznesowej nie stanowią klasycznego przykładu rekonwersji, w której to struktura kapitału premiuje jego formę ekonomiczną, to nadal można uznawać je za przykłady reprodukcji pozycji. Jest to więc sukcesja roli, choć poza firmą rodzinną.

Wszystkie te procesy rekonwersji odbywają się w określonym polu. W gospodarce kapitalistycznej tym polem jest rynek, na którym aktorzy funkcjonują i który jest wypadkową ich działań: zwycięstw i porażek. Obserwowanie procesów sukcesyjnych w wąskim sensie, a reprodukcyjnych w szerokim — ma znaczenie dla przekształceń owego pola, przy czym procesy te są przez zmiany rynku i otoczenia rynkowego jednocześnie moderowane. Warto więc na chwilę spojrzeć z perspektywy rynkowej na toczące się procesy sukcesyjne. Przede wszystkim skumulowanie tych procesów wynika z interwałowego charakteru owych przekształceń. Przełom lat 80. i 90. XX wieku to moment założycielski, a 25 lat później następuje fala sukcesyjna. Już widać, że procesy te są długotrwałe, więc za kolejne 25 lat grzbiet tej fali będzie dużo bardziej spłaszczony, a sukcesje rozciągnięte w czasie. Ponadto, miejmy nadzieję, świadomość znaczenia sukcesji będzie znacznie wyższa. W chwili obecnej warto podkreślić nakładanie się procesów konsolidacji na rynkach z procesami sukcesyjnymi. Oczywiście poszczególne branże rządzą się własnymi prawami, jednak w części z nich okres konsolidacji właśnie nadszedł lub nadal trwa. Nie wszystkim firmom powiedzie się proces sukcesji. Oczyści to zapewne rynek i zmieni zasady gry. Dla wielu rodzin biznesowych sprzedaż firmy może stać się jedynym sensownym rozwiązaniem, co pozwoli innym firmom rodzinnym na powiększenie lub poszerzenie skali ich działalności. Warto obserwować te przemiany, w nich bowiem wykuwa się nowy ład gospodarczy i kształt kapitalizmu w Polsce. Dzisiejsi sukcesorzy będą kształtować to pole przez kolejne kilka dziesięcioleci, gdyż nie tylko pole tworzy habitus, ale jest też jednocześnie przez habitus tworzone.

Bibliografia

- Adamska M., 2014: *Praktyka sukcesji w Polsce*. W: M. Adamska, A. Bocheński, E. Iskierka-Kasperek, R. Kołodziej, A. Marjański, P. Rataj, M. Tiahnybok, 2014: *Przewodnik po sukcesji w firmach rodzinnych. Kompendium wiedzy*. Kraków: PM Doradztwo Gospodarcze.
- Adamska M., Bocheński A., Iskierka-Kasperek E., Kołodziej R., Marjański A., Rataj P., Tiahnybok M., 2014: *Przewodnik po sukcesji w firmach rodzinnych. Kompendium wiedzy*. Kraków: PM Doradztwo Gospodarcze.
- Bourdieu P., 1985: *The Social Space and the Genesis of Groups*. „Theory and Society”, Vol. 14, Nr 6, s. 723—744.

- Bourdieu P., 2005: *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądenia*. Przeł. P. Biłos. Warszawa: Scholar.
- Bourdieu P., 2008: *Zmysł praktyczny*. Przeł. M. Falski. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Bucholc M., 2012: *Konserwatywna utopia kapitalizmu. Etyczne iluzje międzywojennego kupiectwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Budziak T., 2012: *Sukcesja w rodzinie biznesowej. Spojrzenie praktyczne*. Warszawa: Poltext.
- Budziak T., 2014: *Esencja sukcesji*. Gliwice: Helion.
- Domański H., 2015: *Czy w Polsce są klasy społeczne?* Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Eyal G., Szelenyi I., Townsley E.R., 1998: *Making Capitalism without Capitalists. Class Formation and Elite Struggles in Post-Communist Central Europe*. London—New York: Verso.
- Gardawski J., 2013: *Społeczna genealogia klasy przedsiębiorców prywatnych w III Rzeczypospolitej*. W: J. Gardawski, red.: *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*. Warszawa: Scholar.
- Jacyno M., 1997: *Iluzje codzienności. O teorii socjologicznej Pierre'a Bourdieu*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Lewandowska A., 2015: *Kody wartości, czyli jak skutecznie przejść sukcesję w firmie rodzinnej*. Poznań: Lewandowska i Partnerzy.
- Lewandowska A., Lipiec J., 2015: *Konstytucje firm rodzinnych. W kierunku długowieczności*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Lewandowska A., Safin K., Pluta J., Widz M., Hadryś-Nowak A., Jarczyńska M., 2015: *Diagnoza sytuacji sukcesyjnej w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce*. Poznań: Instytut Biznesu Rodzinnego.
- Lewandowska A., Tylczyński Ł., 2015: *Kluczowe wyzwania sukcesyjne w polskich firmach rodzinnych na podstawie: "Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey" oraz „Diagnozy sytuacji sukcesyjnej w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce”*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, T. 16, z. 7, s. 105—121.
- Mills Ch.W., 1965: *Białe kolnierzyki. Amerykańskie klasy średnie*. Przeł. P. Graff. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Ossowski S., 1968: *Dzieła*. T. 5. Warszawa: PWN.
- Safin K., 2007: *Przedsiębiorstwo rodzinne. Istota i zachowania strategiczne*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.
- Safin K., Pluta J., Pabjan B., 2014: *Strategie sukcesyjne polskich przedsiębiorstw rodzinnych*. Warszawa: Difin.
- Staniszki J., 1990: *Political Capitalism in Poland*. “East European Politics and Societies”, Nr 5.
- Szlendak T., 2010: *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wasilewski J., 1995: *Formowanie się nowej elity. Jak wiele nomenklatury zostało?* W: A. Sułek, J. Styk, red.: *Ludzie i instytucje. Stawanie się ładu społecznego*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Zarycki T., 2009: *The Power of Intelligentsia: The Rywin Affair and the challenge of applying the concept of cultural capital to analyze Poland's elites*. “Theory and Society”, Vol. 38, Nr 6, s. 613—648.



Magdalena Andrejczuk

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

 <https://doi.org/0000-0003-1804-5453>

Wyzwania definicyjne start-upów

Abstract: In recent years, with the development of entrepreneurship, a new concept has been coined — a start-up (or a startup). Because of the lack one common definition thereof, some questions emerge: Is any newly established company a start-up, or does this term refer only to companies from the branch/market sector of new technologies, or maybe there are other decisive requirements? The significance of this issue follows research and analysis of the entities are undertaken and also in the face of work on Prosta Spółka Akcyjna (a new legalform for economic entities of the discussed kind). The aim of the article is to present various ways of defining start-ups present in the subject literature, but also in various initiatives and activities organized in the start-up community. On this basis, an attempt is made to determine the boundary conditions of the concept of start-up and to characterize it.

Key words: start-up, definition, entrepreneurship

Wstęp

W ostatnich latach wraz z rozwojem przedsiębiorczości pojawiło się nowe pojęcie „start-up” (alternatywna pisownia „startup”; ang. *start-up*). Jest to nazwa przedsięwzięcia, została rozpowszechniona w okresie rewolucji technologicznej i wciąż zyskuje na popularności.

Ze względu na brak jednoznacznie przyjętej definicji określenia „start-up” nasuwają się pytania: Czy start-up jest każdą nowo powstałą firmą, czy wyłącznie przedsiębiorstwem z branży nowych technologii? Jakie warunki musi spełnić podmiot, aby zostać zaliczonym do tego grona? Czy można wskazać na prawniczą lub inną konotację tego zagadnienia? Próba dopracowania znaczenia start-upu jest bardzo istotna ze względu na podejmowane badania i analizy podmiotów tego typu, a także w obliczu konsultacji i prac legislacyjnych związanych z wprowadzeniem

nowej nomenklatury — Prostej Spółki Akcyjnej (czyli *de facto* rozwiązania prawnego wprowadzającego formalnie do systemu prawnego tego typu przedsiębiorstwa). Celem artykułu jest przedstawienie różnych koncepcji definiowania start-upów, które obecne są w literaturze przedmiotu, ale również w różnego rodzaju inicjatywach i działaniach podejmowanych w środowisku start-upów. Na tej podstawie podjęta zostanie próba określenia warunków brzegowych pojęcia „start-up”.

Geneza pojęcia „start-up”

Start-upy narodziły się wraz z trzecią rewolucją przemysłową (zob. Rifkin, 2012) oraz wytworzeniem się globalnej wioski cyfrowej (Lombard, 2009), a za ich ojczyznę uznaje się Dolinę Krzemową, czyli dzielnicę San Francisco w Kalifornii (Gromov, 2010). Dosłownie *start up* przetłumaczyć można jako ‘rozpoczęcie’ i dlatego start-upy dotyczą początkowego etapu formowania się przedsiębiorstwa.

Startupowymi pionierami byli Bill Hewlett i Dave Packard, którzy w 1939 roku jako 26-letni inżynierowie założyli w garażu w Palo Alto w Kalifornii firmę Hewlett-Packard. „Ten garaż jest symbolem narodzin ‘Doliny Krzemowej’. Założyciele zaszczytli ducha przedsiębiorczości i innowacyjności. HP stał się symbolem pomysłowości. Jest również znane z biznesowych zasad zawartych w ‘The HP Way’ [»Metoda HP«]. Strategia prowadzenia firmy — Metoda HP podkreśla:

- tworzenie technologicznego wkładu dla społeczeństwa,
- szacunek i możliwości dla pracowników,
- bycie odpowiedzialnym obywatelem w najbliższej społeczności,
- dochodowy wzrost jako środek do osiągnięcia wartości i celu” (Douma, Schreuder, 2008, s. 54).

Filozofia „Metody HP” została opisana w 1966 roku przez D. Packarda w książce *The HP Way: How Bill Hewlett and I Built Our Company* (Packard, Kirby, Lewis, 2006) i stała się inspiracją dla kolejnych założycieli start-upów. Dekadę po ukazaniu się książki w garażu w Los Altos w Kalifornii powstał start-up, który swoim rozwojem przerósł „Szarą Damę Doliny Krzemowej”. Steve Jobs, jeden z jego założycieli, często powoływał się na Hewlett-Packard, zaś drugi z założycieli Steve Wozniak wręcz pracował w HP w momencie pracy nad prototypem Apple I — jednego z pierwszych komputerów osobistych — podwalin pod współczesną firmę Apple (Isaacson, 2011, s. 98).

Wraz z rozwojem start-upów nie pojawiła się jednak odrębna dziedzina badająca tego typu przedsięwzięcia, szczególnie z naukowego punktu widzenia. W związku z tym brakuje opracowań kompleksowo definiujących te zjawiska. W bogatej literaturze tworzonej przez przedstawicieli tego środowiska, zwykle skierowanej do fundatorów, podejmowane są próby zdefiniowania start-upu. Często wiążą się jednak z opisywaniem modelu funkcjonowania tego typu przedsiębiorstw na bazie własnych doświadczeń i mają charakter poradnikowy. Jednocześnie środowisko

start-upów wykształciło własny język, którym określa pojęcia charakterystyczne dla tych przedsiębiorstw jak „ekosystem” czy „skalowalność” (ich wyjaśnienie znajdzie się w dalszej części artykułu).

Autorem jednej z najpopularniejszych definicji start-upu jest Steve Blank, który od wielu lat opisuje modele tego typu firm na swoim blogu (steveblank.com). Według niego “start-up jest tymczasową organizacją zaprojektowaną do poszukiwania powtarzalnego (ang. *repeatable*) i skalowalnego (ang. *scalable*) modelu biznesowego” (Blank, 2013). Oznacza zatem przedsięwzięcie, którego celem jest globalna ekspansja i rozwój na wielu rynkach, dlatego z kolei w *Podręczniku startupu...* mowa o triadzie: skalowalność, powtarzalność i rentowność (Blank, Dorf, 2013). Kryterium powtarzalności wskazuje na możliwość zastosowania danego modelu biznesowego na wielu różnych rynkach, w wielu regionach, finalnie zaś stworzenia produktu globalnego. Skalowalność wiąże się z osiągnięciem efektu skali — przy rosnącym zainteresowaniu klientów pozwala na utrzymanie wydajności i oferowanie produktu czy usługi coraz większemu gronu odbiorców. Uzupełnieniem tych celów jest osiągnięcie rentowności, czyli zysku, niezbędnego do dalszego rozwoju firmy.

Paul Graham określa „start-up jako przedsiębiorstwo, które zaprojektowane jest do szybkiego wzrostu (ang. *grow fast*). Rozpoczęcie działalności nie powoduje, że firma staje się start-upem. Podobnie jak działanie w zakresie technologii lub otrzymanie zewnętrznego finansowania” (Graham, 2012). Autor podkreśla, że cechą konstytutywną start-upu jest wzrost, który zdefiniować można w tym wypadku jako pochodną wspomnianej wcześniej skalowalności i powtarzalności. Poszukiwanie modelu biznesowego, który nie tyle odpowiada na istniejące potrzeby, ile kreuje nowe, uznać można za ważną cechę start-upów. W literaturze przedmiotu pojawia się również koncepcja, która wskazuje na to, że start-up jest jedynie etapem w rozwoju przedsiębiorstwa, którego celem jest milionowy przychód (przekształcenie się w *unicorn* — jednorożca, czyli firmę, której wartość wynosi 1 milion USD). Według tego podejścia start-up odnosi się do przedsięwzięć o wysokich ambicjach, ale jednocześnie będących we wczesnej fazie rozwoju (Rodriguez, 2015).

Eric Ries, twórca metody Lean Startup, czyli zbioru zasad konstytuujących start-up, definiuje go jako „ludzką instytucję stworzoną z myślą o budowaniu nowych produktów lub usług w warunkach skrajnej niepewności” (Ries, 2012, s. 28). Nazywając start-up „prawdziwie ludzkim przedsięwzięciem” jednocześnie wyklucza zarówno tradycyjną produkcję, jak i przełom technologiczny jako cechy start-upu, skupiając się na przywództwie i kapitale ludzkim. Zgodnie z jego koncepcją równie ważne jak definiowanie samego start-upu jest odpowiedzenie na pytanie, kim jest założyciel start-upu.

Agnieszka Skala proponuje na bazie przeglądu literatury autorską definicję start-upu, którą określa jako „spiralną definicję start-upu”: „[...] punktem wyjścia jest założenie, że cechami niezbędnymi, które musi spełniać organizacja, aby być start-upem, są: ograniczone zasoby wewnętrzne, niepewny lub nieistniejący popyt” (Skala 2017, s. 37). Kolejne cechy, które wymienia, to: szansa na dysrupcyjną sytuację rynkową i możliwość pozyskania znaczącego finansowania na etapie zaawansowanego rozwoju oraz wysoka zdolność operacyjna zespołu dla testowa-

nia modeli biznesowych, a także silne przywództwo. Za kluczową cechę start-upu Skala uznaje hiperskalowalność, czyli możliwość dynamicznego rozwoju w wielu segmentach na wielu rynkach (Skala, 2017, s. 38).

Charakterystyka start-upów

W procesie definiowania start-upów ważnym elementem jest wskazanie na cechy charakterystyczne tego typu organizacji. Start-upy są bowiem przedsiębiorstwami, które mają pewne cechy konstytutywne odróżniające je od tradycyjnych przedsiębiorstw. Wynikają one ze specyfiki branży, w której działają, czyli nowych technologii, ale również z właściwości podmiotów związanych z ich celem — wprowadzeniem na rynek nowego lub zmodyfikowanego rozwiązania, produktu lub usługi. Rozwiązania te są często rezultatem inkorporacji pomysłu, wynalazku, patentu w ramach mikro i małych organizacji, a wręcz pojedynczych osób w odróżnieniu od wprowadzenia na rynek wariantu własnego produktu czy usługi lub akwizycji innego przedsięwzięcia.

Wyodrębnienie cech odzwierciedlających start-upy oparte zostało na analizie dwóch najpopularniejszych metod zarządzania start-upami. Pierwsza z nich to Customer Development (rozwój produktów skoncentrowany na kliencie), który został opisany w praktycznej instrukcji dla osób zakładających start-upy *Podręcznik startupu. Budowa wielkiej firmy krok po kroku* S. Blanka i B. Dorfa (2013). Druga metoda jest jedną z najpopularniejszych wśród start-upów i została opisana m.in. przez E. Riesa w książce *Metoda Lean Startup* (Ries, 2012). Wokół metody Lean Startup powstała wręcz społeczność (<http://leanstartup.pbworks.com/w/page/15765221/FrontPage> [dostęp: 28.02.2018]). Metoda ta oprócz grona entuzjastów ma również krytyków (por. Horowitz, 2010).

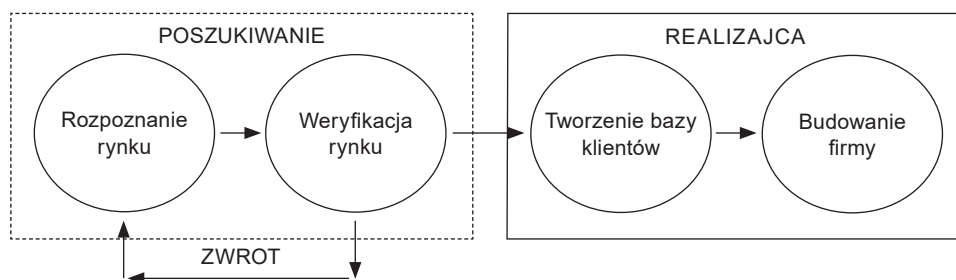
Ze względu na swoją formułę start-upy są przedsiębiorstwami obciążonymi większym niż tradycyjne organizacje ryzykiem działalności. „Startupy to przedsiębiorstwa utworzone z myślą o tym, by stawić czoła warunkom skrajnej niepewności” (Ries, 2012, s. 29). Z jednej strony podejmowane decyzje obciążone są wysokim stopniem odpowiedzialności, z drugiej model start-upu jest na tyle elastyczny, że sytuacja zmiany modelu lub niepowodzenia jest częścią kultury organizacyjnej.

Start-upy nastawione są na poszukiwanie skalowalnego i powtarzalnego modelu biznesowego. „Przedsiębiorca zakłada firmę w przekonaniu, że jego wizja już wkrótce zmieni świat na lepsze, a jemu uda się zbudować organizację generalizującą przychody ze sprzedaży liczone w setkach milionów, a może nawet w miliardach dolarów” (Blank, Dorf, 2013, s. 20). Start-upy dążą do rozwoju w jak największej skali, na różnych rynkach, szczególnie zagranicznych, gdyż wykorzystując nowe technologie o wiele łatwiej przenikają granice i mogą dotrzeć do szerokiego grona odbiorców.

Ciągła weryfikacja modelu biznesowego jest immanentnie związana ze start-upami. „Misją start-upu jest nieustępliwe poszukiwanie aspektów działalności, które

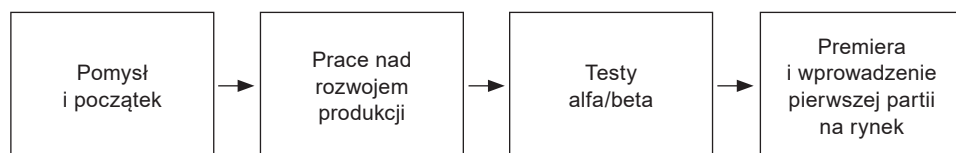
zostały negatywnie zweryfikowane w procesie poszukiwania. Przedsiębiorca stara się poddać testom szereg niesprawdzonych hipotez (przypuszczeń) dotyczących modelu biznesowego startupu” (Blank, Dorf, 2013, s. 24). W Metodzie Lean Startup mówi się o triadzie tworzenie—pomiary—uczenie się: „Podstawowa działalność startupu sprowadza się do przekształcenia pomysłów w gotowe produkty, obserwacji i pomiarów reakcji klienta oraz pozyskiwania informacji, które pozwolą stwierdzić, czy należy trwać w dotychczasowych działaniach czy wykonać zwrot” (Ries, 2012, s. 14).

W literaturze przedmiotu omówione są życia start-upu w ramach koncepcji przedstawionych na rysunkach 1—5 (Burnat-Mikosz i in., 2016, s. 14—16):



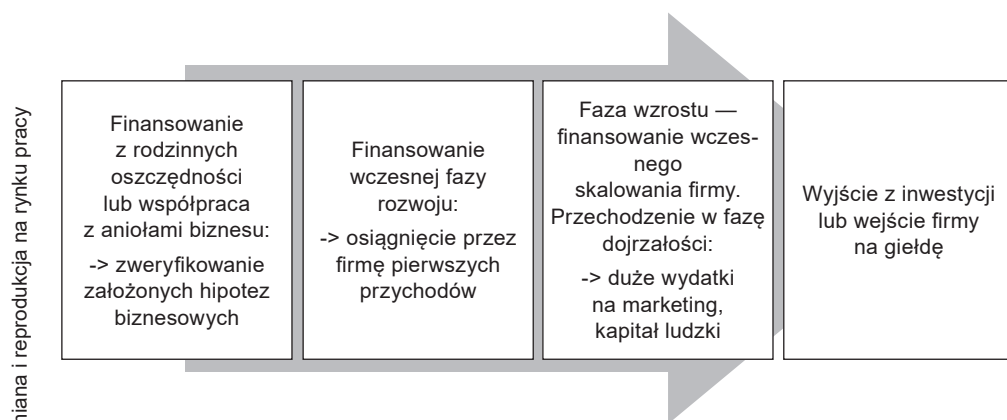
Rys. 1. Klientcki model rozwoju (*Customer Development Model*)

Oprac. M. Andrejczuk na podstawie Blank, Dorf, 2013, s. 99.



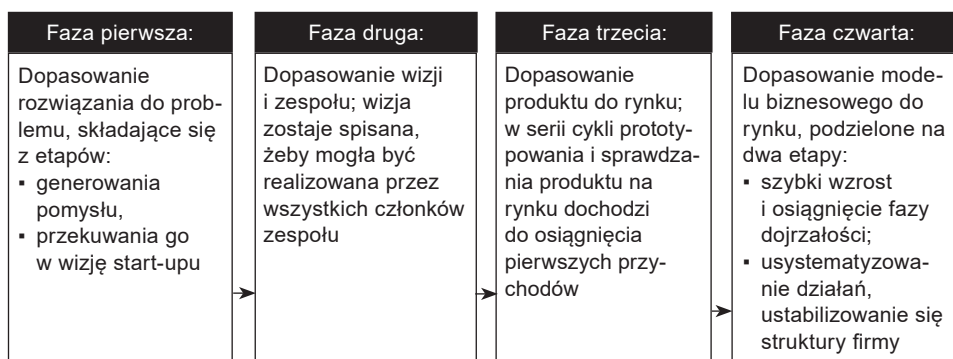
Rys. 2. Produktowy model rozwoju (*Product Development Model*)

Oprac. M. Andrejczuk na podstawie Blank, Dorf, 2013, s. 39.



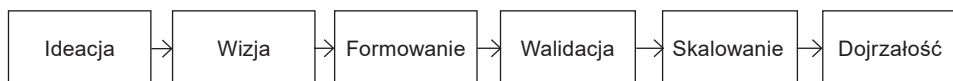
Rys. 3. Inwestycyjny model rozwoju

Oprac. M. Andrejczuk na podstawie Burnat-Mikosz i in., 2016, s. 14.



Rys. 4. Operacyjny model rozwoju

Oprac. na podstawie Burnat-Mikosz, Patorska i in., 2016, s. 15, za: <http://www.startupcommons.org/startupdevelopment-phases.html> [dostęp: 12.02.2018].



Rys. 5. Cykl życia start-upu według modelu badania „Diagnoza ekosystemu...”

Oprac. na podstawie Burnat-Mikosz i in., 2016, s. 16.

Jednak jednym z najbardziej rozpowszechnionych cykli życia start-upów jest model etapów rozwoju przedstawiony przez Fundację Startup Poland (Beauchamp, Kowalczyk, Skala, 2017, s. 35):

ETAP 1. PROBLEM-SOLUTION FIT, czyli formułowanie założeń modelu biznesowego i tworzenie zespołu.

ETAP 2. SOLUTION-PRODUCT FIT, czyli intensywne prace nad produktem, rejestracja firmy, prototypowanie, pierwsze przychody i/lub użytkownicy.

ETAP 3. PRODUCT-MARKET FIT, czyli stabilna sprzedaż i baza użytkowników, funkcjonujący model biznesowy.

ETAP 4. SCALING/EKSPANSJA, czyli szybko rosnąca liczba klientów i/lub użytkowników oraz przychodów.

Z poszukiwaniem modelu biznesowego wiąże się porażka. W kulturę start-upów wpisane jest niepowodzenie. „O sukcesie start-upu decyduje umiejętność wyciągania wniosków z własnych potknięć” (Blank, Dorf, 2013, s. 50). Jedną z zasad Lean Startup jest proces weryfikowalnego uczenia się. „[Startupy] powstają po to, aby się uczyć sposobów budowy rentownej firmy” (Ries, 2012, s. 14). Zwrot (ang. *pivot*) to naturalna sytuacja zmiany paradygmatu modelu przedsiębiorstwa.

Start-upy mają do wyboru następujące sytuacje pozycjonowania (Blank, Dorf, 2013, s. 506):

1. Wejście na istniejący rynek ze znacząco usprawnionym produktem/usługą, który może konkurować z wprowadzonymi już rozwiązaniami, tzw. wyraźną zmianą na lepsze, np. iPhone, który konkurował z istniejącymi smartfonami.
2. Wejście na nowy rynek, w którym wizja i możliwości są często radykalnie inne niż dotychczasowe rozwiązania, np. firma Airbnb w branży hotelarskiej wprowadziła system *peer-to-peer*, tzn. klient może być też usługodawcą.

3. Klonowanie modelu biznesowego. Sytuacja dotyczy wprowadzenia do kraju modelu, który funkcjonuje już w innych miejscach, ale z różnych względów nie może zostać zaimplementowany. Klonowaniem modelu biznesowego jest rosyjski serwis społecznościowy VK (WKontakcie), który jest w tym kraju bardziej popularny niż Facebook.
4. Resegmentacja rynku, czyli wprowadzenie niskokosztowego lub niszowego produktu. Przykładem jest serwis OLX (wcześniej Tablica.pl), pozwalający na wprowadzenie i wyszukiwanie darmowych ogłoszeń internetowych, w odróżnieniu od płatnego dla sprzedających serwisu Allegro.pl.

Właściwe środowisku start-upów jest bardzo prężnie rozwijające się otoczenie określane mianem ekosystemu. Ekosystem definiowany jest na podstawie koncepcji wspólnej puli zasobów (ang. *shared pool of resources*) jako zbiór instytucji znajdujących się w promieniu 100 km wokół punktu środkowego w danym regionie, z kilkoma wyjątkami opartymi na lokalnej rzeczywistości (Startup Genome, 2018, s. 222). W opracowaniach zwraca się uwagę na istotę tego typu instytucji jako ważnych elementów rozwoju start-upów (Marmer, 2012). Od 2011 roku przygotowywany jest również Global Startup Ecosystem Report (2017), który analizuje następujące elementy:

- kodyfikowanie funkcjonowania i ewolucji ekosystemów,
- kwantyfikacja czynników wpływających na ich wydajność,
- identyfikacja polityk publicznych i praktyk prywatnych, które mogą przyspieszyć wzrost.

Autorzy raportu zwracają uwagę na to, że „od dawna zakłada się, że sieci i połączenia są ważne w określaniu siły ekosystemów startowych. Próbowanie ilościowe było dobre, ale ograniczone przez dostępność danych” (Startup Genome, 2017, s. 21). Inaczej mówiąc, o jakości ekosystemu mówią sieci powiązań i wysoki kapitał społeczny, a nie tylko liczba aktywnych start-upów.

W skład ekosystemu wchodzi: programy rządowe oraz instytucje publiczne wspierające start-upy, programy akceleracyjne tworzone przez duże korporacje, ale również inwestorzy („aniołowie biznesu”), *venture capital*, fundusze inwestycyjne, akceleratory, inkubatory, stowarzyszenia i podmioty społeczeństwa obywatelskiego, w końcu zaś nieformalne inicjatywy oddolne, grupy towarzyskie, media i media społecznościowe.

W ekosystemie ważną kwestię zajmuje korelacja z dużymi firmami, która opiera się na tzw. *corporate venture capital* (CVC) — korporacyjnych środkach przeznaczonych na inwestycje w start-upy. Autorzy raportu, co znamienne — stworzonego na zlecenie dużej firmy PKN Orlen, pt. *Gra o innowacje* proponują: „[...] aby pogodzić dwa światy, warto stworzyć szklarnię — wyodrębnioną organizacyjnie, samodzielną jednostkę zajmującą się procesami rozwoju, rządzącą się własnymi zasadami. Dzięki zaangażowaniu specjalistów z organizacji i wykorzystaniu sieci kontaktów przedsiębiorstwa pomoże ona w skalowaniu dojrzałego już pomysłu innowacyjnego przy jednoczesnym zachowaniu stabilności w przedsiębiorstwie” (Krzemiński, Jerzemowski, Czyżewski, 2016, s. 22).

Polska wersja start-upu

W trwającej w Polsce dyskusji na temat pojęcia „start-up” dominują definicje stworzone przez instytucje publiczne i programy zajmujące się tymi podmiotami. Można wręcz powiedzieć, że powstaje polska wersja start-upu wbrew jego globalnemu charakterowi. Dzieje się tak dlatego, że podmioty te są głównymi interesariuszami start-upów, tworząc otoczenie instytucjonalne.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości proponuje definicję przygotowaną na potrzeby programu dotyczącego rozwoju e-biznesu w Polsce. „Pojęcie start-upu utożsamiane jest z nowym przedsięwzięciem realizowanym m.in. w branży informatycznej. Z założenia start-up powinien być tworzony z przeznaczeniem do prowadzenia biznesu, jednak nie jest konieczne, by przychody pojawiły się zaraz po rozpoczęciu działalności. Do określenia przedsięwzięcia mianem start-upu nie jest również konieczne, by opierało się ono na całkowicie nowym pomysłe czy nowatorskiej, wcześniej nieodkrytej idei. [...] Celem utworzenia start-upu jest udowodnienie, przy zachowaniu stosunkowo niskiego poziomu zaangażowania kosztów, możliwości praktycznej realizacji pomysłu, na którym oparte ma być przedsięwzięcie. Ważna jest również możliwość funkcjonowania modelu biznesowego determinującego sposób pozyskiwania przychodu oraz potencjalna możliwość osiągnięcia sukcesu mierzonego kategoriami biznesowymi. Innowacyjnemu charakterowi pomysłu, na którym oparty jest start-up, przypisuje się szczególne znaczenie. Zastosowanie nowatorskiego rozwiązania lub usprawnienie znanych rozwiązań ma stanowić podstawę do szybkiego zdobywania rynku oraz tym samym szybkiego zwrotu zainwestowanego czasu i pieniędzy” (Sowiński, 2012, s. 4).

W ramach przygotowania raportu *Diagnoza ekosystemu startupów w Polsce*, który prezentuje wyniki badań ekosystemu start-upów w Polsce, została zaproponowana definicja start-upu opierająca się na przedmiotowym wyodrębnieniu zakresu działalności tych przedsiębiorstw, a więc reprezentacji takich sektorów gospodarki, jak: rozwiązania IT i wspieranie transformacji cyfrowej; technologie multimedialne i telekomunikacyjne; technologie dotyczące optymalizacji zużycia energii oraz odnawialnych źródeł energii; biotechnologie oraz technologie medyczne; nanotechnologie, technologie materiałowe oraz technologie przemysłowe (Burnat-Mikosz i in., 2016, s. 4). Związek z nowymi technologiami wskazuje również Fundacja Startup Poland, która cyklicznie bada polskie start-upy. „Start-upy najczęściej określają się jako producenci oprogramowania, którzy sprzedają w modelu SaaS i operują najchętniej w branżach: aplikacji mobilnych, handlu elektronicznego oraz usług internetowych” (Skala, Kruczkowska, Olczak, 2015, s. 7). Wśród cech konstytutywnych start-upów znajdują się również: niepewność, krótka historia (krótsza niż 10 lat) oraz sprawnie funkcjonujące otoczenie — ekosystem (Burnat-Mikosz i in., 2016).

W lutym 2016 roku wicepremier, minister gospodarki Mateusz Morawiecki opublikował „Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” (<http://www.mpit.gov.pl>). Zaproponowano w nim powstanie nowego typu spółki kapitałowej — prostej spółki

akcyjnej (PSA). Nowa forma spółki miałaby wprowadzić ułatwienia w pozyskaniu źródeł zewnętrznego finansowania jako typ pośredni pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a spółką akcyjną. Takie rozwiązanie mogłoby znacznie ułatwić identyfikację przedsiębiorstw startupowych, ponieważ obecnie wśród zarejestrowanych firm w zbiorze REGON trudno wyodrębnić start-upy, a tym samym prowadzić wśród nich badania czy monitorować tego typu przedsięwzięcia.

Dokładnie dwa lata później w ramach przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju pakietu „100 zmian dla firm — Pakiet ułatwień dla przedsiębiorców” zaproponowano uregulowanie nowego typu spółki kapitałowej (PSA). W uzasadnieniu do nowelizacji znajduje się wyjaśnienie: „Impulsem do rozważania potrzeby wprowadzenia do polskiego porządku prawnego nowego typu spółki kapitałowej była analiza otoczenia prawnego funkcjonowania w Polsce tzw. startupów, czyli przedsięwzięć realizowanych najczęściej w obszarze nowych technologii, w warunkach dużej niepewności rynkowej, będących na etapie poszukiwania powtarzalnego i skalowalnego modelu biznesowego. [...] Środowiska związane z działalnością typu start-up wskazują na szereg problemów, które ograniczają rozwój tego typu przedsięwzięć. Chodzi przede wszystkim o trudności w rozpoczynaniu działalności gospodarczej, w pozyskiwaniu kapitału czy w likwidacji spółek w razie niepowodzenia przedsięwzięcia” (<http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12311555> [dostęp: 15.05.2018]). PSA ma być rozwiązaniem w przypadku rozpoczęcia działalności w formie spółki kapitałowej i korzystania z ograniczonej odpowiedzialności w obliczu wyboru pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (spółka z o.o.) a spółką akcyjną (S.A.). Jednocześnie jednak, jak wskazują autorzy zmian legislacyjnych, pomimo że propozycja zapewnić ma odpowiednią elastyczność i swobodę działania, np. umożliwić wydawanie akcji w zamian za know-how lub pracę czy uelastyczyć struktury organizacyjne, nie jest ona skierowana wyłącznie do przedsiębiorstw zdefiniowanych tu jako start-upy. Trudno zatem przewidywać, że wprowadzenie PSA ureguluje prawnie definicję start-upu, równocześnie nie pozwoli na monitoring liczby typu przedsiębiorstw pomimo rejestracji w KRS.

W *Raporcie o sytuacji mikro i małych firm w roku 2015* start-upy utożsamiane są z nową firmą rozpoczynającą działalność gospodarczą, która dzięki doskonałym i innowacyjnym pomysłom biznesowym ma możliwość skutecznego konkutowania na rynku oraz działalności przez okres nie dłuższy niż 3 lata. To bardzo szerokie podejście pozwala na porównanie cech właściwych start-upom oraz nowo powstałym firmom. Autorzy *Raportu o sytuacji mikro i małych firm...* szacują, że co miesiąc w Polsce zakładanych jest 20—25 tys. firm (Kierzkowski, red., 2016). Start-upów działających w dziedzinie nowych technologii jest zdecydowanie mniej, według szacunków Fundacji Startup Poland liczba ta oscyluje wokół 3 tys. podmiotów.

Tradycyjnie rozumiana firma w porównaniu do start-upu ma linearny cykl życia, co oznacza, że porażka równoważna jest z zakończeniem działalności. W przypadku start-upu cykl życia jest bardziej złożony, powszechnym etapem jest tzw. zwrot lub kontynuacja prac (ang. *pivot*). Polega on na weryfikacji modelu

biznesowego i wprowadzeniu istotnych zmian do funkcjonowania firmy. Proces ten opisany jest w literaturze startupowej jako nowe otwarcie: „[...] dla startupu jest to albo początek, albo koniec. Tak naprawdę jednak dla większości firm jest to koniec początku. To właśnie w tym momencie należy uznać, że bliżej nieokreślony pomysł w swojej początkowej wersji przeradza się w skalowalną i rentowną firmę. [...] Nadszedł zatem czas na szczerą ocenę, czy zmodyfikowane hipotezy stanowią dobry punkt wyjścia do rozpoczęcia testów na szeroką skalę, które prowadzi się na etapie weryfikacji rynku” (Blank, Dorf, 2013, s. 338).

Co warte odnotowania, autorzy międzynarodowego raportu dotyczącego ekosystemu start-upów szacują, że tradycyjna mała firma ma dosyć duże szanse na sukces w pierwszych dwóch latach działalności — w granicach 75%. „Z kolei jeśli założysz start-up, będziesz miał świetny pomysł, zespół i produkt, a plany będą na tyle obiecujące, że pozyskasz inwestora VC, to wciąż masz 75% szans na porażkę” (The Global Startup Ecosystem Ranking, 2015). Badania przeprowadzone w 2007 roku w Polsce przez Józefa Chmiela potwierdzają tę tezę. Wskaźnik przetrwania na rynku mikro i małych przedsiębiorstw wyniósł w pierwszym roku działalności 60%, zaś w ciągu czterech lat zmniejszył się do 30%. Jest on również relatywnie stały (Chmiel, 2007).

Podsumowanie

Start-up jest pojęciem, które ma liczne, nieusystematyzowane desygnaty, można jednak znaleźć wspólne cechy tego przedsiębiorstwa, m.in.: duże ryzyko związane z działalnością, reprezentacja branż związanych z nowymi technologiami czy pochodnymi nowych technologii oraz cecha konstytutywna — poszukiwanie modelu biznesowego. Szczególną właściwością przedsiębiorstw typu start-up jest również nieciągła forma rozwoju, oparta na cyklu życia start-upu, zawierająca możliwości zwrotu, czyli zmiany modelu działania.

Start-upy najczęściej, redukcynijnie, zaliczane są do sektora gospodarki cyfrowej, „koncentrują swoją działalność w dziedzinie zastosowań technologii informatycznych i internetu, dziedziny, której wkład do rozwoju współczesnej gospodarki jest ogromny” (Cieślik, 2016). Kultura start-upów charakteryzuje się dużym ryzykiem, często związanym z koniecznością podejmowania szybkich decyzji. Jest to równocześnie kultura respektująca porażkę jako lekcję i stymulant do rozwoju, poprawy. Start-upy są bardzo zorientowane na cel — osiągnięcie sukcesu, co powoduje, że podejmują dużo prób, podejść, aby ten cel osiągnąć.

Kultura start-upów oparta jest na relacjach, często związanych z koniecznością prezentacji swojego projektu przed inwestorami. Przedsięwzięcia te charakteryzuje też większa mobilność, otwartość, a przede wszystkim szeroka, często ponadnarodowa, ze względu na wiele wariantów językowych dostępność usług i produktów. Dzięki budowaniu relacji z klientami i konsumentami start-upy mają możliwość

wprowadzania częstych zmian w projektach, w tym udoskonaleni. Model funkcjonowania start-upów opiera się również na tym, że często prototypy są szybko przedstawiane na rynku, w przypadku sukcesu możliwy jest rozwój projektów, zaś porażka nie wyklucza kolejnych prób z nowymi projektami (Sowiński, 2012).

W związku z tym wyzwaniem pozostaje przygotowanie jednolitej definicji start-upów, bazującej zarówno na międzynarodowym doświadczeniu, jak i na polskim kontekście. W toku przeprowadzonej analizy autorka artykułu proponuje następujące rozumienie pojęcia „start-up” jako definicję średniego zasięgu. Start-up jest to przedsięwzięcie, którego celem jest ukonstytuowanie się modelu biznesowego w innowacyjnej działalności prowadzonej w zakresie nowych technologii. Z proponowanej definicji wynikają następujące wnioski:

- start-up nie musi być formalnie założonym przedsiębiorstwem, jeśli jest na etapie prototypowania i tworzenia struktur organizacyjnych, dąży jednak do tej formy działalności;
- start-up jest etapem rozwoju przedsiębiorstwa w procesie konstytuowania się, czyli wykształcenia i sformalizowania stałego modelu biznesowego, z tego względu może zmieniać i udoskonalać swoją formę działalności;
- start-up reprezentuje branże nowych technologii lub pochodnych nowych technologii, co wyklucza każde nowe przedsięwzięcie czy pomysł;
- innowacyjna działalność start-upu jest wyróżnikiem start-upów wśród grona nowo powstałych firm, jednakże warto zwrócić uwagę na to, że ze względu na ambiwalentny stosunek do pojęcia „innowacyjność” trudności może rodzić jednoznaczne określenie, czy spełniony jest ten warunek; poza tym wprowadzenie tej przesłanki wyłącza wszystkie próby, które mają charakter wyłącznie imitacji, albo też jest kopią analogicznych rozwiązań, np. sklep internetowy marki odzieżowej; nie dyskredytuje to jednak tego typu rozwiązań, chociaż zawęża grono start-upów do poszukiwania innowacji.

Ze względu na prowadzone przez autorkę artykułu badania, rosnącą liczbę analiz, badań i artykułów powstających w tym obszarze, a przede wszystkim dynamiczne zmiany zachodzące w branży start-upów przyjąć należy, że zaproponowana definicja i jej warunki brzegowe mogą być poddane krytyce i ewaluacji.

Podsumowując, start-upy są podmiotami, które ze względu na dynamikę rozwoju, innowacyjność, skorelowanie z działalnością badawczo-rozwojową i możliwość ekspansji zagranicznej mogą stanowić ważny element rozwoju polskiej gospodarki. Firmy te są jednocześnie obciążone dużym ryzykiem działalności, pokusą modelu imitacji zamiast innowacji, jak również dużą konkurencyjnością ze strony przedsiębiorstw z innych regionów, szczególnie z Doliny Krzemowej. Dlatego tym bardziej powinna powstać spójna metodologia określająca warunki brzegowe, które miałyby spełnić te podmioty, aby definicyjnie można było uznać je za start-upy. Istotne jest to przede wszystkim ze względu na rosnącą liczbę publicznych programów wsparcia, a także inicjatyw biznesowych.

Bibliografia

- Andrejczuk M., Jałukowicz T., 2016: *Startup as Type of Enterprise Within the Debate on the Capitalism in Poland*. “Warsaw Forum Of Economic Sociology”, Vol. 6, Nr 2(12).
- Beauchamp M., Kowalczyk A., Skala A., 2017: *Polskie startupy. Raport 2017*. Warszawa: Fundacja Startup Poland.
- Blank S., 2013: *Why the Lean Start-Up Changes Everything*. “Harvard Business Review”, May.
- Blank S., Dorf B., 2013: *Podręcznik startupu. Budowa wielkiej firmy krok po kroku*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Burnat-Mikosz M. i in., 2016: *Diagnoza ekosystemu startupów w Polsce*. Warszawa: Deloitte, <http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/innowacje/startup-ankieta2016-2.html> [dostęp: 15.02.2018].
- Chmiel J., 2007: *Raport o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2005—2006*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).
- Cieślik J., 2016: *Start-upy: tak, ale przedsiębiorcze*. „Rzeczpospolita”, 3 lipca.
- Douma S., Schreuder H., 2008: *Economic Approaches to Organizations*. London: Pearson Education.
- Graham P., 2012: *Startup Equals Growth, in Graham's Essays on entrepreneurship*. September, <http://www.paulgraham.com/growth.html> [dostęp: 12.02.2018].
- Gromov G., 2010: *Don Hoefler is credited with coining the phrase: 'Silicon Valley'*. 3 October, http://www.netvalley.com/silicon_valley/Don_Hoefler_coined_the_phrase_Silicon_Valley.html. [dostęp: 12.02.2018].
- Horowitz B., 2010: *The Case for the Fat Startup*, oryginalnie opublikowany na portal ‘All Things Digital’ 17 marca 2010, <https://al6z.com/2010/03/17/the-case-for-the-fat-startup/> [dostęp: 28.02.2018].
- Isaacson W., 2011: *Steve Jobs*. Kraków: Insignis Media.
- Kierzkowski T., red., 2016: *Raport o sytuacji mikro i małych firm w roku 2015. Firmy rozpoczynające działalność gospodarczą*. Warszawa: Bank Pekao SA.
- Krzemiński B., Jerzemowski P., Czyżewski A., 2016: *Gra o innowacje*. Warszawa: PKN Orlen.
- Lombard D., 2009: *Globalna wioska cyfrowa. Drugie życie sieci*. Warszawa: Wyd. MT Biznes.
- Marmer M., 2012: *Transformational Entrepreneurship: Where Technology Meets Societal Impact*. “Harvard Business Review Digital Articles”, Vol. 4, Nr 23, s. 2—5.
- Packard D., Kirby D., Lewis K., 2006: *The HP Way: How Bill Hewlett and I Built Our Company*. New York: HarperCollins Publishers.
- Ries E., 2012: *Metoda Lean Startup*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Rifkin J., 2012: *Trzecia rewolucja przemysłowa*. Warszawa: Wydawnictwo Sonia Draga.
- Rodriguez S., 2015: *The Real Reason Everyone Calls Billion-Dollar Startups 'Unicorns'*, International Business Times. IBT Media Inc. Retrieved, <https://www.ibtimes.com/real-reason-everyone-calls-billion-dollar-startups-unicorns-2079596> [dostęp: 12.02.2018].
- Skala A., 2017: *Spiralna definicja startupu*. „Przegląd Organizacji”, T. 9, s. 33—39.
- Skala A., Kruczkowska E., 2016: *Polskie startupy. Raport 2016*. Warszawa: Fundacja Startup Poland.

- Skala A., Kruczkowska E., Olczak M., 2015: *Polskie start-upy. Raport 2015*. Warszawa: Fundacja Startup Poland.
- Sowiński R., 2012: *W czym tkwi siła amerykańskich start-upów?* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).
- Startup Genome, 2017: *Global Startup Ecosystem Report*. <https://startupgenome.com/report2017> [dostęp: 28.02.2018].
- The Global Startup Ecosystem Ranking, 2015: *Compass*. <http://startuppoland.org/knowledge/> [dostęp: 12.02.2018].
- <http://leanstartup.pbworks.com/w/page/15765221/FrontPage> [dostęp: 28.02.2018].
- <http://startuppoland.sugester.pl/> [dostęp: 30.04.2016].



Tomasz Herudziński

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego

<https://orcid.org/0000-0002-4102-2957>

Transformacja systemowa a recepcja liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa w uprzywilejowanym segmencie warszawskiego rynku pracy

Abstract: The article describes changes in social awareness concerning social system, in particular the sphere of work. In theoretical dimension, the article refers to concept of social system and the perception of normative models: social, political, and economic. The empirical part presents the results of research into the field of social awareness, especially the awareness of members of a generation functioning in a liberal-democratic social system. The respondents were young residents of Warsaw with higher education. The research was carried out with a few-year time interval. The sphere of work is treated here as a key element of the wider social reality and included empirically through the individual orientation of the respondents in the normative models of society. In the light of research the sphere of work is clearly specific. In particular, the labour market regulations differs significantly from the reception of the remaining components of the social system.

Key words: social system, legitimization, system transformation, labour market

Wstęp

Artykuł jest próbą oglądu wybranej sfery rzeczywistości społecznej z perspektywy procesów transformacji systemowej, której symbolicznym początkiem jest rok 1989 oraz „porozumienie przy okrągłym stole”. Jednocześnie wykluczam poza obszar poruszanych tu tematów spór historyczny i polityczny dotyczący samego

porozumienia. Perspektywa analityczna dotyczy postrzegania „sfery pracy” przez pryzmat doświadczeń potencjalnych beneficjentów transformacji ustroju polityczno-gospodarczego, a skoncentrowana jest na porównawczej interpretacji wyników badań empirycznych. Mowa tu o dwóch autorskich projektach badawczych zrealizowanych odpowiednio w 2008 i 2018 roku na 384- i 374-osobowych próbach kwestionariuszowych ankiet. Wyniki tych badań odnoszą się do celowo wybranej kategorii osób, które określone są jako „uprzywilejowani”. Nazwani są tak z powodu zewnętrznych cech, które w perspektywie rynku pracy czynią z nich potencjalnych beneficjentów transformacji systemowej lat 90. ubiegłego wieku. Są to ludzie młodzi (przyjętym kryterium jest wiek 24—35 lat), dobrze wykształceni (legitymujący się formalnym wykształceniem na poziomie studiów wyższych magisterskich), którzy jednocześnie będąc mieszkańcami Warszawy są uczestnikami największego lokalnego rynku pracy. Część empiryczna artykułu prezentuje orientacje indywidualne badanych, przy czym analiza zależności orientacji indywidualnych i zmiennych socjodemograficznych dotyczy 2008 roku. Szczegółowe wyniki badań szerzej zaprezentowane zostały w książce *Postawy absolwentów szkół wyższych wobec rynku pracy* (Herudziński, 2019). W badaniach nawiązując do dwóch zrealizowanych już wcześniej projektów. Pierwszy wykorzystany został do analiz znajdujących się w książce Jadwigi Koralewicz i Marka Ziółkowskiego *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988—2000*. Drugi dotyczy badań zatytułowanych „Wartości i interesy współczesnego społeczeństwa polskiego”.

Zasadniczym celem artykułu jest przedstawienie specyfiki sfery pracy, traktowanej jako wycinek szerszego systemu społecznego. W wymiarze empirycznym koncentruję uwagę na uchwyceniu zmian dotyczących sfery świadomości społecznej, w szczególności odwołując się do pojęcia orientacji indywidualnej zaczerpniętej z koncepcji mentalności społecznej M. Ziółkowskiego. Autor *Mentalności Polaków...* wychodzi od jej określenia w wymiarze indywidualnym, traktując mentalność społeczną jako „zestaw prezentowanych przez jednostkę orientacji indywidualnych” (Ziółkowski, 2000, s. 217). Jednocześnie przyjmuję, że „orientacje są pewnymi zgeneralizowanymi tendencjami do postrzegania, wartościowania, odczuwania i reagowania na rzeczywistość społeczną” (Koralewicz, Ziółkowski, 2003 [1990], s. 14). Oprócz tego składnikami mentalności indywidualnej są również „reguły dotyczące działania, sposobów postępowania i przetwarzania informacji o świecie społecznym” (Ziółkowski, 2000, s. 217).

W analizie stanów świadomości w perspektywie przejawianych przez badanych orientacji względem modelu społeczeństwa centralno-autokratycznego *versus* rynkowo-demokratycznego posłużono się zbiorczymi wskaźnikami. Do ich konstrukcji wykorzystane zostały elementy wchodzące w skład normatywnej wizji „dobrego społeczeństwa” (zob. Koralewicz, Ziółkowski, 2003 [1990], s. 54—78). Łącznie oba te wskaźniki odnosiły się do normatywnej wizji dobrego społeczeństwa. Są one silnie związane z przekonaniami jednostki, co do pożądanego (idealnego) stanu rzeczy odnoszącego się do porządku społecznego. Dotyczą zatem — jak to określa Janusz Reykowski (1990, s. 15—16) — „ukrytych

założeń normatywnych”. W ich skład wchodzi nie tylko jasno określone i w pełni uświadamiane sobie przekonania, ale także nie do końca uświadamiane przecucia. Stawiam zatem pytanie, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób są one identyfikowane przez uczestników systemu społeczno-gospodarczego, którzy jako „uprzywilejowani” uczestnicy rynku pracy podlegają jednocześnie procesom polskiej transformacji systemowej i globalnych przemian strukturalnych.

Transformacja systemowa w Polsce jako kontekst zmian w sferze pracy — perspektywa światowego systemu społeczno-gospodarczego

Opis przeobrażeń systemu społecznego, o którym będzie mowa, potraktowany jest jako poszukiwanie czynników wpływających na postawy pracobiorców wobec rynku pracy. Analizując zarówno sposoby myślenia o współczesnym rynku pracy, jak i zasady postępowania w jego obrębie odwołuję się do dwóch zasadniczych kontekstów. Pierwszy z nich to niedemokratyczny i nierynkowy system społeczny PRL-u wraz z charakterystyczną dla niego zunifikowaną sferą pracy. Jej istotą była państwowa własność środków produkcji, liczne pozaekonomiczne funkcje przedsiębiorstwa, zasada pełnego zatrudnienia, „podwójna logika wynagradzania” i brak merytorycznych reguł wynagradzania (Drozdowski, 2002, s. 43—66). Drugi kontekst porównawczy stanowią zasady funkcjonowania rynków pracy wysoko technologicznie i zarządco rozwiniętych państw krajów kapitalistycznych, charakteryzujących się wolnorynkowym i demokratycznym porządkiem gospodarczo-politycznym. Rynek pracy cechuje się tam wzrastającym znaczeniem wiedzy i kompetencji technologicznych, merytokracyjnymi regułami wynagradzania, elastycznością itd. (zob. Drucker, 1999, s. 148—149; Rifkin, 2001; Reich, 1996; Castells, 2008, s. 93).

Uwaga skoncentrowana została na drugim z kontekstów, porównawczym, jako istotniejszym z perspektywy zakresu doświadczeń adresatów badań empirycznych. Badania dotyczyły bowiem osób, które rozpoczynały funkcjonowanie na rynku pracy będąc już częścią systemu społecznego podporządkowanego regułom demokratycznym i prorynkowym. Można powiedzieć, że rozpatrując zagadnienie współczesnego rynku pracy w perspektywie szeroko rozumianych zmian społeczno-gospodarczych koncentruję uwagę na cechach rozwiniętych państw krajów kapitalistycznych z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze dlatego, że są zasadniczym punktem odniesienia służącym wypracowywaniu określonego sposobu myślenia i postępowania względem współczesnego rynku pracy, którego jest on częścią składową. Po drugie, z powodu postępujących procesów globalizacji wywierających silny wpływ instytucjonalno-organizacyjny, któremu

podporządkowane są krajowe i lokalne rynki pracy, w tym również warszawski rynek pracy.

Niezależnie od paradygmatu, w jakim rozpatruje się zmiany systemowe zachodzące w Polsce od 1989 roku, można stwierdzić, że zasadzają się one na przejściu do demokracji i kapitalizmu — jako systemu społecznego, w którym decydującą rolę odgrywają zasady wolnorynkowej konkurencyjności. Jednak sam kapitalizm również podlega licznym przeobrażeniom, zgodnie z główną jego cechą, jaką jest dążenie do innowacji z uwzględnieniem cech kulturowej globalności. Dlatego aby uchwycić sytuację Polski w możliwie szerokim aspekcie, należy, przynajmniej wstępnie, nakreślić istotę i przeobrażenia systemu, którego jesteśmy częścią i który stanowi główny kontekst porównawczy dla społeczeństwa polskiego. System kapitalistyczny i jego przeobrażenia rozpatrywać można zasadniczo z dwóch perspektyw. Po pierwsze, z perspektywy imitacyjnej transformacji systemowej, w wyniku której społeczeństwo polskie dokonało przejścia od socjalistycznego i centralnie zarządzanego do demokratycznego i wolnorynkowego systemu społeczno-gospodarczego. Po drugie, z perspektywy procesów globalizacji. Odnosząc się do drugiego kontekstu analizy można przyjąć, że kapitalizm jest systemem gospodarczym, a w szerszej perspektywie systemem społecznym, cechującym się określoną strukturą społeczną, instytucjami oraz występowaniem charakterystycznego systemu wartości, będącego podstawą osobowości i mentalności społecznej. Określany jest także jako „system rynkowy”, szczególnie przez neoklasycznych ekonomistów odcinających się od jego ideologicznych aspektów. Modelowo zakładają oni, że działania rynkowe odbywając się pod presją konkurencji wymuszają na ich uczestnikach racjonalne działania oparte na planowaniu, akumulowaniu zysków i innowacyjności (zob. Schumpeter, 1995, s. 103—104). Poddając analizie globalną sytuację sfery pracy w Polsce chciałbym posłużyć się podejściem M. Ziółkowskiego (1997, s. 19—22), który proponuje odejście od ujmowania jej w kategoriach procesu transformacji i umieszczenie w obrębie aktualnego stanu światowego kapitalizmu. Posługuje się przy tym ujęciem uwzględniającym stan miniony, przyszły i aktualny w kontekście mentalności społecznej i wchodzących w jej skład orientacji indywidualnych traktowanych jako sposoby wyjaśniania podejmowanych działań. Takie podejście umożliwi uchwycenie istniejącego stanu, a także zachodzących zmian, zarówno w kategoriach grupowych, jak i jednostkowych. Dla okresu transformacji charakterystyczne będą zmiany orientacji indywidualnych i związanych z nimi interesów i wartości. Celem analizy będzie zatem uchwycenie owych stanów świadomości traktowanych jako swego rodzaju „sposoby myślenia” na temat otaczającej badanych rzeczywistości społecznej ujmowanej w kategoriach elementów systemu społecznego.

Ziółkowski (1997, s. 20) zaznacza, że zakończenie procesu transformacji nie stanowi końca zmian, przeciwnie zachodzą one nadal i dotyczą różnych sfer, np. kultury, gospodarki i — jego zdaniem — mają charakter modernizacji. Choć wiadomo, że ich punktem wyjścia był socjalizm, to stan dojścia nie jest jasno określony. Warto zauważyć, że są to procesy charakterystycznie polskie, ale mają one też charakter regionalny i dla większości mieszkańców tego obszaru „jego

[kapitalizmu rynkowego] podstawowe, konstytutywne zasady, takie jak: własność prywatna, rynek czy wolna konkurencja, nie są traktowane jako wartości same w sobie, lecz raczej jako skuteczne narzędzia, które mają najszybciej zapewnić dobrobyt i które będą akceptowane dopóty, dopóki będą realizować swoje zadania” (Sztompka, 1994, s. 17). Dodatkowo istotnym elementem jest fakt, że „upadek realnego socjalizmu w Europie Środkowej zdyskredytował w znacznym stopniu nierynkowe systemy dystrybucji, tym bardziej że okazało się wyraźnie, iż gospodarka nierynkowa daje zbyt dużo władzy państwu i prawie nieuchronnie prowadzi do politycznego autorytaryzmu [...]. Choć cały region odrzucił w gospodarce realny socjalizm i zaakceptował realny kapitalizm, to znaczna część jego mieszkańców wyraźnie opowiada się nie za liberalną, ale za bardziej socjaldemokratyczną jego wersją” (Ziółkowski, 2015, s. 243).

Można jednak zaznaczyć, że zmiany te, przynajmniej częściowo, bazują na doświadczeniach innych, lepiej rozwiniętych krajów i mają charakter naśladowczy. Warto zauważyć, że w rozwoju kapitalizmu wyróżnia się trzy zasadnicze fazy: wczesnej nowoczesności, późnej nowoczesności oraz ponowoczesności. Faza pierwsza — wczesnej nowoczesności — jest charakterystyczna dla społeczeństwa przemysłowego o wolnokonkurencyjnej gospodarce, wymagającej pierwotnej akumulacji kapitału, gdzie decydującą rolę odgrywa „stara klasa średnia”, z typem osobowości wewnątrzsterownej (por. Riesman, 1971, s. 19—22) i dominującą etyką produktywności. Liczy się tu rzetelna praca, oszczędność, inwestowanie, odracanie gratyfikacji, utylitaryzm, a nadmierna konsumpcja traktowana jest jako grzech (por. Weber, 1994). Własność i praca są tu decydującymi czynnikami struktury społecznej, gdzie dominujące znaczenie mają klasy, między którymi dochodzi do konfliktów. Władza sprawowana jest przez państwo za pomocą przymusu lub ideologii. Państwo będąc arbitrem konfliktów międzyklasowych jednocześnie broni interesów klasy posiadających. Faza druga — późna nowoczesność — jest charakterystyczna dla społeczeństwa postindustrialnego, w którym decydującą rolę odgrywają wielkie korporacje o zasięgu ponadnarodowym, z dużym znaczeniem sfery usług i typu osobowości zewnątrzsterownej. Daniel Bell (1998) zauważył w tej fazie pewne nowe cechy i sprzeczności, które odnajduje np. między regułami porządku:

- 1) produkcyjno-technologicznego, obowiązuje tam ciągle osiowa zasada oszczędności i dążenia do wydajności;
- 2) politycznego, gdzie zasadą osiową jest równość wobec prawa i przywilejów obywatelskich, społecznych i ekonomicznych;
- 3) kulturowego, który jest obszarem autoekspresji i autogratyfikacji, stroniącym od ograniczeń.

Faza trzecia — ponowoczesność — jest najbardziej dyskusyjna. Opisywana przez Bauman, Baudrillarda, Touraina i Ingleharta w formie eseistycznej, nierzadko przerysowanej, co w dużej mierze wynika z tego, że są to zjawiska nowe, które dopiero powstają i dotyczą procesów oraz tendencji trudno uchwytnych innymi sposobami. Wzrasta tu znaczenie konsumpcji, która coraz bardziej oddala się od poziomu niezbędnych potrzeb i ulega przemijającym tendencjom mody. Dużego

i ciągle wzrastającego znaczenia nabiera kultura popularna i mass media, kształtujące rzeczywistość i rozbudzające pragnienia. Zdaniem Baudrillarda powstaje nowa rzeczywistość określana mianem „hiperrzeczywistości” (kopie bez oryginałów), będąca tworem mass mediów, głównie telewizji, która nie jest ani odzwierciedleniem realnego świata, ani nawet jego zniekształceniem zgodnym z interesami i ideologią władzy lub producentów, ale stanowi zupełnie nową „rzeczywistość życia codziennego” (por. Berger, Luckmann, 1983). Problemem jest tu nie tylko nadmiar towaru, ale także nadmiar informacji, a decydującego znaczenia nabiera kontrola wyborów i preferencji wolnych autonomicznych podmiotów. „Zmienia się charakter władzy i kontroli społecznej, która »internalizuje się w przyjemności«, działa nie poprzez przymus, ale przez »uwodzenie«, staje się rozproszona, niewidzialna, »kapilarna«, to znaczy przesiąkająca od dołu na podobieństwo naczyń włoskowatych” (Ziółkowski, 1997, s. 29—30). Organizacja życia społecznego ulega zmianie, co wyraża się w następujących tendencjach:

- 1) wzrastającym znaczeniu mediów i systemu ekonomicznego o globalnym charakterze;
- 2) malejącym znaczeniu państwa narodowego i starych form jego kontroli w dziedzinie ekonomii i kultury, interwencjonizmu, opieki socjalnej oraz izolacji i ochrony obywateli przed czynnikami zewnętrznymi;
- 3) wzrastającym znaczeniu nowo powstałych „subnarodowych” grup i ruchów społecznych, odmiennych stylów życia oraz akceptacji różnorodności wartości;
- 4) wzrastającym indywidualizmie i znaczeniu jednostki, wyrażającym się w swobodzie dokonywania przez nią wyborów, ale także w zwiększonych możliwościach manipulowania tą jednostką;
- 5) wzrastającym znaczeniu wiedzy jako istotnego czynnika produkcji.

Dla wysoko rozwiniętych państw zachodu charakterystyczne było następstwo tych faz, które pojawiały się jedna po drugiej. Polska wchodząc w świat rynku kapitalistycznego mogła, w wyniku naśladowczego charakteru zmian, korzystać z wzorców będących elementami różnych faz rozwoju kapitalizmu w krajach przodujących. Tendencje te widoczne są na przykładzie interesów i wartości, gdzie zarówno te charakterystyczne dla polskiego społeczeństwa tradycyjnego, jak i typowe dla realnego socjalizmu i te zupełnie nowe, współwystępują, choć z różnym natężeniem (zob. Ziółkowski, 2000).

Opisane przez M. Ziółkowskiego tendencje przemian i interesów analizuje również Ronald Inglehart (1977, 1995 w: Ziółkowski, 1997, s. 31). Teza jego wsparta jest danymi empirycznymi i Inglehart stwierdza, że społeczeństwa krajów rozwiniętych (po fazie przedmaterializmu) zmiernają w kierunku od dominacji wartości materialistycznych (interesy) do wartości postmaterialistycznych. Jednocześnie, opierając się na hierarchii potrzeb Masłowa, uważa, że za najbardziej cenione uchodzą dobra brakujące („hipoteza niedoboru”), szczególnie w okresie dojrzewania, w którym kształtują się orientacje indywidualne („hipoteza o socjalizacji”). W ten sposób, na podstawie faktu występowania po wojnie stosunkowo długiego okresu dobrobytu tłumaczy spadek wartości materialistycznych. Ma tu także znaczenie zasada malejącej użyteczności krańcowej, w myśl której dalsze

inwestowanie w sferę ekonomiczną nie przynosiło już wyraźnych korzyści i to było powodem przeniesienia aktywności na inne dziedziny. Kolejna wersja tej teorii, uwzględniająca wyniki badań porównawczych nad systemami wartości, określiła występowanie dwóch kolejnych faz rozwojowych modernizacji. Pierwszej, będącej przejściem od prematerializmu (gdzie ma miejsce występowanie znacznego autorytetu grup pierwotnych) do materializmu (z decydującym znaczeniem państwa i biurokracji). Drugiej, stanowiącej przejście od materializmu do postmaterializmu, gdzie występuje odrzucanie „wartości niedoboru” na rzecz „wartości ponowoczesnych”, co jest cechą charakterystyczną tzw. społeczeństw postindustrialnych.

Badania porównawcze nad wartościami 43 krajów przeprowadzone w latach 1990—1991 objęły także Polskę, która w świetle uzyskanych wyników zajmuje specyficzną pozycję. Dominującą rolę odgrywają tutaj „wartości niedoboru” charakterystyczne dla fazy materializmu, ale równocześnie ogromne znaczenie mają wartości tradycyjne. Ziółkowski (1997, s. 31—32), analizując zachodzące w Polsce zmiany interesów i wartości, określa dwa ich kierunki:

- 1) materialno-racjonalny, z dominacją interesów,
- 2) postmaterialno-ponowoczesny, z większą rolą wartości, choć odmiennych od tradycyjnych.

Następnie dokonuje reinterpretacji tezy Ingleharta, w oparciu o prace Scotta C. Flanagana, wskazując na występowanie dwóch niezależnych tendencji pojawiających się przy przejściu od materializmu do postmaterializmu:

- 1) zmniejszanie się istotności roli wymiaru ekonomicznego jako całości;
- 2) odejście od „wartości zakazujących i hamujących” (prostota, samodyscyplina, konformizm, podporządkowanie) na rzecz wartości „libertariańskich” (tolerancja, pluralizm, swoboda, samopobłażanie).

Przy czym libertarianizm, stanowiący podstawę nowoczesności, definiowany tu jest jako „osobista i polityczna wolność, uczestnictwo we władzy, tolerancja dla mniejszości, innych niż własne opinii oraz odmiennych stylów życia, otwartość na nowe idee, przywiązanie wagi do ochrony środowiska, samopobłażanie” (Flanagan w: Ziółkowski, 1997, s. 32).

Warto podkreślić, że przejście Polski od systemu realnego socjalizmu do systemu wolnorynkowego oznacza zmianę relacji pomiędzy poszczególnymi podsystemami, a w szczególności pomiędzy systemem gospodarczym i politycznym. Bezpośrednia zależność pomiędzy tymi sferami, charakterystyczna dla systemu realnego socjalizmu, zastąpiona zostaje przez ich odrębność. W kapitalizmie uzależnienie sfery gospodarki i sfery polityki ma charakter wyłącznie pośredni. „Gospodarka dostarcza środkom państwu, państwo zaś stoi na straży norm zapewniających kontynuację życia gospodarczego, w szczególności strzeże praw własności i gwarantuje dotrzymywanie umów zawartych przez podmioty gospodarcze. Ten stosunek pośredniej zależności jest źródłem towarzyszących kapitalizmowi niemal od zarania sporów o zakres uprawnień rynku i państwa” (Kochanowicz, 1999, s. 10). Zgodnie ze zmianami systemu społecznego, które określić można jako przejście od reguł centralno-autokratycznych do rynkowo-demokratycznych,

„we współczesnym społeczeństwie polskim wzrasta rola pieniądza i racjonalności ekonomicznej” (Ziółkowski, 2015, s. 29). Kluczowy problem, jaki należy postawić, to pytanie, czy prokapitalistyczne przemiany sfery pracy stanowią wystarczający czynnik aktywizacji postaw rynkowo-demokratycznych, czy jednak treści kulturowego dziedzictwa zawarte w sferze społeczno-politycznej oraz w mentalności zbiorowej aktywizują korelaty postaw związanych z centralistyczno-autokratycznymi zasadami porządkowania ładu społecznego wśród młodego pokolenia pracowników objętych referowanymi tutaj badaniami.

Postawy wobec zasad funkcjonowania systemu społecznego

Dotychczasowe badania nad procesami transformacji w Polsce można podzielić na dwa nurty. Pierwszy określany jest jako preferencjonizm (za: Drozdowski, 2002, s. 177). W tym przypadku podstawowym celem jest uchwycenie przekonań o cechach dobrego społeczeństwa, systemu społecznego, politycznego i ekonomicznego, który będzie akceptowany i zalegitymizowany. Badani traktowani byli jako potencjalni twórcy nowego systemu. Do nurtu tego odwołują się opisując wyniki badań na temat subiektywnych preferencji badanych. Dotyczą one normatywnej wizji ładu społecznego oraz zasad, jakim podporządkowane powinno być funkcjonowanie systemu społecznego jako całości. Drugi nurt określany jest jako adaptacyjny, w którym badaniom podlegają strategie przystosowawcze. W tym wypadku badania dotyczą preferencji i wyboru sposobu działania, radzenia sobie z nową rzeczywistością. W obrębie tej perspektywy jednostki są postrzegane jako użytkownicy reguł systemowych, które są w różnym stopniu akceptowane, ale jednocześnie traktowane jako obowiązujące w praktyce. Oznacza to, że nie można ich ignorować w codziennych działaniach (za: Drozdowski, 2002, s. 177).

W pierwszej kolejności zaprezentuję analizę postaw respondentów względem liberalno-demokratycznego *versus* centralno-autokratycznego modelu społeczeństwa z użyciem dwóch zbiorczych wskaźników: Akceptacji Liberalno-Demokratycznego Modelu Społeczeństwa (komodyfikacja) oraz Akceptacji Centralno-Autokratycznego Modelu Społeczeństwa (dekomodyfikacja). Łącznie oba te wskaźniki odnosiły się do normatywnej wizji dobrego społeczeństwa. Transformacyjna zmiana systemowych reguł organizacji społeczeństwa i gospodarki wiąże się z socjalizacją młodego pokolenia do wymogów kapitalizmu. W końcu lat 90. ubiegłego wieku badano kapitały społeczno-kulturowe młodej inteligencji jako zasób rozwijany pod presją wymogów rynku (Bartoszek, 2003).

Nowe zasady rynkowe stworzyły grupy beneficjentów i pokrzywdzonych przemianami. Ocena funkcjonowania nowego porządku była silnie uzależniona od tego nowego statusu jednostek. Postawy związane z pracą podlegały w 2007 roku

badaniom empirycznym, prowadzonym przez zespół pod kierownictwem Juliusza Gardawskiego. Podstawami wskaźnika, który określał postawy pracujących Polaków, były: „poczucie wartości wykonywanego zawodu, gotowość do podejmowania ryzyka pracy na własny rachunek, identyfikacja z aktualnym miejscem pracy, gotowość wyjazdu do pracy za granicę, gotowość wykonywania ról kierowniczych itd. Ogólnie mówiąc, wskaźnik miał pozwolić na wpisanie postaw w skalę wyznaczaną z jednej strony przez ekspansję, elastyczność, otwarcie wobec rynku, a z drugiej przez bierność, sztywność i obawy przed rynkiem” (Gardawski, 2007, s. 7). Na tej podstawie wyodrębnione zostały trzy orientacje: „Przedsiębiorczy beneficjent rynku”, „Sfrustrowany potencjalny emigrant” oraz „Pracoholik, zwolennik dyscypliny”.

Swoje autorskie badania zrealizowałem jako panelowe studium opinii młodzieży z wyższym wykształceniem, która funkcjonuje na uprzywilejowanym rynku pracy w Warszawie. Jako wykształcona warstwa obsługująca potrzeby najdynamiczniejszego polskiego rynku pracy sięga ona po zasoby nowego kapitalistycznego systemu nie mając socjalizacyjnego obciążenia problemami centralnego zarządzania gospodarką. Czy ma to, czy też nie ma konsekwencji dla ukierunkowania ich postaw wobec wskazanych dwóch modeli organizowania społeczeństwa?

Postawy wobec liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa

Pierwszym aspektem stosunku badanych do szeroko rozumianych zasad rządzących życiem społecznym jest określenie ich postawy z wykorzystaniem Zbiorczego Wskaźnika Akceptacji Liberalno-Demokratycznego Modelu Społeczeństwa. Zbudowany jest on z odpowiedzi respondentów na pytanie:

Przeczytam Pani/Panu listę cech opisujących społeczeństwo. Proszę powiedzieć, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu cechy te są potrzebne dla takiego społeczeństwa, które mógłby/mogłaby Pan/Pani nazwać dobrym? Czy w takim społeczeństwie powinna istnieć:

1. Możliwość swobodnego tworzenia przez ludzi organizacji społecznych, ekonomicznych, politycznych?
2. Wolność słowa i możliwość publicznego wypowiedzenia różnych opinii?
3. Wolna konkurencja w życiu gospodarczym, gospodarka rynkowa?
4. Możliwość wyboru różnych programów nauczania przez szkoły i rodziców uczniów?
5. Silnie zróżnicowane dochody zależnie od rzeczywistych kwalifikacji i wkładu pracy?
6. Pełna swoboda (w granicach moralności) ubioru, wyglądu, uczesania?

Tabela 1

Postawy wobec liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa

| Pytania | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie | Średnia |
|---------|------------------|---------------|-------------------|--------------|------------------|---------------|
| 1. | 55,2 / 42,9 | 40,1 / 43,7 | 2,6 / 8,6 | 1,6 / 4,0 | 0,5 / 0,5 | 4,48 / 4,25 |
| 2. | 69,7 / 54,2 | 26,4 / 33,5 | 2,6 / 8,3 | 1,0 / 3,8 | 0,3 / 0,0 | 4,64 / 4,38 |
| 3. | 54,7 / 35,7 | 35,2 / 38,1 | 7,6 / 18,5 | 2,1 / 5,9 | 0,5 / 1,3 | 4,41 / 4,01 |
| 4. | 18,9 / 23,9 | 36,1 / 30,3 | 12,4 / 23,1 | 24,2 / 17,2 | 8,4 / 5,1 | 3,33 / 3,51 |
| 5. | 26,6 / 25,5 | 45,7 / 35,4 | 12,8 / 25,5 | 13,3 / 11,3 | 1,6 / 2,1 | 3,83 / 3,71 |
| 6. | 29,2 / 35,4 | 35,2 / 31,5 | 9,1 / 16,1 | 19,8 / 12,9 | 6,8 / 4,0 | 3,6 / 3,81 |
| Łącznie | 42,38 / 36,27 | 36,45 / 35,42 | 7,85 / 16,68 | 10,3 / 39,18 | 3,02 / 2,17 | 24,29 / 23,67 |

Źródło: badania własne (2008/2018)

Odpowiedź *zdecydowanie tak* oznacza maksymalne poparcie dla liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa, podczas gdy odpowiedź *zdecydowanie nie* — maksymalne odrzucenie takiego modelu. Tabela 1 zawiera procentowy rozkład odpowiedzi na 6 przytoczonych pytań. W tabeli przedstawiono także średnie wartości wskaźników wchodzących w skład Zbiorczego Wskaźnika Akceptacji Liberalno-Demokratycznego Modelu Społeczeństwa (ZWALMS). Wskaźniki składowe każdorazowo wahały się od wartości 5, oznaczającej maksymalną akceptację opinii zgodnych z zasadami takiego typu społeczeństwa, do wartości 1, oznaczającej maksymalne odrzucenie opinii zgodnych z zasadami społeczeństwa liberalno-demokratycznego. Dodatkowo tabela zawiera informację na temat łącznej średniej wartości zbiorczego wskaźnika (ZWALMS). Łączna średnia wartość zbiorczego wskaźnika powstaje w wyniku zsumowania poszczególnych składowych i zawiera się w przedziale od 6 (wartość taka oznacza faktyczne odrzucenie liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa) do 30 (wartość taka oznacza maksymalną akceptację takiego modelu społeczeństwa). W przypadku łącznej średniej wartości ZWALMS środek skali wynosi 18.

Ogólnie należy stwierdzić, że respondenci przejawiają wyraźnie pozytywną postawę względem liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa. Łączna średnia wartość ZWALMS (24,29) zdecydowanie przekracza środek skali.

Do grupy najbardziej pożądanых cech określających dobre społeczeństwo respondenci zaliczają: wolność słowa i możliwość publicznego wypowiedzania różnych opinii (96,1%); możliwość swobodnego tworzenia przez ludzi organizacji społecznych, ekonomicznych, politycznych (95,3%) oraz wolną konkurencję w życiu gospodarczym, gospodarkę rynkową (89,9%). Przeciwny tym wartościom był znikomy odsetek respondentów (odpowiednio: 1,3%, 2,1% oraz 2,6% badanych).

Wyraźnie drugą grupę popieranых wartości stanowią: silnie zróżnicowane dochody zależnie od rzeczywistych kwalifikacji i wkładu pracy (72,3%); pełna swoboda (w granicach moralności) ubioru, wyglądu, uczesania (64,4%) oraz możliwość wyboru różnych programów nauczania przez szkoły i rodziców

uczniów (55,0%). W tej kategorii znacząco wzrasta zarówno liczba osób niezdecydowanych (wybierających odpowiedź *trudno powiedzieć*), jak i przeciwników wymienionych wartości (odpowiednio 14,9%, 26,6% oraz 32,6% badanych).

Warto zwrócić uwagę na to, jakie cechy społeczno-demograficzne badanych wiążą się z postawą proliberalno-demokratyczną. Z tej perspektywy można powiedzieć, że: po pierwsze, mężczyźni są bardziej proliberalno-demokratyczni niż kobiety ($t(368) = 1,967$; $p = 0,05$); po drugie, postawa taka związana jest też z pochodzeniem społecznym; po trzecie, wiąże się ona zarówno z wykształceniem ojca ($\chi^2(45) = 94,527$; $p < 0,001$), jak i matki ($\chi^2(45) = 82,153$; $p < 0,001$); po czwarte, ujawnia się tendencja, że im wyższe wykształcenie rodziców, tym silniej przejawiana jest postawa proliberalno-demokratyczna; po piąte, poparcie dla liberalno-demokratycznych zasad funkcjonowania społeczeństwa koreluje z prywatną formą własności zakładu pracy; po szóste, osoby pracujące w zakładach z kapitałem prywatnym mają bardziej proliberalno-demokratyczną postawę ($\chi^2(30) = 27,56$; $p < 0,01$); po siódme, wyraźny jest związek poparcia dla liberalno-demokratycznych zasad funkcjonowania społeczeństwa z zarobkami — wraz z ich wzrostem postawa proliberalno-demokratyczna jest silniejsza ($\chi^2(60) = 93,698$; $p < 0,01$).

Postawy wobec centralno-autokratycznego modelu społeczeństwa

Drugim aspektem stosunku respondentów do zasad, jakim powinno być podporządkowane „dobrze urządzone” życie społeczne, jest określenie ich postawy z wykorzystaniem Zbiorczego Wskaźnika Akceptacji Centralno-Autokratycznego Modelu Społeczeństwa (ZWACMS). W jego skład wchodzi odpowiedź respondentów na pytanie:

Przeczytam Panu/Pani listę cech opisujących społeczeństwo. Proszę powiedzieć, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu cechy te są potrzebne dla takiego społeczeństwa, które mógłby/mogłaby Pan/Pani nazwać dobrym? Czy w takim społeczeństwie powinno istnieć:

1. Ograniczenie publicznego wypowiedzania poglądów sprzecznych z poglądami władzy?
2. Ograniczenie publicznego wypowiedzania poglądów sprzecznych z poglądami większości społeczeństwa?
3. Centralne, odgórne zarządzanie gospodarką?
4. Pełne zatrudnienie, niedopuszczenie do bezrobocia?
5. Jednakowe, odgórnie ustalane przez władze programy nauczania w szkołach?

Analogicznie jak w przypadku wcześniej omawianego wskaźnika odpowiedź *zdecydowanie tak* oznacza maksymalne poparcie dla centralno-autokratycznego modelu społeczeństwa, a odpowiedź *zdecydowanie nie* — maksymalne odrzucenie takiego modelu. Tabela 2 zawiera procentowy rozkład odpowiedzi na

Tabela 2

Postawy wobec centralno-autokratycznego modelu społeczeństwa

| Pytania | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie | Średnia |
|---------|------------------|---------------|-------------------|---------------|------------------|---------------|
| 1. | 3,4 / 5,7 | 3,9 / 11,4 | 4,7 / 11,9 | 21,1 / 27,6 | 66,8 / 43,4 | 1,56 / 2,08 |
| 2. | 2,4 / 4,9 | 11,1 / 9,5 | 9,2 / 15,9 | 36,1 / 34,3 | 41,3 / 35,4 | 1,97 / 2,14 |
| 3. | 2,6 / 7,0 | 10,5 / 16,4 | 14,1 / 30,4 | 32,2 / 24,2 | 40,6 / 22,0 | 2,02 / 2,62 |
| 4. | 34,2 / 24,2 | 25,1 / 39,6 | 12,6 / 19,2 | 17,6 / 10,2 | 10,4 / 6,6 | 3,55 / 3,64 |
| 5. | 16,2 / 16,3 | 29,3 / 27,2 | 16,8 / 23,9 | 25,1 / 20,9 | 12,6 / 11,7 | 3,12 / 3,16 |
| Łącznie | 11,76 / 11,62 | 15,98 / 20,82 | 11,48 / 20,26 | 26,42 / 23,44 | 34,34 / 23,82 | 12,22 / 13,61 |

Źródło: badania własne

5 przytoczonych pytań oraz średnie wartości wskaźników składowych (ZWACMS). Podobnie wartości wskaźników składowych każdorazowo wahały się od 5 do 1. Podana została także wartość łącznej średniej wartości zbiorczego wskaźnika (ZWACMS). Łączna średnia wartość zbiorczego wskaźnika powstaje w wyniku zsumowania poszczególnych składowych i mieści się w przedziale od 5 (wartość taka oznacza faktyczne odrzucenie centralno-autokratycznego modelu społeczeństwa) do 25 (wartość taka oznacza maksymalną akceptację takiego modelu społeczeństwa). W przypadku łącznej średniej wartości ZWACMS środek skali wynosi 15.

Na podstawie analizy wyników badań można zauważyć, że respondenci zdecydowanie niżej oceniają wartości należące do prezentowanego wymiaru. Ogólnie należy stwierdzić, że przejawiają oni wyraźnie negatywną postawę w stosunku do centralno-autokratycznego modelu społeczeństwa. Łączna średnia wartość ZWACMS (12,22) plasuje się poniżej środka skali. Tylko jeden wskaźnik składowy budził pozytywne postawy: pełne zatrudnienie, niedopuszczenie do bezrobocia — uzyskał on wyniki porównywalne do elementów składowych wcześniej opisywanego zbiorczego wskaźnika akceptacji liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa. Blisko 60% (59,3%) badanych pozytywnie ustosunkowało się do tej zasady życia społecznego.

Na drugim miejscu, ale przy poparciu nieprzekraczającym połowy badanych (45,5%) uplasowała się zasada: jednakowe, odgórnie ustalone przez władze programy nauczania w szkołach. Pozostałe elementy ZWACMS budziły negatywny stosunek badanych. Przy czym najczęściej negatywne opinie badanych odnosiły się do ograniczenia publicznego wypowiedzania poglądów sprzecznych z poglądami władzy oraz społeczeństwa. Odpowiednio negatywne wskazania osiągnęły 87,9% i 77,4%. Równie jednoznacznie negatywnie ustosunkowali się badani do centralnego i odgórnego zarządzania gospodarką — 72,8% badanych odrzuciło taką formę regulacji porządku społeczno-ekonomicznego.

Biorąc pod uwagę społeczne uwarunkowania postawy procentralno-autokratycznej można powiedzieć, że postawa ta związana jest z wiekiem badanych, im badani starsi, tym ich postawa procentralno-autokratyczna jest silniejsza

($\chi^2(198) = 334,451$; $p < 0,001$). Zachodzi także istotna statystycznie ($\chi^2(54) = 100,279$; $p < 0,001$) zależność między nią a wielkością miejscowości pochodzenia — im mniejsza miejscowość, z jakiej pochodzi respondent, tym postawa procentralno-autokratyczna jest silniejsza. Odwrotna zależność występuje pomiędzy wysokimi notowaniami na wskaźniku ZWACMS a pochodzeniem społecznym względem wykształcenia zarówno ojca ($\chi^2(54) = 100,448$; $p < 0,001$), jak i matki ($\chi^2(54) = 91,762$; $p < 0,001$) — dokładniej, im niższe wykształcenie rodziców, tym silniejsza postawa procentralno-autokratyczna. Omawiana postawa koreluje także z: formą własności zakładu pracy, tzn. jeśli osoba pracuje w firmie państwowej, to jej postawa procentralno-autokratyczna jest silniejsza ($\chi^2(36) = 57,564$; $p < 0,05$), oraz z zarobkami, tzn. im niższe są zarobki, tym postawa procentralno-autokratyczna jest silniejsza ($\chi^2(72) = 118,999$; $p < 0,001$). Dodatkowo zależność taką można stwierdzić w korelacji z rokiem ukończenia studiów — im wcześniej badani ukończyli naukę, tym postawa procentralno-autokratyczna jest silniejsza ($\chi^2(18) = 43,142$; $p < 0,001$), oraz ze stanem cywilnym — osoby w związku małżeńskim mają silniejszą postawę procentralno-autokratyczną niż osoby nie będące w żadnym związku ($\chi^2(18) = 31,433$; $p < 0,05$).

Wnioski — specyfika sfery pracy

Najogólniej rzecz ujmując należy stwierdzić, że badani w większym stopniu opowiadają się za liberalno-demokratycznym niż za centralno-autokratycznym modelem społeczeństwa. Przy czym zachodzi istotny statystycznie związek między zmiennymi — im wyraźniejsza jest postawa proliberalno-demokratyczna, tym słabsze jest poparcie dla zasad centralno-autokratycznych (korelacja r Pearsona = $-0,437$; $p < 0,001$). Badani przejawiają wyraźnie pozytywne postawy wobec liberalno-demokratycznego modelu społeczeństwa. Jednak stosunek badanych do poszczególnych wymiarów zbiorczych wskaźników jest różny i skłania do refleksji.

Tym, co zasługuje na szczególną uwagę, jest fakt, że z jednoznacznego obrazu dotyczącego całościowo traktowanych modeli „dobrego” systemu społecznego wyraźnie wyodrębnia się sfera pracy. Badani popierają swobody wolnościowe w zakresie tworzenia organizacji ekonomicznych oraz kluczową zasadę gospodarki rynkowej, jaką jest konkurencja, przy równoczesnym odrzuceniu zasady centralnego, odgórnego zarządzania gospodarką. Ale jednocześnie słabsze względem poprzednio wymienionych cech (choć nadal wysokie) jest poparcie badanych dla silnego zróżnicowania dochodów, zależnego od rzeczywistych kwalifikacji i wkładu pracy zatrudnionych pracowników. Wreszcie kluczowym elementem specyfiki sfery pracy jest wyraźne poparcie badanych dla zasad pełnego zatrudnienia i niedopuszczania do bezrobocia, które, w swej istocie, pozostaje w sprzeczności wobec poparcia zasad wolnorynkowych. Kwestia ta, w pewnym sensie, znajduje potwierdzenie w wynikach badań zrealizowanych w 1988 roku

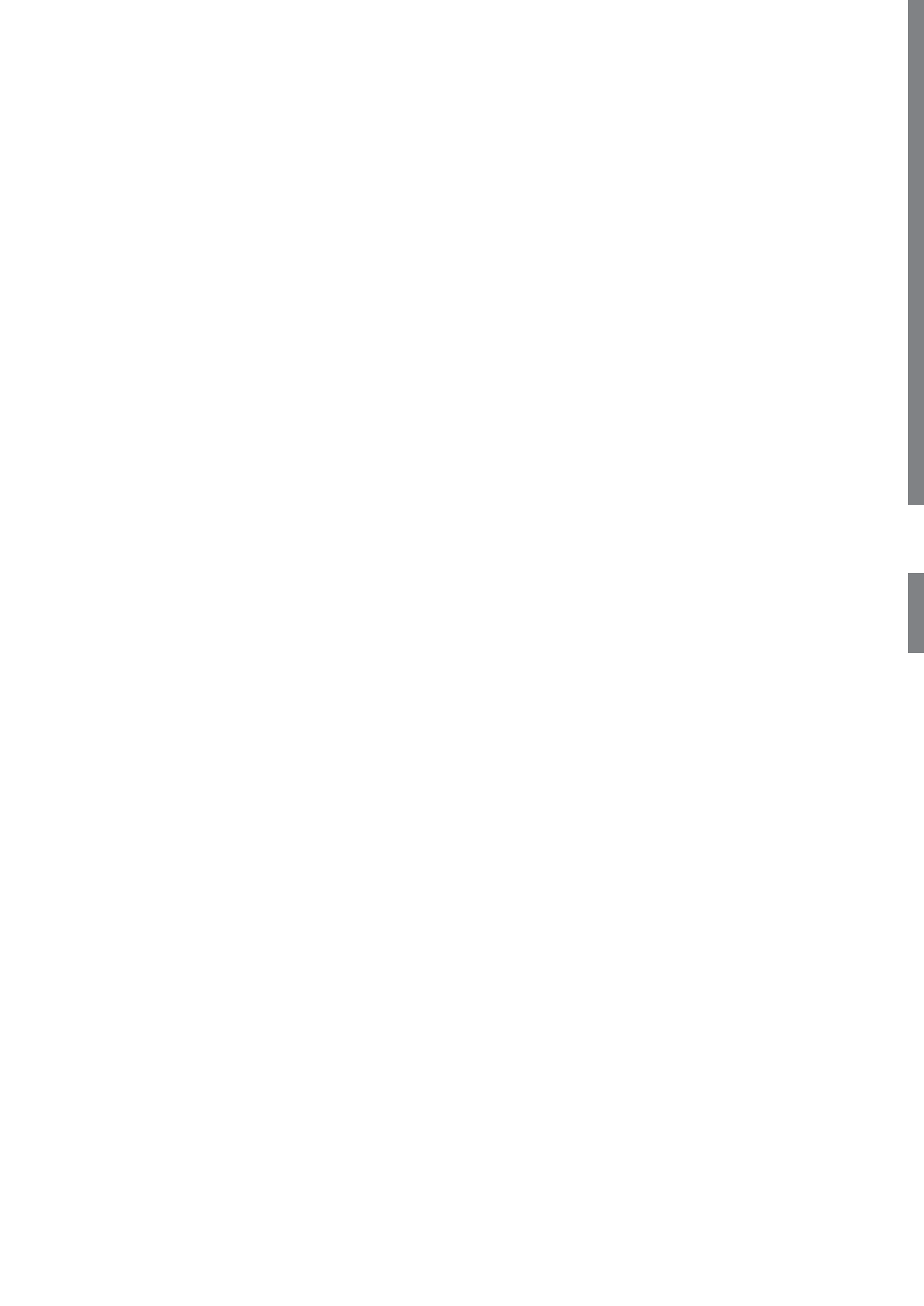
między innymi przez Marka Ziółkowskiego, który mówi o sprzeczności dotyczącej sfery ładu ekonomicznego: „Ogromna większość badanych to zwolennicy wolnej konkurencji w życiu gospodarczym — jedynie 7% odrzuca tę zasadę. Jednocześnie niemal 65% sądzi, że nie można dopuszczać do bezrobocia — wartością silnie pożądaną jest pełne zatrudnienie” (Koralewicz, Ziółkowski, 2003 [1990], s. 58). Wówczas jednak, jak zauważa autor, zasady wolnego rynku były niezgodne z filozofią i zasadami systemu socjalistycznego, w przeciwieństwie do zasady pełnego zatrudnienia, będącej fundamentalną kwestią dla państwowej, centralnie zarządzanej gospodarki.

Wysokie poparcie dla tego czynnika odnotowane było również w badaniach z 1998 roku. O ile jednak analizując wyniki z 1998 roku można jeszcze odwoływać się do logiki funkcjonowania minionego systemu społecznego, o tyle w przypadku interpretacji wyników z 2008 roku wydaje się, że „sentymnt” do czasów minionych nie odgrywa już istotnej roli. Badani funkcjonowali wyłącznie w systemie wolnorynkowym (najstarsi z nich w dorosłość wkraczali w roku 2001, a odpowiednio później, biorąc pod uwagę czas studiowania, wkraczali na rynek pracy), tym samym ich osobiste doświadczenie nie jest związane z systemem socjalistycznym. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że odnosimy się do pewnych sposobów myślenia na temat zasad rządzących życiem społecznym dotyczących sfery wartości ideałów. W wyobrażeniach takich mogą współwystępować cechy wchodzące w skład skądinąd skrajnych modeli. Można zatem przyjąć, że sfera pracy, w normatywnym modelu dobrego społeczeństwa, jaki rysuje się w wyniku analizy postaw badanych mierzonych z wykorzystaniem opisanych dwóch zbiorczych wskaźników, jest specyficznie traktowana. Wyraźnemu poparciu zasad wolnorynkowych towarzyszy wysoka wartość zasady pełnego zatrudnienia i niedopuszczenia do bezrobocia. Jednocześnie w kompleksowo rozumianej postawie wobec dwóch skrajnie rozumianych modeli funkcjonowania społeczeństwa większość badanych lokuje się w obrębie postawy, którą określić można jako umiarkowaną.

Bibliografia

- Bartoszek A., 2003: *Kapitał społeczno-kulturowy młodej inteligencji wobec wymogów rynkowych*. Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Bell D., 1998: *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Przeł. S. Amsterdamski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Berger P.L., Luckmann T., 1983: *Społeczne tworzenie rzeczywistości*. Przeł. J. Niżnik. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Castells M., 2008: *Społeczność sieci*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Drozdowski R., 2002: *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Drucker P., 1999: *Społeczność prokapitalistyczne*. Przeł. G. Kranas. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Gardawski J., 2007: *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe w Polsce*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa — Oficyna Wydawnicza.
- Gardawski J., 2009: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski J., red., 2013: *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Herudziński T., 2019: *Postawy absolwentów szkół wyższych wobec rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Kochanowicz J., 1999: *Kapitalizm*. W: *Encyklopedia socjologii*. T. 3. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Koralewicz J., Ziółkowski M., 2003 [1990]: *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988—2000*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kozek W., 2013: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Reich R., 1996: *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*. Toruń: A. Marszałek.
- Reykowski J., 1990: *Ukryte założenia normatywne jako osiowy składnik mentalności*. W: J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, red.: *Orientacje społeczne jako element mentalności. Analizy teoretyczne*. Poznań: Nakom.
- Riesman D., 1971: *Samotny tłum*. Przeł. J. Strzelecki. Warszawa: PWN.
- Rifkin J., 2001: *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Schumpeter J.A., 1995: *Kapitalizm, socjalizm, demokracja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sztompka P., 1994: *Teoria zmian społecznych a doświadczenia polskiej transformacji*. „Studia Socjologiczne”, T. 1 (132).
- Weber M., 1994: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: Aethia.
- Ziółkowski M., 1990: *Orientacje indywidualne a system społeczny*. W: J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, red.: *Orientacje społeczne jako element mentalności. Analizy teoretyczne*. Poznań: Nakom.
- Ziółkowski M., 1997: *O różnorodności teraźniejszości. Pomiedzy tradycją, dziedzictwem, socjalizmem, nowoczesnością i ponowoczesnością*. „Kultura i Społeczeństwo”, T. 4 (XLI).
- Ziółkowski M., 2000: *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie, tendencje, interpretacje*. Poznań: Humaniora.
- Ziółkowski M., 2015: *Teoria socjologiczna i transformacja społeczeństwa polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.



BARIERY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ



Rafał Cekiera

Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://orcid.org/0000-0003-3649-6645>

Aktywność zawodowa i jej bariery w opinii osób z chorobami reumatycznymi

Abstract: The article discusses the level of professional activity of people with rheumatic diseases and attempts to identify the most important they encounter. The analyses are based on a survey encompassing 338 respondents. The survey was conducted as part of a research project carried out in 2017 dedicated to the socio-professional circumstances of patients dealing with rheumatic diseases. The article shows a point of view of the group of people with illness who experienced health problems and complications firsthand. However, this issue is important not only for them, but has broad social repercussions relating to the labour market and overall functioning of social policies.

Key words: professional activity, work, rheumatic diseases, professional marginalization, people with chronic illnesses

Sytuacja osób cierpiących na choroby reumatyczne jest problemem wymagającym poważnego namysłu opartego na rzetelnych badaniach. Specyfika tego typu schorzeń powoduje, że jest to zagadnienie o szerokim społecznym znaczeniu i wielorakich potencjalnych reperkusjach. Jedną z kluczowych kwestii — zarówno dla chorych, jak i z punktu widzenia całego społeczeństwa — jest kwestia aktywności osób dotkniętych takimi chorobami na rynku pracy, w tym sposobów ich aktywizacji i możliwości zapewnienia warunków zatrudnienia pozwalających na łączenie pracy z chorobą.

Choroby reumatyczne — wbrew stereotypowi — dotyczą również osób młodych, które kształcą się bądź rozpoczynają okres aktywności zawodowej. Funkcjonuje czasem fałszywe przekonanie, że tzw. reumatyzm to po prostu zwyrodnieniowe zmiany stawów, które dotyczą wyłącznie osób w podeszłym wieku. Tymczasem zapalne choroby tkanki łącznej często pojawiają się w okresie drugiej czy trzeciej

dekady życia, a czasem nawet już w okresie dzieciństwa. Charakter tego typu schorzeń bywa bardzo dokuczliwy, łączy się z wieloma niezwykle uciążliwymi objawami i miewa ciężki przebieg, niekiedy zagrażający życiu. Choroby tego typu wymagają długotrwałego, bardzo agresywnego leczenia — w tym również leków stosowanych w chemioterapii nowotworów. Choroby układowe tkanki łącznej obejmują procesem chorobowym liczne narządy i układy w organizmie, co wiąże się z koniecznością wielospecjalistycznego leczenia. Przewlekły i nieuleczalny charakter owych schorzeń sprawia, że proces leczenia wpisany jest na stałe w życie osoby dotkniętej chorobą reumatyczną (Kwiatkowska i in., 2014).

Niestety, częstym następstwem postępującej choroby bądź skutkiem ubocznym niejednokrotnie trudnego i uciążliwego procesu leczenia jest konfrontacja z przejściem na rentę bądź utratą pracy w bardzo młodym wieku. Dla sporej części chorych reumatycznie — szczególnie osób młodych, dobrze wykształconych, ambitnych i mających własne wizje kariery zawodowej — choroba stanowi poważny problem, który niweczy życiowe i zawodowe plany bądź wymusza ich radykalną modyfikację.

Przewlekły ból, trudności w wykonywaniu codziennych czynności, częste wizyty u lekarzy specjalistów oraz pobyty na oddziałach szpitalnych to tylko nieliczne z utrudnień, które w swoim życiu muszą uwzględnić pacjenci. W pracy spotykają ich często problemy ze względu na ograniczoną dyspozycyjność czy wynikającą z choroby mniejszą wydajność. Część chorych nie będąc w stanie sprostać wymaganiom pracodawców opuszcza rynek pracy. Utrata pracy grozi z kolei nie tylko załamaniem w sferze ekonomicznej, ale też często kryzysem natury psychicznej, który utrudnia prawidłowy proces leczenia. W wielu analizach podkreśla się psychospołeczne konsekwencje chorób reumatycznych: „Zatrważające jest, że po 10 latach choroby czynnych zawodowo jest tylko 20% chorych, największe zagrożenie występuje już w pierwszym roku trwania choroby” (Tlustochowicz, 2014, s. 166).

W niniejszym artykule omówiony zostanie fragment wyników badań uzyskanych w trakcie realizacji projektu „Aktywność zawodowa osób z chorobami reumatologicznymi”, który prowadzony był w zespole kierowanym przez autora artykułu w okresie od kwietnia do listopada 2017 roku na zlecenie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Młodych z Zapalnymi Chorobami Tkanki Łącznej „3majmy się razem”. Przeprowadzone badania miały na celu identyfikację poziomu aktywności społeczno-zawodowej osób z chorobami reumatycznymi oraz rozpoznanie najważniejszych barier, które ją utrudniają.

Założenia metodologiczne

Naczelnym imperatywem przyświecającym podjęciu badania było poznanie opinii osób, które zmagają się z doświadczeniem choroby reumatycznej, na temat

ich aktywności zawodowej i odczuwanych barier w podejmowaniu zatrudnienia. Nawet najlepsze w teorii rozwiązania wymagają ewaluacji na podstawie analizy ich praktycznej realizacji i faktycznych korzyści dla ich odbiorców. Najbardziej autentycznymi ekspertami uwarunkowań funkcjonowania na rynku pracy są osoby dotknięte chorobą, których wiedza nie jest w żaden sposób zapośredniczona, lecz wynika z autopsji. Wypowiedzi samych chorych stanowią zasadniczy materiał analiz.

Referowane w artykule wyniki badań zostały uzyskane za pomocą kwestionariusza ankiety, dostępnego w okresie od 1 czerwca do 1 października 2017 roku na portalu eBadania.pl. Narzędzie badawcze składało się z 34 pytań, wśród których znalazły się także pytania otwarte. Jego przygotowanie poprzedziła kwerenda badawcza, polegająca na analizie danych zastanych — różnych publikowanych w ostatnim czasie materiałów, które zawierały treści dotyczące analizowanej tematyki. Pozwoliło to wyznaczyć podstawowe obszary problemowe i w ich ramach sformułować konkretne pytania kwestionariusza ankiety. Ważnym jego elementem były pytania otwarte — ich obecność uzasadniona była chęcią oddania respondentom miejsca na swobodne wypowiedzi, nieukierunkowane w żaden sposób przez suflowane podpowiedzi. Wśród stawianych pytań badawczych w ramach projektu znalazły się między innymi następujące:

Jakie największe problemy Pani/Pana zdaniem łączą się z chorobą?

Co Pani/Pana zdaniem najbardziej utrudnia cierpiącym na choroby reumatyczne podejmowanie pracy zawodowej?

Co Pani/Pana zdaniem powinno się zrobić, aby ułatwić cierpiącym na choroby reumatyczne funkcjonowanie na rynku pracy?

Wybór kwestionariusza ankiety jako narzędzia badawczego miał na celu zebranie jak największej liczby odpowiedzi — co zwiększało szansę na rzetelność badań i wiarygodność uzyskanych wyników. Link do kwestionariusza kolportowany był za pośrednictwem stron internetowych i różnych fanpage'y grupujących osoby zmagające się z chorobami reumatycznymi — przede wszystkim kilkakrotnie zamieszczano link z zaproszeniem do badania na fanpage'u Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Młodych z Zapalnymi Chorobami Tkanki Łącznej „3majmy się razem” (zob. np. posty z 12 i 7 września, 18 sierpnia, 13 lipca, 27 czerwca)¹.

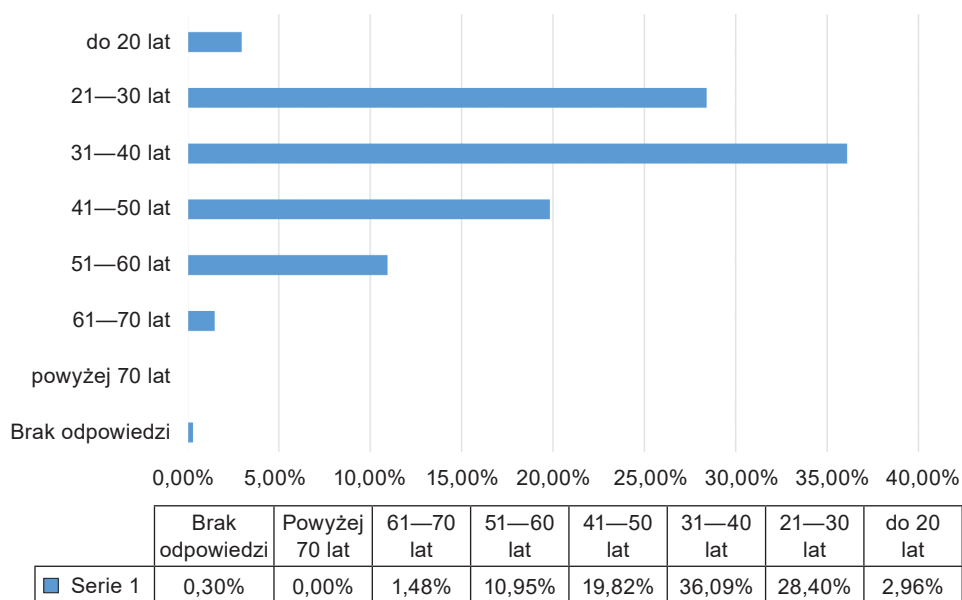
Ankiety wypełniło 338 respondentów, co należy uznać za dużą liczbę, gwarantującą wielość perspektyw i spojrzeń na problem oraz niski wskaźnik ryzyka anegdotyczności, czyli nadmiernej ekspozycji i nieuprawnionej ekstrapolacji osiągniętego wyniku w małej grupie na szersze zbiorowości. Szczegółowa charakterystyka badanej grupy znajduje się w dalszej części raportu.

¹ <https://www.facebook.com/3majmysierazem/> [dostęp: 10.01.2018].

Charakterystyka badanej grupy

Wśród osób biorących udział w badaniu zdecydowaną większość — aż 88,76% (równe 300 osób) — stanowiły kobiety, odsetek mężczyzn w badaniu wyniósł 11,24% (38 osób). Taki rozkład wynikać może z kilku czynników. Pierwszym z nich jest większa częstotliwość zapadania kobiet na niektóre z chorób, przede wszystkim na reumatoidalne zapalenie stawów (RZS) i toczeń rumieniowaty układowy (TRU) (Smoleńska, Zdrojewski, 2010) — a wśród respondentów cierpiący na te schorzenia stanowili niemal połowę próby. Można także przyjąć większą gotowość do wzięcia udziału w ankiecie ze strony kobiet niż mężczyzn, co stanowi pewne ograniczenie uzyskanych wyników.

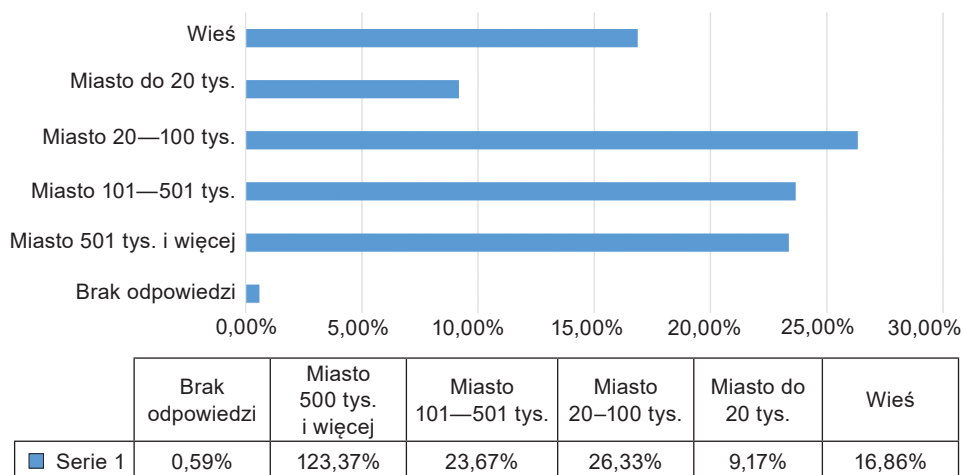
Badana grupa była znacząco zróżnicowana w kwestii wieku respondentów. Najliczniej reprezentowane były osoby będące w czwartej dekadzie życia — ankietę wypełniły 122 osoby pomiędzy 31. a 40. rokiem życia, co stanowiło 36,09% całej próby. Drugą w kolejności liczby reprezentantów była kategoria wiekowa 21—30 lat (96 osób — 28,40% badanych), a następnie 41—50 lat (67 osób — 19,82%). Duże zróżnicowanie wieku (zob. wykres 1) respondentów jest istotną przesłanką zwiększającą poziom rzetelności uzyskanych rezultatów.



Wykres 1. Wiek respondentów (n = 338)

Z podobnym rozwarstwieniem badanej grupy mamy do czynienia w przypadku deklarowanego miejsca zamieszkania. Badani pochodzili z miejscowości o różnej wielkości — co w przypadku analiz aktywności zawodowej ma znaczenie, gdyż

może różnicować doświadczenia związane z dostępem do rynku pracy i potrzebami tego rynku w najbliższej okolicy (zob. wykres 2).



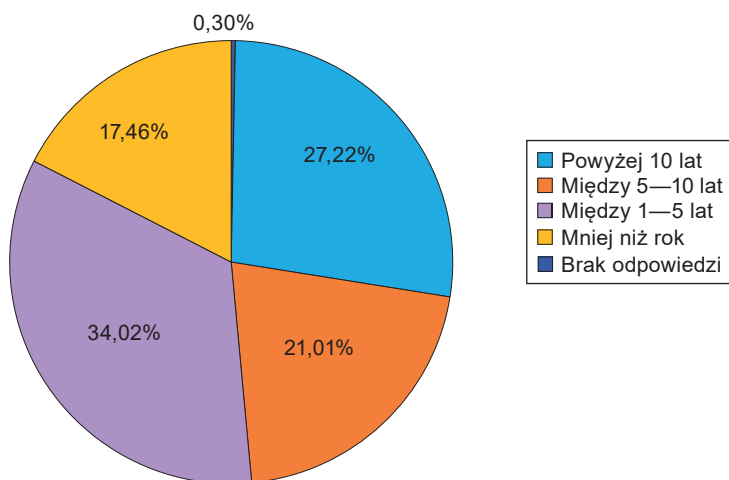
Wykres 2. Miejsce zamieszkania respondentów (n = 338)

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia badanych — inaczej niż w całej populacji mieszkańców Polski — wśród respondentów przeważały osoby z wykształceniem wyższym (202 osoby — 59,76%). Średnim wykształceniem legitymowało się 113 osób (33,43% badanych), zasadniczym zawodowym 14 osób (4,14%), zaś gimnazjalnym bądź podstawowym zaledwie 6 osób (1,78%).

W kontekście tematu badania za ważne uznano ewentualne posiadanie przez respondentów orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Większość ankietowanych (57,10%) nie miała takiego orzeczenia. Wśród osób, które je uzyskały, przeważają posiadacze orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (24,26% całej próby), w dalszej kolejności o lekkim stopniu niepełnosprawności (11,24%), najmniejszy odsetek stanowią natomiast osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności (5,62%).

Badaną grupę mocno różnicuje także czas, który minął od momentu zdiagnozowania choroby. Największy odsetek respondentów stanowią osoby, u których chorobę wykryto w przedziale od roku do 5 lat wcześniej (34,02% — 115 osób), a następnie osoby z długotrwałą historią choroby — powyżej 10 lat (27,22% — 92 badanych). Uzyskany rozkład deklaracji (wykres 3) zwiększa wiarygodność badania i stwarza szansę na rozpoznanie szerokiej gamy problemów łączących się z barierami w aktywności osób chorych. Różnicowanie długości borykania się z chorobą zapewnia dostęp do rozmaitych doświadczeń i perspektyw chorych w postrzeganiu schorzenia i jego wpływu na ich aktywność.

Uczestników badania ankietowego poproszono o podanie informacji na temat schorzenia, na które cierpią. Największa część badanych choruje na reumatoidalne zapalenie stawów (RZS) — w sumie w ankiecie wzięło udział 110 takich osób (32,54% wszystkich respondentów). RZS jest układową, autoimmunologiczną



Wykres 3. Okres, jaki upłynął od momentu zdiagnozowania choroby u respondentów (n = 338)

chorobą o podłożu zapalnym i nieznannej etiologii. Chorobę cechuje postępujący charakter, który prowadzić może do destrukcji stawów, zajęcia narządów wewnętrznych, niepełnosprawności, inwalidztwa i przedwczesnej śmierci. W opisach schorzenia zwraca się też uwagę na często wynikające z niego utrudnione funkcjonowanie w społeczeństwie, pogorszenie dobrostanu psychicznego oraz obniżenie jakości życia. Dla pacjentów problemem bywa także koszt leczenia oraz różne związane z jego podjęciem następstwa (Wisłowska i in., 2010).

Wśród ankietowanych 48 osób (14,20%) cierpi na zeszywniające zapalenie stawów kręgosłupa (ZZSK). Jest to zapalna choroba przewlekła o nie do końca poznanej przyczynie. Schorzenie dotyczy 0,15—0,5% populacji — na 1000 osób choruje 15—50. Szacuje się, że w Polsce na ZZSK cierpi ok. 50 000 chorych (Stanisławska-Biernat, 2015). Proces chorobowy wywołuje ból i sztywność (szczególnie w dolnym odcinku kręgosłupa), prowadząc do ograniczenia ruchomości i częściowego czy wręcz całkowitego zeszywnienia zajętych stawów, głównie kręgosłupa (Wiland, 2012). Ocenia się, że u 1/3 chorych przebieg ZZSK jest ciężki i prowadzi do znacznej utraty sprawności (Kołczewska, 2004).

Trzecią w kolejności z chorób respondentów jest toczeń rumieniowaty układowy (TRU), który został zaznaczony przez 40 badanych (11,83% respondentów). Jest to choroba o podłożu autoimmunologicznym, charakteryzująca się różnorodnym obrazem klinicznym oraz niepewnym rokowaniem. Jej przebieg może być łagodny (z okresami zaostrzeń i remisji) lub gwałtowny, prowadzący do postępującego i zagrażającego życiu uszkodzenia poszczególnych narządów (Idasiak-Piechocka, Perkowska-Ptasińska, 2016). Toczeń początkowo traktowany był jako choroba dermatologiczna — badania jednak szybko potwierdziły, że to choroba wielonarządowa o skomplikowanym i często niejednoznacznym, zindywidualizowanym przebiegu. Rodziło to i nadal powoduje problemy z identyfikowaniem, diagnozowaniem i klasyfikowaniem tej jednostki chorobowej. Kryteria diagnostyczne na przestrzeni ostatnich 40 lat zmieniały

się wraz z pojawianiem się nowych narzędzi i poszerzaniem wiedzy na temat patomechanizmów schorzenia (Daca, Bryl, 2013). Najczęściej chorują na toczeń kobiety w wieku rozrodczym, co przyczynia się do wielu problemów zdrowotnych związanych z ciążą i porodem. Stosunek chorych kobiet do mężczyzn wynosi 9 : 1 (Szczepańska i in., 2008).

Ostatnią większą grupę respondentów stanowiły osoby cierpiące na fibromialgię (32 osoby — 9,47%). Schorzenie to jest przewlekłym, uogólnionym zespołem bólowym występującym wraz z uczuciem znacznego zmęczenia i subiektywnymi objawami patologii w narządzie ruchu. To jednostka chorobowa mająca relatywnie niedługą historię — kryteria diagnostyczne dla fibromialgii ogłosiło American College of Rheumatology w 1990 roku, zaś jako odrębny zespół fibromialgia została wydzielona już w 1987 roku przez American Medical Association. Wśród naukowców ciągle trwa dyskusja nad tym, czym jest fibromialgia i jak ją diagnozować (Wytrążek i in., 2009). Pozostałe jednostki chorobowe reprezentowane były wśród respondentów w mniejszej częstotliwości. Szczegółowy rozkład został zamieszczony w tabeli 1.

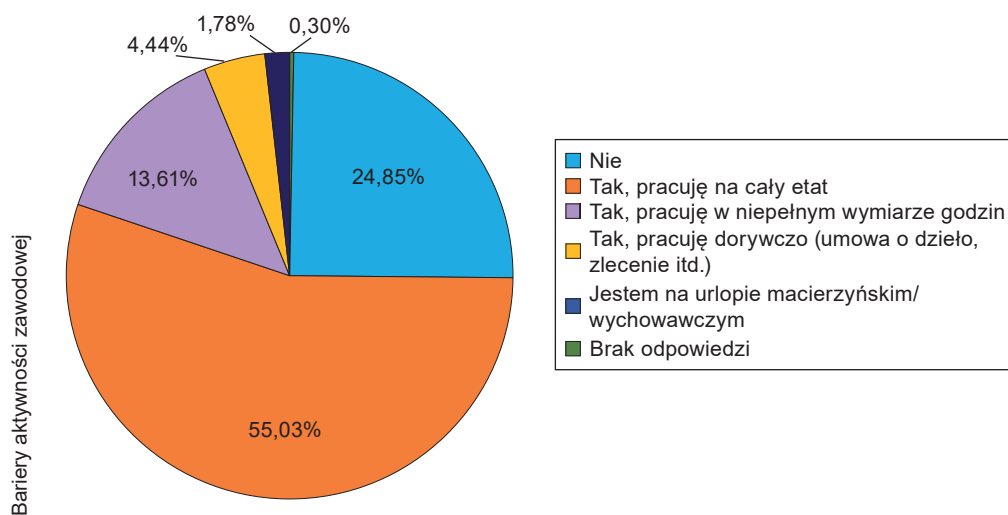
Tabela 1

Rozkład procentowy chorób respondentów (n = 338)

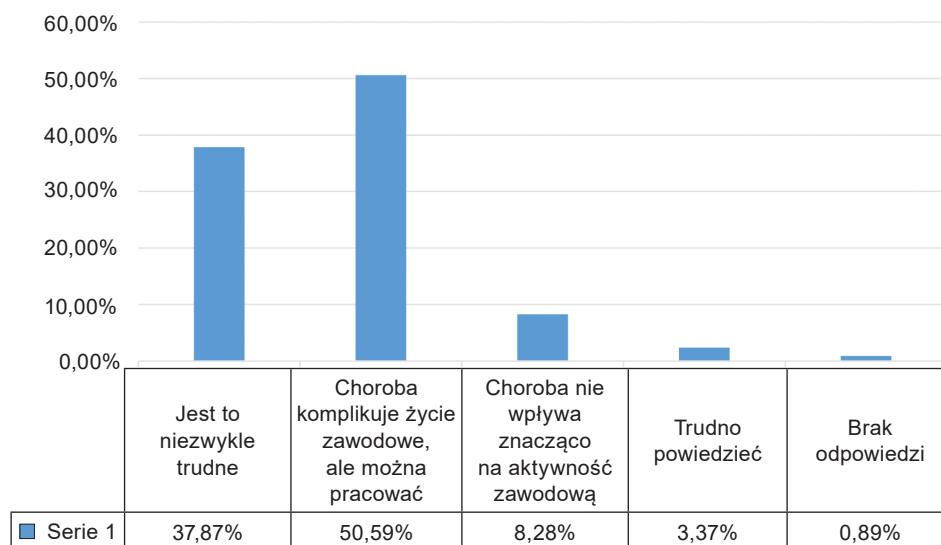
| Jednostka chorobowa | Odsetek badanych (%) |
|---|----------------------|
| Reumatoidalne zapalenie stawów (RZS) | 32,54 |
| Zesztywniające zapalenie stawów kręgosłupa (ZZSK) | 14,20 |
| Toczeń rumieniowaty układowy (TRU) | 11,83 |
| Fibromialgia | 9,47 |
| Młdzieńcze idiopatyczne zapalenie stawów (MIZS) | 5,33 |
| Łuszczycowe zapalenie stawów (ŁZS) | 4,73 |
| Twardzina układowa | 4,73 |
| Mieszana choroba tkanki łącznej | 2,66 |
| Choroba zwyrodnieniowa stawów | 1,78 |
| Spondyloartropatia seronegatywna | 1,48 |
| Choroba Still'a | 1,18 |
| Zespół Sjögrena | 0,59 |
| Zapalenie skórno-mięśniowe | 0,30 |
| Układowe zapalenia naczyń | 0,30 |
| Inne/brak odpowiedzi | 7,69 |

Poziom aktywności zawodowej badanych i jej uwarunkowania

Aktywność zawodową zdefiniować możemy jako „wykonywanie pracy w zamian za wynagrodzenie lub inną formę środków utrzymania lub gotowość do jej wykonywania” (Garbat, 2013, s. 33). Praca ma dla osoby chorej znaczenie wielorakie, dalece wykraczające poza aspekt związany wyłącznie z zapewnieniem potrzebnych do codziennej egzystencji środków. Stanowi jeden z zasadniczych wyznaczników odczuwanej jakości życia. W przypadku osób chorych zwraca się także uwagę na terapeutyczne znaczenie zatrudnienia (Kubicka, 2012, s. 84). Jak podkreśla Marcin Garbat, aktywność zawodowa stanowi najlepszą drogę do integracji społecznej: „Praca zawodowa stanowi czynnik przeciwdziałający izolacji i wykluczeniu społecznemu, tj. zjawiskom sprzecznym z prawidłowym rozwojem i działaniem w zespole” (Garbat, 2013, s. 10). Zwraca na ten aspekt uwagę również Roman Ossowski: „Praca jest wartością, która umożliwia jednostce pełne uczestnictwo w życiu społecznym. Zapewnia jej materialne warunki egzystencji, określa rolę i status w ramach organizacji społecznej. Należy podkreślić, że praca oprócz funkcji ekonomicznej spełnia też wiele innych — jest warunkiem, okazją lub sposobem realizacji wielu potrzeb pozaekonomicznych. Coraz częściej w przypadku choroby i niepełnosprawności dostrzega się znaczenie pracy jako elementu rehabilitacji społecznej” (1991, s. 321). W uzyskanych odpowiedziach respondentów dobitnie podkreślano pozamaterialne wymiary aktywności zawodowej, co potwierdza konstatację, że praca jest nie tylko „formą społecznego współbycia” (Sulima, 2015), lecz również „olejem namaszcającym godnością” (Bergoglio, Skórka, 2013, s. 185).



Wykres 4. Poziom aktywności zawodowej respondentów (n = 338)



Wykres 5. Ocena możliwości łączenia aktywności zawodowej z chorobą i leczeniem

W badanej grupie większość stanowiły osoby aktywne zawodowo. Zatrudnienie na pełny etat zadeklarowało 55,03% (186 osób), w niepełnym wymiarze pracuje 13,61% (46 respondentów), zaś pracę dorywczą na podstawie umowy o dzieło czy zlecenia wykonuje 4,44% (15 osób). Odsetek osób wykonujących pracę w mniejszym lub większym wymiarze wyniósł w badaniu w sumie 73,08% (wykres 4). Z odpowiedzi na pytania otwarte wyłania się obraz niejednokrotnie olbrzymiej determinacji, dzięki której możliwe jest podejmowanie aktywności zawodowej przez chorych. Przykładem może być wpis osoby, która ma poczucie, że ze wszystkimi problemami, które w związku z chorobą na nią spadły, musi sobie radzić sama — bez wsparcia jakichkolwiek instytucji pomocowych:

Brak samodzielności, depresja, zmęczenie i brak wsparcia ze strony służby zdrowia i państwa. Muszę pracować jak zdrowy człowiek na pełen etat, żeby się utrzymać, i kosztuje mnie to bardzo dużo zdrowia i energii.

Respondentów zapytano o ich ocenę możliwości łączenia aktywności zawodowej z chorobą i leczeniem. Zaledwie 8,28% badanych (28 osób) stwierdziło, że choroba nie ma znaczącego wpływu na aktywność zawodową (wykres 5). Wynik ten dobitnie wskazuje na skalę problemu, uwidaczniając to, jak wielu chorych musi zmagać się z różnorodnymi trudnościami, aby móc podejmować pracę zawodową. Pozytywnym przykładem skutecznego i relatywnie łatwego godzenia pracy zawodowej z chorobą może być następująca wypowiedź:

Ja nie mam z tym problemu, bo mam wyższe wykształcenie i stosunkowo lekką pracę, którą mogę wykonywać przy moich schorzeniach.

Ponad połowa badanych — 50,59% (171 osób) — uznała, że choroba komplikuje życie zawodowe, ale nie uniemożliwia podjęcia pracy:

Ja od samego początku pracuję w zawodzie nauczyciela i przy przychylnym spojrzeniu dyrektora szkoły godzę leczenie i pracę.

Dla wielu badanych jednak znalezienie takiego zatrudnienia, które nie kolidowałoby z procesem leczenia czy ewentualnymi atakami choroby, jest jednym z kluczowych wyzwań:

[Największy problem łączący się z chorobą stanowi] obecnie znalezienie pracy dostosowanej do dość częstych wizyt w szpitalu.

Utrudnienie w podjęciu pracy i w ogóle ze znalezieniem takiej, w której byłyby szanowane pobyty w szpitalu.

Niektórzy relacjonują swoistą całościową mediację z chorobą — czyli uwzględnianie kontekstu bycia człowiekiem chorym od początku drogi zawodowej, jeszcze w okresie wyboru ścieżki kariery:

Podstawą jest rodzaj wykonywanej pracy i poziomu schorzenia. W moim przypadku, jak 30 lat temu zaczęły się problemy, poszedłem w kierunku rozwoju umysłowego. Ukończyłem trzy kierunki studiów i nie mam większego problemu z realizowaniem się zawodowym.

Ja choruję od dziecka, więc zawsze walczyłam o szkołę, a teraz pracę.

Za „niezwykle trudne” łączenie pracy zawodowej z chorobą i leczeniem uznało aż 37,87% respondentów (128 osób). Skalę i zasięg tych trudności charakteryzować może wpis jednego z badanych:

Większość stanowisk pracy wymaga od pracownika dużego wysiłku fizycznego lub 8-godzinnego siedzenia przy biurku. W moim wypadku obie prace sprawiają u mnie ogromne pogorszenie choroby.

Wśród wypowiedzi badanych znalazły się także niezwykle gorzkie konstatacje, pełne rezygnacji opartej na własnych wcześniejszych doświadczeniach:

Nic się nie da zrobić. Przez pierwsze 2 lata choroby pracowałam i z biegiem czasu, gdy sił zaczynało brakować, widziałam niezadowoloną minę pracodawcy i w końcu powiedział, że powinnam zrezygnować z pracy, bo jestem niewydajna. Samo życie.

Zdarzało się w badaniu, że trudności były opisywane bardzo konkretnie — co daje wgląd w codzienność pracującej osoby chorej:

Z racji tego, że pracuję w telemarketingu, zdecydowanie utrudnia mi suchość w jamie ustnej oraz suchość oczu. Pomimo przyjmowania wszelkiego rodzaju

nawilżaczy ulga jest tylko chwilowa. Wieczne problem z gardłem, ból gardła, chrypka.

Sygnalizowane przez respondentów trudności związane z łączeniem pracy z chorobą i leczeniem odnoszą się do wielu porządków. Pierwszą i fundamentalną barierę stanowią fizyczne dolegliwości, będące następstwem choroby — ograniczenia sprawności czy trudny do uśmierzenia, przewlekły ból. Był on przywoływany jako ogólna kategoria, a także odnoszony do konkretnych części ciała:

Ból 24 godziny na dobę, opuchnięcie rąk i kolan, sztywność stawów, jakby niedowład nóg.

Ciągłe bóle wszystkich stawów, kończyn dolnych, górnych i kręgosłupa.

Niezwykle często podkreślano jego totalny, paraliżujący charakter, wyniszczający psychicznie i powodujący poważne komplikacje w społecznej aktywności:

Ból, który uniemożliwia w zasadzie wszystko. Zmęczenie, które jest, a nie ma powodu, żeby było. Brak pracy, gdyż ból i zmęczenie nie pozwalają na jej podjęcie.

Ból utrudniający codzienne funkcjonowanie. Odbierający radość życia.

Uciążliwość i dolegliwość cierpienia fizycznego podkreślana była czasem już w samej formie zapisu — przez powtarzanie tego samego słowa próbowano oddać dokuczliwość cierpienia („ogólne zmęczenie i ból, ból, ból”) czy relacjonowano je stosując dobitne, kategoryczne stwierdzenia — „Ból, na który żaden lek nie działa”. Wielokrotnie w wypowiedziach badanych przywoływano ten obszar, zwracając uwagę, w jak wielkim stopniu dezorganizuje on dzień pracy, utrudnia czy czasem wręcz uniemożliwia funkcjonowanie w ramach rygorów zawodowych:

Niemожność wykonywania wielu rzeczy, podstawowych. Gdy RZS zaatakuje dłonie, to co można robić? Ból uniemożliwia nawet podniesienie czegoś, zwykły chwyt, nawet stukanie w klawiaturę jest cholernie bolesne.

Myślę, że największym wrogiem w tej sytuacji jest chroniczny ból, który potrafi wszystko skomplikować i utrudnić.

Ogromny ból dezorganizujący życie prywatne i służbowe.

Dla wielu chorych niezwykle uciążliwym balastem jest kompleksowość doświadczanych dolegliwości:

Codzienny ból kręgosłupa, bioder i kolan, sztywność stawów, zapalenia stawów, objaw Raynauda, migreny, osłabienie, podatność na infekcje i trudne ich leczenie, ogromne kłopoty ze wzrokiem. Wszystko to razem w jednym ciele powoduje spory bagaż fizyczny [...].

W wypowiedziach zdarzają się odniesienia do wielu różnych aktywności zawodowych, których podejmowanie staje się w obliczu choroby trudnym czy wręcz niemożliwym do podjęcia wyzwaniem:

Mam gospodarstwo rolne i w moim przypadku uszkodzone stawy dłoni i stóp spowodowały zakaz wykonywania pracy.

[...] trudno dobrać rodzaj pracy — fizyczna: odpada, ale praca „za biurkiem” też jest trudna, są dni, gdy ciężko pisać na klawiaturze, operować myszką, utrzymać w dłoniach przedmioty biurowe, np. zszywacz... Ból i obrzęk ograniczają możliwości wyboru wykonywanej pracy.

Wielokrotnie podkreślano zarówno nieprzewidywalność ataków bólu, jak i jego dojmujący charakter, który niejednokrotnie paraliżuje i uniemożliwia określane przez respondentów jako „normalne” funkcjonowanie:

Okropny ból i podczas nawrotu choroby brak możliwości normalnego życia.

Podczas silnego bólu stawów lub kręgosłupa nie jestem w stanie normalnie funkcjonować i potrzebuję wtedy wolnego dnia od pracy.

Ból, obrzęki i sztywność dużych stawów uniemożliwiają normalne funkcjonowanie — nie mogę zgiąć kolan, kucnąć, klęknąć, o wejściu i wyjściu z wanny nie ma mowy. Stawy są dodatkowo rozgrzane, większość rodzajów ruchu wywołuje w nich ból [...].

W wypowiedziach respondenci zwracali też uwagę na ograniczenia ruchowe, takie jak silne bóle kolan przy dłuższym chodzeniu — czy po prostu problemy ze swobodnym poruszaniem się, co także wpływa na zdolność do podejmowania aktywności zawodowej:

Ograniczenie ruchowe, które uniemożliwia wykonywanie podstawowych czynności życiowych.

[...] chodzenie, jakbym była w podeszłym wieku.

Konsekwencją tych ograniczeń może być mniejsza mobilność osób chorych w wielorakim sensie: zarówno przemieszczania się w miejscu pracy, jak i możliwości dojazdu do pracy. Problem ten był często podnoszony przez badanych.

Uciążliwe dla chorego i w jego zawodowym funkcjonowaniu są także następstwa walki z chorobą — czego przykładem mogą być skutki uboczne chemioterapii, takie jak bóle, mdłości, osłabienie czy depresja:

Ból wszystkiego (stawy, mięśnie, głowa itd.). Złe samopoczucie, np. po chemioterapii. Depresja.

Mniej fizycznie uciążliwą, lecz także znacząco utrudniającą pacjentom zawodowe funkcjonowanie dolegliwością wynikającą z choroby jest zmęczenie, mające

chroniczny i uciążliwy charakter. Niejednokrotnie powoduje ono — na co zwraca uwagę jedna z badanych — niemoc, doprowadzając w danym okresie do stanu zwykłej wegetacji:

Tracenie sprawności i czasami niemoc, by ten proces zahamować. Podczas agresji choroby bardzo duże zmęczenie, w wyniku czego praca i życie jest zbyt męczące. Jest to okres wegetacji.

Mocne ZMĘCZENIE wpływające na jakość i ilość pracy. Często nie mogę pracować, ponieważ czuję się niesamowicie zmęczona. Nieadekwatnie do tego, co robiłam. Drugi aspekt — ból stawów dłoni. Gdy więcej, intensywniej pracuję — wszystkie się „zapalają”, puchną.

Kolejnym niezwykle często przywoływanym przez ankietowanych utrudnieniem w podejmowaniu aktywności zawodowej jest cechująca choroby reumatyczne ich nieprzewidywalność oraz będący następstwem tego brak pełnej dyspozycyjności pracownika. Specyfika chorób, z którymi zmagają się respondenci, łączy się z dużą dozą niepewności dotyczącej okresu ataku choroby i nasilenia się jej objawów. Wielokrotnie podkreślali to badani, wskazując na wynikające z tej cechy niedogodności:

To są choroby nieobliczalne, można być dzisiaj super wydajnym pracownikiem, a jutro zniknąć na długi czas...

[...] utrudnieniem jest to, że nie wiadomo, kiedy pogorszy się stan zdrowia. U mnie z dnia na dzień przestałam ruszać prawym nadgarstkiem, ból był nie do zniesienia. Problemem było to, że jestem praworęczna, bezsilność doprowadza mnie do płaczu.

Życie osoby chorej ma często charakter nieciągły — okresy dobrego samopoczucia i bardzo dobrej kondycji fizycznej przeplatają się z występującymi w nieregularnych i niemożliwych do przewidzenia okresach stanami niemocy, bólu i w konsekwencji — niemożności pracy.

Nieprzewidywalna dyspozycja — raz się dobrze czujesz i możesz dobrze i wydajniej pracować, a innego dnia nie jesteś w stanie dotrzeć do pracy. Też bardzo częste wizyty i badania, hospitalizacje, operacje, rehabilitacja powodują dość częstą absencję w pracy.

Taka sytuacja wyklucza pełną dyspozycyjność i wymaga takich warunków pracy i podejścia ze strony pracodawcy, które umożliwiłoby choremu wolne dni w czasie niedyspozycji oraz wizyty w rozmaitych przychodniach lekarskich z trudną do oszacowania regularnością. Wiele osób wskazuje właśnie problem niedyspozycyjności jako istotną barierę w podejmowaniu zawodowej aktywności:

Brak dyspozycyjności (z uwagi na fakt częstych pobytów w szpitalach, placówkach medycznych oraz złe samopoczucie) wyklucza z rynku pracy osobę przewlekle chorą, która chciałaby podjąć pracę stałą.

Respondenci wskazują na trudności w relacji: cierpiący na chorobę reumatyczną pracownik—pracodawca, wynikające z niedyspozycyjności. Pracodawcy mają często trudność z akceptacją specyficznych uwarunkowań funkcjonowania chorego. W odpowiedziach respondentów uwidacznia się brak zrozumienia i niechęć pracodawców do indywidualnego, elastycznego podejścia do zawodowego funkcjonowania osoby chorej. Respondenci odczuwali, że są postrzegani jako pracownicy drugiej kategorii, mniej wartościowi, których sytuacja nie jest przez pracodawców rozumiana:

Nie mogę wykonywać każdej pracy, którą chcę, muszę wybierać, które dam radę wykonać, ograniczam ilość pracy, nie mogę zbyt często wyjeżdżać, a chciałabym więcej szkoleń zaliczyć, pracodawca nie rozumie, że czasem po lekach dzień jest „wyjęty z życia”.

[Co stanowi problem w podejmowaniu pracy?] *Pobyty w szpitalu, kontrole w poradni, niezrozumienie pracodawcy, a także obawa pracodawcy przed częstymi pobytami na zwolnieniu lekarskim.*

[Co stanowi problem w podejmowaniu pracy?] *Nieakceptowanie przez pracodawcę ograniczeń, jakie niesie ze sobą choroba; mała świadomość pracodawców o tego typu schorzeniach; traktowanie osób chorych jako niepełnoprawnych pracowników.*

[Potrzeba] *więcej empatii od strony pracodawcy. My sobie tej choroby nie wybraliśmy, też nie jest nam z nią łatwo.*

Ciekawym wątkiem podniesionym przez respondentów są relacje osób chorych ze współpracownikami. Chorzy mają poczucie konieczności negocjowania wynikających ze schorzenia warunków swojej aktywności nie tylko z pracodawcą, lecz czasem także z innymi pracownikami, którzy postrzegają ich jako osoby wymigujące się od pracy czy nadużywające zwolnień lekarskich:

Częste nieobecności w pracy, co może spowodować również „zawiść” współpracowników, jak i postrzeganie osoby chorej przez pracodawcę jako osobę mało wydajną lub taką, na której nie można polegać.

[...] *powinno być duże uświadamianie pracodawców, ale i społeczeństwa. By na przykład pracując koleżanki i koledzy z pracy nie mieli postawy typu... „ta to tylko stale L4, nie za dobrze ci” itp.*

U mnie choroby nie widać, więc większość uważa, że udaję.

W kontekście relacji pracownik—pracodawca podkreślić jednak należy również świadomość części badanych, że z punktu widzenia pracodawcy zatrudnianie osoby cierpiącej na przewlekłą chorobę nie zawsze może być najkorzystniejszym rozwiązaniem.

Pracownicy chorzy są mniej wydajni i mniej atrakcyjni dla pracodawców i to jest normalne, żadne sztuczne regulacje tego nie zmienią... Choroba ta jest ciężka i szczególnie pracownicy fizyczni odczują jej skutki.

W przywołanej tu wypowiedzi osoba deprecjonuje znaczenie dodatkowych mechanizmów wspierających popyt na osoby chore na rynku pracy. Większość jednak z osób, które dostrzegały konieczność systemowych zmian w tym obszarze, wskazywała na potrzebę wspierania tych przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby chore:

Brak ofert pracy zdalnej, z której da się godnie żyć, brak ofert pracy na pół etatu, brak dofinansowania takich etatów przez państwo.

Systemowe zmiany proponowane przez respondentów dotyczyły zarówno skali szerszej, związanej na przykład z przepisami prawnymi oraz zasadami orzecznictwa o niepełnosprawności, jak i kwestii związanych z praktycznym wymiarem dnia pracy.

ZUS. Bo gdy tylko chory człowiek chce dorobić chociaż na część etatu do renty, to na komisji ZUS zabiera rentę. A sorry, ale będąc chorym nie da się wyżyć za połowę etatu. A na cały etat większość rencistów nie ma zdrowia. Więc ludzie wolą nie podejmować pracy.

Ból stawów kręgosłupa i rąk, który uniemożliwia mi pracę, ale według ZUS nie jestem niezdolna do pracy.

ZUS nie daje na te choroby renty, więc i brak środków do życia.

Brak dobrego systemu. Mogę na przykład pracować 2 godziny, potem muszę się położyć na pół godziny. I tak w kółko. Wykluczam prace fizyczne, bo nie dam już rady.

Brak elastyczności godzin pracy.

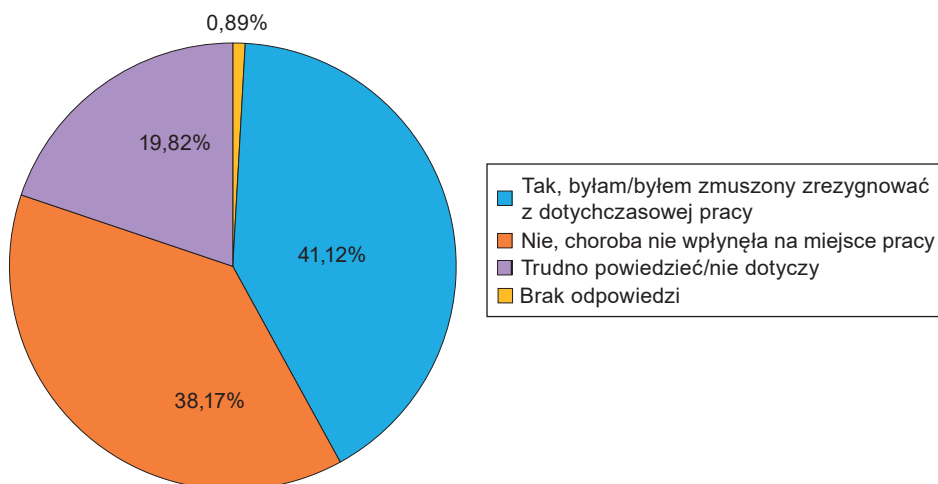
Część osób sygnalizowała psychologiczny problem z akceptacją finansowej zależności od innych, co może pogłębiać niskie poczucie wartości i wzmacniać syndrom wykluczenia społecznego. Niemożność podjęcia pracy w takich sytuacjach może uruchamiać całą lawinę problemów, które wzajemnie się na siebie nakładając dodatkowo obciążają chorego:

Trudności ze znalezieniem pracy, a co za tym idzie — mało pieniędzy na leczenie, które jest zwyczajnie drogie. A co za tym idzie — nie dość, że brak samodzielności w radzeniu sobie w codziennym życiu, to jeszcze zależność finansowa od innych.

Niemożność podjęcia pracy w oczywisty sposób rzutuje także — wskutek braków zasobów finansowych — na charakter leczenia czy intensywność rehabilitacji. „Problem z pracą, a co z tym się wiąże — brak pieniędzy” wpływa

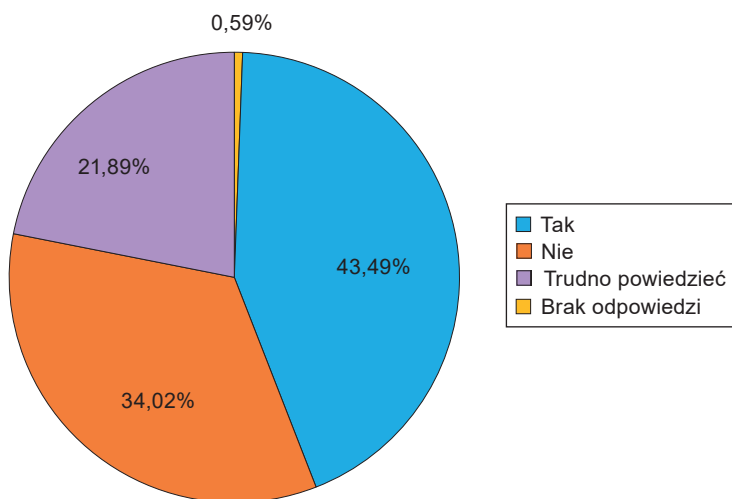
nie tylko na jakość życia, poczucie własnej wartości, możliwość samorealizacji czy nawiązywania społecznych relacji — lecz także najbardziej bezpośrednio staje się wyzwaniem w obliczu choroby i konieczności opłacenia (mniej lub bardziej oczywistych) kosztów związanych z leczeniem.

Jedną z prób podejmowanych przez osoby niemające możliwości wykonywania dotychczasowego bądź wyuczonego zawodu ze względu na chorobę jest zmiana profesji. Mając świadomość własnych ograniczeń ruchowych bądź związanych z trybem pracy, część badanych podjęła decyzje o przekwalifikowaniu się w celu znalezienia zatrudnienia będącego do pogodzenia z dolegliwością zdrowotną. Ujawniony w badaniu odsetek osób, które podjęły takie działania, jest wysoki — aż 41,12% (139 osób) potwierdziło zmianę pracy ze względu na chorobę, natomiast 38,17% (129 badanych) stwierdziło, że choroba nie wpłynęła na ich miejsce pracy. Dość wysoki odsetek respondentów wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć/nie dotyczy” (19,82% — 67 osób), co może świadczyć o dokonaniu wynikających z choroby pewnych przeobrażeń w obszarze pracy, jednak nie na tyle znaczących (np. zmiana czasu pracy), by można było określać je mianem przekwalifikowania się (wykres 6).



Wykres 6. Odsetek badanych, którzy przekwalifikowali się ze względu na swoją chorobę (n = 338)

Ankietowanych respondentów zapytano także o ich odczucia względem marginalizacji lub wykluczenia na rynku pracy. Uzyskane odpowiedzi potwierdzają wskazane wcześniej problemy z funkcjonowaniem osoby chorej na rynku pracy. Największa część badanych potwierdziła takie odczucia (43,49% — 147 osób), nie czuje się wykluczonymi lub zmarginalizowanymi na rynku pracy zaledwie 34,02% badanych (115 osób). Ponad 1/5 badanych — 21,89% (74 osoby) — wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć” (wykres 7). Taki rozkład odpowiedzi jest ważnym wskaźnikiem postrzegania swojej pozycji na rynku pracy przez chorych, świadectwem ich poczucia mniejszych szans i gorszych warunków w porównaniu z pozostałą częścią populacji.



Wykres 7. Poczucie wykluczenia na rynku pracy (n = 338)

Podsumowanie

Zreferowane badania miały na celu analizę poziomu aktywności osób cierpiących na choroby reumatyczne oraz identyfikację podstawowych barier w jej podejmowaniu. W badaniu wzięło udział 338 osób, co uznać należy za wystarczająco dużą grupę respondentów, która zagwarantowała wysoki poziom rzetelności otrzymanych wyników. Biorące udział w badaniu osoby były w bardzo zróżnicowanym wieku i zamieszkiwały w miejscowościach różnej wielkości. Ograniczeniem próby badawczej była natomiast nadreprezentacja w niej kobiet.

Co niezwykle istotne, grupa badanych była mocno zróżnicowana również ze względu na czas trwania choroby, co stworzyło możliwość uchwycenia kontekstów i konsekwencji choroby z wielu perspektyw. Badani to przede wszystkim osoby cierpiące na reumatoidalne zapalenie stawów (RZS), zeszywniające zapalenie stawów kręgosłupa (ZZSK), toczeń rumieniowaty układowy (TRU) i fibromialgię. Większość z nich nie posiadała orzeczenia o stopniu niepełnosprawności — ale jednocześnie w próbie reprezentowane były osoby z różnym stopniem niepełnosprawności (znacznym, umiarkowanym, lekkim).

Zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby pracujące zawodowo, w tym ponad połowa ankietowanych w pełnym wymiarze etatu. Przeważająca część respondentów miała przekonanie, że choroba komplikuje życie zawodowe, a ponad 1/3 z nich uznała łączenie pracy zawodowej z chorobą za niezwykle trudne. Wśród przyczyn wymieniano przede wszystkim ograniczenia związane z bólem i zmęczeniem, ale także nieprzewidywalność choroby (i w konsekwencji ograniczoną dyspozycyjność). Podkreślano problemy w relacjach z pracodawcami

i współpracownikami, którzy często nie wykazują zrozumienia względem chorych, zwracano też uwagę na kwestie systemowe, wynikające z polskiego prawa.

Wielu cierpiących na choroby reumatyczne podejmuje próby modyfikacji swojego życia zawodowego i dostosowania go do nowych, narzucanych przez chorobę warunków poprzez przekwalifikowanie się. Prawie połowa badanych miała poczucie wykluczenia lub marginalizacji na rynku pracy.

Uzyskane wyniki badań stanowią świadectwo z jednej strony — fundamentalnego znaczenia pracy zawodowej dla rozwoju człowieka i jego subiektywnego poczucia jakości życia, z drugiej zaś — olbrzymiej determinacji cierpiących na dokuczliwe schorzenia reumatyczne osób w podejmowaniu zawodowej aktywności. Rozpoznanie ich sytuacji powinno być priorytetowym krokiem w projektowaniu odpowiednich programów przeciwdziałających ich wykluczeniu zawodowemu, którego doświadczenie badani potwierdzali w wypowiedziach. Rozwój elastycznych form zatrudnienia i rosnące znaczenie pracy zdalnej winny być rodzajem wsparcia w poszukiwaniu właściwych dla osób cierpiących na choroby przewlekłe formuł pracy. Ich aktywizacja zawodowa jest ważna nie tylko dla nich samych, lecz także ma doniosłe (również ekonomiczne) znaczenie dla polityki społecznej państwa. W poszukiwaniu dobrych rozwiązań nie wolno zapominać o kluczowej kwestii — czyli samych chorych i ich potrzebach, czego przejawem powinny być badania ewaluujące projektowane i implementowane rozwiązania.

Bibliografia

- Bergoglio J.M., Skórka A., 2013: *W niebie i na ziemi*. Przeł. M. Szafrąńska-Brandt. Kraków: Znak.
- Daca A., Bryl E., 2013: *Toczeń rumieniowaty układowy — kryteria diagnostyczne i kliniczne skale oceny aktywności choroby — rys historyczny*. „Forum Medycyny Rodzinnej”, nr 7(5), s. 225—243.
- Garbat M., 2013: *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością — bariery i koszty*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Idasiak-Piechocka I., Perkowska-Ptasińska A., 2016: *Toczeń rumieniowaty układowy (TRU)*. „Nefrologia i Dializoterapia Polska”, nr 2(20), s. 93—99.
- Kończewska A., 2004: *Leczenie czynnikami biologicznymi chorych na zeszywniające zapalenie stawów kręgosłupa*. „Terapia”, nr 5(152), z. 2.
- Kubicka M., 2012: *Młodzi z niepełnosprawnością na rynku pracy*. W: H. Liberska, A. Malina, D. Suwalska-Barancewicz, red.: *Funkcjonowanie współczesnych młodych ludzi w zmieniającym się świecie*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Kwiatkowska B., Raciborski F., Maślińska M., Kłak A., Gryglewicz J., Samel-Kowolik P., 2014: *Wczesna diagnostyka chorób reumatycznych, ocena obecnej sytuacji i rekomendacje zmian*. Warszawa: Instytut Reumatologii w Warszawie.
- Ossowski R., 1991: *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*. Bydgoszcz: WUWSP w Bydgoszczy.

- Smoleńska Ż., Zdrojewski Z., 2010: *Odmienności w przebiegu chorób reumatycznych u osób w podeszłym wieku*. „Gerontologia Polska”, nr 4(18), s. 169—175.
- Stanisławska-Biernat E., 2015: *Zesztywniające zapalenie stawów kręgosłupa*. W: Eadem: *Poradnik dla pacjentów. Zesztywniające zapalenie stawów kręgosłupa*. UCB/VEDIM dostępne online: https://www.ucb.pl/_up/ucb_pl/documents/Zesztywniajace%20Zapalenie%20Stawow%20Kregoslupa_Poradnik%20dla%20Pacjentow.pdf [dostęp: 11.01.2018].
- Sulima R., 2015: *Pracowitość*. W: M. Bogunia-Browska, red.: *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*. Kraków: Znak.
- Szczepańska M., Muszewska E., Szprynger K., Niwińska-Faryna B., 2008: *Toczeń rumieniowaty układowy a ciąża*. „Wiadomości Lekarskie”, T. 61, s. 4—6.
- Tłustochowicz W., 2014: *Recenzje raportu i projektu zmian*. W: B. Kwiatkowska, F. Raciborski, M. Maślińska, A. Kłak, J. Gryglewicz, P. Samel-Kowolik, red.: *Wczesna diagnostyka chorób reumatycznych, ocena obecnej sytuacji i rekomendacje zmian*. Warszawa: Instytut Reumatologii w Warszawie.
- Wiland P., 2012: *Czy jesteśmy w stanie wcześniej rozpoznawać zesztywniające zapalenie stawów kręgosłupa?* „Postępy Nauk Medycznych”, T. 25, nr 2, s. 115—119.
- Wisłowska M., Kanecki K., Tyszko P., Kapała A., 2010: *Jakość życia zależna od zdrowia u pacjentów z reumatoidalnym zapaleniem stawów*. „Reumatologia”, nr 48, s. 104—111.
- Wytrążek M., Huber J., Zagłoba-Kaszuba A., Kulczyk A., Lipiec J., 2009: *Neurofizjologiczne aspekty bólu mięśniowo-powięziowego*. „Nowiny Lekarskie”, nr 78 (2), s. 153—158.



Klaudia Słowik

Uniwersytet Opolski

 <https://orcid.org/0000-0002-8476-9591>

Kształtowanie postawy przedsiębiorczej wśród wychowanków z rodzin zastępczych w kontekście zasady subsydiarności

Abstract: The article deals with the issue of developing the entrepreneurial attitude among children placed in foster care. The subject is discussed in the context of the principle of subsidiarity, especially in the social aspect. Initially, the author presents the characteristics of family and institutional foster care. Then, she describes the essence of the subsidiarity principle in social terms. What follows is an outline of the problem of entrepreneurial attitudes among young people. Next, the author proceeds to her own research within the discussed scope. The process of a foster child's entry into an adult life is an extremely difficult stage in his or her life, and it is also a challenge for the custodians/foster parents. Therefore, preparing for independence by developing the entrepreneurial attitude among young people is necessarily a longitudinal process.

Key words: foster care, social assistance, principle of subsidiarity, entrepreneurial attitude, adulthood

Wprowadzenie

Rodzina stanowi niezwykle ciekawy, ale także skomplikowany przedmiot badań. Obszar działań badawczych w tym zakresie może być podejmowany z wielorakich perspektyw: kulturowych, społecznych, pedagogicznych, psychologicznych, czy też prawnych. W niniejszym artykule chciałabym podjąć analizę systemu rodzinnej pieczy zastępczej wobec kształtowania postawy przedsiębiorczej rozumianej jako rozwój wszelkich funkcji prospołecznych, socjalizujących. Zadaniem rodziny zastępczej jest bowiem przekazanie odpowiednich społecznych wzorców zacho-

wań, aby wychowankowie umieszczeni w rodzinnej pieczy zastępczej nie powielali niewłaściwych postaw wyniesionych z domu rodzinnego. Uważam, że tematyka dotycząca procesu usamodzielnienia jest niezwykle ważnym obszarem zagadnień naukowych, gdyż kształtuje przyszłe samodzielne pokolenie młodych ludzi, którzy rozpoczynają dorosłe życie przy wsparciu odpowiednich grup instytucjonalnych. Usamodzielnienie wychowanka umieszczonego w rodzinie zastępczej wymaga odpowiedniego przygotowania osób pełniących funkcję rodziny zastępczej, a także stosownej wiedzy pracowników współpracujących i wspierających tę rodzinę w prawidłowym wypełnianiu jej funkcji. W artykule pragnę przedstawić problem usamodzielnienia wychowanka w aspekcie kształtowania postawy przedsiębiorczej w kontekście zasady subsydiarności, która stanowi jedną z podstawowych funkcji opieki społecznej.

Dotychczasowe wyniki badań nad funkcjonowaniem opieki zastępczej w Polsce skłoniły mnie do podjęcia problematyki losów wychowanków z rodzin zastępczych u progu ich dorosłości. Dostępna literatura przedmiotu ukazuje różnorodne informacje o rodzinach zastępczych, ich prawach i obowiązkach, regulacjach prawnych, formach wsparcia. Badania przeprowadzone przez pedagogów obejmują głównie opis funkcjonowania rodzin zastępczych w środowisku miejskim, z pominięciem środowisk wiejskich (Ruszkowska, 2013). Materiały prasowe stały się inspiracją do naszkicowania portretu pieczy zastępczej przez Martę Danecką i Jacka Cieślara (Danecka, Cieślar, 2016). Autorzy poddali analizie artykuły prasowe zamieszczone w czasopismach „Gazeta Wyborcza”, „Rzeczpospolita”, „Do rzeczy”, „W sieci” oraz „Polityka” w latach 2010—2015. Jak wynika z eksplikacji poszczególnych tekstów, problematykę rodzin zastępczych ukazywano głównie w świetle pejoratywnym. Wyartykułowano przede wszystkim patologiczne zachowania, przestępstwa w rodzinach zastępczych oraz błędy w prawidłowym realizowaniu pieczy zastępczej. Uogólniając można stwierdzić, że tematyka dotyczyła opisu funkcjonowania rodzin zastępczych w Polsce, regulacji prawnych, omówienia założeń nowej ustawy oraz jej nowelizacji (Danecka, Cieślar, 2016).

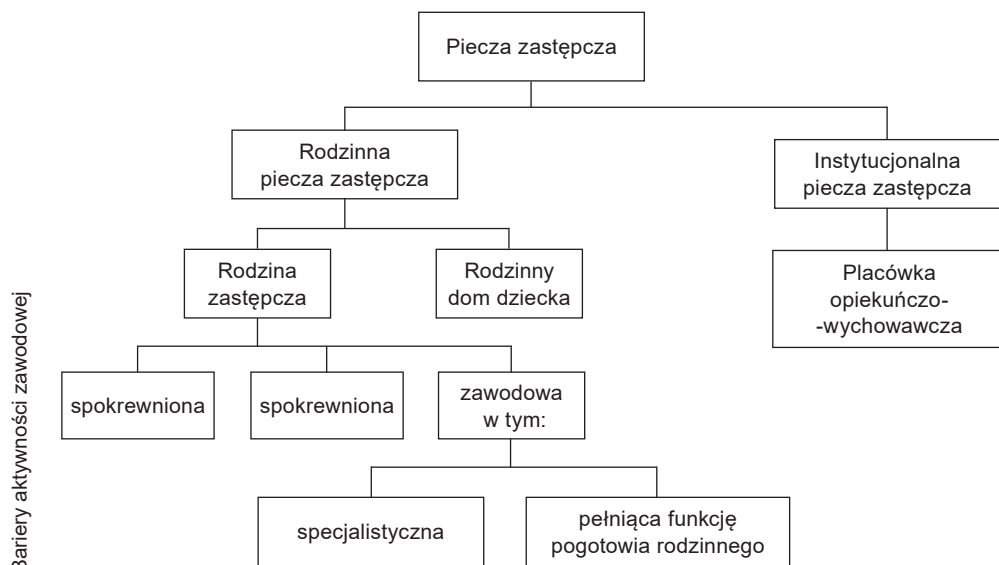
Problem opieki zastępczej był i jest nadal przedmiotem badań naukowych, zwłaszcza w obszarze nauk społecznych. Jednakże wydaje się, że dostępna literatura nie jest wystarczająca. Usamodzielnienie wychowanków w rodzinach zastępczych, ich losy w dorosłym życiu są zagadnieniem wymagającym dalszych badań, zarówno w obszarze pedagogicznym, jak i socjologicznym czy prawnym.

Charakterystyka rodzinnej i instytucjonalnej rodziny zastępczej

Funkcjonowanie rodzin zastępczych oraz instytucjonalnych placówek opiekuńczo-wychowawczych w Polsce reguluje Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie

pieczy zastępczej (Dz.U. 2011 nr 149 poz. 887). Nowe przepisy wynikające z tej ustawy zmieniają regulacje, które obowiązywały na podstawie Ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593). Obowiązki związane z pracą z rodzinami w oparciu o nową ustawę należą do zadań gmin oraz powiatów. Wiąże się to zatem z zatrudnieniem w gminach asystentów rodziny, których zadaniem jest pomoc rodzinom w realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczych, natomiast do zadań powiatu należy wyłonienie organizatora rodzinnej pieczy zastępczej, który zatrudnia koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, działającego na rzecz wsparcia rodzin zastępczych.

W myśl obowiązującej ustawy system pieczy zastępczej zostaje rozpoczęty w sytuacji, gdy rodzina biologiczna funkcjonuje w nieprawidłowy sposób bądź w przypadku niemożności zapewnienia wychowania dziecka przez rodziców (pólsieroctwo, sieroctwo). Umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej następuje na podstawie orzeczenia sądu. Piecza zastępcza w założeniu ma charakter czasowy, jednakże większość dzieci umieszczonych w placówce lub rodzinie zastępczej pozostaje w niej do osiągnięcia pełnoletniości lub do czasu ukończenia nauki. Osoby sprawujące pieczę nad dzieckiem zobowiązane są do zapewnienia właściwej opieki, godnego, samodzielnego życia, nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z rodzicami biologicznymi, rówieśnikami, a także do zapewnienia potrzeb emocjonalnych w celu łagodzenia skutków doświadczenia separacji lub też straty (Ustawa..., art. 32—33). Jednakże istotnym zadaniem jest przygotowanie wychowanka do samodzielnego życia w społeczeństwie (Dubis, 2015), a co za tym idzie — kształtowania postaw przedsiębiorczych w celu pokonywania trudności życiowych. Obowiązujący system pieczy zastępczej w Polsce przedstawiono na rys. 1.



Rys. 1. System pieczy rodziny zastępczej w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej.

Ustawa ujmuje w kategoriach formalnych proces usamodzielnienia wychowanka w pieczy zastępczej. Związany jest on z ostatnim etapem pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej lub rodzinie zastępczej. Jednakże proces usamodzielnienia nie może ograniczać się tylko do ram czasowych związanych z pełnoletnością wychowanka. W świetle zapisów obowiązującej ustawy wychowankowie opuszczający rodziny zastępcze powinny uzyskać środowiskowe wsparcie. Jak wynika z praktyki, otrzymanie takiej pomocy wymaga szerokiej współpracy pomiędzy instytucjami, organizacjami, tymczasem obecnie sprowadza się to do formalnej pomocy pełnoletniemu wychowankowi. Brakuje kompleksowej, wszechstronnej pomocy w usamodzielnianiu się młodego człowieka z uwzględnieniem jego indywidualnych możliwości, umiejętności, potrzeb (Kowalski, Dubis, red., 2015).

Istota zasady subsydiarności w ujęciu społecznym

Geneza idei pomocniczości sięga czasów starożytnych. W społeczeństwie opisanym przez Arystotelesa ideę pomocniczości przyjmowano jako pewną oczywistość, która polegała na potrzebie przynależności grup mniejszych do grup większych, a ich celem była realizacja niektórych zadań społecznych. Według myśli Arystotelesa, zadania poszczególnych grup nakładają się na siebie. Idea pomocniczości nie jest oparta na brakach, deficytach, niewystarczalności poszczególnych jednostek lub grup społecznych, lecz jej celem jest rozwój i doskonalenie się społeczeństwa (Millon-Delsol, 1995, s. 11—12).

Nauka społeczna Kościoła odegrała niewątpliwie istotną rolę w rozwoju ustrojów demokratycznych państw europejskich. Zajmowała się kwestiami społecznymi, które były obecne w Kościele od samego początku. Oficjalne dokumenty Kościoła odpowiadały na niektóre problemy społeczne, poruszały kwestie dotyczące relacji państwo—obywatel (Grzegorski, 2012).

Papież Leon XIII 15 maja 1891 roku ogłosił encyklikę *Rerum novarum* (o kwestii robotniczej), która dała początek i podstawy katolickiej nauce społecznej. Papież podjął się próby odpowiedzi na główne pytania społeczne, przedstawił w swojej encyklice zarys oraz analizę ówczesnej sytuacji społeczno-gospodarczej (Molendowska, 2011). Podkreśla, że ingerencja państwa w kwestie społeczne powinna być ograniczona: „Prawo wymaga, żeby ani jednostka, ani rodzina nie była pochłaniana przez państwo; jest więc rzeczą słuszną, by i jednostka, i rodzina miała swobodę działania, jak długo nie zagraża dobru powszechnemu lub nie wyrządza krzywdy bliźniemu” (Leon XIII, 2005 [1891], s. 28—29). Autor zakłada również, że są pewne sytuacje, w których państwo, władza świecka, może, a wręcz powinna interweniować, zapewniając ochronę praw obywatelskich, a także chroniąc poszanowania godności osoby ludzkiej: „Jeśli zatem interesy bądź ogółu, bądź jednej klasy społecznej zostały naruszone lub zagrożone, a nie ma już innych środków zaradczych, wówczas należy uciec się do władzy publicznej”. Dalej papież

podkreśla, że rola pomocnicza państwa musi być ograniczona: „Chcieć więc, żeby władza świecka przenikała swym rządem aż do wnętrza domu, jest błędem wielkim i zgubnym. Z pewnością jeśli jakaś rodzina znajdzie się w wielkich trudnościach i bez rady, że sama się z nich wyzwolić nie może, jest rzeczą słuszną, by jej w tych ostatecznościach państwo udzieliło pomocy; rodziny bowiem są częstkami państwa. Tak samo, kiedy w obrębie czterech ścian domu przyjdzie do poważnego podeptania praw wzajemnych, niech wówczas władza państwowa odda każdemu, co mu się należy; będzie to nie pochłanianie praw obywatelskich, ale ich obrona i wykonywanie słusznej, a powinnoj opieki” (Leon XIII, 2005 [1891], s. 29).

Ponadto papież kładł nacisk na to, aby państwo angażowało się w rzeczywistość społeczną z zachowaniem wielkiej ostrożności. Ingerencja władzy publicznej powinna być obwarowana pewnymi ustalonymi granicami. Papież Leon XIII wyznaczył obszary, w których państwo jest zobowiązane podejmować działanie, są to między innymi: zatrudnienie, warunki pracy, wynagrodzenie, ochrona własności prywatnej, a także ochrona kobiet i dzieci (Molendowska, 2011).

Słowo „pomocniczość” zostało zdefiniowane w 1931 roku w encyklice *Quadragesimo anno* papieża Piusa XI, wydanej w 40. rocznicę ogłoszenia encykliki *Rerum novarum*. Następca kontynuował zagadnienia społeczne związane z zasadą subsydiarności. Papież Pius XI mówi o istocie zasady pomocniczości, która tkwi w elastycznym sposobie, metodach reagowania podmiotów wyższych na podmioty na szczeblach niższych (Bąkowski, 2007). Encyklika *Quadragesimo anno* stawia zasadę subsydiarności jako najwyższe prawo w filozofii społecznej (Pius XI, 2002 [1931]). Podkreśla, że ingerencja państwa w życie społeczne jednostek, grup społecznych powinna występować tylko wówczas, gdy jest to konieczne (Molendowska, 2011). W traktacie o Unii Europejskiej w 1992 roku przyjęto także jako ogólnie obowiązującą zasadę pomocniczości, która stosowana była w odniesieniu do polityki ochrony środowiska w Jednolitym akcie europejskim. Zasada ta ustala granicę ingerencji Unii Europejskiej w poszczególnych krajach członkowskich, w obszarach, które nie należą do jej kompetencji wyłącznej, „wspólnota podejmuje działania tylko wówczas, jeśli cele mogą być lepiej zrealizowane na poziomie wspólnotowym niż krajowym” (Popławska, 2000, s. 8).

„Subsydiarność” (łac. *subsidium* — pomoc, wsparcie) opiera się na zasadach, których praktyczny wymiar można przedstawić następująco. Wyżej zorganizowana grupa społeczna powinna nieść pomoc grupom na niższych szczeblach, z kolei jednostki niższe powinny zgłosić się o pomoc do wyższych grup. Należy także określić kryteria i granice udzielanej pomocy, by nie pojawiło się uzależnienie. Jednym z założeń pomocy społecznej jest reguła pomocniczości, rozumiana jako zapobieganie, wspieranie jednostek, grup społecznych w wszelkich działaniach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb, a także umożliwienie funkcjonowania w godnych warunkach. Subsidiarność zakłada, że państwo, organy pomocy społecznej powinny interweniować tylko wówczas, gdy jednostki, rodzina nie są w stanie samodzielnie wypełnić ról społecznych. Celem instytucji społecznych jest zatem aktywizacja podmiotów, które z powodu różnorodnych dysfunkcji potrzebują wsparcia i fachowej pomocy. Zadaniem pomocy społecznej

jest udzielenie należytego wsparcia, świadczeń, na tyle, na ile to konieczne, by pomoc instytucjonalna nie wyřęcała w sposób trwały jednostek, grup, rodzin w realizowaniu ról społecznych (Moll, 2014).

Pomoc społeczna w świetle zasady subsydiarności spełnia trzy funkcje:

1. **Zapobiegawczą**, występującą w trudnej sytuacji życiowej poszczególnych jednostek lub rodzin, w przypadku gdy trudności tych nie są w stanie samodzielnie pokonać pomimo posiadanych umiejętności, zasobów.
2. **Gwarancyjną**, polegającą na zapewnieniu minimalnej gwarancji dla strefy bytowej osób potrzebujących pomocy, co pozwala przetrwać im trudną sytuację życiową w warunkach odpowiadających godności istoty ludzkiej.
3. **Aktywizacyjną**, której istotą jest podejmowanie działań na rzecz aktywizacji podmiotów korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, co ma na celu usamodzielnienie się życiowe jednostek, rodzin, a także zapewnienie integracji społecznej z środowiskiem lokalnym (Moll, 2014).

Specyfikę przedsiębiorczości społecznej podkreśla Mirosław Grewiński: „[...] przedsiębiorczość to nie tylko postawa i działalność ekonomiczna, ale także społeczna, która realnie przyczyniać się może do zwiększania dobrobytu społecznego i społecznej szczęśliwości wielu grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Działania podmiotów gospodarki społecznej to praktyczne dowody i jednocześnie argumenty, które wpisują się w trwającą dyskusję i poszukiwanie najbardziej adekwatnej definicji i roli dla przedsiębiorczości społecznej, co wydaje się [...] zamierzeniem trudnym, a jednocześnie niezbędnym ze względu na znaczenie tego zjawiska dla rozwoju współczesnych społeczeństw, borykających się z wieloma problemami społecznymi” (Grewiński, 2012, s. 21).

Zasada subsydiarności występuje jako istotny element pracy z młodzieżą, zwłaszcza takiej grupy osób, która korzysta z instytucjonalnej pomocy społecznej. Zadaniem pracowników, którzy towarzyszą, wspierają młodych na progu dorosłego życia, jest motywowanie do podejmowania działań ukierunkowanych na przedsiębiorcze usamodzielnienie się. Pomoc materialna dla osób w trudnej sytuacji życiowej powinna być uwarunkowana sytuacyjnie i czasowo. Zasada pomocniczości zakłada wsparcie na tyle, na ile to konieczne, by nie uzależniać ludzi od otrzymywanego wsparcia, ale nakłaniać do podejmowania takich działań, które pomogą samodzielnie kroczyć przez życie.

Kształtowanie postaw przedsiębiorczych wymaga wiele wysiłku i pracy. Jednak uważam, że warto podjąć się tego wyzwania, zwłaszcza w grupie osób znajdujących się w trudnych sytuacjach życiowych, by mogły nabyć umiejętności wykorzystywania pojawiających się szans. Aktywizowanie młodzieży do podejmowania różnorodnych przedsiębiorczych działań może bowiem zachęcić ją do samodzielnego i kreatywnego myślenia, a także przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu.

Postawy przedsiębiorcze wśród młodzieży — charakterystyka

Przedsiębiorczość jest pojęciem o szerokim, wielowymiarowym znaczeniu. Można podjąć próbę wyjaśnienia i opisu tego terminu w ramach różnorodnych dziedzin nauki, tj. ekonomii, socjologii, psychologii. Zwykle pojęcie przedsiębiorczości wiąże się z prowadzeniem działalności gospodarczej, jednak nie jest to atrybut zarezerwowany wyłącznie dla osób prowadzących biznes. Przedsiębiorczość łączy się z jedną z cech podmiotowości człowieka, którą można określić jako zaradność życiową, elastyczne reagowanie na zachodzące zmiany w otoczeniu. Człowiek przedsiębiorczy charakteryzuje się pozytywnym myśleniem, dąży do osiągania coraz lepszych rezultatów, jest również zmotywowany do pracy (Piotrowski, 2012). Chciałabym podjąć próbę zarysowania problematyki kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży w świetle zasady subsydiarności, inaczej zwanej zasadą pomocniczości. Młodzi wychowankowie, którzy są umieszczeni w rodzinach zastępczych, uczestniczą w procesie usamodzielniania się, formalnie inicjowanym na rok przed osiągnięciem pełnoletniości (Ustawa..., art. 145). Czas procesu usamodzielniania się ma przygotować wychowanka na wkroczenie w samodzielne dorosłe życie, zdobycie wykształcenia, zawodu. Jednakże wielu młodych wychowanków nie potrafi samodzielnie rozpocząć życia społecznego, zawodowego, uciekając tym samym pod opiekę pomocy społecznej.

Zachodzące zmiany w otoczeniu, rozwój technologiczny wymagają od człowieka konieczności ciągłego przystosowywania się, a także poszukiwania nowych metod, sposobów działania, rozwiązywania problemów. Przedsiębiorczość w takim ujęciu to działanie zorientowane na aktywność i rozwój, tworzenie elastycznych struktur, promowanie innowacyjnych rozwiązań oraz samodzielności (Piotrowski, 2012). Człowiek przedsiębiorczy uzewnętrznia swoją cechę w działaniu, którego początkiem jest inicjatywa. Cecha ta pozwala jednostce działać, podejmować życiowe decyzje w sposób twórczy i innowacyjny. Osobę przedsiębiorczą wyróżnia wytrwałość i pewna nieustępliwość w dążeniu do celu. Ma ona wykształcenie pozwalające na ten typ aktywności, potrafi korzystać ze zdobytej wiedzy, możliwości obecnej technologii, a także z środków masowego przekazu (Piotrowski, 2012). Wielość definicji przedsiębiorczości pozwala na wyodrębnienie jednego wspólnego aspektu, jakim są cechy osobowości człowieka, które można podzielić na cechy wrodzone (inteligencja, odwaga, energia) oraz nabyte (wiedza, umiejętność negocjacji) (Piotrowski, 2012). Wyróżnia się także cechy osobowościowe, wśród których najczęściej wymieniane są: zapobiegliwość, zaradność, dynamiczność, pracowitość, wytrwałość, samodzielność, umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans. Ich przeciwieństwem są: bezradność, bierność, lenistwo, pasywność, zaniedbania (Bieniak, 2007). Henryk Bieniak zaproponował tezę, że przedsiębiorczość osobista jest funkcją kilku czynników, przedstawiających się w następującej formie:

$$PO = F(G, IQ, IE, W, M)$$

Oznaczenia tych czynników są następujące: pierwszym z nich są geny (G), dziedziczność pewnych cech, predyspozycji; kolejnymi są inteligencja ogólna (IQ) oraz inteligencja emocjonalna (IE); następnym elementem jest wiedza i wykształcenie (W), a także chęć ciągłego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych; zamyka tę funkcję motywacja (M), rozumiana jako początek wszelkiego działania, w oparciu o posiadany potencjał (Bieniak, 2007, s. 225—226). Kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych ludzi powinno się zatem skupiać na umiejętności rozwiązywania problemów, twórczym myśleniu, a także otwartości na wszelki rodzaj nowości i innowacyjności. Szkoła jest miejscem, w którym można aranżować sytuacje, dające młodemu człowiekowi szanse podejmowania samodzielnych decyzji, mających wpływ na organizację szkoły, działalności społecznej (np. aktywny udział w samorządzie szkolnym, klasowym, udział w konkursach, projektach). Nauka przedsiębiorczości na etapie szkolnym daje możliwość kształtowania i rozwijania cech przedsiębiorczych wśród młodych ludzi. Uczniowie dzięki pracy indywidualnej, a także pracy w grupach mają szansę modelować, formować swoje umiejętności przedsiębiorcze. Autor podaje pewien schemat pracy dla młodego człowieka, zawierający się w skróconej formie 4 x E:

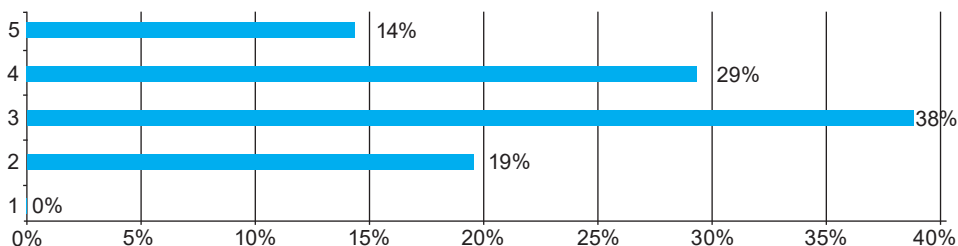
- E — ekonomicznie,
- E — estetycznie,
- E — etycznie,
- E — ekspresyjnie (Piotrowski, 2012, s. 96—103).

Osobowość człowieka przedsiębiorczego jest niewątpliwie jednym z czynników wpływających na działania przedsiębiorcze. Określa sposób zachowania, rozumiany jako ogół reakcji zachodzących pod wpływem bodźców wewnętrznych oraz zewnętrznych. Doświadczenie człowieka również decyduje o podejmowaniu różnorodnych decyzji. Dopełnieniem tego jest posiadana wiedza oraz umiejętności osoby (Kurek, 2001). Tadeusz Kotarbiński pojęcie przedsiębiorczości osobistej identyfikuje przez pryzmat osoby cechującej się inicjatywą, pełnej energii oraz aktywności, osoby, która w sposób energiczny podejmuje różnorodne zamierzenia. Osoba przedsiębiorcza w sposób twórczy inicjuje nowe przedsięwzięcia, bez zewnętrznych nakazów czy presji (Bieniak, 2007). Źródłem postawy przedsiębiorczej jest niewątpliwie środowisko wychowawcze, w którym człowiek dorasta, a także przekazywany system wartości. Zatem jednym z głównych zadań wychowawczych jest skłonienie młodego człowieka do wyznaczania sobie celów, świadomego planowania czasu, pozytywnego myślenia, kształtowania wysokiej motywacji, a także samooceny oraz wiary w swoje możliwości i umiejętności (Bieniak, 2007).

Analiza badań

Przedmiotem podjętych badań empirycznych są problemy, z którymi borykają się wychowankowie przebywający w rodzinach zastępczych. Badanie miało na celu określenie poziomu wiedzy wychowanków na temat usamodzielnienia oraz dokonanie oceny rozwoju ich postawy przedsiębiorczej, a zwłaszcza ustalenie poziomu przygotowania młodego człowieka do samodzielnego życia. Ogólnie nakreślone cele badawcze tworzą pola problemowe, które wymagają odpowiedniego doprecyzowania przez postawienie pytań badawczych. Sformułowałam dwa główne problemy badawcze, w ramach których respondenci zostali zapytani o ocenę swojego przygotowania do samodzielnego życia, następnie ocenili poziom własnej postawy przedsiębiorczej.

Badaniem została objęta młodzież wychowująca się w rodzinach zastępczych oraz pochodząca z rodzin korzystających w różnorodny sposób z pomocy społecznej na terenie województwa śląskiego. Grupa badawcza składała się z 90 osób, w tym 44 dziewcząt oraz 46 chłopców w wieku 15—19 lat. Badania przeprowadzono na podstawie kwestionariusza ankiety w 2017 roku.



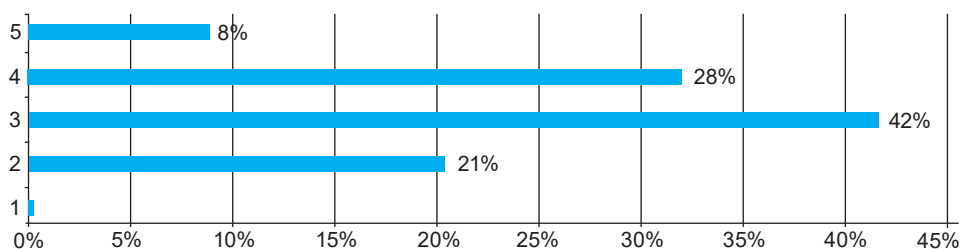
Wykres 1. Jak oceniasz swoje przygotowanie do samodzielnego życia?

Legenda: 1 — poziom bardzo zły, 2 — poziom zły, 3 — poziom średni, 4 — poziom dobry, 5 — poziom bardzo dobry

Źródło: badania własne

Przygotowanie do samodzielnego życia zostało ocenione przez młodzież na poziomie średnim (38%) oraz dobrym (29%). 19% respondentów twierdzi, że ich przygotowanie do samodzielności w życiu dorosłym jest złe, a 14% badanych uznało, że ich przygotowanie jest na poziomie bardzo dobrym. Usamodzielnienie jest końcowym etapem wychowywania się w rodzinie zastępczej, stanowi bowiem wyjście z tej rodziny. Proces usamodzielnienia ma doprowadzić osoby, wobec których świadczona jest wszechstronna pomoc, do ich życiowego usamodzielnienia i integracji ze środowiskiem. Zarówno funkcjonowanie dziecka w rodzinie zastępczej, jak i moment jej opuszczenia jest dla wychowanka trudnym przeżyciem.

Badani ocenili swoją postawę przedsiębiorczą na poziomie średnim (42%) oraz dobrym (28%). Źle ocenia postawę przedsiębiorczą 21% ankietowanych, bardzo źle 1%, a bardzo dobrze 8%. Można zauważyć, że badana młodzież na podobnym poziomie oceniła swoją postawę przedsiębiorczą i rozwój swoich umiejętności społecznych.



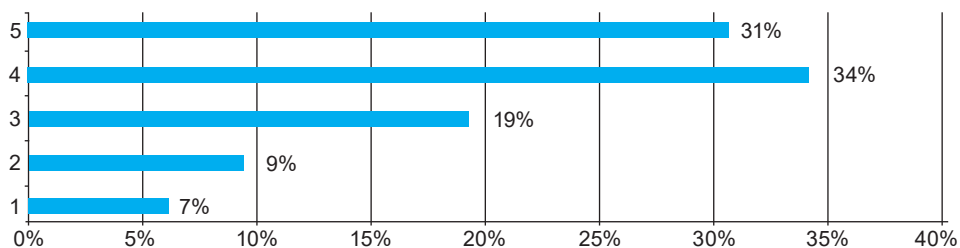
Wykres 2. Jak oceniasz swoją postawę przedsiębiorczą?

Legenda: 1 — ocena bardzo zła, 2 — ocena zła, 3 — ocena średnia, 4 — ocena dobra, 5 — ocena bardzo dobra

Źródło: badania własne

Respondenci ocenili swoją postawę przedsiębiorczą na poziomie średnim (42%) i niemal na tym samym poziomie ocenili swoje przygotowanie do samodzielnego życia (38%). Negatywna ocena może wynikać z wieku badanej młodzieży, wkraczającej w tym czasie w dorosłość. Wychowankowie rodzin zastępczych otrzymują pomoc materialną w trakcie procesu usamodzielnienia się na podstawie Indywidualnego Programu Usamodzielnienia, w którym wyznaczają sobie zadania, jakie chcą, a także mają możliwość zrealizować. Zadaniem pracownika pomocy społecznej jest wspomaganie i motywowanie wychowanków na drodze usamodzielniania się.

Przedsiębiorczość jako umiejętność elastycznego reagowania na zachodzące zmiany w otoczeniu jest ogromnym wyzwaniem zarówno dla rodziny zastępczej, jak i dla pracowników socjalnych. Wypracowanie tej umiejętności przez młodych wychowanków pomoże im wkroczyć w dorosłość. Kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych ludzi powinno skupiać się zatem na umiejętności rozwiązywania problemów. Wychowankowie rodzin zastępczych są bowiem narażeni na powielanie negatywnych cech i zachowań, których doświadczyli w domu rodzinnym. Kształtowanie postawy przedsiębiorczej pozwoli uniknąć powielania negatywnych cech i zachowań, takich jak bezradność opiekuńczo-wychowawcza, materialna, których wychowankowie doświadczyli w domu rodzinnym.

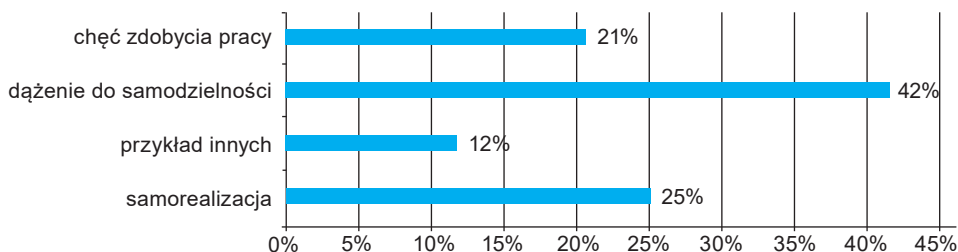


Wykres 3. Jak oceniasz swoje umiejętności zarządzania środkami finansowymi?

Legenda: 1 — ocena bardzo zła, 2 — ocena zła, 3 — ocena średnia, 4 — ocena dobra, 5 — ocena bardzo dobra

Źródło: badania własne

Udzielając odpowiedzi na temat własnych umiejętności zarządzania środkami finansowymi, badani respondenci ocenili je dobrze (34%), bardzo dobrze (31%), średnio (19%). Jedyne 9% ankietowanych uznało, że ich umiejętności zarządzania finansami są złe, a 7% — bardzo złe. Z uzyskanych odpowiedzi można wywnioskować, że młodzież dobrze ocenia swoją umiejętność zarządzania środkami materialnymi.



Wykres 4. Jakie są motywy podejmowania decyzji o usamodzielnieniu się?

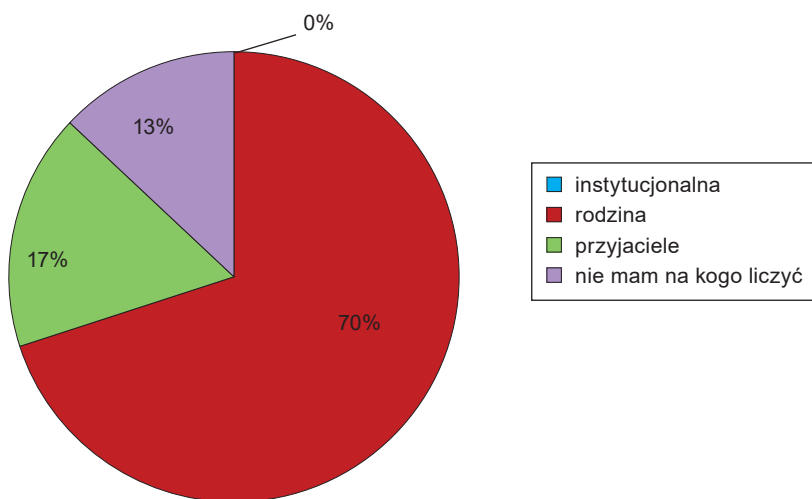
Zródło: badania własne

Największą motywacją do podjęcia decyzji o usamodzielnieniu się jest w opinii grupy badawczej dążenie do samodzielności i niezależności (42%). Ważnymi czynnikami mającymi znaczenie w procesie usamodzielnienia są także: samorealizacja (25%) oraz chęć zdobycia pracy (21%). Przykład innych osób (rodziny, znajomych) stanowi motywację dla 12% ankietowanych.

Decyzja o usamodzielnieniu się wiąże się z dążeniem do samodzielności, a więc też do pewnej niezależności i sprawczości w dorosłym życiu, co potwierdziło się w badaniu. Prawie połowa badanej młodzieży (42%) uznała, że największą motywacją w podjęciu decyzji o usamodzielnianiu była wola indywidualnego, podmiotowego podejmowania decyzji. Takie zachowanie może wskazywać na autentyczną chęć dążenia do samodzielnego życia, bez korzystania z pomocy materialnej instytucji społecznych. Start w dorosłe życie stanowi poważne wyzwanie dla każdego młodego człowieka, a szczególnie trudne staje się dla osoby obciążonej bagażem życiowych doświadczeń. W przypadku wychowanków placówek proces usamodzielnienia wymaga nie tylko umiejętności radzenia sobie z codziennymi problemami, ograniczonymi finansami, czy też kłopotami mieszkaniowo-socjalnymi, ale także odbudowania własnej wartości oraz przyswojenia właściwych wzorców funkcjonowania rodziny.

Respondenci zostali zapytani o formę wsparcia, na którą mogą liczyć w trakcie procesu usamodzielniania. Za największe wsparcie badani respondenci uznali rodzinę (70%), z kolei 17% badanej młodzieży liczy na pomoc przyjaciół, znajomych. Natomiast 13% ankietowanych uważa, że nie ma na kogo liczyć podczas usamodzielnienia. Nikt spośród młodzieży nie wybrał instytucjonalnego wsparcia.

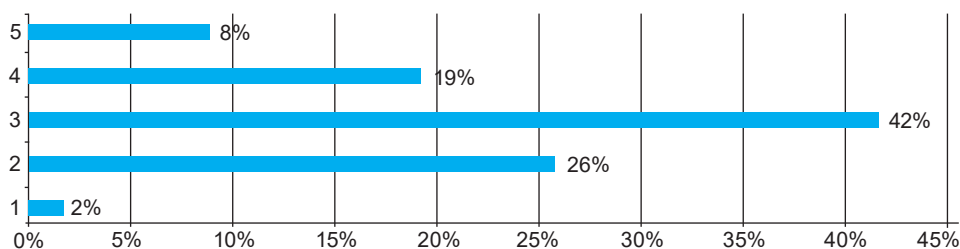
Za niezwykle istotną kwestię w procesie wychowania dzieci i młodzieży oraz stwarzania im warunków do prawidłowego rozwoju uważa się kształtowanie systemu wartości. Wypracowanie oraz ukształtowanie właściwej, trwałej hierarchii



Wykres 5. Na jaką formę wsparcia możesz liczyć podczas procesu usamodzielnienia?

Źródło: badania własne

wartości można uznać za czynnik niezbędny do świadomego życia, podejmowania odpowiedzialnych decyzji, dokonywania pewnych wyborów oraz przejawiania określonych zachowań.



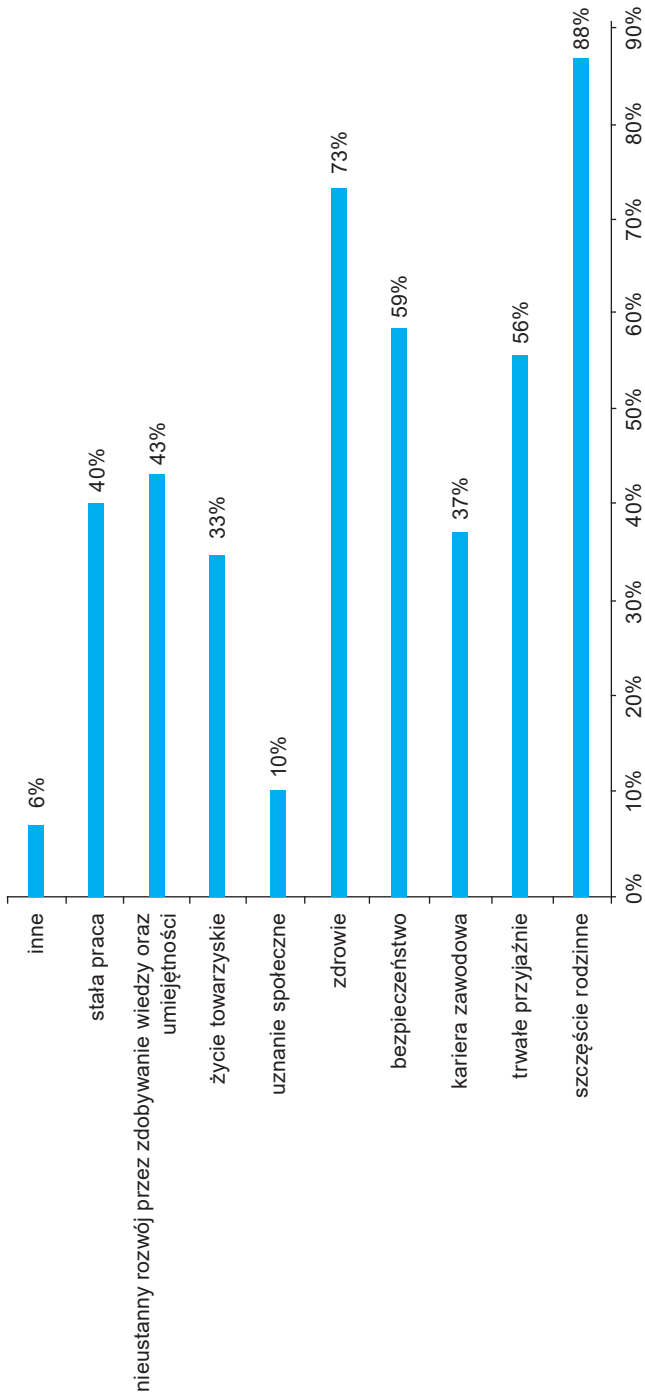
Wykres 6. Jak oceniasz wsparcie instytucji w procesie usamodzielnienia?

Legenda: 1 — ocena bardzo zła, 2 — ocena zła, 3 — ocena średnia, 4 — ocena dobra, 5 — ocena bardzo dobra

Źródło: badania własne

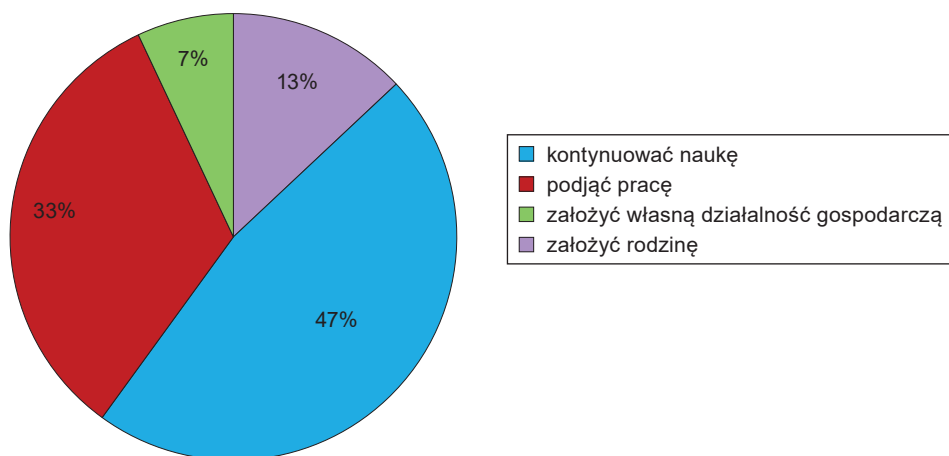
Respondenci zostali poproszeni również o ocenę wsparcia instytucjonalnego w trakcie procesu usamodzielnienia. Prawie połowa grupy badawczej uznała, że ta forma wsparcia występuje na poziomie średnim, 26% twierdzi, że pomoc instytucjonalna jest zła, 19% badanych oceniło wsparcie instytucji społecznych jako dobre, a 8% jako bardzo dobre. Jedynie 2% młodzieży uznało pomoc instytucjonalną za bardzo złą.

Na pytanie o wartości ponad 88% respondentów odpowiedziało, że najważniejszą wartością jest szczęście rodzinne. Pośród innych wartości największe znaczenie w życiu badanej młodzieży odgrywają: zdrowie (73%), bezpieczeństwo (59%) oraz trwałe przyjaźnie (56%). Istotnymi wartościami w opinii grupy badawczej są także wartości związane z życiem zawodowym człowieka, m.in.: nieustanny rozwój przez

**Wykres 7.** Jakie wartości są dla Ciebie najważniejsze?

Źródło: badania własne

zdobywanie wiedzy oraz umiejętności (43%), stała praca (40%), kariera zawodowa, uznanie społeczne (10%). Wśród innych odpowiedzi znalazły się takie formuły, jak: Bóg, wiara, honor, ojczyzna (6%).



Wykres 8. Co chciałbyś robić po osiągnięciu dorosłości?

Źródło: badania własne

Prawie połowa badanych (47%) uważa, że po osiągnięciu dorosłości warto kontynuować naukę, 33% wskazuje, że chce przede wszystkim podjąć pracę zawodową, 13% opowiada się za założeniem rodziny, a jedynie 7% optuje za założeniem własnej działalności gospodarczej. Przytoczone wyniki pokazują, że respondenci chcą kontynuować swoją ścieżkę edukacyjną bądź zawodową. Jednakże można zwrócić uwagę na bardzo niski wskaźnik dotyczący założenia rodziny. Być może wynika to z doznanych traumatycznych przeżyć z dzieciństwa, zmiany środowiska wychowawczego. Młodzież wcześniej zaznaczyła, że najważniejsze jest dla niej szczęście rodzinne i poczucie bezpieczeństwa. Sytuacja rodzinna, w jakiej się dorasta, kształtuje osobowość człowieka, a także znacząco wpływa na jego dalszy rozwój.

Podsumowanie

Samodzielność jednostki można potraktować jako jedną z naturalnych faz życia człowieka, a także powiązać ją ze zdolnością do podejmowania aktywności pozwalającej jednostce na samorealizację. Proces wkraczania w dorosłe życie wychowanka umieszczonego w rodzinie zastępczej z całą pewnością różni się od tego, będącego udziałem jednostki, która wyrastała w pełni funkcjonalnej własnej rodzinie biologicznej. Jedną z cech odmienności procesu usamodzielnienia się młodzieży wychowanej w rodzinach biologicznych i zastępczych są regulacje

prawne i warunki instytucjonalne dotyczące wchodzenia w dorosłość. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, badani respondenci w zasadzie nie liczą na wsparcie instytucjonalne, co może niepokoić jako czynnik składający się na obawy dotyczące narażenia wychowanków rodzin zastępczych na powielanie utrwalonych zachowań rodziców biologicznych, czyli zachowań wiążących się z bezradnością życiową w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, jak też tych dotyczących uzależnienia od korzystania z pomocy społecznej. W tym kontekście warto podkreślić, że system rodzinnej pieczy zastępczej pełni istotną funkcję prospołeczną, a więc ma fundamentalne znaczenie w przekazywaniu przez rodziny zastępcze prawidłowych, podmiotowych postaw społecznych. Kształtowanie postawy przedsiębiorczej jest zatem niezwykle ważne, aby wychowanek mógł samodzielnie wkroczyć w dorosłe życie i zyskać w nim pełną podmiotowość.

Dodatkowo warto podkreślić, że niewątpliwie tematyka usamodzielniania się wychowanków rodzin zastępczych wymaga dalszych badań. Jest to bowiem ważna społecznie kwestia, która wiąże się z brakami przygotowania tej części młodzieży do wkroczenia w dorosłe życie oraz z jej znaczącymi trudnościami finansowymi, jak też z deficytami adresowanych do tej kategorii osób systemowych programów wsparcia.

Bibliografia

- Bąkowski T., 2007: *Administracyjnoprawna sytuacja jednostki w świetle zasady pomocniczości*. Kraków: Wolters Kluwer.
- Bieniak H., 2007: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych młodzieży w rodzinie, szkole i uczelni*. W: P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski, red.: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*. Warszawa: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, s. 225—232.
- Danecka M., Cieślak J., 2016: *Portret rodzin zastępczych — przekaz medialny a opinia społeczna*. „Kultura i Społeczeństwo”, T. 60, nr 3, s. 133—149.
- Dubis M., 2015: *Proces usamodzielnienia w opinii wychowanków placówek socjalizacyjnych województwa lubelskiego*. W: W. Kowalski, M. Dubis, red.: *Pieczka zastępcza: od wsparcia do usamodzielnienia*. Lublin: Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie.
- Grewiński M., 2012: *Gospodarka społeczna w UE i w Polsce — między przedsiębiorczością społeczną a CSR*. W: *Przedsiębiorczość — stan i perspektywy*. Warszawa: WSP TWP, <http://mirek.grewinski.pl/wp-content/uploads/2013/11/gospodarka-spoeczna-w-ue-i-w-polsce-miedzy-przedsiębiorczoscia-spoeczna-i-csr.pdf> [dostęp: 21.12.2017].
- Grzegorski S., 2012: *Pojęcie i znaczenie zasady pomocniczości (subsydiarności) do realizacji zadań publicznych przez organizacje pozarządowe w Polsce*. Wrocław.
- Kowalski W., Dubis M., red., 2015: *Pieczka zastępcza: od wsparcia do usamodzielnienia*. Lublin. Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie.
- Kurek Z., 2001: *Wprowadzenie w przedsiębiorczość*. Olsztyn: OWSiZ.

- Leon XIII, 2005 [1891]: *Encyklika Rerum novarum (o kwestii robotniczej)*. W: *Encykliki społeczne Kościoła katolickiego*. Świdnica: Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Świdnickiej, s. 16—29.
- Millon-Delsol Ch., 1995: *Zasada pomocniczości*. Tłum. Cz. Porębski. Kraków: Znak.
- Molendowska M., 2011: *Ewolucja chrześcijańsko-demokratycznej wersji zasady pomocniczości*. W: A. Pawłowska, S. Grabowska, red.: *Zasada pomocniczości, wymiar europejski, narodowy, regionalny i lokalny*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, s. 11—15.
- Moll T., 2014: *Zasada subsydiarności w świetle wybranych świadczeń pomocy społecznej*. „Roczniki Administracji i Prawa”, nr 2.
- Piotrowski K., 2012: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych pracowników*. W: P. Wrzecioniarz, red.: *Nauczanie przedsiębiorczości na Dolnym Śląsku*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, s. 96—103.
- Pius XI, 2002 [1931]: *Encyklika Quadragesimo anno. O chrześcijańskim ustroju społecznym*. Wydawnictwo Te Deum.
- Popławska E., 2000: *Zasada subsydiarności w traktatach z Maastricht i Amsterdamu*. Warszawa.
- Ruszkowska M., 2013: *Diagnoza rodzin zastępczych w obliczu dylematów współczesności*. Warszawa.

Akty prawne

Ustawa z dn. 9 czerwca 2011 o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.



Olga Tytko

Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://orcid.org/0000-0002-3440-6522>

Więźniowie na rynku pracy — analiza doświadczeń polskich i zagranicznych

Abstract: The article discusses the issues related to the employment of prisoners in Poland and in other countries. The author refers to some legal provisions regulating the question of who can undertake an employment while serving time in prison, what requirements must be met by convicts who work while imprisoned. Then, the article discusses particular professions performed by prisoners. An important element of the article is also presentation of socio-psychological aspects of rendering work while incarcerated. Since one of the reasons for writing this article was the announcement in 2016 of the “Work for prisoners” programme, a significant part of the article is devoted to discussion of this project. An attempt is made to answer the question: Has the governmental programme in question proved successful? Instrumental in answering this question is a comparison of a number of prisoners before the start of the said programme, and while being a part of its operation. The article also includes some examples of influencing prisoners already successfully implemented in other countries.

Key words: prison, prisoners work, work of prisoners in the world, government program “Work for a prisoner”

Wstęp

Niniejszy artykuł poświęcony jest sytuacji więźniów w Polsce i w innych wybranych krajach. Porusza aspekty związane z zatrudnieniem tej grupy podczas odbywania wyroku, nie przedstawia jednak konkretnych przykładów, ale rozwiązania prawne.

Tematyka ta jest ważna z kilku powodów: po pierwsze więźniowie są jedną z grup najsilniej narażonych na wykluczenie społeczne (Kubat, 2010,

s. 139—146), dlatego wszelkie próby przywracania ich do życia społecznego są bardzo potrzebne. Po drugie obecnie, w czasach, gdy brakuje rąk do pracy, coraz częstszym pomysłem na znalezienie pracowników jest właśnie wykorzystanie potencjału więźniów. Warto przeanalizować obecną sytuację w tym względzie, a także przykłady dobrych, funkcjonujących już praktyk w zatrudnieniu więźniów. Z całą pewnością można w tym aspekcie posiłkować się doświadczeniami innych krajów, w których być może resocjalizacja jest bardziej skuteczna niż w Polsce. Ważnym powodem, dla którego warto analizować sytuację więźniów na rynku pracy, jest też wejście w życie w Polsce rządowego programu „Praca dla więźniów”. Podstawę funkcjonowania programu stanowią przepisy następujących aktów prawnych: Ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 roku o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2014 r. poz. 1116, z późn. zm.), Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U. 1997, Nr 90 poz. 557, z późn. zm.), a także rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 maja 2017 roku w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźniennych Zakładów Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1069), a wcześniej rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 stycznia 2012 roku (Dz.U. z 2014 r. poz. 53; <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 30.11.2018]). Powstawanie tego typu inicjatyw powinno skłonić media czy środowiska naukowe do poświęcenia większej uwagi sytuacji więźniów na rynku pracy w Polsce. Bez wątpienia wprowadzenie programu, którego celem jest zwiększenie liczby pracujących więźniów, stanowi powód, dla którego należałoby prowadzić analizy liczby pracujących w Polsce więźniów — będzie to odpowiedź na pytanie o skuteczność prowadzonych działań. Analizy dotyczące liczebności pracujących więźniów są też istotne, aby przynajmniej spróbować odpowiedzieć na pytanie, czy potencjał, którym bez wątpienia są więźniowie, jest wykorzystywany. Z kolei kwestia opinii społecznej na temat pracy więźniów może być ważnym punktem wyjścia do rozważań na temat tego, jak zwiększyć liczbę pracujących więźniów.

Bardzo ważnym aspektem jest również pewnego rodzaju rehabilitacja społeczna, która może się dokonać dzięki podjęciu przez więźniów lub byłych więźniów pracy (Pstrąg, 2014, s. 150—153). Jest to kolejny aspekt, na który chciałabym zwrócić uwagę w swoim artykule.

Niniejsze rozważania są próbą odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie zawody wykonują więźniowie i byli więźniowie?
- Jakie kryteria muszą spełniać więźniowie, aby móc pracować podczas odbywania wyroku?
- Czy dla więźniów praca jest przymusem czy przywilejem?
- Czy praca jest elementem resocjalizacji więźniów?

Częścią odpowiedzi na pytania będzie również przedstawienie obrazu więźniów i byłych więźniów w oczach pracodawców.

Ze względu na pytania badawcze postawione na początku tej części artykułu jego treść będzie analizą źródeł zastanych, zarówno aktów prawnych, jak i artykułów naukowych i popularnych poświęconych tematyce pracy więźniów, czy też opiniom społeczeństwa o więźniach i dopuszczaniu ich do pracy.

Program „Praca dla więźniów”: podstawy prawne, cele, założenia, finansowanie

Program „Praca dla więźniów” został powołany przez wiceministra sprawiedliwości Patryka Jakiego w 2016 roku (<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 30.11.2018]). Celem programu jest readaptacja społeczna więźniów, czyli doprowadzenie do takiej sytuacji, w której będą oni funkcjonować zgodnie z normami społecznymi. Zadania związane z readaptacją są realizowane w głównej mierze przez Służbę Więzienną, a narzędziem wykonywania zadania jest praca zawodowa. Program oparty jest na następujących aktach prawnych:

- Ustawie z dnia 28.08.1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2014 r. poz. 1116 z późn. zm.);
- Ustawie z dnia 6.06.1997 r. Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U. 1997 Nr 90 poz. 557, z późn. zm.);
- Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.05.2017 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1069), a wcześniej rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 stycznia 2012 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 53).

Ustawodawca przyjął trzy główne cele, które ma spełniać wprowadzony program (<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 2.10.2018]):

- budowę w zakładach karnych hal produkcyjnych, hal ma powstać 40; przewidywany termin realizacji tego zadania to lata 2016—2023;
- rozszerzenie zakresu możliwości nieodpłatnej pracy więźniów na rzecz samorządów; od 1 kwietnia 2017 roku zostało wprowadzone ustawowe zwiększenie kręgu podmiotów, które będą miały prawo nieodpłatnie zatrudniać osoby osadzone, wymiar zatrudnienia to maksymalnie 90 godzin w miesiącu;
- ulgi dla przedsiębiorców, którzy zdecydują się zatrudnić więźniów; ryczałt jest wypłacany obligatoryjnie i obecnie prawo do niego ma już ponad 300 firm, ale poza ryczałtem te firmy, które zdecydują się na zatrudnienie osób odbywających wyroki więzienia, mają prawo do dotacji i pożyczek na cele związane z działaniami mającymi wpływać na resocjalizację poprzez pracę (dane Centralnego Zarządu Służby Więziennej).

Jak wskazują dane, które udostępnił na swojej stronie Centralny Zarząd Służby Więziennej, program spełnia swoje zadanie w zakresie zwiększenia zatrudnienia w omawianej grupie (<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 3.10.2018]). Świadczy o tym zwiększenie o niemal 12% liczby pracujących osadzonych w ciągu 2 lat działania projektu. Kolejnym wymiernym efektem omawianej inicjatywy jest zwiększenie wskaźnika powszechności zatrudnienia osadzonych do 53,42%. W końcu czerwca 2018 roku pracowało 35,6 tys. więźniów. Na stronie Centralnego Zarządu Służby Więziennej (<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 3.10.2018]) można prze-

czytać, że program jest finansowany przede wszystkim przez samych więźniów. Im więcej więźniów pracuje, tym więcej pieniędzy z ich pracy jest przeznaczanych na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy, ale również coraz więcej pieniędzy może być przeznaczonych na wypłacenie tym pracodawcom, którzy zdecydują się na zatrudnienie osób skazanych, ryczałtu związanego ze zwiększonymi kosztami zatrudnienia osób pozbawionych wolności. Obecnie ryczałt ten wynosi 35%. Przed wprowadzeniem programu było to 20%. W pierwszych dwóch latach obowiązywania programu wybudowano 13 hal, w których pracuje kilkaset osób w trakcie odbywania kary (na podstawie danych Centralnego Zarządu Służby Więziennej: <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 4.10.2018]).

Analizując program „Praca dla więźniów”, warto zauważyć, że przynosi on korzyści zarówno pracodawcom, którzy zdecydują się na skorzystanie z niego, jak i samym osadzonym. Więźniowie mogą w uczciwy sposób wypracować sobie wynagrodzenie w kwocie nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeśli tylko konkretna osoba jest zatrudniona w pełnym wymiarze godzin i rzeczywiście taką liczbę godzin wypracuje. Poza tym mają możliwość bezpłatnie przyuczyć się do zawodu, który będą mogli wykonywać również po opuszczeniu zakładu karnego. Kolejną korzyścią dla więźnia jest wspomniana już możliwość partycypowania w utrzymaniu swojej rodziny czy spłacenia ewentualnego zadłużenia. Dużą korzyścią dla więźniów są działania związane z resocjalizacją i partycypacją w życiu społecznym, a więc poczucie bycia potrzebnym, ciągła aktywność zbliżona do życia na wolności. Pomaga to w utrzymaniu dobrostanu psychicznego i fizycznego. Dla pracodawców program niesie korzyści polegające na możliwości powierzenia pracy osobie, której nie muszą u siebie zatrudniać, co znacząco obniża koszt. Nie trzeba bowiem opłacać składek, należy natomiast przestrzegać przepisów BHP oraz tych, które dotyczą czasu pracy. Kolejnym ułatwieniem dla pracodawcy jest możliwość wnioskowania o zmianę miejsca lub rodzaju wykonywania przez osadzonego pracy bez konieczności zachowywania terminów wynikających z Kodeksu Pracy. Z pracy więźnia można również po prostu zrezygnować bez konieczności stosowania formalnego wypowiedzenia i innych zapisów kodeksowych, które obowiązują wobec zatrudnionych pracowników. Jest to też sposób na pozyskanie dodatkowych środków finansowych, które muszą być jednak spożytkowane na cele związane z resocjalizacją albo wprost ze stworzeniem nowych miejsc pracy dla osadzonych oraz utrzymanie już istniejących (<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 4.10.2018]).

Chcąc doszukać się w omawianym projekcie minusów, można wskazać na fakt, że spora kwota została przekazana na wybudowanie hal, w których będą pracować więźniowie na terenie więzień, co może osłabić działania resocjalizacyjne, ponieważ daje zdecydowanie mniejsze możliwości kontaktu ze światem niż praca poza murami więzienia. Takie rozwiązanie pozwala jednak na zaoferowanie pracy tym osadzonym, którzy nie otrzymują pozwolenia na pracę na wolności, a ponadto zwiększa liczbę miejsc pracy dla więźniów nie uszczuplając jednocześnie ogólnej liczby miejsc pracy (dane Centralnego Zarządu Służby Więziennej).

Powody powstania artykułu

Problem osób przebywających w zakładach penitencjarnych wart jest uwagi badawczej między innymi ze względu na zmiany prawne (wprowadzenie programu „Praca dla więźniów”) oraz zmiany na rynku pracy. Więźniowie pracowali również przed wprowadzeniem programu, jednak, jak zostanie wskazane w dalszych częściach artykułu, obecnie praca więźniów staje się coraz popularniejsza i częściej wykorzystywana. Jest to tendencja obowiązująca w Polsce. To, że polski rząd zdecydował się na wprowadzenie programu aktywizacji zawodowej więźniów, jest dowodem po pierwsze na istotność społeczną problemu, po drugie na to, że podejmowane starania, aby wzrastała liczba osób, które będą podlegać resocjalizacji przez pracę. O możliwościach zatrudniania osób przebywających w zakładach karnych warto również wiedzieć (i informować), ponieważ więźniowie mogą uzupełniać braki kadrowe zwłaszcza w przypadku pracowników produkcyjnych i tych na najniższych stanowiskach, których deficyt jest największy (Barometr Zawodów 2018: „Deficyt pracowników na polskim rynku pracy pogłębia się”)¹. Warto również popularyzować pracę więźniów, ponieważ wpływa ona w sposób pozytywny na ich resocjalizację i na zmniejszenie stopnia ich izolacji od społeczeństwa w porównaniu do tych osadzonych, którzy nie mieli możliwości skorzystania z pozwolenia na pracę podczas odbywania wyroków (Łuczak, 2016).

Możliwości zatrudnienia oferowane polskim więźniom

W Polsce więźniowie przeważnie wykonują prace fizyczne: pracują w fabryce mebli, bardzo często zajmują się pracami ogólnobudowlanymi, remontowymi, często jako pracownicy produkcji na przykład okien, drzwi czy przy produkcji, obróbce i wytwarzaniu żywności (Łuczak, 2016). Znacząca część polskich więźniów jest zatrudniona przy pracach porządkowych i pomocniczych o charakterze administracyjno-gospodarczym. Jeśli pracują na terenie samego zakładu karnego, to przeważnie w kuchni, w bibliotece, w pralni (Łuczak, 2016). Co ważne, pomimo że osoby odbywające wyroki są kierowane najczęściej do prac zgodnych ze swoimi kwalifikacjami, mają również możliwość nabycia nowych umiejętności podczas odbywania kary. Możliwe jest podejmowanie kursów dających określoną zawód, a nawet studiowanie na wyższej uczelni (Mrózek, 2014, s. 54).

¹ Barometr Zawodów został przygotowany przez wojewódzkie urzędy pracy na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ma na celu wskazanie najważniejszych i najbardziej aktualnych tendencji na rynku pracy. Według prognoz zawartych w Barometrze na 2018 rok w roku tym nadal występują problemy ze znalezieniem pracowników. Prognozowany jest też wzrost liczby zawodów deficytowych i zmniejszenie liczby zawodów nadwyżkowych — tendencja ta ma się utrzymywać zwłaszcza w dużych miastach.

Praca więźniów w liczbach

Jak wynika z dostępnych danych, liczba pracujących więźniów wzrasta, i to w sposób dynamiczny. Dane z końca maja 2016 roku wskazywały, że w omawianym okresie pracowało 30% osadzonych (natomiast według informacji z października 2017 roku odsetek ten wynosi 45% wszystkich przebywających w zakładach penitencjarnych; Ministerstwo Sprawiedliwości: *Sukces programu „Praca dla więźniów”*, na podstawie: <https://www.ms.gov.pl/pl/informacje/news,10016,sukces-programu-praca-dla-wiezniow.html> [dostęp: 4.10.2018] oraz Kubicki, 2016). Porównując te dane ze stanem z połowy lat 90. XX wieku, można odnotować w Polsce znaczący wzrost liczby pracujących więźniów (Kubicki, 2016). W 2014 roku pracowało w Polsce ok. 34,7% więźniów, a w 2013 roku mniej więcej 31,5%. Większość z osadzonych w latach 2013—2014 pracowała na terenie samych zakładów karnych (Kubicki, 2016). W roku 1995 w Polsce pracowało zaledwie 25% skazanych, a wskaźnik bezrobocia w tej grupie sięgał wówczas niemal 50%. Liczba pracujących więźniów w Polsce jest drastycznie mniejsza niż w innych krajach naszego kontynentu, bo dla przykładu na Węgrzech, w Niemczech czy na Słowacji odsetek pracujących więźniów sięgał aż 85% (<http://docplayer.pl/5393378-Praca-skazanych-w-polskim-systemie-penitencjarnym-od-1925-r.html> [dostęp: 20.11.2017]).

Bardzo niekorzystne są też wskaźniki dotyczące umów, na jakich pracują więźniowie. W omawianym roku 2015 tylko 4% więźniów pracowało w oparciu o umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Jeszcze mniejsza jest liczba osób osadzonych, które otrzymały umowę o pracę. Było ich w tamtym okresie jedynie 3%. Więźniowie najczęściej nie wyrabiali też całego etatu, a ich wynagrodzenie nie sięgało najniższej krajowej (<http://docplayer.pl/5393378-Praca-skazanych-w-polskim-systemie-penitencjarnym-od-1925-r.html> [dostęp: 20.11.2017]).

Sytuację tej grupy na rynku pracy poprawił wprowadzony w 2016 roku program „Praca dla więźniów”. Jak wskazują inne statystyki, o których mowa w tym samym artykule, w grudniu 2016 roku liczba zatrudnionych więźniów wynosiła 12,5 tys., a ok. 1/3 znalazła zatrudnienie w firmach zewnętrznych. Liczba zatrudnionych w firmach zewnętrznych wzrosła więc o 60% w skali roku (<http://www.tvp.info/28094640/wiezniowie-lataja-dziury-na-ryнку-pracy-odplatnie-pracuje-juz-125-tys-skazanych> [dostęp: 6.09.2017]).

Socjologiczno-psychologiczne skutki pracy więźniów

Dla samych osób odbywających karę więzienia praca jest nagrodą (http://wyborcza.pl/1,155287,17349066,Gdy_zatrudnienie_jest_nagroda__14_5_tys__wiezniow.html [dostęp: 2.10.2018]). Ma to kilka uzasadnień. Nie każdy więzień może praco-

wać. Część z nich ze względu na charakter czynu, którego się dopuścili, nigdy nie otrzymuje zgody na pracę poza więzieniem. Poza tym pracujący więźniowie czują się potrzebni — zarówno społeczeństwu, jak i swoim rodzinom. Dzięki temu, że sami pracują, mogą chociażby płacić alimenty czy wspomagać finansowo swoje rodziny, które pozostały na wolności. Dlatego podczas wyboru osadzonych, którzy będą pracować, pierwszeństwo mają ci, którzy na wolności mają dzieci. Jeszcze jednym warunkiem podjęcia pracy podczas odbywania kary więzienia jest co najmniej 3-letni wymiar kary (Stanowska, 2014). Przepisy o pracy więźniów są obecnie tak skonstruowane, że osoby, które się zdecydowały na pracę, są za nią dodatkowo nagradzane przez system penitencjarny. Do dodatkowych nagród zalicza się dłuższy czas widzeń lub ich większa ilość, możliwość dłuższego przebywania na spacerniaku, pierwszeństwo przy wyborze osób, które będą mogły brać udział w zajęciach rozrywkowych i kulturalnych organizowanych przez zakład, w którym odbywają karę, czy też możliwości kupienia w więziennej kantynie większej ilości towarów dozwolonych na terenie więzienia (Kodeks karny wykonawczy, rozdz. 5, art. 124). Ważnym elementem pracy więźniów jest jej resocjalizujący charakter. Więźniowie, którzy pracują, nie odzwyczajają się od obowiązku pracy, niejednokrotnie nabywają nowych umiejętności, poza tym — co bardzo istotne — przebywają dużą część czasu w środowisku otwartym, a więc mają częsty kontakt ze światem zewnętrznym, co pozwala na łatwiejszy powrót do normalnego życia po odbyciu kary. Nie nabywają nawyków więziennych w tak dużym stopniu jak osoby, którym pracy podczas odbywania wyroku odmówiono.

Stały kontakt ze światem ludzi wolnych jest ważny, ponieważ więzienie jest instytucją totalną — jak zauważa Erving Goffman w książce *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych* — co oznacza, że osoby przebywające w nim są traktowane jako podlegające — używając określeń Goffmana — „procesom deprywacji osobowości”, a jednocześnie fizycznie są odizolowane od codziennych czynności życiowych poza taką instytucją. Dodatkowo w instytucji totalnej mają miejsce przejawy manipulacji personelu wobec „pensjonariuszy”, więźniów. Autor wskazuje też na „wytwarzanie się wśród osób przebywających w instytucjach totalnych nieformalnego zestawu zachowań, nieformalnej kultury” (Goffman, 2011 [1957], s. 15—17). W więzieniach są to zachowania pogłębiające wzorce patologiczne, przestępcze. Zakłady penitencjarne z całą pewnością wpisują się w tę definicję. Przebywający w nich jedzą, śpią, mieszkają wciąż w tym samym miejscu. Praca pozwala im więc, choć w pewnym zakresie, nie odzwyczaić się od życia na wolności.

Jak wskazują opracowane już badania (Łuczak, 2016, s. 111), polscy więźniowie to przeważnie osoby z niskim wykształceniem, podstawowym lub zawodowym. W więzieniach mają możliwość uczenia się i kończenia różnych szkół, ale nie wszyscy więźniowie mogą z tego korzystać. Podobnie jak w przypadku pracy więźniów tak i w przypadku edukacji więcej jest chętnych niż miejsc. Poza tym w części przypadków na przeszkodzie stoją braki we wcześniejszej edukacji (Łuczak, 2016, s. 111). Informacje o niskim wykształceniu osadzonych potwierdza jednoznacznie kierownik Zakładu Resocjalizacji Uniwersytetu Adama Mickiewi-

cza profesor Wiesław Ambrozik w wywiadzie z końca września 2017 roku (<http://www.rp.pl/Przestepczosc/170928957-Prof-Wieslaw-Ambrozik-Miec-wiezniow-jak-w-Niemczech.html#ap-1> [dostęp: 30.09.2017]). Mówi on, że obecnie na ok. 80 tysięcy osadzonych ponad 70% to osoby z wykształceniem nie wyższym niż zawodowe, a często podstawowym. Oznacza to, że na przestrzeni ponad 10 lat sytuacja w zakresie wykształcenia osadzonych się nie zmieniła. Jednocześnie jednak profesor zaznacza, że zdarzają się również więźniowie nawet po studiach wyższych. Najczęściej wciąż są to osoby z niskim wykształceniem, ze zmarginalizowanych środowisk, w których o wykształcenie nikt nie zadbał, a im samym też nie wydawało się ono istotne (<http://www.rp.pl/Przestepczosc/170928957-Prof-Wieslaw-Ambrozik-Miec-wiezniow-jak-w-Niemczech.html#ap-1> [dostęp: 30.09.2017]).

Prawne i formalne podstawy pracy więźniów w Polsce

Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego od 2010 roku więźniowie otrzymują pensję w wysokości nie mniejszej niż minimalna płaca krajowa. Warunkiem otrzymania takiego wynagrodzenia jest przepracowanie liczby godzin równej pełnemu etatowi. Wcześniej mogli liczyć tylko na połowę tej sumy, nawet pracując „na pełen etat” (Dz.U. 2010 nr 34 poz. 191, Wyrok z dn. 23.02.2010 r. Sygn. akt P20/09). Pracodawcy zatrudniający więźniów mogą ubiegać się o zwrot 35% poniesionych kosztów. Firmy mogą również ubiegać się o pieniądze na przykład na wybudowanie i wyposażenie na terenie więzienia swojej filii, w której pracować będą osoby odbywające karę pozbawienia wolności, przebywające w danym zakładzie karnym. Przygotowywanie miejsc pracy na terenie zakładów karnych jest istotne nie tylko ze względu na umożliwienie pracy tym więźniom, którzy nie otrzymali zgody na pracę poza więzieniem; pozwala też na zwiększenie liczby miejsc pracy dla więźniów.

W polskim Kodeksie karnym wykonawczym (rozdz. 5, art. 123—123a) jest też bardzo jasno zaznaczone, które prace mogą być przez więźniów wykonywane nieodpłatnie. Są to prace porządkowe lub pomocnicze, a beneficjentami tego rodzaju pracy są albo same zakłady, w których więźniowie odsiadują kary, albo społeczności lokalne. W tej sytuacji jedna osoba nie może miesięcznie wyrobić więcej niż 90 godzin. Osoba, która miałaby w taki sposób pracować, musi wyrazić na to zgodę (Kodeks karny wykonawczy, rozdz. 5, art. 123—123a). Wynika to z zapisów artykułu 8, ustępu nr 3 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, w którym mowa między innymi o tym, że nie wolno nikogo zmuszać do pracy przymusowej lub obowiązkowej (wyjątkiem są te kraje, w których ciężka praca jest elementem kary pozbawienia wolności). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że omawiany dokument precyzuje również pojęcie pracy przymusowej i ciężkich prac (Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, art. 8, ustęp 3). Poza zgodą samego osadzonego na pracę podczas odbywania kary więzie-

nia oraz poza spełnianiem odpowiednich warunków finansowych, o czym mowa była wcześniej, praca więźniów musi spełniać jeszcze kilka istotnych warunków. Po pierwsze, ma być efektywna i przynosić korzyść zarówno pracodawcy, jak i społeczeństwu, ale również osobie, która ją wykonuje. Co więcej, praca osadzonych musi odbywać się w warunkach co najmniej zbliżonych do normalnych, w tym muszą być przestrzegane normy pracy dotyczące bezpieczeństwa i przepisów BHP. Określone są też normy czasu pracy. Ramy czasowe określają nie tylko wspomnianą liczbę godzin w przypadku pracy nieodpłatnej, mają również pozwalać na pogodzenie pracy osadzonych z ich innymi czynnościami, jak nauka, odpoczynek, rekreacja (Kubicki, 2016).

Przykłady rozwiązań dotyczących pracy więźniów w innych krajach

Nie tylko polski system prawny przewiduje nagrody dla osadzonych, którzy zdecydują się na pracę podczas pobytu w zakładzie karnym. Polska nie jest też jedynym krajem, w którym więźniowie muszą wyrazić zgodę na pracę. Na Łotwie na przykład, podobnie jak w Polsce, osoby odbywające karę pozbawienia wolności mogą być zatrudnione zarówno za wynagrodzeniem, jak i bez wynagrodzenia. Wynagrodzenie może być pracującym więźniom wypłacane za czynności związane z utrzymaniem zakładu karnego, za pracę wykonywaną w przywieziennych zakładach pracy, a także za pracę wykonywaną poza zakładem karnym, jeśli została na to wyrażona zgoda kierownictwa danego więzienia. Łotewscy więźniowie pracujący z zachowaniem wynagrodzenia nie mogą otrzymywać mniej niż 50% najniższej pensji krajowej. Na Łotwie na rzecz zakładu karnego więźniowie mogą też pracować nie otrzymując za to wynagrodzenia (Kubicki, 2016).

W Holandii, podobnie jak w Polsce, więźniowie mogą odbyć szkolenia, dzięki którym nabędą nowych kwalifikacji. Po ich ukończeniu niejednokrotnie wykonują prace społecznie użyteczne, na przykład na rzecz społeczności lokalnych. Do takich prac mogą należeć remonty osiedli domów jednorodzinnych, osiedli socjalnych, miejsc zamieszkałych w dużym stopniu przez osoby starsze. Taki rodzaj prac, jak ocenia profesor Wiesław Ambrozik (<http://www.rp.pl/Przestepczosc/170928957-Prof-Wieslaw-Ambrozik-Miec-wiezniow-jak-w-Niemczech.html#ap-1> [dostęp: 30.09.2017]), nosi znamiona resocjalizacji i spełnia jej funkcję, a jednocześnie pozwala na integrację społeczną więźniów ze społecznościami lokalnymi, w których wykonują oni swoją pracę. Również w Niemczech więźniowie pracują. Jak mówi cytowany profesor, „wykonują oni bardzo wiele prac, od prostych do specjalistycznych. Wachlarz prac więźniów rozciągał się od łatwego składania plastikowych zabawek, po wymagające umiejętności wykonywanie elementów turbin samolotowych dla wojska. Więźniowie dysponowali parkiem maszynowym, o jakim największe fabryki w Polsce mogły wówczas tylko pomarzyć” (<http://>

www.rp.pl/Przestepczosc/170928957-Prof-Wieslaw-Ambrozik-Miec-wiezniow-jak-w-Niemczech.html#ap-1 [dostęp: 30.09.2017]).

Korzystne dla osób odbywających karę pozbawienia wolności przepisy związane z pracą obowiązują w Grecji. Kraj ten, pomijając już nawet fakt posiadania w Konstytucji zapisów o dobrowolności pracy więźniów, przyjął inny ciekawy zapis. Chodzi mianowicie o możliwość skrócenia kary tym więźniom, którzy zdecydują się na pracę podczas odbywania kary lub pobytu w areszcie. Przepisy greckie stanowią, że w zależności od rodzaju pracy za każdy przepracowany dzień można skrócić sobie wyrok o 1—2 dni. Skorzystać z tego przywileju mogą również niektórzy osadzeni w aresztach, w zależności od rodzaju przestępstwa, którego się dopuścili. Część pieniędzy wypracowanych przez osadzonych przeznaczona jest na utrzymanie więzień (Kubicki, 2016).

W Wielkiej Brytanii przepisy dotyczące pracy więźniów są dla odmiany zdecydowanie bardziej rygorystyczne. Więźniowie mają obowiązek wykonywać zleconą im pracę. Ma ona nosić znamiona użyteczności. Uchylenie się od zleconej pracy jest traktowane jako wykroczenie dyscyplinarne, a nagradzanie za pracę w brytyjskim systemie prawnym traktowane jest jako możliwe, a nie obligatoryjne. Skazanym w Wielkiej Brytanii nie przysługuje minimalne wynagrodzenie. Na Wyspach Brytyjskich powszechne jest, że więźniowie pracują w firmach poza więzieniem (Kubicki, 2016).

Kolejnym krajem o bardzo ciekawym podejściu do pracy więźniów jest Hiszpania. Przede wszystkim na terenie tego kraju funkcjonuje specjalny organ, stworzony do szkolenia i kierowania do pracy osób przebywających w więzieniach lub aresztach śledczych. Podejście do pracy więźniów wydaje się więc bardzo profesjonalne, ujednolicone i przemyślane. Służba ta finansowana jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Co więcej, oddzielne regulacje dotyczące pracy więźniów posiada Katalonia — obszar będący oficjalnie częścią Hiszpanii, starający się jednak o niepodległość. Na terenie tego regionu przepisy przewidują, że zakłady karne mogą we współpracy z przedsiębiorstwami zewnętrznymi tworzyć przywięzienne fabryki (Kubicki, 2016).

Portugalski system penitencjarny zakłada, że więźniowie mogą pracować zarówno na terenie więzienia, jak i w firmach poza nim. W Portugalii wynagrodzenia dla więźniów nie są wysokie — wynoszą 60—100 euro miesięcznie, a co więcej, tylko część wynagrodzenia pozostaje do ich dyspozycji. Wynagrodzenie portugalskich więźniów dzielone jest na trzy lub cztery części. Jedna część jest oddawana więźniom w momencie opuszczania zakładu karnego, do tego czasu znajduje się w depozycie, druga część jest przeznaczana na grzywny lub inne kary zasądzone danej osobie. Kolejna część z tego, co zarobią więźniowie, może być przez nich wydatkowana na bieżące potrzeby. Ostatnia część wynagrodzenia wydzielana jest wobec tej grupy więźniów, którzy obciążeni są obowiązkiem alimentacyjnym (Kubicki, 2016).

Również we Włoszech dopuszcza się pracę więźniów. Włoscy więźniowie mogą pracować zarówno na terenie zakładu karnego, w którym przebywają, jak i na terenie zakładów znajdujących się poza więzieniem. Jedynie więźniowie

odbywający wyrok za zbrodnię nie mogą pracować na zewnątrz. Pomimo tego, że pod względem finansowym przepisy włoskie dotyczące pracy więźniów wydają się korzystne (nie mogą oni otrzymać mniej niż 2/3 wynagrodzenia za taką samą pracę, jakie otrzymuje pracownik zatrudniony na umowę o pracę), we Włoszech pracuje niewielka liczba więźniów, bo jedyne 20%. Włochy nie mają po prostu dobrze przygotowanego systemu wsparcia pracy więźniów. Oczywiście w zakładach włoskich część wynagrodzenia więźniów jest przeznaczana na ich utrzymanie czy na kary, które mają do spłacenia (Kubicki, 2016).

W opozycji do przepisów włoskich stoją przepisy francuskie. We Francji zakłady karne mają dołożyć wszelkich starań, aby więźniowie, którzy chcą pracować, mogli to robić. W tym kraju liczba więźniów wykonujących pracę w zakładach, w których odbywają wyroki, jest wysoka, wynosi ona około 50% ogólnej liczby osadzonych. Wynagrodzenie tej grupy więźniów, która zatrudnienie znalazła w samym zakładzie penitencjarnym, wynosi 33% minimalnej krajowej. Dla osób, które pracują poza zakładem karnym, jest nieco wyższe i wynosi 45% minimalnej krajowej (Kubicki, 2016).

Bardzo ciekawy system łagodzenia kary wprowadzono w Brazylii. W 2012 roku wprowadzono tam program pozwalający na skrócenie wyroku dzięki nauce i czytaniu książek. Jest on nazywany „Odkupienie poprzez naukę” lub „Odkupienie poprzez lekturę”. W myśl tego programu za każdą przeczytaną książkę, która należy do kanonu brazylijskiej klasyki lub jest związana z nauką lub filozofią, kara ulega skróceniu o 4 dni. Limit książek na rok to 12, a więc o 48 dni w ciągu roku można w ten sposób zmniejszyć sobie wymiar kary. Trudność tego z pozoru banalnego zadania może być dla brazylijskich więźniów jednak spora, ponieważ przeczytanie wybranych książek trzeba udowodnić, pisząc na ich temat wypracowania, a poziom wykształcenia wśród Brazylijczyków jest bardzo niski. 8% więźniów stanowią analfabeci, a 70% z nich nie ma nawet podstawowego wykształcenia (<https://pl.globalvoices.org/2012/08/brazylia-jedna-przeczytana-ksiazka-to-o-cztery-dni-krotszy-pobyt-w-wiezieniu/> [dostęp: 30.09.2017]). Przedstawione rozwiązania, pomimo że nie odwołują się do rozwiązań polskich, wydają się jednak ciekawe i warte przeanalizowania, głównie ze względu na ich charakter edukacyjny i resocjalizacyjny dostosowany do realiów, które panują w poszczególnych krajach.

Ekonomiczny wymiar pracy osób odbywających kary więzienia w Polsce

Jak już wspomniano, pobyt więźniów w zakładzie karnym jest kosztowny. Właśnie dość wysokie koszty związane z utrzymaniem każdego z osadzonych w zakładach karnych są pierwszą przesłanką do tego, by spopularyzować zjawisko pracy więźniów. Kolejnym pozytywnym wymiarem aktywizacji zawodowej więźniów jest możliwość spłacania za siebie zobowiązań zaciągniętych na wolności czy

wspomagania finansowo swoich rodzin. Ta możliwość jest również odciążeniem dla państwa. Wpływa bowiem między innymi na obniżenie kosztów związanych z funduszem alimentacyjnym. Jeśli osoby przebywające w więzieniu płacą alimenty, zwolnione z tego obowiązku jest państwo, a także niższe koszty są ponoszone przez pomoc społeczną, ponieważ jeśli skazani wysyłają do swoich rodzin pieniądze zarobione w więzieniu, to rodziny te nie muszą zwracać się o pomoc do służb społecznych. Praca więźniów może mieć również i inne pozytywne skutki finansowe, i to w znacznie szerszym wymiarze. Więźniowie pracujący na terenie zakładu karnego, w którym przebywają, przyczynić się mogą do mniejszego zapotrzebowania na personel w tym zakładzie. W każdym przypadku praca więźniów może obniżyć koszty przeznaczane na utrzymanie systemu więziennictwa i ponoszone przez podatników. Dodatkową wartością jest to, że zatrudnieni więźniowie pozwalają firmom z otwartego rynku pracy na wypełnienie luk kadrowych, a koszty ich zatrudnienia są niższe niż w przypadku zwykłego pracownika (na podstawie danych Centralnego Zarządu Służb Więziennych). Ten ostatni aspekt jest szczególnie zauważalny w przypadku prac fizycznych, jako że 70% osadzonych to osoby o niskim poziomie wykształcenia (<http://www.rp.pl/Przestepczosc/170928957-Prof-Wieslaw-Ambrozik-Miec-wiezniow-jak-w-Niemczech.html#ap-1> [data dostępu: 30.09.2017]). Dodatkowo ci więźniowie, którzy pracują na rzecz samorządów lokalnych, pozwalają na zaoszczędzenie przynajmniej części pieniędzy publicznych, które trzeba by było przeznaczyć na zatrudnienie pracowników, np. służb porządkowych.

Spółeczny odbiór pracy więźniów

Spółeczeństwo polskie wydaje się nie mieć jasno sprecyzowanej opinii odnośnie pracy więźniów. Analizując chociażby publikację Anety Domżałskiej (2013, s. 132—136), łatwo można dojść do wniosku, że z jednej strony dość powszechny w potocznej opinii jest pogląd, że powinni oni pracować, i to wykonując ciężką pracę fizyczną lub taką, której nie chcą wykonywać inni, z drugiej strony wiele osób uważa, że pracujący więźniowie odbierają pracę osobom na wolności. Jest to znacząca niespójność, ponieważ skoro uważamy, że więźniowie powinni pracować, to należy też udostępnić im taką możliwość. Również pracodawcy mają opory przed zatrudnianiem więźniów. Różne są też zdania na temat tego, czy za swoją pracę więźniowie powinni otrzymywać wynagrodzenie. Wyniki badań przeprowadzonych w kwietniu 2017 roku przez portal trojmiasto.pl (ankieta zamieszczona pod adresem: <https://praca.trojmiasto.pl/Program-Praca-dla-wiezni-Pracuje-juz-45-proc-osadzonych-n111899.html> [dostęp: 30.09.2017]) wskazują, że na pytanie: „Czy twoim zdaniem więźniowie powinni dostawać wynagrodzenie za swoją pracę?” aż 20% respondentów odpowiedziało przecząco, uznając, że sama możliwość wyjścia do pracy i braku nudy powinna być dla nich wystarczającą motywa-

cją i nagrodą. Zdecydowana większość pytaných, bo 68%, odpowiedziała, że co prawda więźniowie powinni otrzymywać wynagrodzenie za wykonywaną przez siebie pracę, jednak pewna część tego wynagrodzenia powinna być im odbierana na pokrycie kosztów pobytu w więzieniu. 12% respondentów uznało, że więźniowie powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jak osoby pracujące na wolności.

Podsumowanie

Z perspektywy aktywizacji więźniów wprowadzenie programu „Praca dla więźniów” należy uznać za pożyteczne i bardzo potrzebne. Aktywizacja osób przebywających w zakładach karnych jest kwestią niezwykle istotną i pozwalającą na lepsze efekty resocjalizacji. Konieczne jest jednak dopracowanie już istniejących rozwiązań, dotyczących chociażby zdobywania kwalifikacji przez więźniów, ponieważ oferta kursów czy szkoleń, pomimo że jest dostępna, wydaje się w niewystarczającym stopniu zaspokajać potrzeby. Ten sam postulat dotyczy kwestii terapii dla więźniów, zdarzają się bowiem przypadki, w których czas oczekiwania na terapię w zakładzie karnym jest dłuższy niż sam wyrok (Mrózek, 2014, s. 51). Być może słusze byłoby przemyślenie takich rozwiązań w zakresie kierowania na leczenie odwykowe, które będą uwzględniać przewidywany czas pobytu danego więźnia w zakładzie karnym. Pomimo że, jak się wydaje, wciąż pewne obszary objęte programem wymagają dopracowania, to jest on z pewnością pomysłem wartym kontynuowania, a nawet rozwoju. Jedną z kwestii, nad którymi wciąż należy się pochylać, jest problem niechęci społeczeństwa do kontaktu z więźniami, choć ich praca może przynosić wiele społecznych korzyści.

Bibliografia

- Domżańska A., 2013: *Sytuacja byłych skazanych na rynku pracy*. „Forum Pedagogiczne” nr 2, s. 127—148.
- Goffman E., 2011 [1957]: *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne Profesjonalne.
- Kubat K., 2010: *Kwestia wykluczenia społecznego w kontekście funduszy unijnych*. „Prace Etnograficzne”, z. 38, s. 139—147.
- Kubicki O., 2016: *Praca dla więźniów*. „Na wokandzie”, nr 29, s. 8—10.
- Łuczak E., 2016: *Współczesne problemy resocjalizacji penitencjarnej i ich minimalizowanie*. „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, T. 35, s. 109.
- Mrózek Ł., 2014: *Zjawisko wykluczenia społecznego więźniów i osób opuszczających ośrodki penitencjarne. Analiza problemu i możliwości przeciwdziałania zjawisku*. „Studia Social Cracoviensia”, T. 6, s. 54.

Pstrąg D., 2014: *Praca w procesie readaptacji społecznej skazanych*. „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, T. 33, s. 135—148.

Stanowska O., 2014: *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*. „Rocznik Administracji i Prawa”, T. 14/1, s. 213—228.

Akty prawne

Kodeks karny wykonawczy, rozdz. 5, art. 124.

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, art. 8, ustęp 3.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Dz.U. 2018, poz. 652.

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności, Dz.U. 2017, poz. 2151.

Wyrok z dn. 23.02.2010 r. Sygn. akt P20/09.

Źródła internetowe

<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 30.11.2018].

<http://www.rp.pl/Przesteczosc/170928957-Prof-Wieslaw-Ambrozik-Miec-wiezniow-jak-w-Niemczech.html#ap-1> [dostęp: 30.09.2017].

<https://praca.trojmiasto.pl/Program-Praca-dla-wieznia-Pracuje-juz-45-proc-osadzonych-n11899.html> [dostęp: 30.09.2017].

<https://pl.globalvoices.org/2012/08/brazylia-jedna-przeczytana-ksiazka-to-o-cztery-dni-krotszy-pobyt-w-wiezieniu/> [dostęp: 30.09.2017].

<http://www.tvp.info/28094640/wiezniowie-lataja-dziury-na-ryнку-pracy-odplatnie-pracuje-juz-125-tys-skazanych> [dostęp: 6.09.2017].

<http://docplayer.pl/5393378-Praca-skazanych-w-polskim-systemie-penitencjarnym-od-1925-r.html> [dostęp: 20.11.2017].



Rafał Muster

Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://orcid.org/0000-0001-8255-7803>

Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu

Abstract: The article describes the phenomenon of NEETs (young people not in employment, education or training) in the European labour market. The focus of the article is on the presentation of Eurostat statistical data. It shows the dynamics of change in the population share of young people meeting all of the three conditions: they are not gainfully employed, enrolled at any kind of education institution, and do not gain work experience as trainees or interns.

Available quantitative data shows the scale of this unfavourable social phenomenon in the years 2006—2015 within the area of the European Union. The scale of the NEETs phenomenon was visible before, during, and after the recent economic crisis. Due to the lack of unambiguous defining framework — referring to the age limits of persons included in the NEETs category — the scale of this phenomenon, based on Eurostat’s analyses, was presented in reference to broader perspective: 15—34 years, and then among people aged 18—24. Not only does the article indicate a number of adverse consequences of this phenomenon, but also delineates recommendations whose implementation could contribute to curbing it.

Key words: NEET, youth, labor market, professionally inactive, unemployment

Wstęp

Młodzież jako kategoria socjologiczna od dziesięcioleci jest przedmiotem badań socjologów. W Polsce badania nad młodzieżą realizowali m.in.: S. Nowak (red., 1989), H. Świda-Ziemia (2005), K. Koseła (red., 1999), M. Niezgoda (2014), K. Szafraniec (2010), J. Mariański (1995), B. Fatyga (2001). Jedną z subdyscyplin socjologicznych jest socjologia młodzieży i edukacji, a w ramach Polskiego Towarzystwa Socjologicznego funkcjonuje oddzielna sekcja pod taką

samą nazwą. Jednakże szczególnie na krajowym rynku pracy odczuwa się deficyt analiz i publikacji odnoszących się wprost do zjawiska bierności edukacyjnej i zawodowej młodzieży. Realizowane do tej pory badania nad zjawiskiem NEET w Polsce były próbą analizy tego zagadnienia na poziomie poszczególnych województw, nie miały charakteru badań ogólnopolskich¹.

Tymczasem jednym z problemów europejskiego i polskiego rynku pracy jest utrzymujący się na relatywnie wysokim poziomie udział młodych osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podnoszą kwalifikacji zawodowych. Osoby te — zaliczane do kategorii NEET (ang. *not in employment, education and training*), zgodnie z anglosaskim rozumieniem tego terminu jednocześnie spełniają trzy warunki: nie pracują, nie uczą się w systemie szkolnym ani nie uczestniczą w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Pojęcie NEET, jak czytamy w literaturze przedmiotu, „po raz pierwszy zostało użyte w 1999 roku w brytyjskim raporcie rządowym, zatytułowanym *Bridging the Gap*, w kontekście ukazania sytuacji młodzieży między 16. a 18. rokiem życia, która przez przynajmniej 6 miesięcy ani się nie uczyła, ani nie pracowała, ani nie uczestniczyła w jakimkolwiek kursie autoformacyjnym czy doskonalącym” (Szczęśniak, Rondón, 2011, s. 242). Kategorię młodych osób, które nie uczą się, nie podnoszą kwalifikacji i nie pracują, określa się również jako „pokolenie ani-ani, które nawiązuje do hiszpańskiej generacji *ni-ni* i włoskiej *ne-ne*” (Szczęśniak, Rondón, 2011, s. 242).

Badania empiryczne wskazują, że kategoria NEET jest bardzo niejednorodna. W literaturze przedmiotu wyróżnia się pięć następujących kategorii osób zaliczanych do NEET (*NEETs — Young...*, 2012, s. 24—25):

- bezrobotni (*the conventionally unemployed*) — zdecydowanie jest to grupa najliczniejsza, którą stanowią bezrobotni krótko- i długoterminowo;
- niezdolni z różnych przyczyn do podjęcia aktywności w sferze pracy lub nauki (*the unavailable*) — młodzi chorzy, niepełnosprawni i opiekunowie ze zobowiązaniami rodzinnymi;
- niezaangażowani (*the disengaged*) — zniechęceni byli pracownicy lub bezrobotni, ale także młodzi prowadzący aspołeczny tryb życia;
- poszukujący/oczekujący (*the opportunity-seekers*) — młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń, nie jakichkolwiek, lecz odpowiadających ich pozycji, umiejętnościom, aspiracjom zawodowym;
- dobrowolni NEET (*voluntary NEETs*) — ta szczególna grupa obejmuje osoby zaangażowane w inne aktywności, np. sztukę, muzykę, podróże, różne aspekty samodoskonalenia.

Z racji dużego stopnia heterogeniczności tej kategorii społecznej bardzo utrudnione jest prowadzenie badań empirycznych nad niepokojącym zjawiskiem bierności zawodowej i edukacyjnej młodzieży. W określeniach definicyjnych NEET

¹ Jako przykłady raportów z badań nad zjawiskiem NEET na wojewódzkich rynkach pracy można wskazać: *Możliwości i ograniczenia osób młodych na wielkopolskim rynku pracy* (Poznań 2015); *Osoby młode z grupy NEET w województwie śląskim — diagnoza oraz możliwe kierunki działania* (Katowice 2016); E. Rollnik-Sadowska: *Model wsparcia osób z grupy NEET w województwie podlaskim* (Białystok 2017).

oraz w badaniach nad tym niepokojącym zjawiskiem społecznym generalnie nie spotykamy się także z jednoznacznym wskazywaniem przedziału wieku osób zaliczanych do tej kategorii. Najczęściej przyjmuje się, że zjawisko to dotyczy osób młodych, które nie przekroczyły 30. roku życia. Jednakże dostępne dane empiryczne na podstawie badań Eurostatu pozwalają analizować skalę tego zjawiska w różnych przedziałach wieku. Dlatego też przy odwoływaniu się do wyników badań empirycznych prezentowanych w artykule przedstawiono próbę oszacowania zjawiska NEET wśród osób z różnych przedziałów wiekowych. Dla porównania ukazano udział NEET w populacji 15—24 lat, a także wśród osób w wieku 15—34 lat. W tekście dokonano próby ukazania skali zjawiska w przestrzeni europejskiego rynku pracy, bazując na dostępnych danych statystycznych.

Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy

Badania empiryczne nad problemem bierności zawodowo-edukacyjnej młodych osób na europejskim rynku pracy od lat prowadzi Eurostat — analizując to zjawisko również przez agregowanie danych na poziom podregionów, schodząc na poziom jednostek terytorialnych NUTS 2, które są, mówiąc w pewnym uproszczeniu, odpowiednikami naszych województw.

Niewątpliwie nie jest łatwo w badaniach empirycznych diagnozować natężenie zjawiska udziału osób należących do kategorii NEET, co wynika m.in. z faktu, że istotna część spośród tych osób nie figuruje w oficjalnych statystykach i rejestrach. Do tej kategorii zaliczymy osoby posiadające status bezrobotnego, które nie są zainteresowane jakkolwiek aktywnością zawodową i edukacyjną, często pochodzące ze środowisk dysfunkcyjnych, których rodzice długotrwale pozostają bez pracy. Do NEET zaliczymy zarówno te osoby, które są bierne zawodowo, będąc na utrzymaniu rodziców, jak i te osoby, które — ze względów np. kulturowych bądź religijnych — nie podejmują pracy i nie kontynuują edukacji. W tym miejscu można wskazać chociażby na kobiety, które zajmują się gospodarstwem domowym. Z taką sytuacją ciągle się spotykamy — oczywiście o wiele rzadziej w porównaniu z sytuacją sprzed kilkudziesięciu lat — w środowiskach tradycyjnych robotniczych i rolniczych. Jednakże do kategorii NEET — co należy wyraźnie podkreślić — zaliczymy również osoby mające rzeczywiste problemy ze znalezieniem pracy.

W tabeli 1 przedstawiono dynamikę zmiany tego zjawiska w latach 2006—2015 na obszarze europejskiego rynku pracy. Dane dotyczą osób w wieku 15—34 lat, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w kursach, szkoleniach. Dzięki zaprezentowaniu zjawiska w większym przedziale czasowym ukazano trendy następujących zmian.

Tabela 1

Udział osób w wieku 15—34 lat zaliczanych do kategorii NEET na europejskim rynku pracy w latach 2006—2015 (w %)

| Kraje | Lata | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|--|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2006—2015 | |
| I | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| Kraje strefy Euro (19 krajów) | 14,9 | 14,3 | 14,4 | 16,2 | 16,6 | 16,7 | 17,3 | 17,5 | 17,1 | 16,6 | +11,4 | |
| Unia Europejska (28 krajów) | 15,2 | 14,4 | 14,2 | 15,9 | 16,4 | 16,6 | 17,1 | 17,2 | 16,6 | 16,1 | +5,9 | |
| Macedonia | 45,9 | 40,2 | 38,5 | 35,6 | 34,3 | 33,8 | 33,9 | 33,1 | 33,9 | 33,9 | -26,1 | |
| Grecja | 17,2 | 17,1 | 16,6 | 17,5 | 20,4 | 25,0 | 29,1 | 30,8 | 29,5 | 27,1 | +57,6 | |
| Włochy | 20,3 | 19,9 | 20,3 | 21,8 | 23,3 | 23,7 | 24,8 | 27,2 | 27,4 | 26,9 | +32,5 | |
| Bulgaria | 23,8 | 20,2 | 18,5 | 20,8 | 24,0 | 25,6 | 25,4 | 26,1 | 24,7 | 23,0 | -3,4 | |
| Chorwacja | 17,1 | 15,4 | 14,1 | 15,3 | 18,2 | 20,4 | 21,7 | 23,2 | 22,2 | 21,2 | +24,0 | |
| Rumunia | 16,9 | 15,6 | 14,1 | 16,2 | 19,2 | 20,0 | 20,1 | 20,5 | 20,0 | 21,1 | +24,9 | |
| Hiszpania | 14,1 | 13,8 | 16,0 | 20,7 | 20,9 | 21,7 | 23,6 | 24,0 | 22,4 | 20,9 | +48,2 | |
| Słowacja | 19,3 | 18,3 | 16,8 | 18,8 | 20,9 | 20,9 | 21,2 | 21,5 | 21,4 | 19,9 | +3,1 | |
| Cypr | 12,0 | 10,7 | 10,8 | 11,7 | 12,9 | 15,0 | 17,4 | 20,3 | 19,5 | 18,7 | +55,8 | |
| Irlandia | 12,6 | 13,3 | 17,0 | 21,0 | 22,0 | 22,8 | 22,1 | 20,0 | 18,9 | 17,6 | +39,7 | |
| Węgry | 18,2 | 18,0 | 18,5 | 20,5 | 20,6 | 20,2 | 20,9 | 20,4 | 18,1 | 16,9 | -7,1 | |
| Polska | 18,0 | 15,7 | 14,2 | 15,1 | 15,9 | 16,4 | 16,9 | 17,4 | 16,7 | 15,8 | -12,2 | |
| Belgia | 13,6 | 13,8 | 12,5 | 13,7 | 13,7 | 14,5 | 15,1 | 15,6 | 14,8 | 15,5 | +14,0 | |
| Francja | 14,6 | 13,8 | 13,3 | 15,3 | 15,4 | 15,6 | 16,1 | 14,8 | 15,2 | 15,8 | +8,2 | |
| Republika Czeska | 15,7 | 14,2 | 13,8 | 15,7 | 15,7 | 15,0 | 15,8 | 15,6 | 15,0 | 14,9 | -5,1 | |
| Łotwa | 14,7 | 14,5 | 14,7 | 21,6 | 21,4 | 20,2 | 18,2 | 16,3 | 16,6 | 14,7 | 0,0 | |
| Portugalia | 12,4 | 13,2 | 12,2 | 13,1 | 14,2 | 14,2 | 16,6 | 17,1 | 15,2 | 13,5 | +8,9 | |

R. Muster: Zawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu

cd. tab. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Estonia | 11,7 | 12,4 | 12,3 | 19,2 | 19,4 | 16,6 | 16,5 | 15,3 | 15,2 | 13,3 | +13,7 |
| Wielka Brytania | 9,2 | 13,6 | 13,7 | 15,0 | 15,2 | 15,8 | 15,5 | 15,0 | 13,7 | 13,3 | +44,6 |
| Malta | 17,2 | 16,8 | 14,7 | 15,3 | 14,9 | 14,2 | 14,1 | 13,7 | 13,6 | 13,1 | -23,8 |
| Finlandia | 10,4 | 9,3 | 9,8 | 11,9 | 11,5 | 11,1 | 11,5 | 12,1 | 12,9 | 13,1 | +26,0 |
| Litwa | 11,8 | 11,2 | 13,0 | 16,5 | 18,4 | 16,1 | 15,3 | 14,1 | 13,5 | 12,6 | +6,8 |
| Słowenia | 9,2 | 8,1 | 7,4 | 9,2 | 9,6 | 9,6 | 11,8 | 13,2 | 13,6 | 12,5 | +35,9 |
| Niemcy | 14,4 | 13,2 | 12,7 | 13,0 | 12,5 | 11,3 | 10,9 | 10,4 | 10,4 | 10,2 | -29,2 |
| Austria | 10,9 | 10,6 | 9,9 | 10,4 | 10,2 | 9,6 | 9,0 | 9,8 | 10,0 | 9,9 | -9,2 |
| Dania | 5,4 | 6,0 | 5,7 | 7,1 | 8,0 | 8,4 | 8,7 | 8,2 | 8,1 | 8,4 | +55,5 |
| Luxemburg | 8,9 | 8,7 | 10,0 | 8,6 | 7,7 | 7,4 | 8,4 | 8,5 | 8,1 | 8,4 | -5,6 |
| Norwegia | 7,2 | 6,6 | 5,9 | 6,8 | 7,6 | 7,4 | 7,2 | 7,5 | 7,9 | 8,1 | +12,5 |
| Holandia | 6,9 | 6,1 | 5,6 | 6,1 | 6,7 | 7,0 | 7,7 | 8,8 | 8,8 | 8,1 | +17,4 |
| Szwajcaria | 9,2 | 8,3 | 7,7 | 9,3 | 8,7 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,3 | 8,0 | -13,0 |
| Szwecja | 9,4 | 7,8 | 7,9 | 9,7 | 8,3 | 7,9 | 8,3 | 7,9 | 7,7 | 7,4 | -21,3 |
| Islandia | 5,4 | 5,3 | 6,1 | 10,3 | 10,5 | 8,3 | 7,4 | 7,3 | 7,3 | 5,8 | +7,4 |

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifsc_20&lang=en [dostęp: 20.09.2017]

Jak wynika z analizy danych zastanych, w okresie 10 lat (2006—2015) udział wśród osób w wieku 15—34 lat tych młodych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie podnoszą kwalifikacji zawodowych na obszarze Unii Europejskiej, zwiększył się z poziomu 15,2 do 16,1% (zatem o 5,9% — odnosząc poziom 15,2% do poziomu 16,1%). Jednakże należy podkreślić, że w okresie ostatnich lat (od 2012 roku) obserwujemy tendencję spadkową tego wyjątkowo niekorzystnego zjawiska społecznego dotyczącego braku aktywizacji zawodowej i edukacyjno-szkoleniowej młodego pokolenia. Warto w tym miejscu odnotować, że w analogicznym okresie (2006—2015) dwukrotnie wyższy przyrost udziału NEET odnotowano w krajach strefy EURO w porównaniu do obszaru Unii Europejskiej. Większy poziom integracji tych krajów europejskich, w których obowiązuje wspólna waluta, może być czynnikiem sprzyjającym pogłębieniu się niekorzystnych skutków kryzysu gospodarczego.

Analizując dostępne dane statystyczne można zauważyć, że największy udział w populacji osób pomiędzy 15. a 34. rokiem życia zaliczanych do kategorii NEET, bo przekraczający aż 20%, odnotowywany jest w Macedonii (33,9%), Grecji (27,1%), Włoszech (26,9%), Bułgarii (23,0%), Chorwacji (21,2%), Rumunii (21,1%) i Hiszpanii (20,9%).

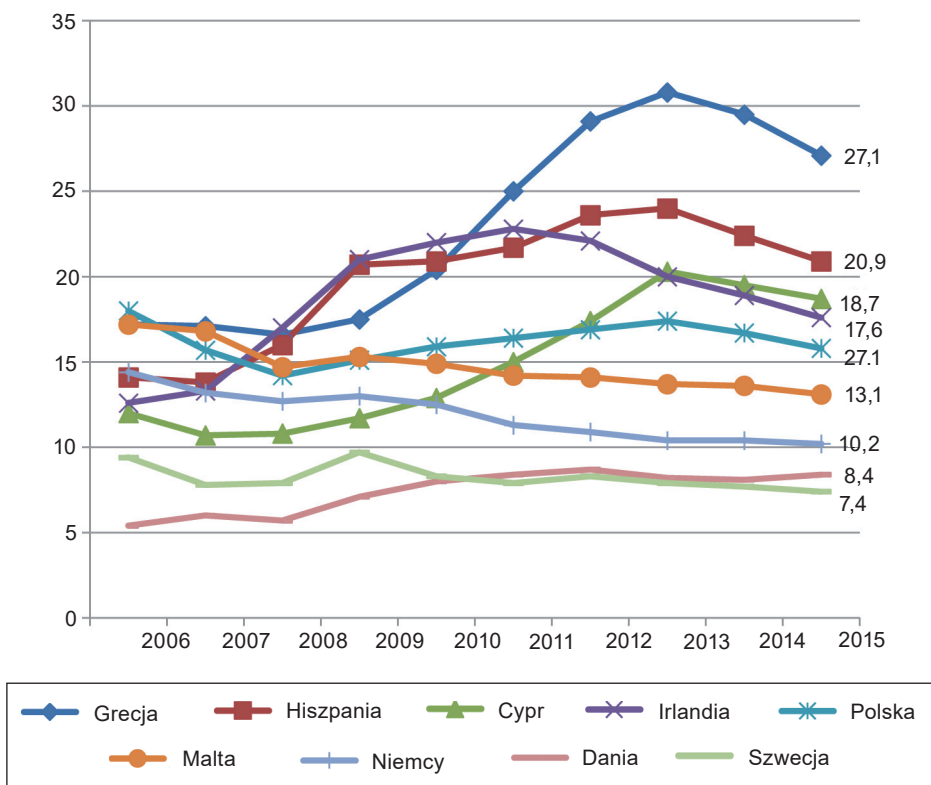
W latach 2006—2015 w 20 krajach wymienionych w tabeli 1 odnotowano wzrost udziału osób zaliczanych do NEET, a w 11 krajach spadek udziału tych osób. Natomiast w jednym kraju — na Litwie — udział osób w populacji 15—34 lat w analizowanym okresie nie uległ zmianie.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, największy procentowy przyrost udziału młodych osób (15—34 lat) z kategorii NEET odnotowano w okresie 2006—2015 w następujących krajach: Grecja (57,6%), Cypr (55,8%), Dania (55,5%), Hiszpania (48,2%), Wielka Brytania (44,6%), Irlandia (39,7%), Włochy (32,5%) i Słowenia (35,9%).

Z kolei największy spadek tego niekorzystnego zjawiska odnotowano w Niemczech (29,2%), Macedonii (26,1%), Malcie (23,8%), Szwecji (21,3%), Szwajcarii (13,0%) i Polsce (12,2%).

Dynamikę zmian udziału osób zaliczanych do kategorii NEET w wybranych krajach europejskich przedstawiono na wykresie 1.

Analiza dostępnych danych statystycznych w kontekście ukazania dynamiki następujących zmian udziału osób zaliczanych do kategorii NEET w latach 2006—2015 wyraźnie wskazuje na powiązanie wzrostu problemu bierności zawodowej i edukacyjnej młodego pokolenia z kryzysem gospodarczym. Ostatni regres gospodarczy w bezpośredni sposób przełożył się na zwiększenie udziału w populacji młodych osób tych, którzy jednocześnie nie pracują, nie kształcą się w systemie szkolnym ani nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych. Kryzys gospodarczy w sposób bezpośredni wpływa na funkcjonowanie poszczególnych przedsiębiorstw, niejednokrotnie implikując redukcję personelu i nieprzedłużanie umów zawieranych z pracownikami na czas określony. Tym samym zwiększa się liczba osób bezrobotnych. Na negatywne skutki kryzysu gospodarczego związane z problemem dezaktywizacji zawodowej w szczególności narażone są osoby młode



Wykres 1. Udział NEET (15—34 lat) w populacji w wybranych krajach europejskich — dynamika zmian w latach 2006—2015 (w %)

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en [dostęp: 20.09.2017]

(por. np. Standing, 2014; Therborn, 2015). Osobom tym w sytuacji kryzysu nie tylko nie przedłuża się umowy na kolejny okres, ale także w przyszłości, po kryzysie ich możliwości znalezienia zatrudnienia mogą być przez pewien czas znacznie ograniczone. Jest to związane z tym, że przedsiębiorcy pamiętając o sytuacji recesji z obawami mogą podchodzić do wznawiania na szerszą skalę procesów rekrutacyjnych — nawet w sytuacji, gdy będzie odnotowywany istotny wzrost popytu na oferowane produkty. Szerzej to zjawisko opisuje teoria histerezy. W literaturze przedmiotu czytamy: „W badaniach rynku pracy histereza bezrobocia jest rozumiana jako zależność wielkości bezrobocia w bieżącym okresie od rozmiarów bezrobocia w okresach poprzedzających, charakteryzująca się tym, że pozytywne zmiany czynników determinujących rynek pracy nie powodują oczekiwanych zmian poziomu bezrobocia” (Mielich-Iwanek, 2009, s. 125). Eugeniusz Kwiatkowski wymienia trzy modele, za których pośrednictwem tłumaczone są główne przyczyny histerezy bezrobocia (por. Kwiatkowski, 2002, s. 204—228): — model ubytku kapitału ludzkiego, odnoszący się do deprecjacji kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy w miarę upływu czasu pozostawania bez pracy;

- model ubytku kapitału rzeczowego, wskazujący na to, że jedną z implikacji kryzysu w gospodarce jest deprecjacja kapitału rzeczowego (zdolności produkcyjnych), co ogranicza wzrost zatrudnienia po okresie recesji w gospodarce;
- model „insider-outsider”, zakładający m.in., że ze względu na wysokie płace (silna pozycja związków zawodowych, funkcjonujące układy zbiorowe pracy) pracodawcy nie chcą zatrudniać nowych pracowników (także w okresie koniunktury), gdyż byłoby to związane z koniecznością ponoszenia przez nich wysokich kosztów.

W literaturze przedmiotu możemy znaleźć wzory kształtowania się kategorii NEET w wybranych krajach europejskich, co przedstawiono w tabeli 2. Polska charakteryzuje się wysokimi wskaźnikami udziału NEET w populacji młodych osób. Przede wszystkim zagrożone są kobiety, młodzi nieaktywni zawodowo, bez doświadczenia, ale także wysoko wykwalifikowani oraz osoby, które ze względu na wcześniejsze negatywne doświadczenia z pracy określane są czasem jako „pracownicy zniechęceni”.

Tabela 2

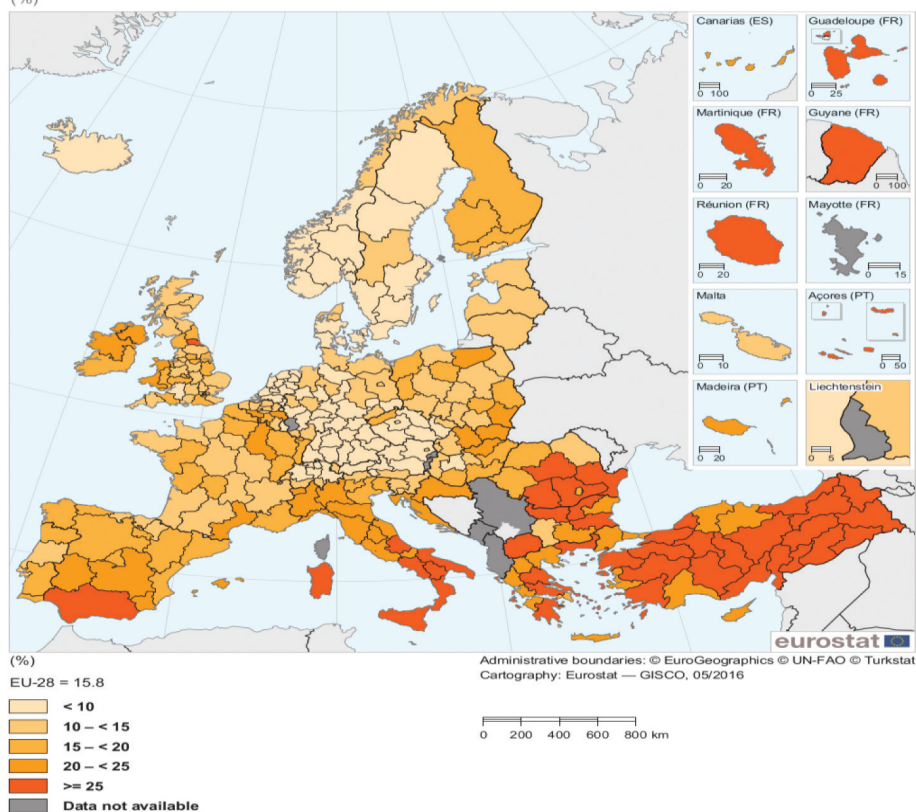
Wzory kształtowania się kategorii NEET w wybranych krajach europejskich

| Państwa UE, w których występuje dany wzór | Charakterystyka wzoru |
|--|---|
| Austria, Dania, Finlandia, Niemcy, Luxemburg, Szwecja, Wielka Brytania | niski wskaźnik NEET: nieaktywni zawodowo, z doświadczeniem zawodowym, nisko wykwalifikowani |
| Grecja, Polska, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Włochy, Rumunia | wysoki wskaźnik NEET: kobiety, nieaktywni zawodowo, bez doświadczenia, wysoko wykwalifikowani, „zniechęceni pracownicy” |
| Estonia, Litwa, Łotwa, Irlandia, Portugalia | wskaźnik poniżej średniej europejskiej: bezrobotni, z doświadczeniem zawodowym, średnio wykwalifikowani |
| Belgia, Cypr, Republika Czeska, Francja, Słowenia | wysoki wskaźnik NEET: mężczyźni, bezrobotni, bez doświadczenia, wysoko wykwalifikowani, „zniechęceni pracownicy” |

Źródło: B. Serafin-Juszczak, *NEET — nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*. „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica” 2014, T. 49, s. 53.

Na rysunku 1 przedstawiono udział osób zaliczanych do kategorii NEET, tym razem odnosząc skalę zjawiska do populacji w wieku 18—24 lat. Przy czym dane statystyczne zostały zagregowane na poziomie poszczególnych 276 podregionów Unii Europejskiej, zgodnie z klasyfikacją NUTS 2 (Nomenclature of Territorial Units for Statistics). Regiony te kwalifikują się do wsparcia w ramach mechanizmów finansowych polityki strukturalnej.

Share of young people aged 18–24 neither in employment nor in education or training (NEETs), by NUTS 2 regions, 2015 (*) (%)



Rys. 1. Udział NEET (18–24 lat) w populacji w wybranych krajach europejskich w 2015 roku (w %)
 Źródło: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistical-atlas/gis/viewer/?config=RyB-2015.json&mids=2,55,119&o=1,1,0,7&ch=11,26,48¢er=50.03696,19.9883,3&lci=55&#> [dostęp: 22.09.2017]

W tabeli 3 wskazano regiony (NUTS 2) o najwyższym udziale w populacji osób, które charakteryzują się biernością edukacyjną i zawodową.

Zgodnie z danymi statystycznymi Eurostatu, najwyższy udział młodych osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podnoszą kwalifikacji zawodowych, bo przekraczający aż 30% populacji w wieku 18–24 lat, odnotowano (w 2015 roku) w pięciu regionach południowej Europy. Analiza danych statystycznych wykazała, że w pięciu krajach europejskich, z których mamy dostępne dane Eurostatu, znajdują się regiony, gdzie udział osób zaliczanych do kategorii NEET w wieku 18–24 lat przekracza wskaźnik 30%. Łącznie — zgodnie z klasyfikacją NUTS 2 — na europejskim rynku pracy odnotowujemy dwadzieścia takich regionów. Szczególnie wysokie wskaźniki udziału osób niepracujących, nieuczących się i niepodnoszących kwalifikacji zawodowych występują w bułgarskim regionie Severozapaden (45,7%),

Tabela 3

Regiony w Europie (NUTS 2) o najwyższym udziale NEET w populacji 18—24 lat w 2015 roku

| Kraj | Region | Udział NEET's w populacji 18—24 lat (w %) |
|------------|--|---|
| Bułgaria | Severozapaden | 45,7 |
| | Yugoiztochen | 33,4 |
| | Severna i yugoiztochna Bulgaria | 31,7 |
| Grecja | Stereia Ellada | 42,8 |
| | Ionia Nisia | 38,0 |
| | Notio Aigaio | 37,4 |
| | Peloponnisos | 35,4 |
| | Thessalia | 33,0 |
| | Kentriki Ellada | 31,8 |
| | Voreio Aigaio | 30,0 |
| Włochy | Calabria | 42,3 |
| | Sicilia | 41,4 |
| | Isole | 40,2 |
| | Campania | 37,6 |
| | Sud | 36,2 |
| | Sardegna | 35,8 |
| | Puglia | 34,8 |
| Portugalia | Centru | 33,8 |
| | Sud-Est | 31,7 |
| Macedonia | Poranesna jugoslovenska Republika Makedonija | 32,3 |

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=EDAT_LFSE_22&lang=en [dostęp: 22.09.2017]

greckim Sterea Ellada (42,8%), a także w trzech włoskich regionach: Calabria (42,3%), Sicilia (41,4%) i Isole (40,2%).

Należy wyraźnie podkreślić, że wysoki udział biernych zawodowo i edukacyjnie młodych osób jest skorelowany z wysokimi wskaźnikami bezrobocia w tych regionach.

W tabeli 4 przedstawiono regiony (także agregując dane na poziomie klasyfikacji NUTS 2) z najmniejszym udziałem osób zaliczanych do kategorii NEET (poniżej 6%) wśród osób w wieku 18—24 lat.

Zgodnie z danymi Eurostatu, najniższy udział młodych osób (18—24 lat) w kategorii NEET (poniżej 6%) odnotowujemy w osiemnastu europejskich regionach. Zdecydowanie najkorzystniejsza sytuacja jest w niemieckich regionach Oberbayern (4,7%) i Schwaben (4,3%), w holenderskim Overijssel (4,9%) oraz norweskim Oslo and Akershus (4,7%).

Tabela 4

Regiony w Europie (NUTS 2) o najniższym udziale NEET w populacji 18—24 lat w 2015 roku

| Kraj | Region | Udział NEET's w populacji 18—24 lat (w %) |
|------------------|------------------|---|
| Republika Czeska | Praga | 5,6 |
| Niemcy | Tübingen | 5,9 |
| | Unterfranken | 5,6 |
| | Niederbayern | 5,5 |
| | Bayern | 5,3 |
| | Oberbayern | 4,7 |
| | Schwaben | 4,3 |
| Holandia | Groningen | 5,8 |
| | Drenthe | 5,8 |
| | Limburg (NL) | 5,8 |
| | Oost-Nederland | 5,5 |
| | Gelderland | 5,4 |
| | Utrecht | 5,2 |
| | Noord-Holland | 5,2 |
| | Overijssel | 4,9 |
| Islandia | Islandia | 5,6 |
| Norwegia | Oslo og Akershus | 4,7 |
| | Vestlandet | 5,1 |

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=EDAT_LFSE_22&lang=en [dostęp: 22.09.2017]

Skutki zjawiska NEET

Brak aktywności młodych osób w zakresie wykonywania pracy, kształcenia się czy podnoszenia kwalifikacji zawodowych wywołuje szereg negatywnych następstw, które można rozpatrywać na co najmniej kilku płaszczyznach. Przede wszystkim należy wskazać na aspekty społeczne, psychologiczne i ekonomiczne tego zjawiska.

Do ekonomicznych implikacji możemy zaliczyć przede wszystkim obciążenie finansowe budżetu państwa, co jest związane z transferem różnych świadczeń socjalnych, z których korzystają osoby zaliczane do kategorii NEET. W przypadku Polski to nie tylko zasiłki, lecz także np. składki na ubezpieczenie zdrowotne dla zarejestrowanych bezrobotnych. Osoby te, nie pracując, nie odprowadzają składek emerytalnych. Sprzyja to procesowi stawania się ekonomicznie uzależnionym nie

tylko od transferów socjalnych oferowanych przez instytucje pomocy społecznej, ale także od finansowego wsparcia rodzin.

Bierność edukacyjna i zawodowa młodych osób, które wchodzi na rynek pracy, powoduje również większą podatność wejścia w konflikt z prawem. Trudną sytuację na rynku pracy związaną z deficytem miejsc pracy część pracodawców może wykorzystywać oferując potencjalnym pracownikom niskie płace, świadczenie pracy w złych warunkach — często bez odpowiedniego zabezpieczenia, niejednokrotnie z narażeniem zdrowia bądź życia.

Jeżeli dochodzi do legalnego zatrudnienia młodych osób zamieszkujących regiony o wysokim wskaźniku bezrobocia, to często otrzymują one niskie gratyfikacje finansowe za swoją pracę, co z kolei przekłada się na wzrost wskaźników pauperyzacji mieszkańców aktywnych zawodowo.

Implikacją stanu bierności zawodowej i edukacyjnej młodych osób będzie także radykalizowanie się ich postaw i poglądów — czego efektem będzie wzrost poparcia skrajnych ugrupowań politycznych, zarówno prawicowych, jak i lewicowych, czy ugrupowań terrorystycznych. Młodzi ludzie bierni zawodowo i edukacyjnie radykalizują swoje postawy także wobec migrantów, uważając „obcych” za jedną z zasadniczych przyczyn swoich problemów znalezienia odpowiedniego zatrudnienia. Tymczasem migranci najczęściej podejmują prace, których osoby zaliczane do kategorii NEET nie chcą podjąć ze względu na niekorzystne warunki płacy i pracy, a także na fakt, że w społecznej świadomości prace te zaliczane są do mało prestiżowych.

Należy również zwrócić uwagę na psychologiczne skutki braku aktywności zawodowej, edukacyjnej i szkoleniowej. Narastająca frustracja w związku z brakiem realizacji kariery zawodowej na rynku pracy, porównywanie swojej sytuacji do pozycji rówieśników odnoszących sukcesy na płaszczyźnie edukacyjnej i/lub zawodowej niesie szereg niekorzystnych implikacji. Autodefiniowanie własnej sytuacji jako gorszej w kontekście porównania z osobami, które odniosły sukces, które są aktywne, może powodować postrzeganie siebie w kategoriach osoby niepotrzebnej, nieprzydatnej — co w skrajnych przypadkach może skutkować próbą targnięcia się na swoje życie. Innym przejawem percepcji swojej sytuacji jako gorszej może być popadanie w konflikt z prawem, poszukiwanie akceptacji w grupach przestępczych, nadużywanie alkoholu czy zażywanie narkotyków.

NEET — próba przewidzenia sytuacji w najbliższych latach

Na pytanie dotyczące spodziewanych zmian udziału młodych osób w kategorii NEET w perspektywie najbliższych lat trudno udzielić wiążącej odpowiedzi. Wynika to przede wszystkim z cykliczności zmian zachodzących w gospodarce. Sytuacja gospodarcza jest jednym z kluczowych determinantów wpływających na

udział w populacji młodych tych osób, które nie uczą się, nie pracują i nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych.

W razie wystąpienia kolejnego kryzysu gospodarczego jego skutki odczują w istotnej mierze młode osoby kończące edukację i wchodzące na rynek pracy. Przede wszystkim pracodawcy w okresie dekoniunktury nie będą przyjmować nowych pracowników — co więcej — jakiś czas po wyjściu z sytuacji kryzysowej nie będą zwiększać zatrudnienia, obawiając się powrotu sytuacji kryzysowej. Tym samym wzrośnie udział NEET w populacji, a jeżeli sytuacja kryzysu w gospodarce będzie trwała dłużej, to zdecydowanie niekorzystnie wpłynie na sytuację młodych osób na rynku pracy. Można spodziewać się, że młodzi pracownicy w przypadku konieczności redukcji personelu najprawdopodobniej w pierwszej kolejności utracą pracę. Z kolei jeżeli nie wystąpi sytuacja kryzysu w gospodarce, to bez rozpoczęcia działań wspierających pobudzanie młodych osób do aktywizacji zawodowej i edukacyjnej przypuszczalnie nie obniżą się tak wysokie wskaźniki udziału NEET w części regionów południowej Europy.

Zamiast zakończenia — próba rekomendacji

Kategoria NEET jest bardzo niejednorodna, co niewątpliwie nie tylko utrudnia podejmowanie działań z zakresu analizy tego zjawiska, ale także stanowi istotne ograniczenie inicjowania działań z zakresu wspierania aktywizacji na płaszczyźnie edukacyjnej i zawodowej młodzieży.

Do NEET — co akcentowano w artykule — zalicza się osoby, które chcą być aktywne na rynku pracy, ale mają rzeczywiste problemy w znalezieniu odpowiedniej pracy, a także osoby bierne edukacyjnie i zawodowo, wywodzące się ze środowisk dysfunkcyjnych, które dziedziczą postawy bierności i są rozszczeniowe wobec instytucji pomocy społecznej.

Rekomendując określone działania na rzecz ograniczania problemu NEET na rynku pracy należy na to zjawisko spojrzeć z szerszej perspektywy, koncentrując się nie tylko na próbie podejmowania działań bezpośrednio skierowanych do młodych osób. Z racji deficytu badań reaktywnych nad tym zjawiskiem społecznym można rekomendować m.in. cykliczną diagnozę tego niekorzystnego zjawiska na rynku pracy. Przy czym można postulować realizację badań w oparciu o tę samą metodologię w różnych krajach. Profesjonalne badania — zarówno o ilościowym, jak i jakościowym charakterze — będą przydatne w formułowaniu wniosków o charakterze aplikacyjnym. Pomoże to w tworzeniu rozwiązań systemowych oraz w wypracowywaniu mechanizmów ograniczania zjawiska NEET w przestrzeni rynku pracy. Ponadto badania realizowane na podstawie tych samych założeń metodologicznych w różnych krajach pozwolą na dokonywanie analiz porównawczych dotyczących skali zjawiska i jego skutków, a także pomogą w ustaleniu jego przyczyn — agregując dane na poziomie zarówno poszczególnych krajów, jak i regionów.

W ograniczaniu zjawiska bierności edukacyjnej i zawodowej młodego pokolenia pomoże cykliczna realizacja zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego praktycznie na każdym etapie kształcenia. Zajęcia te — przy założeniu, że byłyby realizowane tylko przez profesjonalnie przygotowaną kadrę — mogłyby poruszać zagadnienia odnoszące się m.in. do promowania postaw przedsiębiorczych u dzieci oraz młodzieży, przedstawiania wzorców do naśladowania u młodych osób, a przez to kształtowanie pozytywnych autorytetów, czy wreszcie — ukazywanie negatywnych następstw bierności edukacyjnej i zawodowej.

Należy rozwinąć system szkoleń młodych osób, z jednej strony w kierunku nabywania określonych umiejętności i uprawnień (szkolenia, kursy zawodowe), z drugiej strony — szkolenia motywacyjne (dotyczące określania celów krótko- i długookresowych).

W programie zajęć z poradnictwa zawodowego koniecznie należałoby przedstawiać pracę jako wartość autoteliczną i informować o korzyściach z legalnej pracy.

Co szczególnie ważne — należy wspierać młode osoby w zdobywaniu praktycznego doświadczenia zawodowego przez rozbudowanie systemu praktyk, staży czy wolontariatu.

Ponadto należy wskazać na konieczność ściślejszego powiązania kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy prowadząc cykliczną analizę zmieniającego się popytu na pracę. Powtarzalność badań popytu na pracę — na poziomie podregionów w UE — pozwoliłaby uchwycić trendy zmian na poszczególnych rynkach pracy, co mogłoby pomóc młodzieży w podejmowaniu trafniejszych decyzji edukacyjnych. Jednakże danych dotyczących popytu na określone kwalifikacje zasobów ludzkich nie można przyjmować bezkrytycznie — zawody, które dziś są deficytowe, w związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy za kilka lat, gdy absolwenci określonych kierunków wejdą na rynek pracy, mogą okazać się nadwyżkowe.

Nie bez znaczenia będzie promowanie mobilności przestrzennej wśród młodzieży oraz rozwój instrumentów wspierających przemieszczanie się z regionów o wysokich wskaźnikach bezrobocia do regionów mających korzystniejszą sytuację na rynku pracy (np. pomoc nie tylko w znalezieniu pracy, ale także w ewentualnym przekwalifikowaniu się czy w znalezieniu i przez jakiś czas dotowaniu miejsca zamieszkania, refundacja kosztów przejazdu do miejsca pracy).

Można także rekomendować wspieranie tworzenia miejsc pracy — szczególnie w regionach odnotowujących wysokie wskaźniki bezrobocia, np. przez tworzenie specjalnych stref ekonomicznych, w których inwestujący w tworzenie miejsc pracy uzyskiwaliby różne korzyści, takie jak zwolnienia podatkowe, dotowanie wyposażenia stanowisk pracy, subsydiowanie zatrudnienia.

Bibliografia

- Fatyga B., 2001: *Młodzież bez skrzydeł: nastolatki w małym mieście. Raport z badań i diagnoza sytuacji społeczno-kulturalnej*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Koseła K., red., 1999: *Młodzież szkolna o rynku i demokracji*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kwiatkowski E., 2002: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Warszawa: PWN.
- Mariański J., 1995: *Młodzież między tradycją i ponowoczesnością: wartości moralne w świadomości maturzystów*. Lublin: KUL.
- Mielich-Iwanek K., 2009: *Polski rynek pracy w świetle teorii histerezy*. W: J. Łyko, red.: *Zastosowanie matematyki w ekonomii*. Wrocław: Wydawnictwo UE Wrocław.
- NEETs — Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2012.
- Niezgoda M., 2014: *Młodzież. Kłopotliwa kategoria socjologiczna*. „Jagiellońskie Studia Socjologiczne”, T. 1.
- Nowak S., red., 1989: *Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej*. Warszawa: PWN.
- Osoby młode z grupy NEET w województwie śląskim — diagnoza oraz możliwe kierunki działania*. Katowice 2016.
- Rollnik-Sadowska E., 2017: *Model wsparcia osób z grupy NEET w województwie podlaskim*. Białystok.
- Serafin-Juszczak B., 2014: *NEET — nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*. „Acta Universitatis Lodzianis, Folia Sociologica”, T. 49.
- Standing G., 2014: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: PWN.
- Świda-Ziemia H., 2005: *Młodzi w nowym świecie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Szafraniec K., 2010: *Młode pokolenie i nowy ustrój*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe IRWiR PAN.
- Szcześniak M., Rondón G., 2011: *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*. „Psychologia Społeczna”, T. 6 (3) nr 18.
- Therborn G., 2015: *Nierówność, która zabija. Jak globalny wzrost nierówności niszczy życie milionów i jak z tym walczyć*. Warszawa: PWN.
- Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy II, 2015: *Możliwości i ograniczenia osób młodych na wielkopolskim rynku pracy. Raport skrócony z badania*. Poznań.

Materiały on-line

<http://appsso.eurostat.ec> [dostęp: 20.09.2017].

PROBLEMY BADAŃ PRACY I KARIER KOBIET



Iza Desperak

Uniwersytet Łódzki

<https://orcid.org/0000-0002-3713-7014>

Martyna Krogulec

Uniwersytet Łódzki

<https://orcid.org/0000-0002-9213-4545>

Badania, herstoria i praca kobiet — od PRL do dziś Szkic do historii socjologii pracy kobiet

Abstract: The article intends to sketch history of sociology of women’s work, and focuses on transition between the Polish People’s Republic and contemporary Poland. It describes main patterns of development of study on women at work, with its peak in the 1960s and 1970s, than marginalization of this subject, and its revival in transition period. The analysis is supported by the first results of Łódź multidisciplinary research project aiming to describe history of women’s work and research on it conducted by the University of Łódź and the Institute of Occupational Medicine. It also includes new research conducted by historians, and its multidisciplinary character is supported by some non-academic participants of the project, including museums and local herstory movement.

Łódź has been chosen for its long tradition of feminization of workforce, and great bulk of research on working women, both in the past and during transition period, including new phenomena of unemployment, then feminization of poverty and precarious character of today’s work affecting also women.

Key words: sociology of work, women, gender, transition, research, Łódź

Wprowadzenie

Tekst jest próbą naszkicowania historii ostatnich kilkudziesięciu lat socjologii pracy z perspektywy *gender*, jak również procesu przemian w obrębie samej dyscypliny. Szkic ten odnosi się w dużej mierze do teoretycznego zaplecza multi-

dyscyplinarnego projektu *Herstoria badań dotyczących pracy kobiet w Łodzi*, który realizowany był w latach 2017—2018 w ramach Interdyscyplinarnego Seminarium *Gender* przy Centrum Innowacji Społecznych Uniwersytetu Łódzkiego i w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności Instytutu Socjologii UŁ. Miejsce i sposób realizacji projektu nie są przypadkowe — Seminarium zajmuje się badaniami prowadzonymi z uwzględnieniem perspektywy *gender*, Katedra (niegdyś jeszcze jako Katedra Socjologii Zawodu) przez lata prowadziła wiele badań dotyczących pracy kobiet, kluczowych, jak się dzisiaj okazuje, przy próbach odtworzenia kobiecych „herstori”. Natomiast na uwzględnionym w projekcie podejściu transformacyjnym, badającym samą zmianę społeczną nie tylko w zakresie pracy, opiera się większość badań jednej z autorek tekstu — Izy Desperak. Autorka ta m.in. w książce *Płeć transformacji. Zjawisko zmiany społecznej w Polsce z perspektywy gender* (Desperak, 2013, 2017b) oraz w artykule *Nauki społeczne i socjologia wobec zagadnienia płci/gender*, zamieszczonym w monografii *Feministyczne konteksty. Multidyscyplinarnie* (Desperak, 2017a) przedstawia analizę rozwoju podejścia *gender* w socjologii jako takiej. We wspomnianych publikacjach pojawiły się również wątki związane z socjologią pracy, które, niestety, nie zostały wystarczająco rozwinięte. Niniejszy tekst pozwoli przyjrzeć się w sposób pogłębiony dorobkowi łódzkich badań nad pracą kobiet, przeprowadzonych na przestrzeni ostatniego półwiecza, a następnie umieścić je na szerszej geograficznie mapie socjologicznego zainteresowania tą problematyką.

Socjologia pracy kobiet

Kwestia kobieca jest ważna dla socjologii od zarania tej dyscypliny, a socjologia pracy stanowi jeden z ważniejszych obszarów badawczych. W Polsce kulminację zainteresowania kobietami i ich pracą można zaobserwować w latach 60. i 70. ubiegłego wieku. Później, przez blisko 10 lat, mieliśmy do czynienia z pewnym regresem i odejściem od tej tematyki w pracach badawczych, a następnie, wraz z transformacją społeczno-ustrojową, temat powrócił — tym razem już z uwzględnieniem perspektywy *gender*.

Z klasyki pierwszego okresu badań nad aktywnością kobiet wymienić trzeba publikacje Jerzego Piotrowskiego *Praca zawodowa kobiet a rodzina* (1963) oraz *Kobieta współczesna...* pod redakcją Magdaleny Sokołowskiej (1966). Do niesłusznie zapomnianych prac z tego okresu zaliczyć należy publikację *Kobieta w rozwijającym się społeczeństwie socjalistycznym* pod redakcją Stefanii Dzięcielskiej-Machnikowskiej (1975).

Na rozwój socjologii pracy kobiet wpływały następujące czynniki:

- zapotrzebowanie/zamówienie polityczne;
- współpraca międzynarodowa zarówno z państwami bloku wschodniego, jak i z państwami bloku zachodniego;
- inspiracja zachodnimi *women* oraz *feminist studies, feminist sociology*.

W rezultacie owej inspiracji w 1975 roku w polskim piśmiennictwie pojawia się teoria kobiet jako rezerwowej armii pracy (Florczak-Bywalec, 1975). Opracowanie Ireny Reszke *Nierówności płci w teoriach...* (opublikowane w 1991 roku, przygotowywane jeszcze w okresie przedtransformacyjnym) umieszczone zostało w monografii *Problemy pracy kobiet w Polsce i na świecie 1979—1993* (wydanej w 1994 roku) w dziale „Zagadnienia ogólne/Problemy równouprawnienia kobiet”, zdominowanym przez publikacje zachodnioeuropejskie. Warto wspomnieć, że jeśli poszukiwać będziemy oddziaływania drugiej fali feminizmu na akademię, to właśnie w badaniach dotyczących pracy kobiet znajdziemy ówczesne polskie *women studies*.

Szczególnie ciekawe w tym kontekście wydają się prace prowadzone w łódzkim ośrodku badawczym, gdzie panowały wyjątkowo korzystne warunki dla rozwoju socjologii pracy kobiet, ze względu na feminizację siły roboczej i przemysłu oraz specyficzną rolę Uniwersytetu Łódzkiego działającego w „robotniczym mieście” (Zysiak, 2016). To właśnie zainteresowanie dorobkiem łódzkiego ośrodka badawczego i różnego rodzaju przemianami w podejściu do socjologii pracy kobiet zapoczątkowało projekt, który tu opisujemy.

Jak nietrudno się domyślić, badania nad pracą kobiet w okresie PRL-u napotykały wiele ograniczeń. Brak politycznego zaangażowania w badanie biedy i nierówności społecznych, ograniczony dostęp do zachodnich publikacji i dyskursów (takich jak feminizm drugiej fali), a także cenzura państwowa uniemożliwiająca rozpowszechnianie wyników niektórych analiz skutecznie „odstraszały” wielu badaczy od tej tematyki. Mimo wspomnianych trudności do osiągnięć ówczesnej socjologii pracy kobiet można jednak zaliczyć bardzo dokładne niekiedy i obszerne badania, powstałe dzięki zamówieniom państwa i przemysłu, dotyczące tematyki, która także dziś budzi szczególne zainteresowanie, tj. *work/life balance* czy segmentacji i segregacji zawodowej. Do słabości socjologii pracy kobiet tamtego okresu należy zaliczyć przede wszystkim brak perspektywy równościowej i nieliczne ujęcia ukazujące dyskryminację ze względu na płeć (w większości prac badawczych dominowało podejście charakterystyczne dla *women studies*, jedynie prace Ireny Reszke zaliczyć można do dziedziny *gender studies*).

W latach 80. XX wieku można zaobserwować znaczący spadek zainteresowania pracą kobiet. Powodem mogły być ważne zmiany społeczno-polityczne związane z działaniem związku zawodowego NSZZ „Solidarność”, który sam w sobie był postrzegany również jako organizacja o „męskim”, patriarchalnym wręcz charakterze (tzw. *gender balance* występowała na poziomie uczestnictwa, ale już nie przywództwa). Rozgłos związany z męskimi strajkami w Stoczni Gdańskiej czy wybijająca się na arenie politycznej postać Lecha Wałęsy skutecznie zepchnęły na margines uwagi publicznej kobiece protesty, jak Marsz Głodowy Kobiet przeprowadzony 30 lipca 1981 roku w Łodzi. Już wcześniej kobiece strajki, np. w łódzkim Polteksie czy Unionteksie, zakwalifikowano jako działania niepolityczne, a czysto ekonomiczne, a marsze głodowe odwoływały się do wizji matek-karmicielki walczących o byt swojej rodziny (por. koncepcja „matki gastronomicznej” — Walczewska, 1995). Mimo udziału kobiet w działalności

związkowej, strajkowej i ruchu Solidarności, NSZZ „Solidarność” po 1991 roku rozwiązał jego sekcję kobiecą (por. Tarasiewicz, 1993). Proces unieważniania kobiecych protestów pracowniczych i samych robotnic rozpoczął się wcześniej — zakończone sukcesem strajki lutowe łódzkich robotnic w 1971 roku przeciwko podwyżkom cen, złym warunkom pracy i niskim zarobkom niemal w żaden sposób nie funkcjonowały w społecznej świadomości, w pamięci zbiorowej czy choćby w polityce historycznej RP. Z pamięci zbiorowej wyparte zostały także łódzkie protesty z lat 1980/1981, ustępując miejsca wydarzeniom w Stoczni Gdańskiej. Różnice w postrzeganiu tych wydarzeń widoczne są również w zainteresowaniu samych badaczy. O ile na temat strajku w Stoczni Gdańskiej powstało wiele opracowań socjologicznych, to w przypadku łódzkich protestów z 1980/1981 roku można znaleźć właściwie tylko jedną publikację o dość dużym nakładzie i zasięgu — *Czternaście łódzkich miesięcy: studia socjologiczne sierpień 1980 — wrzesień 1981* Stefanii Dziecielskiej-Machnikowskiej i Grzegorza Matuszaka (1984).

Okres transformacji po 1989 roku i związane z nim zmiany społeczno-organizacyjne nie pozostają bez wpływu na kształt ówczesnej socjologii. Początek lat 90. dla wielu badaczy społecznych wiąże się z reorientacją nie tylko własnych ścieżek zawodowych, ale przede wszystkim zainteresowań i tematów badawczych. Pojawiają się więc opracowania dotyczące rynku pracy, klasy średniej, etyki biznesu, integracji europejskiej itp. Z perspektywy socjologii pracy znika klasa robotnicza, ponieważ z polskiego krajobrazu w zawrotnym tempie ubywa dotychczasowych, wieloprzemysłowych robotników i robotnic. Nowe problemy społeczne związane z wystąpieniem bezrobocia, a tym samym zjawisk takich jak wykluczenie społeczne i bieda, powodują znaczące zmiany w obrębie zainteresowań socjologii pracy, która to pewne obszary badawcze musi zbudować niekiedy od zera. Postępująca prywatyzacja zakładów pracy i ich masowe zamykanie odcisnęły piętno szczególnie w mieście włókniarek. Łódzka socjologia zostaje więc postawiona przed trudnym wyzwaniem opisanie nowej rzeczywistości. Powstaje wiele publikacji na temat zubożenia mieszkańców miasta, np. praca autorstwa Wielisławy Warzywody-Kruszyńskiej i Jolanty Grotowskiej-Leder *Wielkomiejska bieda w okresie transformacji* (1996).

W związku z dużym bezrobociem podejmowane są również tematy dotyczące nierówności i dyskryminacji kobiet na rynku pracy pod względem płacy i dostępu do niektórych stanowisk. Powrót do problematyki *stricte* pracy kobiet wyznaczyła na gruncie ogólnopolskim teoretyczna praca Ireny Reszke *Nierówności płci w teoriach* (1992) oraz dwie prace Henryka Domańskiego o tytule zaczynającym się od słów *Zadowolony niewolnik...* (1992, 1999). Domański, zainspirowany publikacją Catherine Hakim (1991), spopularyzował ten termin w Polsce w odniesieniu do sytuacji kobiet na rynku pracy, opisaną w badaniach porównawczych w kilku krajach Europy Środkowej.

Od początku lat 90. coraz więcej badaczy zaczyna też dostrzegać i uwzględniać w swoich analizach perspektywę *gender*. Ważną zmianą jest oderwanie socjologii pracy kobiet od dorobku socjologii pracy. Następuje powolna wymiana generacji badaczy. Pojawiają się nowe badaczki, a wraz z nimi nowe tematy

badan i podejścia teoretyczno-empiryczne. Renesans socjologii pracy przyniosło przyswojenie koncepcji prekariatu, w którego badaniach znaczącą rolę odgrywają badaczki feministyczne, jak analizująca specjalne strefy ekonomiczne Małgorzata Maciejewska czy zajmujące się „pracą opieki” Ewa Charkiewicz i Anna Zachorowska-Mazurkiewicz (wszystkie związane z Feministycznym Think Tankiem).

Projekt „Herstoria badań dotyczących pracy kobiet w Łodzi”

Jako że projekt badawczy, w ramach którego przeprowadzamy nasze analizy, wciąż jeszcze trwa, gdy pisałyśmy ten tekst, przytaczamy tu tylko cząstkowe rezultaty, gdyż całościowe ich podsumowanie znajdzie się w raporcie końcowym. W tekście tym skupiamy się głównie na socjologii pracy, jednak sam projekt ze względu na multidyscyplinarny charakter jest o wiele obszerniejszy, a socjologia pracy czy nawet historia badań pracy kobiet stanowią tylko jeden z jego wymiarów. Projekt ma charakter wycinkowy i obejmuje wyłącznie badania łódzkie prowadzone w Łodzi i okolicach, ze względu na historię miasta, jak również na bogaty dorobek naukowy łódzkiego ośrodka badawczego z zakresu badań nad pracą kobiet. Uwzględnia wnioski wypracowane nie tylko przez socjologów, ale także przez ekonomistów, którzy nierzadko prowadzili równoległe badania, ponadto — dorobek łódzkiego Instytutu Medycyny Pracy oraz analizy własne wniesione przez historyczki i historyków zaangażowanych w nasze działania. W rezultacie ma on wielowymiarowy i inter-, a w zasadzie bardziej multidyscyplinarny charakter.

Multidyscyplinarność i wielowymiarowość dotyczą nie tylko zróżnicowania kwalifikacji członkiń i członków zespołu, ale także metodologii, jakimi się oni posługują. W projekt, oprócz grona naukowego, zaangażowane są również placówki kultury: Muzeum Fabryki i Centralne Muzeum Włókiennictwa w Łodzi, a także Łódzki Szlak Kobiet, którego członkinie od kilku lat opracowują historie łódzkich naukowczyń, wciąż ukrytych w cieniu ich sławniejszych kolegów.

Celem niniejszego projektu jest przywrócenie pamięci o badaniach oraz badaczkach i badaczach, których dokonania na tym polu, kiedyś znane, dzisiaj pograżają się powoli w mrokach zapomnienia. Proces ten jest częściowo efektem transformacji ustrojowej, która nie tylko zmieniła priorytety badawcze i trajektorie karier zawodowych badaczek i badaczy, ale również przerwała międzypokoleniową transmisję doświadczeń w ramach relacji mistrz—uczeń. Choć koncentrujemy się na okresie powojennym, zwłaszcza na latach 70. ubiegłego wieku, nasz projekt obejmuje lata od 1905 roku do początku dwutysięcznych, co pozwala na zastosowanie perspektywy *longue durée*, czyli długiego trwania. W tym miejscu trzeba dodać, że projekt poświęcony historii pracy kobiet i badań w tym obszarze nie jest próbą reprezentatywnego opisu, lecz jedynie przyjrzeniem się wybranym szczegółowym

polom, których dobór wiąże się z takimi kryteriami, jak: dostępność, znaczenie ze współczesnej perspektywy, ale również subiektywne preferencje badaczek i badaczy.

W części socjologicznej, za którą odpowiadają autorki niniejszego tekstu, analizie poddajemy następujące źródła:

- 1) bibliograficzne:
 - a) opracowania bibliograficzne odnoszące się do pracy kobiet, zwłaszcza *Problemy pracy kobiet — w Polsce i w świecie (literatura polska i obca w wyborze)* (Wyglądała, oprac., 1994);
 - b) współczesne bazy bibliograficzne;
 - c) bibliografie prac wybranych badaczek;
 - d) analiza zawartości czasopism socjologicznych;
- 2) wywiady z badaczkami i badaczami związanymi z Instytutem Socjologii oraz Wydziałem-Ekonomiczno Socjologicznym UŁ (wyniki częściowe);
- 3) własne doświadczenia oraz autobiografia badawcza.

Pierwsze odkrycia

Wielowymiarowość i multidyscyplinarność projektu przynoszą satysfakcjonujące rezultaty już na półmetku. Na światło dzienne wychodzą bowiem przez lata ukrywane lub też pomijane informacje i zdarzenia. Przykładem może być m.in. zjawisko molestowania seksualnego w fabrykach włókienniczych, które w pogłębianej analizie okazało się uniwersalnym i ponadczasowym doświadczeniem robotnic zarówno w XIX, jak i XX wieku.

Pierwszym źródłem, w którym odkrywamy ten temat, jest wiersz Marii Przedborskiej, inspektorki pracy, publicystki i zaangażowanej poetki działającej w Łodzi na początku XX wieku. W swoich utworach opisywała praktykę wymuszania świadczeń/usług seksualnych przez majstrów odpowiedzialnych za naprawy i regulację maszyn włókienniczych. Włóknarki wynagradzane w systemie akordowym (inaczej niż majstrowie) uzależnione były od życzliwości majstrów. To od ich pracy i ustawień maszyn zależało, czy dana pracownica wykona normę. Mężczyźni wykorzystywali więc swoją pozycję, zmuszając kobiety do różnego rodzaju usług seksualnych, w zamian za odpowiednie wyregulowanie maszyn.

W wierszu *Uległość — albo stempel* Przedborska pisze (cyt. za blogiem „Aleja Włókniarek”, zachowano oryginalną pisownię):

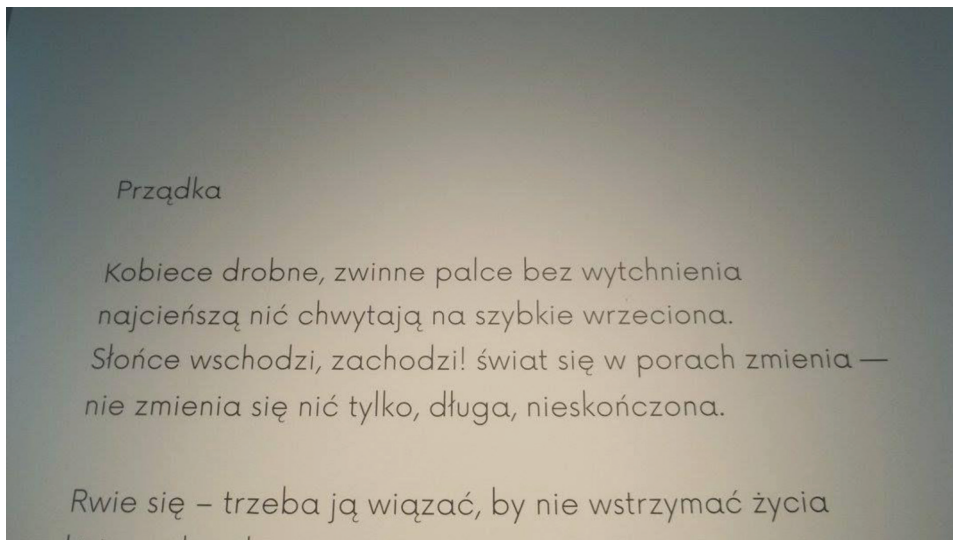
Uległość — albo stempel

*Leży na krośnie i wiąże nici;
 pierś się w wyciągnięciu wzniosła głębokiem.
 Z pod ściany majster śledzi ją wzrokiem,*

w którym się żądza tajona świeci.

*Musi być jego! Skrada się cichym
krokiem: jest przy niej... Drętwieje cała...
— „Znów coś Majówna sfuszerowała?”
— „Wątek zły...” — „Pewnie — dla tkaczki lichej”!
[...]*

Utwory Przedborskiej stały się częścią wystawy *Efekt ostateczny. Magazyn wzorów uszytych* prezentowanej w Centralnym Muzeum Włókiennictwa latem 2017 roku. Cytowany wiersz wykorzystany został także w inscenizacji podczas obchodów rocznicy rewolucji 1905 roku.



Fot. 1. Wiersz Marii Przedborskiej *Przędka* na wystawie *Efekt ostateczny. Magazyn wzorów uszytych* w Centralnym Muzeum Włókiennictwa w Łodzi, 2017 r. Źródło własne.

Na ślad podobnych praktyk natrafiiliśmy w czasopiśmie zakładowym Unionteksu z lat 80., w którym kobiety skarżą się na tego typu praktyki. Również w wywiadzie z Bogusławą Urbaniak z Katedry Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym, prowadzącą w drugiej połowie lat 80. badania w tym samym zakładzie, informacja ta znalazła częściowe potwierdzenie — badaczka wprawdzie nie prowadziła odrębnych obserwacji, ale odwiedzała zakład w celu przeprowadzenia ankiety i udało jej się zaobserwować układy między niektórymi pracownicami i majstrami oparte na tego rodzaju wymianie usług (sytuacje te zawsze miały miejsce na nocnej zmianie).

Uniontex, czyli Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. obrońców Pokoju, zapisał się w historii Łodzi w sposób znaczący. Upaństwowione po wojnie fabryki Karola Scheiblera i Ludwika Grohmana były jednym z większych kompleksów włókienniczych Łodzi. Bogusława Urbaniak wspomina w udzielonym nam wywiadzie, jak każdego ranka od strony dworca Fabrycznego szły tłumy kobiet (wiele pracownic dojeżdżało z podłódzkich miejscowości). W 1987 roku robotnice

Uniontexu odwiedził papież Jan Paweł II, co było niezwykle wyjątkowym wydarzeniem w historii pontyfikatu i niezwykle wyjątkowym wydarzeniem w historii zakładów. Niestety, zakład upadł, a jego budynki popadały latami w ruinę.

Autobiografia badaczki jako źródło

Kolejnym źródłem, na którym oparte są nasze analizy, jest własna pamięć i autobiografia jednej z badaczek. Iza Desperak rozpoczęła studia socjologiczne w 1984 roku i miała okazję uczestniczyć w zajęciach z czołowymi łódzkimi badaczkami pracy kobiet. Co ciekawe jednak — wspomniany temat nigdy nie został przez nie poruszony (nawet na seminarium poświęconym socjologii pracy, prowadzonym przez profesor Jolantę Kulpińską w 1988 roku). Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, dlaczego wątek pracy kobiet w Łodzi był przez wiele lat pomijany, stało się jedną z inspiracji rozpoczęcia projektu i jednym z głównych pytań badawczych. Zagadnienie to towarzyszy nam podczas chronologicznej analizy bibliografii badaczek, jak również znajduje się na liście dyspozycji do wywiadów prowadzonych z niektórymi z ich przedstawicielkami.

Następnym biograficznym doświadczeniem Izy Desperak jest jej własna praca badaczki w zakresie badań pracy kobiet. Praca doktorska, którą przygotowywała od 1995 roku, dotyczyła roli stereotypów w zjawisku dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Badaczka swoją dysertację opracowywała pod kierunkiem Danuty Walczak-Duraj w Katedrze Socjologii Zawodu, której kierowniczką była wówczas Stefania Dziecielska-Machnikowska. Ówczesna doktorantka miała więc szansę nie tylko spotkać te niezmiernie ważne badaczki problematyki pracy kobiet, ale także zaczerpnąć od nich nieco informacji w ramach relacji mistrzowsko-uczniowskiej. Z początku nieświadomie, nie znając dobrze ich dorobku, Iza Desperak kontynuowała tematy, w których były one pionierkami kilka dekad wcześniej — Stefania Dziecielska-Machnikowska zajmowała się kwestią zawodu farmaceutki w latach 60. (1966), Iza Desperak w dwutysięcznych (2012). Jakkolwiek tego rodzaju źródła, jak własna pamięć i autobiografia, mają charakter bardzo subiektywny, jest to jednak źródło inspirujące i prowadzące do ciekawych wniosków. W doświadczeniu studentki, doktorantki, a następnie już pełnoprawnej naukowczynie ze stopniem doktora mieści się uczucie samodzielnego przecierania szlaków. Mimo że pokolenie mistrzyń zajmowało się tą samą materią dużo wcześniej, nie dzieliły się swym doświadczeniem ze studentkami (co najwyżej wspominały, że kiedyś, dawno temu interesowały się problematyką kobiecą). Lata 80. — czas studiów Izy Desperak i rewolucji Solidarności — okazały się ślepe na płęć. Już nie praca, ale strajki były gorącym tematem. Strajk łódzkich włóknianek był wyjątkiem — zainspirował badaczy do zajęcia się pracującymi kobietami (Dziecielska-Machnikowska, Matuszak, 1984). Z kolei w latach 90. badaczki spoglądają na włóknianki przez pryzmat nowego ważnego tematu społecznego: aborcji (Heinen, Matuchniak-

-Krasuska, 1995), a także w kontekście badań nad pauperyzacją i bezrobociem kobiet (por. Dziecielska-Machnikowska, 1992; Reszke, 1991).

Doświadczenie obcowania z mistrzyniami, milczącymi najczęściej na temat własnych biografii badawczych, nie zachęcało do samodzielnego ich zgłębiania. Dopiero dyskusje w ramach samego projektu, wymiana perspektyw badawczych przez przedstawicielki i przedstawicieli różnych dyscyplin kazały przyjrzeć się im bliżej. Szukając badań dotyczących losów włóknianek po upadku łódzkich zakładów produkcyjnych, natrafiłyśmy znów na prace Stefani Dziecielskiej-Machnikowskiej, której dorobek został w międzyczasie zapomniany przez samych socjologów, a nawet jej byłych wychowanków i pracowników! W przypadku Izy Desperak przeoczenie to wynikało z jej własnej biografii — studia doktoranckie podjęła w 1995 roku, podczas gdy publikacje Stefani Dziecielskiej ukazały się wcześniej. W dodatku prace te, wydawane w trudnym dla uczelni okresie początków transformacji, w nowo powstałym wydawnictwie, nie trafiły już do opracowywanych wówczas bibliografii i nie zostały zindeksowane w późniejszych bazach danych.

Podsumowanie

Problematyka pracy kobiet wydaje się szczególnie znacząca w kontekście nie tylko zachodzących współcześnie zmian, ale również uzupełnienia pewnej historycznej luki, która mimo upływu lat wciąż istnieje. Projekt opisany w niniejszym artykule ma więc nie tylko pomóc badaczom i badaczkom lepiej orientować się w socjologii pracy i czerpać z jej dorobku. Jest też pewnego rodzaju próbą ocalenia od zapomnienia badań, które mogą wiele powiedzieć o sytuacji społeczno-zawodowej kobiet w okresie PRL i transformacji ustrojowej. Sięgnięcie w przeszłość socjologii i innych dyscyplin zajmujących się badaniem zagadnień związanych z pracą kobiet powoduje swoiste *déjà vu*, ponieważ tematy i koncepcje, które podejmowane są w nich dziś, niejednokrotnie poruszane były już wcześniej. Popularyzacja zapomnianego dorobku badawczego z lat 60. i 70. ubiegłego wieku pomogłaby więc uniknąć efektu „wyważania otwartych drzwi”, a uważne przyjrzenie się pracom naszych poprzedniczek i poprzedników z pewnością zaowocowałoby zrewidowaniem wielu utartych opinii, m.in. na temat braku lub niewielkiej skali zjawiska drugiej fali feminizmu w Polsce. Również w kontekście oczekiwań stawianych obecnie kobietom na rynku pracy znajomość minionych realiów wydaje się niezbędna do prawidłowego zrozumienia zachodzących współcześnie zmian.

Projekt, uwzględniający badania w Łodzi i okolicach, jest też swoistą próbą rozliczenia się z historią, a raczej „herstorią” tego miasta. Od ponad dwóch wieków Łódź jest miastem aktywnie tworzoną przez kobiety. To właśnie łódzkie robotnice jako jedne z pierwszych udowodniły, że praca kobiet stanowi niezbędny element kapitalistycznego rozwoju. A łódzkie badaczki jako jedne z pierwszych zajęły się

naukową analizą aktywności zawodowej kobiet, uznając ją za istotną. Niestety, minione lata wciąż ukrywają wiele świadectw historycznych, które ukazywałyby dzieje tego miasta z kobiecego punktu widzenia, a przecież to na barkach kobiet w głównej mierze spoczywała organizacja życia rodzinnego i zawodowego. Projekt jest więc także próbą ocalenia od zapomnienia opowieści na temat pracy łodzianek — niezależnie od tego, czy mówimy tu o robotnicach, czy o pracownikach naukowych. Jest to niezbędne dla rzetelnego opisanie historii tego miasta i zrozumienia jego specyfiki.

Widząc ogrom nieznanych nam dotąd historii i informacji, do których dotarliśmy dzięki pracy nad projektem, mamy także nadzieję, że nasza inicjatywa stanie się inspiracją dla innych badaczek i badaczy, którzy być może zechcą zgłębić problematykę pracy kobiet w innych rejonach Polski. Ponadto zdemaskowanie swoistej marginalizacji badań nad pracą kobiet powinno stać się motywacją do jak najlepszego zabezpieczenia tego typu dorobku naukowego w przyszłości. Ze względu na współczesną aktywność kobiet na rynku pracy takie zaniedbanie byłoby niewybaczalne.

Bibliografia

- Desperak I., 2012: „*Pani magister*” — z zapomnianej wciąż historii farmaceutek. „Czasopismo Aptekarskie”, nr 8—9.
- Desperak I., 2013: *Płeć transformacji. Zjawisko zmiany społecznej w Polsce z perspektywy gender*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Desperak I., 2017a: *Nauki społeczne i socjologia wobec zagadnienia płci/gender*. W: E. Hyży, red.: *Feministyczne konteksty. Multidyscyplinarnie*. Łódź: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Desperak I., 2017b: *Płeć transformacji. Zjawisko zmiany społecznej w Polsce z perspektywy gender*. Wyd. 2. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Domański H., 1992: *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*. Warszawa: IFiS PAN.
- Domański H., 1999: *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*. Warszawa: IFiS PAN.
- Dzięcielska-Machnikowska S., 1966: *Farmaceuci w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Studium socjologiczne o feminizacji i pozycji zawodu*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Dzięcielska-Machnikowska S., 1992: *Co myślą bezrobotni*. Łódź: Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego.
- Dzięcielska-Machnikowska S., red., 1975: *Kobieta w rozwijającym się społeczeństwie socjalistycznym*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Dzięcielska-Machnikowska S., Matuszak G., 1984: *Czternaście łódzkich miesięcy: studia socjologiczne sierpień 1980 — wrzesień 1981*. Łódź: Wydawnictwo Łódzkie.
- Florczak-Bywalec J., 1975: *Sytuacja kobiet na rynku pracy*. W: S. Dzięcielska-Machnikowska, red.: *Kobieta w rozwijającym się społeczeństwie socjalistycznym*. Łódź: Wydawnictwo Łódzkie.

- Heinen J., Matuchniak-Krasuska A., 1995: *Aborcja w Polsce: kwadratura koła*. Przeł. A. Matuchniak-Krasuska, Z. Kowalewski. Warszawa: Polskie Towarzystwo Religioznawcze.
- Piotrowski J., 1963: *Praca zawodowa kobiet a rodzina*. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Sokołowska M., red., 1966: *Kobieta współczesna: z badań socjologów, lekarzy, ekonomistów, pedagogów i psychologów [materiały z seminarium pracy kobiet IFiS PAN]*. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Reszke I., 1991: *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnianie nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Warszawa: IFiS PAN.
- Tarasiewicz M., 1993: *Kobiety i związek zawodowy „Solidarność”*. „Pełnym Głosem”, nr 1.
- Walczewska S., 1995: *Matka gastronomiczna*. „Pełnym Głosem”, nr 3.
- Warzywoda-Kruszyńska W., Grotowska-Leder J., 1996: *Wielkomięjska bieda w okresie transformacji*. Łódź: Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wyglądała E., oprac., 1994: *Problemy pracy kobiet w Polsce i w świecie 1979—1993 (literatura polska i obca w wyborze)*. Warszawa: Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.
- Zysiak A., 2016: *„Punkty za pochodzenie”. Powojenna modernizacja i uniwersytet w robotniczym mieście*. Kraków: Wydawnictwo Nomos.

Źródła internetowe

- „W poszukiwaniu alei Włókniarek”, Marta Madejska, blog: <https://alejawlokniarek.wordpress.com/2017/02/12/maria-przedborska-poetka-z-inspekcji-pracy/> [dostęp: 10.06.2018].



Sławomira Kamińska-Berezowska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://orcid.org/0000-0002-0707-6185>

Wybrane problemy badań jakościowych karier zawodowych kobiet w III RP

Abstract: The article shows specificity of qualitative research using interview techniques in an analysis of professional careers of women in Poland. It focuses in particular on the individual in-depth interview and narrative interview, their similarities as well as their drawbacks and ways of applying them in analyses of women's functioning in their professional lives. The article presents specific studies in which these techniques have been applied and shows when and to what extent they contributed to obtaining interesting results. Other issues raised in the article involve: deliberate resignation from anonymity while using these techniques and including gender sensitivity in a result analysis. As for the traps related to analysis of data obtained using these two types of interviews, specific focus was put on the time of conducting such interviews, which results in subjectivity of the analyzed research material.

Key words: qualitative research, in-depth interviews, narrative interviews, women's career, gender

Wprowadzenie

Przez długi okres historii ludzkości życie kobiet związane było przede wszystkim z aktywnością w sferze prywatnej oraz z bardzo ograniczonymi możliwościami udziału w życiu publicznym, ale ten stan rzeczy, przynajmniej w krajach Unii Europejskiej, uległ zmianie. Fundamentalnie do poprawy sytuacji kobiet w życiu publicznym przyczyniły się ruchy kobiece i feministyczne aktywnie działające w minionych stuleciach w Europie oraz USA, co podkreślają w swych pracach tacy polscy badacze, jak Kazimierz Ślęczka (1999) czy Natalia Krzyżanowska (2012). W Polsce za moment przełomowy dla zmiany relacji płci można uznać uzyskanie przez Polki w 1918 roku praw wyborczych, bo to pozwoliło im na kreowanie

wolności także w innych obszarach życia społecznego. Biorąc pod uwagę wskazany kontekst, rozważania niniejsze koncentruję na problemie badań socjologicznych karier kobiet w III RP z wykorzystaniem metod jakościowych.

Potrzeby i wyzwania badań karier kobiet

Samą karierę można potraktować jako „zjawisko przesuwania się poszczególnych ludzi z niższych pozycji społecznych na wyższe pozycje w danej strukturze społecznej, a ściślej biorąc w istniejącej w niej hierarchii” (Sztumski, 2014, s. 108). Można zatem potraktować ją jako pewien intencjonalny proces, w którym jednostka skutecznie zarządza własnym życiem, choć, oczywiście, to osobiste kreowanie własnej drogi życiowej odbywa się w ramach określonych regułami życia społecznego, a co za tym idzie szeregiem związanych z nimi ograniczeń. Jak zauważa znany badacz elit Janusz Sztumski (2014), kariery są zdeterminowane zespołem czynników obiektywnych, w których składzie widzi głównie zapotrzebowanie na kadry i warunki do ich rozwoju, a także zespołem czynników subiektywnych, w tym obejmujących rozwój fizyczny i psychiczny. W tym kontekście nasuwa się pytanie o znaczenie płci dla rozwoju kariery, przy czym sama płeć jest z jednej strony cechą biologiczną jednostki, a z drugiej strony wiąże się także ze społeczno-kulturowymi oczekiwaniami wobec niej.

Można powiedzieć, że nawet mit amerykańskiego pucybuta ukazuje płciowe zdeterminowanie karier. Warto przypomnieć zatem, że bohaterem tego mitu jest chłopiec pucybut, który wykazuje się istotnymi zaletami moralnymi, bo będąc biednym, który znalazł zgubiony drogi zegarek, oddaje go właścicielowi, a jedyną nagrodą, jakiej oczekuje w zamian, jest ogłoszenie rekomendacji jego usług, co ostatecznie pomaga mu rozwinąć się i zostać bogatym przedsiębiorcą. Analogiczną i równie znaną opowieścią o drodze kobiet do sukcesu materialnego jest bajka o Kopciuszku, który odznacza się także wieloma zaletami moralnymi, pewnym typem aktywności i „przedsiębiorczości”, ale ogromną rolę w tej opowieści mają jeszcze zalety fizyczne — w tym przypadku uroda (Graczyk, Graban-Pomirska, red., 2002). To porównanie mitów wiążących się z drogą do poprawy własnej pozycji w hierarchii społecznej pokazuje też jak w soczewce inne kulturowe oczekiwania dotyczące typowych dróg ruchliwości społecznej kobiet i mężczyzn, a także inne standardy tradycyjnie łączone z płcią (dodatkowo powielane często we współczesnej kulturze popularnej, w tym w sztuce filmowej).

Pytanie — Czy współczesnym kobietom w Polsce nadal trudniej niż mężczyznom uczestniczyć w życiu publicznym i w osiągnięciu najwyższych stanowisk zawodowych? — wydaje się już dziś tylko retoryczne. Ze względu jednak na zjawisko backlashu (Faludi, 2013) warto przypomnieć podstawowe dane dotyczące funkcjonowania kobiet w sferze publicznej. Wśród cech charakteryzujących aktywność zawodową można zatem zauważyć stale utrzymujące się, przez cały

okres III RP, niższe współczynniki aktywności zawodowej kobiet (48,2% wobec 64,5% mężczyzn w I kwartale 2018 roku) i wyższe (nawet w okresie bardzo niskiego ogólnego bezrobocia) stopy bezrobocia kobiet (4,3% wobec 4,1% mężczyzn w I kwartale 2018 roku), co obrazują twarde dane statystyczne GUS (*Aktywność ekonomiczna...*, 2018). Większy niepokój wzbudzać może jednak fakt, że te nierówności zawodowej i publicznej aktywności płci w ciągu ostatniego stulecia Polski dość wolno się zmieniały, chociaż — co warto podkreślić — kierunek tych zmian zdecydowanie wskazuje na wyrównywanie różnic, co sugestywnie uwidacznia także ostatnia syntetyczna analiza danych statystycznych *100 lat Polski w liczbach. 1918—2018* (GUS, 2018). Podobnie mimo mijających właśnie 100 lat równości praw wyborczych kobiet ich udział w parlamencie, jak dotąd, nie przekroczył 27%, choć można równocześnie stwierdzić, że jest znacząco wyższy niż w II RP, gdzie osiągał najwyżej 2% (Fuszara, 2017). Można zatem powiedzieć, że udział kobiet w życiu publicznym systematycznie wzrasta, choć ciągle wydaje się zdecydowanie nieadekwatny do proporcji płci w społeczeństwie. Jeśli chodzi o średnią udziału kobiet w zarządach spółek giełdowych w Polsce, to od lat nie przekracza ona 12% (w 2014 roku dla Rynku Głównego wyniosła 11,6%, dla WIG 30 — 6,3%, a dla spółek Skarbu Państwa — 3,2%; Adamska, Twarowska, Kasak, 2015). W zakresie zarobków kobiet mamy zaś do czynienia z luką płacową, której wysokość wzrasta wraz z poziomem wykształcenia, czyli w 2014 roku wynosiła w przypadku wykształcenia gimnazjalnego 7,82%; wykształcenia średniego 21,66%, wykształcenia policealnego 16,2%, a wykształcenia wyższego aż 29,04% (*Kapitał...*, GUS, 2015). W 2016 roku ogólny wskaźnik różnicowania płac (*gender pay gap*) dla Polski wyniósł 7,2%, co oznacza, że kobiety w Polsce zarabiają średnio właśnie o 7,2% mniej niż mężczyźni (Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, 2018). Należy również odnotować fakt mniejszej obecności kobiet w ramach organizacji reprezentujących partnerów społecznych w dialogu na rynku pracy, bo udział ich we władzach związkowych jest istotnie niższy. Analizując kompleksowo obecność kobiet w ruchu związkowym można zauważyć, że w latach 2010—2014 w skład Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wchodziło 7 osób, w tym 1 kobieta, z kolei w kierownictwie OPZZ były 4 osoby, w tym także tylko 1 kobieta, a jeśli chodzi o Prezydium FZZ, to liczyło ono 12 osób, wśród których znalazły się zaledwie 2 kobiety (Kamińska-Berezowska, 2013).

Podjęmowane analizy ilościowe życia społeczno-ekonomicznego ludności w III RP wyraziście pokazują mniejszą obecność kobiet w życiu publicznym, co dotyczy obszaru aktywności nie tylko zawodowej, ale także politycznej i społecznej. Nie dziwią zatem pytania i próby dociekania, dlaczego tak się dzieje. Z pewnością odpowiedzi na pytania o bariery karier kobiet sprzyjają rozwijające się w Polsce po 1989 roku *gender studies*, które najpierw w wyniku drugiej fali feminizmu podejmowane były w USA i w Europie Zachodniej. Sam feminizm można też rozpatrywać jako kierunek mający swój wyraz w ruchu kobiecym (który w Polsce był też bodźcem do powstania Kongresu Kobiet), ale także za istotny nurt teoretyczny w naukach społecznych (Barker, 2005; Turner, 2004). Jeśli

chodzi o sposób funkcjonowania kobiet czy przede wszystkim sposób traktowania ich funkcjonowania w sferze publicznej III RP, to był on bezpośrednią inspiracją do organizacji I Kongresu Kobiet w III RP w 2009 roku, czyli stanowił reakcję na poczucie marginalizowania i wykluczania z pamięci społecznej w obchodach 20-lecia transformacji Polski. W wydanym wówczas syntetycznym raporcie dotyczącym sytuacji kobiet analizowano ich aktywność zawodową, poziom dochodów, obecność w spółkach rynku kapitałowego czy szerzej w sferze publicznej (Piotrowska, red., 2009). Wcześniej, w 2003 roku została wydana pod redakcją Anny Titkow (2003) pierwsza kompleksowa publikacja poświęcona analizom ograniczeń i barier karier kobiet w Polsce. Jest to monografia problemowa zjawiska szklanego sufitu w Polsce, nawiązująca do innych zjawisk odkrytych w ramach badań genderowych, w tym do „szklanych ścian”, „lepkiej podłogi” czy „szklanych ruchomych schodów”. W ramach tej publikacji badaczki mocno podkreślają rolę badań jakościowych jako sekwencyjnie poprzedzających badania ilościowe czy wręcz kluczowych do opisanego i zaprezentowania problemu, co uznają też za strategię typową dla *women's* oraz *gender studies*. Analizując bariery awansu kobiet w obszarze biznesu i polityki zauważają:

- negatywne stereotypy aktywności kobiet w sferze publicznej i prywatnej (dotyczące „prawdziwej” kobiecości i męskości);
- podwójne standardy ocen, które kobietom są mniej przychylnie (w tym większa wyrozumiałość wobec błędów mężczyzn i skłonność do zaniżania lub przejmowania efektów pracy kobiet);
- zinternalizowane przez kobiety oczekiwania społeczne wiążące się z autocenzurą i ograniczaniem własnych działań (np. lęk w formułowaniu czy w jasnym wyrażaniu własnych potrzeb i opinii);
- odmienne zinternalizowane stereotypy współpracy kobiet i mężczyzn z przypisanym niejako aspektem męskiej nadrzędności;
- przychylnie mężczyznom reguły organizacji pracy i kultury organizacyjnej (np. organizacja spotkań w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków domowych);
- mniejszy bilans czasu kobiet jako obarczanych główną odpowiedzialnością za prowadzenie domu i wychowanie potomstwa;
- odmienny status kobiecej i męskiej solidarności (w tym braterstwo zdecydowanie lepiej waloryzowane i sankcjonowane tradycją niż siostrzeństwo);
- odmienny odbiór kobiet na stanowiskach kierowniczych i sposobu sprawowania przez nie władzy (co dotyczy problemów dyskryminacji i zgody na nią samych dyskryminowanych).

Nie sposób nie zauważyć, że mocną stroną tej analizy są zwłaszcza badania jakościowe oparte na wywiadach, które pomagają nazwać czy wstępnie uchwycić i opisać to, co ulotne. Problem ujmowania tego, co nienazwane, jest zresztą bezpośrednio związany z fundamentami drugiej fali feminizmu i kluczową dla niej „mystyką kobiecości” Betty Freidan (2012), która w Polsce została wydana dopiero w ostatnich latach, co również można uznać za swoiste *signum temporis*.

Specyfika badań jakościowych i wywiadów swobodnych

We współczesnej socjologii można zauważyć pewien renesans metod jakościowych, czego wyrazem jest wiele poświęconych temu publikacji, m.in. *Słownik socjologii jakościowej* pod redakcją Krzysztofa Koneckiego i Piotra Chomczyńskiego (2012). Earl Babbie (2003) przedstawiając kwestie metod badań jakościowych podkreśla, że są one zwyczajowo przeciwstawiane badaniom ilościowym, ale możliwe, a nawet właściwe jest ich wzajemne uzupełnianie się, zaś kwestie tego, którym z nich dać pierwszeństwo, wiąże bezpośrednio z podejmowaną problematyką badawczą. Nieco inne podejście reprezentuje Monika Kostera (2003, s. 20), która stwierdza, że: „Metodologia jest [...] konsekwencją głębszych wyborów poczynionych przez badacza wcześniej”. Autorka istotnie łączy zatem wybory metodologiczne z przyjmowanymi przez badaczy założeniami ontologicznymi. W swoich analizach odwołuje się do typologii Burella i Morgana, którzy wymieniają w naukach społecznych cztery podstawowe paradygmaty: funkcjonalizmu, radykalnego strukturalizmu, radykalnego humanizmu i paradygmatu interpretatywny, przy czym M. Kostera przyznaje, że sama przyjmuje ten ostatni. Do tego ostatniego typu paradygmatu odwołują się też mainstreamowe badania genderowe, które analizują doświadczenia i funkcjonowanie kobiet w warunkach podziału pracy we współczesnych społeczeństwach (Olsen, 2009), w tym też te podejmujące problem ich karier (Kamińska-Berezowska, Suchacka, 2006). Zgodnie z tymi założeniami ontologicznymi świat społeczny podlega ciągłemu tworzeniu w wyniku interakcji międzyludzkich, jest obdarzany sensem i znaczeniami, jakie nadają mu jego uczestnicy, a ich samych można ujmować jako aktywnych aktorów społecznych reagujących na zastane sytuacje, przez co następnie kreują kolejne zdarzenia i reakcje.

Do jednej z najbardziej powszechnych technik badawczych wykorzystywanych w badaniach jakościowych należą wywiady swobodne, jednak według Steinara Kvale (2010) popularność ich stosowania nie jest równoznaczna z łatwością ich przeprowadzania i interpretacji. W tym kontekście wydaje się, że występują nieporozumienia dotyczące nazewnictwa czy co najmniej konkurencyjne kategoryzacje wywiadów jako techniki badawczej w socjologii, choć jak wskazują badacze, w tym Kaja Kaźmierska (2012), stosowanie obu tych technik w Polsce ma dość długą i imponującą tradycję badawczą. Zasadniczo badacze zgadzają się, że istotą wywiadu jest kontrolowana interakcja, w której badacz stara się uzyskać informacje od badanych, ale już w kwestii bliższego dookreślenia tej techniki stosuje się wiele kategoryzacji. Według Janusza Sztumskiego (2010) w zakresie techniki prowadzenia badań z zastosowaniem wywiadów można wyróżnić ich następujące typy: ustny i pisemny, skategoryzowany i nieskategoryzowany, jawny i ukryty, indywidualny i zbiorowy, panelowy, telefoniczny. Bardzo syntetycznie typologię wywiadów ujmuje M. Kostera (2003), która stwierdza, że wywiad może być standaryzowany lub niestandaryzowany, a także strukturalizowany lub niestrukturalizowany. Zaznacza też, że wywiad standaryzowany (tj. z zestawem tych samych

pytań zadawanych respondentom w tej samej kolejności) i strukturalizowany (tj. z zestawem pytań sprecyzowanych językowo i zadawanych każdorazowo w tej samej formie) jest tym stosowanym w badaniach ilościowych. Samą badaczkę interesuje zaś wywiad niestandardyzowany i niestrukturalizowany, który nazywa otwartym lub antropologicznym, a jego istotę wiąże z uzyskaniem dobrego kontaktu z rozmówcą, do czego potrzebny jest plan w zakresie poszukiwanych informacji, ale nie jest już niezbędna ścisła lista pytań. W wywiadzie otwartym zadaniem osoby badanej jest więc stymulowanie osoby występującej w roli rozmówcy, aby udzieliła kompleksowych odpowiedzi czy wręcz szerzej opowiedziała swoją historię (narrację analizowanych wydarzeń). Badania jakościowe służą zatem przede wszystkim poznaniu subiektywnego świata badanych, ich percepcji, wartości i/lub odczuć, ale dają też informacje w zakresie konkretnych faktów biograficznych jednostki, a także odnotowanych przez nią wydarzeń społecznych.

Krzysztof Konecki (2000) omawiając techniki badań jakościowych wymienia: obserwację, wywiad swobodny, wywiad narracyjny i wywiad grupowy. W zakresie analizy wywiadów badacz ten koncentruje się na trzech jego typach, przy czym w przypadku wywiadu grupowego (zwanego też fokusowym) podkreśla, że jest to jedna z wielu technik, jaka może być użyta w ramach jednego badania, wzbogacając inne rodzaje zebranych danych. Jeśli chodzi o wywiad swobodny (zwany przez Koneckiego także pogłębionym lub etnograficznym), to badacz ten przedstawia jego istotę analogicznie jak M. Koster (2003), ale z zastrzeżeniem, że do jego przeprowadzania potrzebne jest przygotowanie listy poszukiwanych informacji. W tym kontekście zwracają uwagę porządkujące refleksje Krystyny Lutyńskiej (2005) oraz kategoryzacje różnicujące typów wywiadów Ilony Przybyłowskiej (1983), które są stosowane według stopnia ich standaryzacji, bo w ten sposób można zauważyć ich kontinuum: od wywiadu swobodnego mało ukierunkowanego, przez swobodny ukierunkowany, do swobodnego ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji. Można w związku z tym zauważyć stosowanie określenia „wywiad swobodny” jako terminu szerszego i obejmującego wiele typów wywiadu, ale na potrzeby niniejszych rozważań przyjęto znaczenie wywiadu swobodnego i narracyjnego zgodnie z ujęciem K. Koneckiego (2000) i tym prezentowanym w *Słowniku socjologii jakościowej* (Konecki, Chomczyński, red., 2012), a zatem wywiad swobodny jest tutaj zamiennie nazywany pogłębionym, zaś dla określenia obu technik badawczych jest stosowana nazwa „wywiad jakościowy”.

Zajmujący się badaniami jakościowymi K. Konecki (2000) sporo uwagi poświęca też asymetrii sytuacji wywiadów, a więc podkreśla, że nie stanowią one zwykłych rozmów, bo są kierowane przez badacza przy akceptacji rozmówcy, a więc nazywa je wręcz „pseudorozmowami”. Ta asymetria władzy dotycząca wywiadów swobodnych wiąże się z samą ich istotą, bo to badacz decyduje, że warto zabiegać o jego przeprowadzenie, decyduje też, w jakiej ostatecznie formie go przeprowadzić i co ma być jego przedmiotem, a potem w toku interakcji decyduje, które wątki poszerzyć, a także jak ostatecznie wywiad zakończyć. Na kolejnym etapie to także badacz jest tym, który wywiad poddaje interpretacji i analizie,

co również wpisuje się w jego rodzaj nadrzędności. Jak pisze S. Kvale (2010), ta asymetria władzy w wywiadzie jakościowym łączy się z faktem, że stanowi on dialog jednokierunkowy i instrumentalny (bo jest narzędziem do zdobycia pewnego rodzaju wiedzy), może być też typem dialogu manipulacyjnego (bo zawiera możliwość uzyskania informacji nie tylko drogą zadawania pytań wprost dotyczących interesującej problematyki). Trudno nie zauważyć równocześnie, że osoba badacza musi liczyć się z osobą rozmówcy i dążyć do uzyskania pewnego konsensu, bo udział w wywiadzie jest dobrowolny, i to rozmówcy w znacznym stopniu decydują, do jakiego typu informacji dopuścić badacza/kę, a co zataić lub jak pewne wydarzenia przedstawić. W ramach przeprowadzania wywiadu powstaje zatem istotny problem budowania relacji opartej na wzajemnym zaufaniu osoby badającej i badanej. Można powiedzieć też, że jeszcze bardziej asymetryczna z poszukiwaną listą informacji niż w przypadku wywiadu swobodnego jest relacja wpisana między badającym a badanym w toku przeprowadzania wywiadu narracyjnego, bo istotą tej techniki jest skłonienie do wygłoszenia dłuższej opowieści, historii swoich doświadczeń życiowych. Z założenia ma to być uruchomiona pytaniem osoby przeprowadzającej wywiad dość długa narracja, której badacz nie powinien przerywać. W ramach analiz sekwencji tego wywiadu można wymienić, jak podkreśla Jakub Niedbalski (2012), następujące jego fazy:

- 1) rozpoczęcia (dla wyjaśnienia jego istoty i stworzenia atmosfery służącej dobrej interakcji),
- 2) stymulowania do narracji (a więc wywołania, uruchomienia spontanicznej narracji),
- 3) narracji właściwej (tj. głównej opowieści rozmówcy i jej podtrzymywania przez pozawerbalne, quasi-werbalne znaki zainteresowania badacza),
- 4) zadawania pytań dodatkowych (a więc kwestii uznanych za warte rozwinięcia, doprecyzowania),
- 5) zakończenia wywiadu (w tym kwestie grzecznościowe i powrót do zwykłej, potocznej konwersacji).

Warte podkreślenia jest w tym kontekście to, że zasadniczą część wywiadu narracyjnego i jego istotę stanowi właśnie sama dłuższa zaprezentowana przez rozmówcę czy rozmówczynię opowieść, która — jak podkreśla Kaja Kaźmierska (1997) — nie jest po prostu sumą odpowiedzi na pytania osoby badającej, lecz ma formę spontanicznej narracji.

Od czasów Eltona Mayo (1972) zauważono zalety wywiadów swobodnych jako ważnego źródła informacji, które pozwala zrozumieć życie organizacyjne i pozwolić na wyjaśnienie danych badawczych zdobytych z wykorzystaniem innych narzędzi. Główną funkcją wywiadów jest zatem ta o charakterze badawczym, ale oprócz niej zauważono też funkcję terapeutyczną, która pozwala badanym na refleksje i lepsze ułożenie relacji z otoczeniem. W tym kontekście w przypadku wywiadów narracyjnych warto podkreślić wagę analizowanej w nich pracy biograficznej, która może być dokonywana przez narratorów, a jej znaczenie i charakter sugestywnie podkreśla zwłaszcza Fritz Schütze (2012). Można zauważyć, że wywiady narracyjne pozytywnie stymulują pracę biograficzną rozmówców,

bo skłaniają ich do niej przez motywowanie do refleksji nad własnym życiem, jego przebiegiem (faktycznym i alternatywnym) czy do odkrywania znaczeń związanych z własnymi działaniami. Sam wywiad nie jest jednak panaceum na pozytywne wykonanie tej pracy, choć może uwidocznić jej deficyty. Podobnie też problem pracy biograficznej jako pewnego typu wewnętrznego dialogu jednostki, jej aktywności umysłu w odniesieniu do jej „znaczących Innych” jest procesem złożonym i mającym różne oblicza, w tym te świadome i nieświadome.

Wywiady swobodne i narracyjne są też tymi stosowanymi przez pedagogów, którzy — jak Elżbieta Dubas (2011) — podkreślają ich znaczenie edukacyjne, w tym uczenie się z własnej biografii i biografii innych. W zakresie uczenia się z własnej biografii E. Dubas zwraca uwagę na możliwość wyróżnienia w narracji *life history*, czyli jej warstwy o charakterze obiektywnym (wyrażającej się głównie odwoływaniem do dat i wydarzeń) oraz wyodrębnienie w narracji *life story*, które z założenia jest subiektywne, co wyraża się w przywoływaniu własnych odczuć, opinii i interpretacji. Autorka zastrzega, że wywiad biograficzny jest z założenia własną refleksją nad własnym życiorysem rozmówcy, a więc to narrator ją przedstawia z własnego punktu widzenia, ale w jego refleksji zauważa możliwość wyodrębnienia tych dwóch warstw. Dodatkowo porusza tu też kwestie „pamięci biograficznej” (dotyczącej różnych okresów własnego życia, dorastania, młodości, dojrzałości i in.), a to skłania do zauważenia także „pamięci historycznej” jako tej mocniej łączącej się z charakterystyką zdarzeń prezentowanych w tle życia społecznego i z przeżyciami innych jego uczestników. W aspekcie historycznym można też mówić o *oral history*, czyli przekazywaniu wiedzy o konkretnych wydarzeniach przez ich bezpośrednich świadków, co służyć ma lepszemu zrozumieniu i poznaniu rzeczywistości, a więc jest też pomocne w analizach historyków (Wypiorczyk-Przygoda, Wawrzyniak, 2011).

W wywiadach swobodnych i narracyjnych, które odwołują się do przeżyć rozmówców, dość istotny jest również problem znaczenia czasu, w jakim są one przeprowadzone. Jest to problem związany z wieloma kwestiami, wśród których kluczową stanowi zawodność ludzkiej pamięci i potrzeba jej wspierania. Pamięć ludzka jest zawodna, dlatego potrzebuje dodatkowych nośników, a także tzw. wyzwaczy wspomnień, czyli przykładowo: starych pamiętek, zdjęć, wcześniej napisanych książek. Dodatkowo percepcja przeszłości zmienia się z perspektywy terażniejszości, i to zarówno w aspekcie subiektywnej pracy nad biografią (refleksji i przemyśleń), jak i w aspekcie bieżącej polityki, w tym wiedzy o przeszłych wydarzeniach. W ujęciu Paula Connertona (2012) przedstawiona jest także szersza kwestia „pamięci kulturowej”, a więc sposobu, w jaki jednostki i społeczeństwa zapamiętują przeżycia własne i innych, co może mieć charakter intencjonalny (związany z kreowaniem przez władze polityczne pewnego typu polityki historycznej, czyli zapamiętywania i wartościowania przeszłości) albo nieświadomiony, zawarty w powszechnie akceptowanych praktykach, które mogą dotyczyć kreowania ciała, w tym preferowanych fryzur, strojów czy sposobów prezentowania ciała bardziej lub mniej funkcjonalnych, sprzyjających pewnym typom aktywności i działań (co istotnie dotyczyło też różnic we „właściwym

wizerunku” każdej z płci). Z pewnością z wielu powodów związanych z wpływem czasu ewoluuje również indywidualna pamięć jednostek, co wiąże się ze zmianą zakresu ich własnych doświadczeń, wiedzy czy szerzej kompetencji kulturowych. W tym sensie nie jest wykluczone, że ta sama osoba może udzielić dwóch w różnym stopniu odmiennych wywiadów na ten sam temat, w tym ten dotyczący własnej kariery, a to „tylko” ze względu na wpływ czasu, inne sytuacyjne konteksty z tym związane czy konkretne bezpośrednie impulsy skłaniające do narracji. Taki stan rzeczy nie wyklucza jednak zasadniczego przyjętego przez F. Schütze’go (2012) założenia o występowaniu podstawowej zgodności pomiędzy narracją biograficzną jednostki a jej rzeczywistą biografią, choć, oczywiście, ważne jest uwzględnienie, że te dwie kategorie może dzielić pewien dystans. Schütze zauważa więc, że generalnie można wyróżnić dwa skrajnie odmienne założenia dotyczące narracji autobiograficznych, czyli pogląd, że są one niczym lustro odbijające rzeczywistość społeczną, oraz pogląd przeciwny, że narracje autobiograficzne mogą być dowolnie zmieniane, wymyślane i dostosowywane do potrzeb zmieniającego się otoczenia. Sam autor ustosunkowuje się krytycznie do obu przeciwstawnych założeń i pisze, że narracja biograficzna nie jest stuprocentowym i dosłownym „zwierciadlanym” odbiciem rzeczywistości, ale stwierdza też, że: „Autobiograficznej opowieści o własnym życiu nie należy traktować jako dowolnego i elastycznego tworzenia tekstu (*textual invention*) przez narratora; wręcz przeciwnie — narrator kieruje się w niej poważnym zamiarem i nagłą potrzebą (*urgent driver*), która ma ogromną moc wymuszania, co opowiedzieć i jak to opowiedzieć — przedstawienia zdarzeń w historii życia. Sprawdza się to przynajmniej w przypadku ustnej, spontanicznej narracji autobiograficznej, o ile nie została ona wcześniej przedstawiona czy zrutyinizowana [...]” (Schütze, 2012, s. 162). Autor wymienia też swoiste sposoby monitorowania opowieści narratora w toku analitycznej abstrakcji pojedynczego przypadku, w tym podkreśla szczególne znaczenie, jakie można przypisać do „przesłonięć” i „konstrukcji w tle”, bo mogą one istotnie zmienić wcześniejsze prezentacje przedstawianych wydarzeń. Ostatecznie rozważania autora prowadzą do potwierdzenia ogromnych walorów poznawczych wywiadów narracyjnych.

W wypadku wywiadów pogłębionych problem monitorowania wypowiedzi czy całych dłuższych narracji, które pytania otwarte uruchamiają, jest obecny w sposób analogiczny do wywiadów narracyjnych, na co wskazują doświadczenia i prace badawcze wielu autorów, m.in. Małgorzaty Suchackiej (2014), Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej (2013) czy Izy Desperak (2013). Ostatnia z autorek wskazuje też na problem wywiadów całkowicie „skłamanych”, czyli sytuacji, gdy osoba biorąca udział w badaniach stara się przekazać swój „właściwy”, pożądaný w jej oczach wizerunek i niejako abstrahuje czy też aktywnie dostosowuje do niego faktyczną sytuację, w jakiej się znalazła. W opisywanym przez I. Desperak przypadku wywiadu dopiero po jego zakończeniu rozmówczyni udzieliła badaczce informacji, że przekazywany obraz harmonijnego, partnerskiego podziału obowiązków domowych miał miejsce w sytuacji, gdy mąż był bezrobotny, a żona była głównym żywicielem rodziny, a więc ta „drobna” informacja udzielona po wywiadzie istotnie modyfikowała jego wcześniejszą treść. Podobna sytuacja

wystąpiła w badaniach dotyczących genderowych aspektów dziecięcej konsumpcji (Kamińska-Berezowska, 2009), gdy w toku wywiadu pogłębionego jedna z nauczycielek wychowania przedszkolnego zapewniała, że wszystkie dzieci w przedszkolu, niezależnie od płci, otrzymują od św. Mikołaja takie same zabawki. Rozmówczyni dopytana o to, jakie konkretnie zabawki otrzymują dzieci, odpowiedziała, że są to „oczywiście” te same zabawki w sensie ich wartości finansowej, ale dziewczynki dostają lalki, a chłopcy auta lub klocki. Po stronie badaczy leży zatem doprecyzowanie informacji w toku prowadzenia wywiadów, a także uważne podchodzenie do otrzymanych danych i stosowanie procedur triangulacji.

Znaczenie badań jakościowych w analizie karier kobiet w III RP

W Polsce zjawisko „szklanego sufitu” zostało ujęte w napisanej pod redakcją Anny Titkow monografii (2003) opartej na badaniach empirycznych, na które składały się wywiady swobodne. Warto podkreślić, że były to wywiady swobodne z listą dyspozycji uruchamiających dłuższe wypowiedzi. Podkreślić należy również, że w toku wywiadów pogłębionych pytania uruchamiające dłuższe narracje i biograficzne refleksje występują stosunkowo często, na co wskazują także badania karier kobiet prowadzone przez S. Kamińską-Berezowską oraz M. Suchacką (2005) czy badaczy Sekcji Socjologii Pracy PTS w jednym z realizowanych projektów (Giermanowska, Kołasińska, Mrozowicki, Róg-Ilnicka, 2016). Dzięki badaniom kobiet reprezentujących elity polityczne, biznesowe i naukowe województwa śląskiego, a także uruchomionym wówczas narracjom badaczki (Kamińska-Berezowska, Suchacka, 2006) zwróciły uwagę na zróżnicowanie warstw „szklanego sufitu” i wyróżniły w nim dwie warstwy zasadnicze: związaną z mniejszym bilansem czasu oraz związaną z aktywnością zawodową *sensu stricto*. To właśnie wywiady swobodne pozwoliły badaczkom skoncentrować się na doświadczeniach i momentach przełomowych kobiet biorących udział w badaniach, co obrazowało konflikt w staraniach na rzecz osiągnięcia sukcesu w życiu publicznym z dążeniami do jego osiągnięcia w życiu prywatnym, potęgowanym przez kwestie planów prokreacyjnych czy konieczność opieki nad potomstwem, nad starszymi i/lub niesamodzielnymi członkami rodziny. Dzięki dyspozycjom do wywiadu swobodnego można było też uzyskać odpowiedzi wprost na pytanie, co dla rozmówczyń oznacza sukces. W tym zakresie ponownie okazało się, że sukces jest wiązany nie tylko z aktywnością publiczną, w tym zawodową, naukową czy społeczno-polityczną, ale także ze sferą ściśle prywatną, zwłaszcza z pojawieniem się i/lub wychowaniem potomstwa, czy z poczuciem sprawstwa w kierowaniu własnym życiem. Wbrew pozorom sukces był też łączony ze szczęśliwym życiem małżeńskim lub ze „szczęśliwym” jego brakiem (osiągniętym dzięki statusowi wdowy czy rozwódki). W drodze rozmówczyń do elit gospodarczych, politycznych

i naukowych uwagę zwracała ich wewnątrzsterowność w sensie wagi przywiązywanej życia publicznego, determinacji w wybranej drodze, a w wypadku mężatek widoczne było wsparcie ze strony mężów i partnerski podział obowiązków domowych czy/i rodzicielskich. Warto podkreślić, że w swej drodze do przebiccia „szklanego sufitu” badane kobiety opisywały wiele spotkań z przejawami seksizmu czy dyskryminacji, choć ta ostatnia była bardzo często postrzegana jako „brak kultury”.

Przykładem owocnego połączenia badań ilościowych i jakościowych w zakresie analiz karier kobiet jest projekt „Diversity Index” (Lisowska, red., 2007), bo w nim udało się poddać analizie problem języka jako narzędzia służącego symbolicznemu wykluczaniu kobiet i utrudnianiu im awansu zawodowego. W ramach tego projektu zastosowano bowiem także wywiady zogniskowane z pracownikami i pracodawcami, które pozwoliły zobrazować i poznać faktyczny przebieg procesu rekrutacji, w tym postępowanie firm wobec zakazu dyskryminacji. Dodatkowo poddano analizie treść ogłoszeń rekrutacyjnych, a to pozwoliło wykazać, że dość powszechnie używaną praktyką było stosowanie wyłącznie sformułowań i form męskoosobowych, dotyczących zwłaszcza rekrutacji na wyższe i atrakcyjne stanowiska pracy, czyli przykładowo poszukiwano „kierownika”, a nie „osoby na stanowisko kierownicze”. Znaczenie języka jest podkreślane przez osoby o wrażliwości genderowej, a zarazem dość często wyśmiewane przez przeciwników tej perspektywy. Starając się pogodzić obie te strony, Earl Babbie, komentując utrwalone konwencje językowe wskazywane w takich dziełach, jak *The Study of Man* Ralphi Lintona (1937), pyta, co wyobrażamy sobie czytając słowa tego autora, czy rzeczywiście oczami wyobraźni widzimy „amorficzną, bezpłciową istotę ludzką, hermafrodytę — jednocześnie mężczyznę i kobietę, czy też osobę płci męskiej?” (Babbie, 2003, s. 62).

Badania poświęcone pracownikom naukowym Uniwersytetu Łódzkiego wpisujące się w jubileusz 70-lecia tej uczelni przeprowadziły trzy badaczki Kaja Kaźmierska, Katarzyna Waniek i Agata Zysiak (2016). Celem badań było odtworzenie historii społecznej uczelni, tak jak zapisała się ona w doświadczeniach biograficznych jej pracowników. Zastosowaną metodą badawczą były wywiady narracyjne, które przeprowadzono z 30 pracownikami naukowymi Uniwersytetu Łódzkiego, w tym z 11 kobietami. Dysproporcji płci wśród uczestników badań autorki zdają się nie dostrzegać, choć zauważają pewną nadreprezentację wywiadów z socjologami, co ilustruje, jak piszą — „teżę o znaczeniu interakcyjnego kontekstu dla wytwarzania opowieści o życiu, kontekstu, który stanowi, w naszym odczuciu, o szczególnej wartości zebranych wspomnień wywołanych w trybie pamięci komunikacyjnej” (2016, s. 23). Autorki są kobietami, ale do doświadczeń typowo kobiecych się nie odwołują, wpisują się raczej w tworzenie *his story*. Sami pracownicy UŁ stanowią zaś w większości pokolenie urodzone przed drugą wojną światową, a więc ukształtowane przez przedwojennych profesorów i dość patriarchalne relacje płci, sytuujące kobiety częściej w porządku życia domowego niż publicznego. W tym sensie, jak należy przypuszczać, na etapie socjalizacji pierwotnej badani byli poddawani wpływowi tych tradycyjnych norm i wartości

społeczno-kulturowych, co mogło wpłynąć na internalizację także pewnych charakterystycznych dla tego okresu „właściwych” wzorców zachowań płci oraz miejsca kobiet w społeczeństwie. Z tych powodów warto było ten aspekt relacji płci w analizach badawczych funkcjonowania pracowników naukowych UŁ poddać refleksji, bo wiąże się to z kwestiami proporcji płci na stanowiskach kierowniczych, sposobem ich zarządzania czasem czy z interesującą kwestią tego, jak wyglądało, wspomniane w narracjach badanych, spotkanie się ze studentami także w prywatnych domach pracowników naukowych. Badaczki jednak tej strony życia uczelni analizie nie poddały.

Deficyty badań dotyczące znaczenia wykształcenia i pracy zawodowej kobiet stopniowo zostają jednak uzupełniane, o czym świadczą prace Moniki Sulik (2010) czy Urszuli Swadźby i Moniki Żak (2016). Pierwsza z autorek skoncentrowała się na analizie miejsca współczesnych kobiet w nauce, a jej badania mają charakter jakościowo-ilościowy. W zakresie jakościowym są oparte na wywiadach narracyjnych przeprowadzonych z 24 kobietami pełniącymi role pracowników naukowych na polskich uczelniach, a w zakresie ilościowym na 107 ankietach przeprowadzonych z kobietami posiadającymi co najmniej stopień doktora. Efektem tych badań była typologizacja naukowczyń i ukazanie ich wspólnych doświadczeń oraz wielowymiarowości konstruktów kulturowego kobiecości, jak też analiza społeczno-kulturowych uwarunkowań wpływających na kariery zawodowe kobiet. Analizy badawcze U. Swadźby i M. Żak (2016) także dotyczą kwestii wykształcenia i pracy zawodowej kobiet, ale są oparte na metodach ilościowo-jakościowych, przy czym te pierwsze zdecydowanie dominują, co odzwierciedla też 397 przeprowadzonych ankiet i 50 wywiadów pogłębionych, które zostały omówione dość pobieżnie. Całość tej analizy należy jednak uznać za istotnie wpisującą się w wypełnienie deficytów badań śląskoznawczych w zakresie ról społeczno-zawodowych kobiet. Badania te dokumentują generacyjną zmianę, jaka dokonała się na Śląsku w zakresie systemu wartości i ról społecznych kobiet pochodzących z rodzin robotniczych, bo podniosły one swoją pozycję społeczno-zawodową bardziej niż mężczyźni.

Wyłącznie na podstawie badań jakościowych portret starszego pokolenia Ślązaczek stworzyła Elżbieta Górnikowska-Zwołak (2000). Badania te są bardzo istotne, gdyż autorce udało się z wykorzystaniem wywiadów wyjść poza stereotypowe opisywanie życia kobiet na Górnym Śląsku, dostrzec, że ciężka praca kobiet może wiązać się „tylko” z pełnieniem roli gospodyni domowej, a tak ceniona, zwłaszcza w tym regionie, rodzina może okazać się źródłem przemocy fizycznej i ekonomicznej, a więc nie być miejscem przyjaznym. Badania pokazały też trudny problem solidaryzmu kobiet wobec innych przedstawicielek tej płci, powiązany z brakiem możliwości samodzielnego zarobkowania.

Sekcja Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego podjęła realizację projektu „Nestory socjologii pracy w Polsce” (Giermanowska, Kolańska, Mrozowicki, Róg-Ilnicka, 2016), którego celem jest udokumentowanie — za pomocą wywiadów pogłębionych z elementami historii mówionej — doświadczeń nestorów polskiej socjologii pracy związanych z instytucjonalizacją

tej subdyscypliny w PRL oraz analiza jej przemian w III RP wraz z uwzględnieniem typowych karier jej przedstawicieli. W warstwie metodologicznej projekt ten, podobnie jak badania doświadczeń pracowników naukowych UŁ (Kaźmierska, Waniek, Zysiak, 2016), celowo ogranicza procedury analityczne interpretacji i rezygnuje z anonimizacji w wyniku przyjęcia obowiązku autoryzacji wywiadów w celu imiennego zaprezentowania dokonań rozmówców, ich doświadczeń oraz ich interpretacji kontekstu społeczno-politycznego dotyczącego badań socjologicznych w dobie PRL oraz III RP. Z założenia autorzy projektu biorą jednak pod uwagę analizę biograficznej i społecznej pamięci przeszłości z uwzględnieniem wspólnoty pamięci komunikacyjnej i normalizacji codzienności dotyczącej życia badaczy i badaczek.

W stosowaniu badań jakościowych metodą wywiadów swobodnych (w tym tych koncentrujących się na analizach karier kobiet) ważne jest też odnotowanie kwestii pewnego subiektywizmu dotyczącego procedury wywiadu jako rodzaju interakcji, w ramach której ma miejsce wzajemne oddziaływanie osoby badającej i osoby rozmówcy. W interakcję tę wpisana jest refleksyjność i dystans wobec możliwości w pełni obiektywnego opisu świata na rzecz akcentu położonego na rozumienie otaczającej rzeczywistości. Zarówno badających, jak i badanych należy więc ujmować jako istoty działające i aktywnie reagujące także na czas przeprowadzenia wywiadu i szerszy kontekst społeczno-kulturowy, w którym znajdują się w czasie badania. Sens i znaczenia dawnych wydarzeń biograficznych i społecznych są więc analizowane z perspektywy współczesności, a — jak zwraca uwagę Maurice Halbwachs (2008) — kłopoty dotyczące odczucia czasów minionych polegają nie na tym, co trzeba o nich wiedzieć i jak dokładnie je zapamiętać, lecz raczej na tym, czego wiedzieć nie należy. Jak już podkreślano, to badani nadają znaczenia swoim doświadczeniom i czynią to z punktu widzenia terażniejszości, a to już samo w sobie powoduje albo może powodować pewną ich reinterpretację. W badaniach jakościowych opartych na wywiadach swobodnych i narracyjnych kryć się może wiele pułapek dotyczących przekazu. Jak sugestywnie stwierdza analizujący pamięć społeczną M. Halbwachs (2008, s. 171), właśnie w imię ciągłości „społeczeństwo nie tylko od czasu do czasu zmusza ludzi do odtwarzania w myśli wydarzeń z danego życia, lecz także do ich poprawiania, okrawania i uzupełniania, tak iż w końcu mimo wszystko, przekonani, że nasze wspomnienia są dokładne, przypisujemy im znaczenia, jakiego wtedy w naszych oczach nie miała ówczesna rzeczywistość”. Zgodnie z tymi uwagami choć badania jakościowe wiążą się z współczynnikiem humanistycznym Floriana Znanieckiego, a więc z postulatem patrzenia na zjawiska społeczne „oczami ich uczestników”, to jednak warto, by badacz pamiętał o ograniczeniach tego sposobu widzenia. Dane pozyskiwane w badaniach jakościowych w toku wywiadów pogłębionych czy narracyjnych wiążą się bowiem z subiektywnością przekazu wyznaczonego zarówno przez kontekst sytuacji biograficznej jednostki, jak i kontekst sytuacji społecznej, w jakiej przekaz ten powstaje.

Wśród współczesnych analiz karier zawodowych kobiet warto zwrócić uwagę także na należące do ostatnich kompleksowych badań tego typu badanie autorstwa

Barbary Marek-Zborowskiej (2016). Autorka skoncentrowała się na analizie porównawczej karier i sukcesów kobiet województwa podkarpackiego w nauce, biznesie oraz w polityce. Przeprowadzane przez nią badania miały charakter jakościowo-ilościowy, bo w zakresie technik badawczych oparła się zarówno na 30 wywiadach narracyjnych, 263 standaryzowanych wywiadach kwestionariuszowych, jak i na badaniach fokusowych. Same badania stanowią też przykład bardzo starannie zaprojektowanej i przeprowadzonej triangulacji danych jakościowych. Podejście jakościowe pozwoliło autorce nie tylko na wyłonienie sekwencji losów rozmówczyń, lecz także na wskazanie kluczowych wydarzeń w ich życiu, jak również napotykaných bodźców i barier o charakterze indywidualnym czy instytucjonalnym w ich drodze do sukcesu życiowego. Zwróciła przy tym uwagę na problem samodzielności i wewnątrzsterowności jednostek w zakresie zarządzania sobą i tworzenia własnego kapitału kompetencji, a także na wagę tożsamości jednostki wyznaczonej przez pracę i sprawowane w niej role oraz na karierę i sukces jako otwarty projekt biograficzny. Badania te stanowią również potwierdzenie roli tożsamości jednostki wyznaczonej przez płeć i pracę w dążeniu do sukcesu życiowego.

Podczas analizy pracy i karier zawodowych kobiet poruszana jest też kwestia równowagi macierzyństwa i życia rodzinnego. W tym kontekście warto wspomnieć badania Bogusławy Budrowskiej (2000), bo obserwacje zawarte w książce *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety* wychodzą poza tradycyjnie przedstawianą jedynie pozytywną wizję tego okresu w życiu kobiety, a wskazują jego czasem ograniczający i tak właśnie odczuwany wpływ na kariery zawodowe kobiet. To odkrycie rzeczywistego doświadczania macierzyństwa, które bywa zdecydowanie odmienne od wizji macierzyństwa jako instytucji, było, jak się wydaje, możliwe właśnie dzięki rzetelnie przeprowadzonym badaniom jakościowym z zastosowaniem wywiadów pogłębionych. Badania jakościowe mogą zatem pokazać znane społecznie doświadczenia, ale też ujawnić i poddać dyskusji ich wielość barw i niuansów. Podobnie z kwestią karier wiąże się pozornie odległa od nich analiza nieodpłatnej pracy domowej przeprowadzona dzięki badaniom Anny Titkow, Danuty Duch-Krzyszczek i Bogusławy Budrowskiej (2004). Jest to przykład synergii badań ilościowych i jakościowych, bo choć te pierwsze były oparte na dość dużej reprezentatywnej próbie badań kwestionariuszowych, to dla zbadania zjawiska zastosowano też indywidualne wywiady pogłębione i badania fokusowe. To kolejny przykład, że łączenie poważnie potraktowanych badań jakościowych z wydobyciem ich potencjału oraz połączenie ich z badaniami ilościowymi istotnie rzutuje na lepsze poznanie poddanych analizie zjawisk, a w tym przypadku na dostrzeżenie powiązań sfery publicznej z prywatną.

Trudności dotyczące przeprowadzania badań jakościowych na podstawie wywiadów swobodnych i narracyjnych są zatem rekompensowane zakresem wiedzy, jakiej dostarczają, a także możliwością opisu zjawisk i procesów trudnych do uchwycenia czy jednoznacznego kwantyfikowania. Dodatkowo ich siłą są możliwości oddania subiektywnych światów odczuwanych przez jednostki oraz szanse wychodzenia poza utarte schematy pozytywistycznego opisu rzeczywi-

stości, a także możliwości uczenia się zarówno w aspekcie indywidualnym, jak i społecznym, jak obrazują to zwłaszcza prace pedagogów, w tym Elżbiety Dubas (2011) czy Joanny Golonki-Legut (2015). Samo przeprowadzenie i analizowanie danych uzyskanych z wywiadów nie jest jednak proste, a chcąc uniknąć jednej z pułapek analiz, warto wyraźnie oddzielać fakty biograficzne odnotowywane przez jednostki w wywiadach od interpretacji, jakie im nadają.

Uwagi końcowe

Warto jeszcze raz zastrzec, że przedstawione refleksje z założenia koncentrują się wyłącznie na karierach kobiet w Polsce po 1989 roku, co wiąże się ze zwróceniem uwagi na rolę, jaką dla przeprowadzania badań ma czas ich realizacji oraz pamięć społeczna osób badanych. W analizach nie ustosunkowano się do wszystkich badań przeprowadzonych w tym zakresie w ostatnich dekadach, ale jedynie do tych bardziej znanych i uznanych za ciekawe z punktu widzenia zastosowanych w nich metod badawczych. Stałą inspiracją do refleksji nad badaniami karier kobiet jest ciągle utrzymujące się zjawisko „szklanego sufitu”. Pytania dotyczące dysproporcji karier osób obu płci w sferze publicznej bezpośrednio wiążą się więc z kwestią równości ich praw i szans życiowych. Dodatkowo w Polsce 2018 rok był czasem obchodów stulecia praw wyborczych kobiet, a więc także okazją do podsumowań, jak relacje płci ewoluowały i jak wyglądają współcześnie. Z wymienionych względów wydaje się istotne, aby zwracać uwagę na znaczenie metod jakościowych w analizach publicznego funkcjonowania kobiet oraz przeprowadzać badania z uwzględnieniem wrażliwości genderowej, zwłaszcza że pozostaje ona nieco niedoceniana, a jest wciąż stymulująca do bardziej wnikliwego spojrzenia na mechanizmy rynkowego czy społecznego funkcjonowania jednostek, jak również do refleksji nad ujmowaniem wieloaspektowości i złożoności ich pracy.

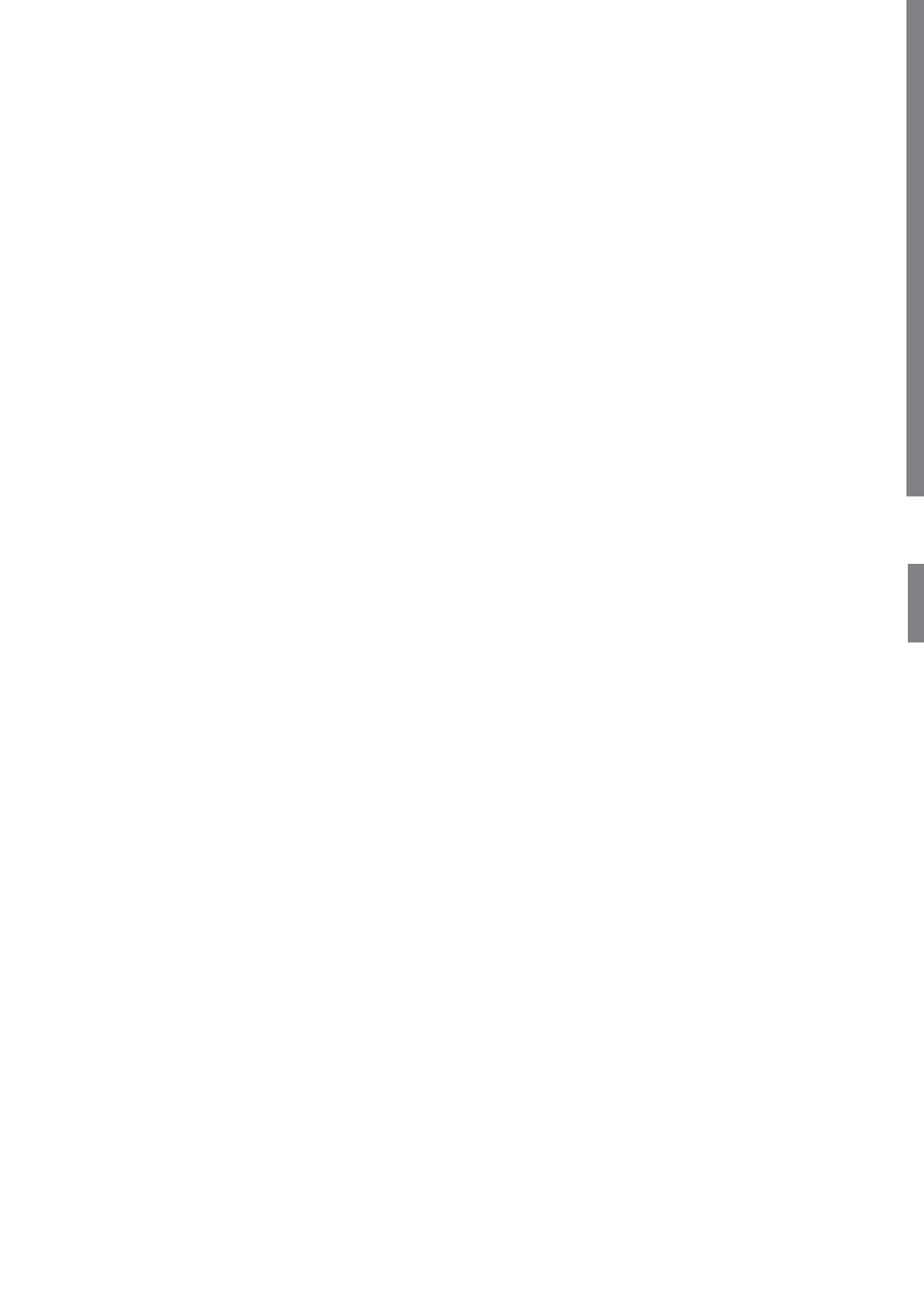
Bibliografia

- 100 lat Polski w liczbach 1918—2018*, 2018, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w I kwartale 2018 roku*, 2018, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Adamska L., Twarowska K., Kasak I., 2015: *Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Dlaczego nie ma zmiany?* Warszawa: Fundacja Liderów Biznesu.
- Babbie E., 2003: *Badania społeczne w praktyce*. Przeł. W. Betkiewicz i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Barker Ch., 2005: *Studia kulturowe. Teoria i praktyka*. Przeł. A. Sadza. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- Budrowska B., 2000: *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*. Wrocław: Wydawnictwo Funna.
- Connerton P., 2012: *Jak społeczeństwa pamiętają*. Przeł. M. Napiórkowski. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Desperak I., 2013: *Pleć zmiany. Zjawisko transformacji w Polsce z perspektywy gender*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Dubas E., 2011: „*Ja mam parę żyć*” — uczenie się z własnej biografii (w świetle analizy jednego wywiadu). W: E. Dubas, W. Świtalski, red.: *Uczenie się z (własnej) biografii*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Faludi S., 2013: *Reakcja. Niewypowiedziana wojna przeciw kobietom*. Przeł. A. Dzierzowska. Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Freidan B., 2012: *Mistyka kobiecości*. Przeł. A. Grzybek. Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Fuszara M., 2007: *Równe traktowanie w procesie rekrutacji*. W: E. Lisowska, red.: *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa: EQUAL, UNDP.
- Fuszara M., 2017: *Nie jesteś sama*. <https://www.kongreskobiet.pl/Content/uploaded/files/superwoman/Nie%20jeste%20jeste%20sama.pdf> [dostęp: 01.12.2017].
- Giermanowska E., Kolasińska E., Mrozowicki A., Róg-Ilnicka J., 2016: *Tradition, the Present and Future of the Sociology of Work in Poland. Reflections on the Project the Doyens of the Sociology of Work in Poland*. In: S. Kamińska-Berezowska, ed.: *Warsaw Forum of Economic Sociology*. T. 7, nr 1. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Golonka-Legut J., 2015: *Uczenie się w perspektywie biograficzności. Perspektywa andragogiczna*. W: H. Solarczyk-Szewc, red.: *Rocznik andragogiczny*. T. 22. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Górnikowska-Zwołak E., 2000: *Szkic do portretu Ślązaczki. Refleksja feministyczna*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Graczyk E., Graban-Pomirska M., red., 2002: *Siostry i ich Kopciuszek*. Gdynia: Uraeus.
- Halbwachs M., 2008: *Spoleczne ramy pamięci*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kamińska-Berezowska S., 2009: *Równość płci w opinii nauczycielek wychowania przedszkolnego w województwie śląskim. Refleksje w oparciu o badania jakościowe*. W: U. Swadźba, red.: *Praca czy rodzina? Dylematy śląskich kobiet*. Katowice: Wydawnictwo Gnome, Uniwersytet Śląski.
- 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.
- Kamińska-Berezowska S., Suchacka M., 2006: *Kulturowe uwarunkowania kobiecego przywództwa w świetle badań jakościowych śląskich elit*. W: A.K. Piasecki, red.: *Model przywództwa: wymiar lokalny, krajowy, międzynarodowy*. Kraków: Wydawnictwo „Profesja”.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r.* 2015, Warszawa: GUS.
- Kaźmierska K., 1997: *Wywiad narracyjny — technika i pojęcia analityczne*. W: M. Czyżewski, A. Piotrkowski, A. Rokuszewska-Pawełek, red.: *Biografia a tożsamość narodowa*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.

- Kaźmierska K., 2012: *Wprowadzenie*. W: K. Kaźmierska, red.: *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Kaźmierska K., Waniek K., Zysiak A., 2016: *Opowiedzieć Uniwersytet. Łódź akademicka w biografjach wpisanych w losy Uniwersytetu Łódzkiego*. Wyd. 2. uzupełnione. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Konecki K.T., 2000: *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Konecki K.T., Chomczyński P., 2012: *Słownik socjologii jakościowej*. Warszawa: Difin.
- Kostera M., 2003: *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Krzyżanowska N., 2012: *Kobiety w (polskiej) sferze publicznej*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kvale S., 2010: *Prowadzenie wywiadów*. Przeł. A. Dziuban. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lisowska E., red., 2007: *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Warszawa: EQUAL, UNDP.
- Lutyńska K., 2005: *Wywiad socjologiczny*. W: *Encyklopedia socjologii*. Red. nauk. H. Kubiak, G. Lissowski, W. Morawski, J. Szacki. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Marek-Zborowska B., 2016: *Kobiety sukcesu i ich kariery w województwie podkarpackim*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Mayo E., 1972: *Hawthorne and Western Electric Company*. W: J. Kurnal, red.: *Twórcy naukowych podstaw organizacji i zarządzania. Wybór pism*. Przeł. Z. Szatyńska. Warszawa: PWE.
- Mikulska J., 1994: *Psychologia płci jako wyzwanie dla edukacji*. W: J. Brzeziński, L. Witkowski, red.: *Edukacja wobec zmiany społecznej*. Poznań—Toruń: Wydawnictwo „Edytor”.
- Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy*, 2016, Warszawa: GUS.
- Niezbalski J., 2012: *Wywiad narracyjny (Narrative interview)*. W: K.T. Konecki, P. Chomczyński, red.: *Słownik socjologii jakościowej*. Warszawa: Difin.
- Olsen V., 2009: *Feministyczne badania jakościowe u progu milenium. Zarys i wyzwania*. Przeł. M. Bobako. W: N.K. Denzin, Y.S. Lincoln, red.: *Metody badań jakościowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Piotrowska J., red., 2009: *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989—2009. Raport. Kongres Kobiet Polskich*. Warszawa: Fundacja Feminoteka.
- Przybyłowska I., 1983: *Rodzaje wywiadów kwestionariuszowych*. W: K. Lutyńska, A.P. Wejland, red.: *Wywiad kwestionariuszowy. Analizy teoretyczne i badania empiryczne*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2016, 2018*, Bydgoszcz: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy.
- Rumińska-Zimny E., 2017: *Raport „Czas na kobiety”. Dlaczego warto inwestować w równość?* Warszawa: Biuro Kongresu Kobiet.
- Schütze F., 2012: *Analiza biograficzna ugruntowana empirycznie w autobiograficznym wywiadzie narracyjnym. Jak analizować autobiograficzne wywiady narracyjne*. W: K. Kaźmierska, red.: *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

- Suchacka M., 2014: *Transformacja regionu przemysłowego w kierunku regionu wiedzy. Studium socjologiczne województwa śląskiego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Sulik M., 2010: *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Swadźba U., Żak M., 2016: *Od żony górnik do naukowca. Zmiana systemu wartości i ról społecznych kobiet na terenach poprzemysłowych Górnego Śląska*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Sztumski J., 2010: *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. Wyd. 7. zmienione i uzupełnione. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Sztumski J., 2014: *Elity, ich miejsce i rola w społeczeństwie*. Wyd. 4. uzupełnione. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Ślęczka K., 1999: *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*. Katowice: Wydawnictwo „Książnica”.
- Titkow A., red., 2003: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych.
- Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B., 2004: *Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.
- Turner J.H., 2004: *Struktura teorii socjologicznej. Wydanie nowe*. Przeł. G. Woroniecka i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Walczevska S., 1999: *Damy, rycerze i feministki. Kobiety dyskurs emancypacyjny w Polsce*. Kraków: Wydawnictwo eFKa.
- Wypiorczyk-Przygoda K., Wawrzyniak J., 2011: *Wspomnienie jako obraz przeszłości zachowany w pamięci — skarbnicy przeżyć i doświadczeń*. W: E. Dubas, W. Świtalski, red.: *Uczenie się z biografii innych*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.



PATOLOGIE ORGANIZACYJNE A ZAUFANIE SPOŁECZNE



Aleksandra Walczak

 <https://orcid.org/0000-0001-7288-0703>

Marcin Kozak

 <https://orcid.org/0000-0002-8426-6257>

Mobbing w organizacji pomocowej jako przykład patologii zarządzania Studium przypadku

Abstract: Mobbing is one of the examples of pathology in organization management. In the article, we presented the problem in the perspective of organizational games using the technique of participant observation. The article is not intended to stigmatize the help facility, but to show mobbing as a significant and difficult problem for the victim. It has destructive effects and is difficult to identify and prevent. The authors believe that the article will help to pay attention to the essence of the problem and to notice negative effect.

Key words: mobbing, pathology, social role, retirement home

Wprowadzenie

Niejednokrotnie jako jedną z głównych metafor wykorzystywanych do analizy społeczeństwa stosujemy metaforę **organizmu**. Jest to jedna z istotniejszych teorii, z którą spotyka się student socjologii na pierwszym roku swojej drogi akademickiej. Te koncepcje nie były obce już Platonowi czy Arystotelesowi, lecz odwoływały się do nich także idee chrześcijańskie czy późniejsze, pokazujące złożoność życia społecznego (Szacki, 2006, s. 40). Dlaczego w prezentowanym szkicu warto się odwołać do tej koncepcji? W życiu codziennym — niejednokrotnie nie zdając sobie z tego sprawy — jesteśmy zaplątani w sieć wielu działań, które z kolei wiążą się z odpowiednim funkcjonowaniem komórek, w których żyjemy:

czy to rodzina, czy praca zawodowa, czy kółko zainteresowań, czy działanie na rzecz społeczności lokalnej. Słowem, pełniemy różne **role społeczne**, względem których możemy mówić o pewnym zespole oczekiwań wobec konkretnych osób, instytucji, gdzie spełniamy obowiązki (Sztompka, 2010, s. 29). Gdy mówimy o zjawisku mobbingu, to należy mieć świadomość, że to nie jest tylko i wyłącznie sprawa personalna, problem wokół konkretnej jednostki (choć przede wszystkim jej to dotyczy), lecz wokół całej organizacji, wokół jej pracowników i — w przypadku domu pomocy społecznej — również beneficjentów, podopiecznych, o czym się przekonamy.

Organizacje pomocowe i zasady ich funkcjonowania

Zanim przejdziemy do sedna, a mianowicie do omówienia kwestii mobbingu, warto przytoczyć kilka informacji na temat funkcjonowania pomocy społecznej w Polsce, a następnie przedstawić różnice między organizacjami gospodarczymi a pomocowymi. Ma to na celu usystematyzowanie wiedzy, która choć — z uwagi na ramy treściowe — nie będzie nazbyt rozszerzona, pozwoli spojrzeć nań w sposób całościowy, systemowy. Zasady funkcjonowania pomocy społecznej określiła uchwalona 29 listopada 1990 roku ustawa o pomocy społecznej, a celem działań stała się pomoc wszystkim osobom i rodzinom, które same nie są w stanie przezwyciężyć trudności życiowych. Jedną z form działania staje się po raz pierwszy ustawowo zapisana praca socjalna. Partnerem ośrodków pomocy społecznej stały się wojewódzkie zespoły pomocy społecznej, będące agendami rządowymi, a do ich zadań należały m.in.: analiza potrzeb, organizacja, finansowanie i kierowanie do placówek pomocy instytucjonalnej, wspieranie organizacji pozarządowych i funkcje kształceniowe (Krzyszkowski, 2010, s. 25). Zdajemy sobie oczywiście sprawę z tych kwestii, które determinują zapotrzebowanie na pomoc społeczną: może to być na przykład starzenie się społeczeństwa, pauperyzacja regionów, wybranych grup społecznych. I w tym miejscu warto postawić pytanie: jaką drogą podążać, aby efektywnie przeciwdziałać negatywnym skutkom tych zjawisk? Tu z pomocą przychodzą organizacje pozarządowe, które powinny stać się naturalnym partnerem władzy lokalnej i obywatela w rozwiązywaniu problemów (Krzyszkowski, 2010, s. 27). Z własnego doświadczenia możemy również dodać, że istotną kwestią jest kadra pomocy społecznej i nie chodzi o zakres profesjonalizmu czy umiejętności posiadanych przez pracowników socjalnych bądź inne osoby nastawione na działania pomocowe. Sami pracownicy socjalni — jak podaje Magdalena Dudkiewicz — są przekonani o negatywnym ich obrazie, kojarzeni są bowiem z pomagającą „darmozjadom” grupą zawodową, która marnuje publiczne pieniądze (Dudkiewicz, 2012, s. 126). Nietrudno zatem wywnioskować, że negatywny obraz przekłada się na relacje ze społeczeństwem, zaś same osoby korzystające z usług pomocowych nadal są poddawane stygmatyzacji, pejoratywnej ocenie

nadbudowanej wokół skojarzeń o nieporadności czy lenistwie. Nie zmienia to oczywiście faktu, że potrzeba doszkalania personelu pomocy społecznej jest ogromna, a zasoby z tych przedsięwzięć mogą przynosić owoce w postaci nie tylko zwiększonej profesjonalizacji, lecz także pomocy jednostkom tego potrzebującym.

Za Krzyszkowskim warto również przytoczyć różnice, jakie dzielą organizacje rynkowe i pomocowe (Krzyszkowski, 2010, s. 29—31).

Tabela 1

Różnice między organizacjami rynkowymi i pomocowymi

| Organizacje rynkowe | Organizacje pomocowe |
|--|---|
| Cel działania | |
| Zysk, samodzielność wypracowania środków finansowych, działalność związana z produkcją i dystrybucją przedmiotów oraz usług | Udzielanie pomocy potrzebującym, zależność od dotacji i środków finansowych uzyskanych od państwa i gminy, działalność wielopłaszczyznowa, dotycząca różnorodnych problemów |
| Klienci organizacji | |
| Zgłaszają się z własnej woli, kierując się chęcią posiadania produktu, poprawą standardu życiowego, dysponują środkami finansowymi, mają konkretne potrzeby i są mało zróżnicowani | Sytuacja życiowa zmusza do zgłoszenia się do organizacji, mają poczucie deprivacji lub prezentują postawy roszczeniowe, są niezaradni życiowo i bardzo zróżnicowani społecznie i pod względem potrzeb |
| Efekt działania | |
| Szybko widoczny i wymierny efekt, zadowolenie można określić na podstawie popytu na dany towar, zaś usługi i produkty mają z reguły podobny charakter | Efekt jest niewymierny, trudny do sprawdzenia, zaś klienci rzadko okazują wdzięczność, a usługi należą do wielopłaszczyznowych, skupionych na rozmaitych potrzebach |
| Personel | |
| Stres personelu związany jest z wymaganiami klienta dotyczącymi jakości usług czy towarów dostarczanych przez organizację | Obcowanie z klientem dostarcza wiele stresu i frustracji, co może być spowodowane również zaangażowaniem emocjonalnym w sprawy klienta |
| Menedżer | |
| Ma możliwość kierowania administracyjnego oraz skupia większą uwagę na procesach ekonomicznych i rynkowych, a co za tym idzie na efektywności i wydajności pracy | Coraz częściej musi kierować na wół autonomicznymi grupami zadaniowymi realizującymi poszczególne programy. Zmniejszenie środków materialnych wymaga umiejętności w osiągnięciu obniżania kosztów usług socjalnych bez obniżania jakości oraz konieczność ciągłego dostosowywania się do zmiennych potrzeb tworzenia nowych programów, systemów opieki itd. |

Opracowano na podstawie: J. Krzyszkowski: *Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej*. Ośrodek Kształcenia Służb Publicznych i Socjalnych — Centrum AV, s. 29—31.

Różnica jest bez wątpienia znaczna, co można streścić w następującym przykładzie: pracownik sklepu, warsztatu ma satysfakcję z faktu, że klient do

niego wraca — jest to niejako wyznacznik tego, jak dobrze wykonuje swoją pracę i tą ścieżką buduje zaufanie, tym samym pomnażając zysk i inne, niematerialne korzyści z tego tytułu (prestiż, uznanie, szacunek). Zupełnie odwrotnie działa pracownik socjalny. Dlaczego? Jako osoby pomagające i stymulujące dążenie do samodzielności odnosimy sukces, gdy podopieczny nie wraca i jest w stanie sam zmagać się z trudnościami życiowymi. Nie zawsze jest to możliwe nie tylko z uwagi na trudności w całym procesie, lecz także ze względu na charakter placówek, w których przychodzi funkcjonować. Jeśli weźmiemy pod uwagę dom pomocy społecznej, to prace pomocowe — przynajmniej w ujęciu modelowym — trwają tam nieustannie, na różnych płaszczyznach i trudno, aby tamtejsi klienci nie wracali, chociażby dlatego, że są stałymi mieszkańcami. Dom Pomocy Społecznej w mieście X [dalej: DPS] jest tym, w którym zrealizowaliśmy badania, dlatego w niewielkim skrócie przytoczymy teraz jego cele, zakres działania oraz zasady funkcjonowania (Uchwała nr 777/LVII/10 Rady Miejskiej Miasta X z dnia 25 marca 2010 r.).

Cele, zakres działania DPS, zasady funkcjonowania

1. Dom przeznaczony jest dla 80 osób w wieku podeszłym i ma charakter domu stacjonarnego.
2. Celem DPS jest świadczenie usług bytowych, opiekuńczych oraz wspomagających i edukacyjnych na poziomie obowiązującego standardu, w zakresie i formach wynikających z indywidualnych potrzeb mieszkańców oraz umożliwienie korzystania ze świadczeń przysługujących z tytułu powszechnego ubezpieczenia społecznego.
3. DPS świadczy podstawowe usługi zgodnie z obowiązującym standardem określonym przepisami prawa.
4. DPS świadczy usługi uwzględniając stan zdrowia, sprawność fizyczną i intelektualną, a także indywidualne potrzeby i możliwości mieszkańców. Zapewnia również prawo do godności, wolności, intymności i poczucia bezpieczeństwa.
5. W celu realizacji działań statutowych DPS współpracuje z działającymi na terenie Miasta jednostkami budżetowymi, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, organizacjami społecznymi, Kościołem Katolickim i innymi kościołami, związkami wyznaniowymi, fundacjami, stowarzyszeniami, organizacjami pożytku publicznego oraz innymi podmiotami.
6. Do DPS kierowane są osoby na podstawie decyzji administracyjnej.
7. Decyzję o skierowaniu do DPS i decyzję ustalającą opłatę za pobyt wydaje organ gminy właściwy dla tej osoby w dniu kierowania do domu pomocy społecznej.
8. Pobyt w DPS jest odpłatny. Wysokość opłat oraz sposób ich pobierania regulują przepisy ustawy o pomocy społecznej oraz przepisy wykonawcze do ustawy.

Mobbing w teorii

Środowisko pracy jest miejscem, gdzie każdy z nas spędza sporą część swojego życia, chcąc jak najlepiej wypełniać obowiązki zawodowe. Nie zawsze traktujemy pracę czysto instrumentalnie, wyłącznie jako sposób zarabiania pieniędzy, lecz znajdziemy takie jednostki, które swoim działaniem pokazują, że wykonywany zawód jest dla nich czymś więcej, czymś ważniejszym, bardziej doniosłym — powołaniem. Jeśli chcielibyśmy stworzyć najprostszy pożądany katalog cech osobowościowych pracownika placówki pomocowej, to nasunęłyby się nam następujące skojarzenia:

- empatyczny,
- bezinteresowny,
- oddany swojej pracy,
- umiejący współpracować z ludźmi,
- umiejący słuchać,
- otwarty na kontakty z ludźmi,
- odpowiedzialny,
- wytrwały w dążeniu do celu.

Wykaz cech nie jest bez wątpienia zamknięty, ale właśnie te pozytywne cechy zestawilibyśmy, gdybyśmy mieli stworzyć pożądaną sylwetkę pracownika socjalnego czy terapeuty zajęciowego. Oczywiście, mówimy tutaj najczęściej o typie idealnym (Weber, 2004, s. 324), będącym wyznacznikiem cech pożądanych z punktu widzenia tych konkretnych zawodów.

Zanim uszczegółowimy przedmiot analizy i przejdziemy do omówienia, czym jest mobbing, pójdźmy za Ryszardem Stockim i zdefiniujmy patologię organizacji. Prezentuje ją jako każdą dysfunkcję w organizacji niepozwalającą na osiągnięcie realistycznych, wyznaczonych danej organizacji i zgodnych z dobrem społecznym celów w zakładanym czasie i w określonych warunkach (Stocki, 2005, s. 50). Innym przykładem jest definicja Jacka Pasiecznego, który definiuje patologię zarządzania opisując ją jako długotrwałą istotną nieprawidłowość w procesach zarządzania organizacją lub wyodrębnioną część nauki o zarządzaniu, zajmującą się analizą funkcjonowania nieprawidłowości w zarządzaniu. Reasumuje, że dysfunkcja organizacji prowadzi do zakłóceń sprawnego funkcjonowania organizacji, a dysfunkcja zarządzania uniemożliwia lub utrudnia właściwe zarządzanie wybranym systemem organizacyjnym (Pasieczny, 2012, s. 118).

Nierzadko jest tak, że miejsce, w którym człowiek pracuje, jest miejscem bezkonfliktowym, o małym nasileniu stresu, ale może być też miejscem powodującym rozmaite patologie, jak: mobbing, molestowanie, agresja, manipulacja (Kozak, 2009, s. 136—186). Podejmując temat, warto zdać sobie sprawę z jednej istotnej kwestii, wydawałoby się oczywistej. Chodzi mianowicie o ogromny trud wykrycia zachowań mobbingowych. Jeśli zdefiniujemy za Jarosławem Marciniakiem, że „to proces nękania pracownika trwający nie mniej niż 6 miesięcy, stosowany systematycznie przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność, osobowość lub integral-

ność psychiczną czy fizyczną człowieka, stanowiący zagrożenie dla jego zatrudnienia oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy” (Marciniak, 2011, s. 11), to od razu jawią nam się przede wszystkim koszty psychiczne, jakie ponosi ofiara takich działań. Cały dramat dotyczy nie tylko samego procederu jako takiego, lecz zmywy milczenia panującej najczęściej w takich sytuacjach, co prowadzi do osamotnienia w kontekście tego problemu. Warto wspomnieć postać Heinza Leymanna, który obserwując zachowania tzw. ludzi trudnych w środowisku wykonywania przez nich pracy zapoczątkował badanie mobbingu w Szwecji, a następnie w Niemczech i w 1984 roku opublikował raport, w którym zawarł konkluzję, że mobbing należy odczytywać jako psychologiczny terror, na który składają się: systematycznie wrogi i nieetyczny sposób porozumiewania się członka grupy lub całego zespołu pracowniczego z jednym z jej członków, który został przezeń zepchnięty do pozycji obronnej i pozbawiony pomocy (Leymann, 1996, s. 45). Zgodnie z art. 943 § 2. Kodeksu pracy mobbing oznacza „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Z całą pewnością można zestawić to pojęcie z pojęciem **przemocy**, które Irena Pospiszyl definiuje jako „wszelkie nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej, a także psychicznej szkody osoby, które wykraczają poza społeczne normy wzajemnych kontaktów międzyludzkich” (Pospiszyl, 1998, s. 16). Ponadto zaznaczyć należy jeszcze jedną rzecz: nie powinniśmy stawiać znaku równości między mobbingiem a konfliktami interpersonalnymi, które są czymś naturalnym w każdym elemencie życia społecznego. Konflikt — w przeciwieństwie do nękania — może przynieść pozytywne skutki w postaci wypracowania konsensusu, zorganizowania się w konkretnym celu i przedsięwzięcia działań korzystnych z punktu widzenia organizacji.

Gdy już zdefiniowano kluczowe pojęcie, warto zastanowić się nad tym, co może być przyczyną omawianego postępowania (tab. 2).

Tabela 2

Przyczyny mobbingu

| Przyczyna | Wyjaśnienie |
|------------------------|--|
| Czynniki indywidualne | Cechy osobowości, odmienność zachowań, płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, pozycja zawodowa |
| Czynniki organizacyjne | Nieodpowiednie kierownictwo, złe zarządzanie, niewłaściwa organizacja pracy, kultura organizacji, nieprzyjazny klimat, stresujące środowisko pracy |
| Czynniki społeczne | Poziom przestępczości, zmiany ekonomiczne, szybko postępujące zmiany społeczne |

Źródło: Kozak, 2009, s. 177

Nie sposób przeoczyć szerokiej gamy czynników determinujących to dysfunkcyjne zachowanie. Kierunek takich działań najczęściej ma charakter pionowy i biegnie z góry na dół, a więc od osoby postawionej wyżej w drabinie przedsiębiorstwa wobec tej, która jest niżej. Mobber wykorzystuje swoją pozycję społeczną, kojarzoną z sukcesem, co dodatkowo ma podkreślić jego siłę, tymczasem paradoksalnie jest jednostką słabą, obawiającą się o swoje miejsce, uciekającą się do agresywnych form deprecjonowania innych, umniejszania wartości drugiego człowieka. Sprzyja temu dominująca na rynku pracy niepewność zatrudnienia (Chirkowska-Smolak, Grobelny, red., 2015, s. 23), która prowadzi do nieustannej obawy i sprzyja pojawianiu się różnych form patologii, w tym mobbingu.

W jaki sposób działa sprawca? Niejednokrotnie niezauważalnie, lecz nawet gdy inni pracownicy mają świadomość takich poczynań, przeważnie pozostają na nie obojętni. Przyczyn takich reakcji może być wiele, począwszy od obawy o własne stanowisko pracy aż po zwyczajną złośliwość i satysfakcję z wyeliminowania kogoś innego.

Piotr Chomczyński (2008, s. 92—93) zwraca uwagę na trzyetapowy model Einarsena i Bjorkvista, oparty na obserwowanej zmianie intensywności wzajemnych oddziaływań. Wyróżnia:

- a) działania pośrednie, typu rozsiewanie plotek, przeszkadzanie w pracy (poniżanie ofiary w oczach innych ludzi);
- b) bardziej bezpośrednie techniki oparte na izolacji oraz publicznym krytykowaniu i ośmieszaniu (publiczne usprawiedliwianie własnych zachowań przez dyskredytację ofiary i wyzbycie się ewentualnych wyrzutów sumienia);
- c) działania skoncentrowane na wytworzeniu publicznego wizerunku ofiary jako osoby chorej umysłowo, nieracjonalnej; osoba na tym etapie często bywa szantażowana (uniemożliwienie ofierze dochodzenia swoich praw, przeciągnięcie środowiska ofiary na swoją stronę).

Przedstawiona typologia nasuwa na myśl teorię dramaturgiczną Goffmana, w której konkretni aktorzy starają się jak najlepiej odegrać swoje role, by wywrzeć jak największy wpływ na widownię. Tą drogą emitują pozytywne sygnały na swój temat, grają przed drugimi, starając się przedstawić samych siebie w dobrym świetle, a czynią to w celu osiągnięcia wymiernych korzyści (Sztompka, 2010, s. 80—81). Mobber umniejszając wartość ofiary przed swoim „audytorium” buduje w ten sposób swoją opinię, ukrywając własne słabości, wady, kompleksy, które są przyczynkiem takiego działania.

Inaczej cechy mobbingu za Leymannem, który charakteryzuje je w rozbudowanej formie, ujmuje Jolanta Kowal (2011, s. 232) przedstawiając je w tabeli (tab. 3).

Jak już wspomniano, te elementy, które określiliśmy jako sposób lobbowania, muszą występować przez co najmniej pół roku z częstotliwością przynajmniej raz w tygodniu. Z badań CBOS przeprowadzonych w 2014 roku wynika, że mniej więcej co szósty pracownik (17%) deklaruje, że w ciągu ostatnich 5 lat był szykanowany przez swojego przełożonego, w tym co dwudziesty (5%) twierdzi, że działo się to często. Blisko co czwarty zatrudniony (24%) deklaruje, że w jego miejscu pracy zdarzały się przypadki szykanowania przez przełożonych, a prawie co piąty (17%)

mówi o szykanach ze strony koleżanek, kolegów (CBOS, 2014, *Szykany w miejscu pracy*). Warto pamiętać, że dotykamy tematyki, którą zwykle się określać jako delikatną, a przecież nie jest łatwo mówić o tego typu doświadczeniach i część z nich może mieć charakter ukryty, niewykrywalny.

Tabela 3

Sposoby mobbowania

| Sposób mobbowania | Charakterystyka |
|--|---|
| Oddziaływanie zaburzające możliwości komunikowania się | Ograniczenie możliwości wypowiedziania się, przerywanie wypowiedzi, ciągłe krytykowanie, groźby i pogrożki, upokarzanie przez gesty, spojrzenia, czynienie aluzji, bez jasnego wyrażania wprost |
| Oddziaływanie zaburzające stosunki społeczne | Unikanie rozmów z ofiarą, niedawanie możliwości odezwania się, zabronienie rozmów z ofiarą, traktowanie ofiary „jak powietrze” |
| Działania mające na celu zaburzenie społeczne odbioru osoby | Mówienie źle za plecami danej osoby, rozsiewanie plotek, próby ośmieszania, sugerowanie choroby psychicznej, wyśmiewanie niepełnosprawności, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestykulacji, uderzanie w przekonania ofiary, żarty z życia prywatnego, fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy, kwestionowanie podejmowanych decyzji, stosowanie przezwisk |
| Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej | Brak zadań do wykonania, odbieranie prac, zlecenie wykonania prac bezsensownych, zarzucanie ciągłymi pracami do wykonania, polecenie wykonywania zadań obraźliwych, dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje |
| Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary | Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, grożenie przemocą fizyczną, znęcanie się, wyrządzanie szkód psychicznych, działania o podłożu seksualnym |

Źródło: J. Kowal: *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*. http://www.annalesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2011/2011_01_kowal_pilarek_227_240.pdf [dostęp: 22.03.2018].

Joanna Wyleżałek proponuje spojrzeć na mobbing z perspektywy gry, w której zachowania organizacyjne aktora powinny być traktowane jako wyraz racjonalnej strategii zmierzającej do maksymalnego wykorzystania swej władzy w celu zwiększenia wygranych organizacyjnych, zaś strategię działania przyjmowane przez aktorów organizacyjnych zawierają dwa przeciwstawne i komplementarne aspekty, czyli unikanie ograniczeń swobody własnej (strategia defensywna) i dążenie do ograniczenia swobody działań innych uczestników (strategia ofensywna) (Wyleżałek, 2012, s. 96). Konfiguracja tych stosunków oraz przyjmowane przez aktora strategię działania tworzą rzeczywistą ośnowę życia organizacyjnego, łącząc rozbieżne z natury cele poszczególnych aktorów i nadając im wymiar

społeczny — funkcjonowanie jest zatem rezultatem zderzenia się specyficznych racjonalności zróżnicowanych i stosunkowo autonomicznych aktorów wykorzystujących w działaniu dostępną im władzę. Patologiczne jej okazywanie jest jedną z grup mobbingowych zachowań. Na czym takie zachowanie powinno się opierać? Bez wątplenia w wiedzy, profesjonalizmie, zaufaniu, szacunku itd., bo przecież to buduje autorytet. W omawianej patologii jest to demonstrowane siłowo, w sposób nieuzasadniony, przez agresję słowną, a skutki są odczuwalne nawet po długim czasie. Odwołując się do wspomnianej perspektywy gry, mobbing jest rodzajem gry, w której strategię przyjmowane przez aktorów-mobberów są rozbieżne z celami organizacji, co zagraża zarówno realizacji własnych celów przez poszczególne jednostki, jak i istnieniu organizacji jako całości. Manipulacyjny charakter tej gry czyni jednak przyjęte przez mobbera strategię nieczytelnymi dla większości aktorów, również dla tych, którzy w grze uczestniczą. Aktorzy włączeni w grę i przekonani o zasadności swoich działań podejmują strategię, które nie tylko zmierzają do eliminacji jednostek lub zbiorowości zagrażających marginesowi swobody mobbera, ale w rezultacie ograniczają ich własną swobodę (Wyleżałek, 2012, s. 96—103).

Mobbing jest przeżyciem traumatycznym, mającym ogromny wpływ na zdrowie osoby, powodującym urazy psychosomatyczne. Prześladowany pracownik jest stale zestresowany, nie skupia się na pracy, popełnia błędy, a jego wydajność się obniża. Często wykorzystuje zwolnienia lekarskie, bo to pozwala uciec od prześladowcy. Spośród występujących zaburzeń można wymienić: bezsenność, bóle głowy, nadciśnienie tętnicze, problemy kardiologiczne itp. Pogłębiają się stany lękowe i pojawiają się myśli samobójcze. Skutki działań przenoszone są również na życie prywatne, w wyniku czego cierpią często całe rodziny (Kurowska, 2016, s. 60). Również organizacja ponosi koszty takiego działania — zmniejszenie efektywności, zaangażowania pracowników, pogorszenie wizerunku firmy to tylko kilka przykładów negatywnego oddziaływania. Można rzec, że na zaufanie pracuje się latami, a można je zniszczyć bardzo szybko. Czy można przeciwdziałać lub minimalizować to zjawisko? Za Agatą Bechowską-Gebhardt i Tadeuszem Stalewskim można przytoczyć kilka form przeciwdziałania mobbingowi (Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 63—64):

1. Występuje jasny i wyraźnie określony podział kompetencji i zadań.
2. Występują precyzyjnie określone systemy ocen pracowników.
3. Systemy i zasady wynagradzania są jasne i sprawiedliwe.
4. System awansowania jest jasno określony.
5. Opracowuje się dla pracowników ścieżki karier.
6. Ma miejsce swobodny przepływ informacji.
7. Wszyscy pracownicy znają sposoby i zasady podejmowania decyzji.
8. Kierownictwo bierze pod uwagę opinie, zdania i pomysły podwładnych.
9. Kierownictwo chętnie deleguje pewną część swych uprawnień decyzyjnych na podwładnych.
10. Poza motywacją płacową stosuje się również motywację pozapłacową.
11. Występuje dbałość o zadowolenie i satysfakcję z pracy.

12. Występują pozytywne struktury nieformalne, takie jak: zespoły zadaniowe i grupy koleżeńskie.
13. Kierownictwo cechuje dbałość o poznanie się i integrację pracowników.
14. Nie występuje system represji i nadmiernej kontroli podwładnych.
15. Kierownictwo stara się stworzyć swym podwładnym warunki do efektywnej i twórczej pracy.
16. Przełożony propaguje prawidłowe wzorce zachowań u podwładnych.
17. Kierownictwo szanuje godność człowieka.
18. Osoby na stanowiskach kierowniczych cechuje duża kultura osobista, życzliwość i otwartość.
19. Stosuje się właściwe dla specyfiki organizacji procedury rekrutacji i selekcji personelu.
20. Inwestuje się w rozwój zawodowy pracowników.
21. Kierownictwo potrafi rozpoznać zdolności pracownika i właściwie to wykorzystać dla firmy.
22. Przełożeni posiadają umiejętności właściwego wyrażania krytyki oraz pochwał.

Na podstawie tych informacji stwierdzamy, że zjawisko mobbingu nie jest w pełni uchwytne. Przytoczenie form przeciwdziałania było nieodzowne w kontekście studium przypadku placówki, która została poddana obserwacji i w której modelowo można było zaobserwować działania zasygnalizowane w części teoretycznej. Truizmem jest stwierdzenie nieodzowności badania tego obszaru wiedzy oraz uświadamiania pracowników (i nie tylko) o istotności tego problemu i jego konsekwencjach. Nie dotyczy on przecież tylko środowiska pracy, może dotyczyć także szkoły, czy chociażby relacji wewnątrzrodzinnych. Cena jest ogromna, bo przecież mamy do czynienia z ludźmi, ich odczuciami, emocjami, funkcjonowaniem i zestawem praw, które w taki sposób są naruszane, deptane. Mechanizm działań mobbera nie jest prosty do zidentyfikowania, co niech potwierdzi fakt, że dopiero po roku udało nam się uzyskać informacje na temat procederu mającego miejsce w placówce pomocowej.

Mobbing w praktyce, czyli studium przypadku DPS Przypadek nękania i jego uwarunkowania

Obserwacja uczestnicząca ukryta polega na tym, że prowadzący badanie pozostaje całkowicie ukryty, a osoby badane nie znają celu badań, obserwator zaś staje się członkiem danej grupy. Wchodzi w interakcje z badanymi w sposób tak naturalny, jak to tylko możliwe, i w tych sytuacjach życiowych, które są dla niego interesujące i dostępne (Frankfort-Nachmias, Nachmias, 2001).

Zastosowanie obserwacji uczestniczącej ukrytej wydawało się najlepszym rozwiązaniem umożliwiającym zaobserwowanie tego zjawiska w praktyce. Z uwagi na charakter opisywanego zjawiska, zarówno z perspektywy organizacji,

jak i z perspektywy jednostkowej, metoda ta okazała się najbardziej pomocna. Dodajmy, że nie byłoby możliwości realizacji badania, gdyby nie fakt, że przez dwa lata byliśmy wolontariuszami w tym miejscu, co poskutkowało zaufaniem osoby mobbowanej. Tyle też trwała obserwacja oraz wywiady mające grunt nieformalny, niestrukturalizowany. Paradygmat, który zastosowaliśmy w analizie, dotyczy gry organizacyjnej i z tej też perspektywy analizujemy zjawisko, zaś obiekt badań znajduje się w jednym z miast w województwie śląskim. Podążając za Davidem Silvermanem wyróżnijmy następujące kategorie odbiorców i zespół ich oczekiwań (Silverman, 2007, s. 289):

- koledzy akademicy, których oczekiwania skupiają się wokół wnikliwości teoretycznej, faktograficznej lub metodologicznej;
- decydenci polityczni — informacje praktyczne, istotne dla aktualnej linii politycznej;
- praktycy — ramy teoretyczne do lepszego zrozumienia klientów, dane oparte na faktach, praktyczne wskazówki prowadzące do ulepszenia stosowanych praktyk;
- ogół odbiorców — nowe fakty, pomysły na zreformowanie stosowanych praktyk bądź polityk; wskazówki, jak lepiej wykorzystać i jak skutecznie radzić sobie z praktykami oraz instytucjami; potwierdzenie, że inni podzielają ich doświadczenia związane z określonymi aspektami życia.

Na tej podstawie możemy stwierdzić, że główną linią odbiorców powinni być koledzy akademicy, praktycy oraz ogół odbiorców, choć szczególny nacisk położylibyśmy na dwie końcowe kategorie, ponieważ obserwacja dotyczyła instytucji działającej na rzecz społeczeństwa, co oznacza, że dla nich uwagi w trakcie analizy — z naszego punktu widzenia — mogą okazać się cenne. Zanim jednak przejdziemy do omawiania wyników obserwacji, przyjmijmy konkretne nazwy dla poszczególnych osób:

- osoba mobbowana: Pani Kowalska,
- mobber: Pani Nowak.

Pozwoli to na usystematyzowanie i niepogubienie się w toku analizy, a także ułatwi odbiór czytelnikowi. Aby opracowanie było przejrzyste, odpowiednio wyczerpujące, musimy powrócić do początku działalności w DPS, a więc do momentu, kiedy mieliśmy za zadanie odbyć praktyki w tej placówce w ramach studiów na kierunku „praca socjalna”. Posłużymy się tu pojęciem „stereotyp”, które w szerszym ujęciu zastosował Elliot Aaronson, opisując stereotyp jako generalizację odnoszącą się do grupy, w ramach której identyczne charakterystyki zostają przypisane wszystkim bez wyjątku jej członkom, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi (Aaronson, Wilson, Alert, 1997, s. 543). Bogdan Wojciszke pisze zaś, że to tradycyjnie rozumiany, nadmiernie uogólniony i uproszczony obraz określonej grupy społecznej, zwykle podzielany przez większą zbiorowość ludzi (Wojciszke, 1991, s. 180). Stereotypy na temat domów pomocy społecznej są różne i rzecz jasna nas nie ominęły i — podobnie jak wiele osób — mieliśmy taki uproszczony obraz rzeczywistości, w której przyszło nam funkcjonować. Nie miały one charakteru pozytywnego.

Nie będziemy mówić naturalnie o wszystkich elementach naszych praktyk, skupiliśmy się raczej na konkretnych sytuacjach, w których mobbing się przejawiał i w których z całym przekonaniem możemy wnioskować, że mamy z nim do czynienia, ponieważ czas i poszczególne zdarzenia nie pozostawiały w tym zakresie żadnych wątpliwości. Pierwsze sygnały, nieodczytane wówczas przez nas jako przejawy omawianej patologii, miały miejsce podczas początkowych dwóch miesięcy naszej działalności w DPS. Była to pora letnia, więc doskonała okazja, aby z seniorami pojechać do parku, by zaczerpnęli świeżego powietrza i chociaż na chwilę zmienili otoczenie w celu lepszego samopoczucia. Pani Kowalska, jako terapeuta zajęciowy zatrudniony na 3/4 etatu, była osobą uczestniczącą w tych wyjazdach, a my jej towarzyszyliśmy jako studenci, przyszli wolontariusze placówki. Sytuacje zdawały się niewinne, gdy kilkakrotnie Pani Kowalska szukała aparatu, aby zrobić zdjęcia w celu udokumentowania, co działo się w poszczególnych dniach w DPS i czym seniorzy się zajmowali. Widać było jej niepokój w poczynaniach, nerwowość w szukaniu, ale wówczas nie mogliśmy zdawać sobie sprawy, w czym tkwi problem. Jak się okazało, aparat fotograficzny był celowo chowany przez stażystkę, czyli osobę będącą blisko z Panią Nowak. Działo się to niemal zawsze, gdy Pani Kowalskiej nie było w pracy i tym samym nie miała dostępu do biblioteki i przylegającego do niej pomieszczenia, w którym odbywały się zajęcia terapeutyczne. W rozmowie z nami Pani Kowalska kilkakrotnie twierdziła, że stażystka powiedziała wprost, że chodzi jej o to, aby uczynić z terapeutki osobę nieracjonalną, zaburzoną psychicznie, niezdolną wykonywać należycie swych funkcji. Czy to było początkowe stadium rozwoju mobbingu? Nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć na to pytanie. Możemy jedynie przypuszczać na podstawie zdobytej wiedzy, że nie były to pierwsze tego typu sytuacje i wydaje się, że nie ma podstaw, aby nie ufać tym stwierdzeniom.

Jak się okazało, były to początki i dopiero załączki późniejszych działań Pani Nowak. Warto zaznaczyć, że kultura organizacyjna i cechy otoczenia (Durniat, 2012, s. 213—222) nie sprzyjały temu, aby działania mobbingowe były jakkolwiek piętnowane. Augustyn Bańka pisze o warunkach sprzyjających tej formie przemocy, do których zalicza (Bańka, 2000, s. 323):

- autokratyczny styl zarządzania,
- sztywne struktury hierarchii,
- traktowanie pracownika służbowo,
- chaos w zarządzaniu,
- walka o awans,
- strach o pracę.

Wymienione warunki wskazują na środowisko korporacyjne, w którym jednostki walczą o awans, chcą się piąć po drabinie struktury społecznej i niejednokrotnie posuwają się do różnych zachowań, aby tę satysfakcjonującą pozycję zdobyć. W omawianym studium przypadku przejawia się głównie chaos w zarządzaniu. O stylu autokratycznym nie może być mowy ze strony dyrekcji, natomiast kierownik, którym jest Pani Nowak, „lubi, jak jest po jej myśli i potrafi tego dopiąć”.

Ktoś może zadać pytanie: Jaka była reakcja osoby czuwającej nad całą placówką, czyli Pani Dyrektor? Niestety, otoczenie określało ją jako „miękką”, „dającą się łatwo manipulować” i „uległą”, wobec czego osoba budująca swoją przewagę psychiczną na agresji miała rozszerzone pole działania. Zauważali to mieszkańcy DPS, twierdząc, że „czują się jak na poniewierce”, „kompletnie nieprzydatni”, „traktowani gorzej niż ścierka do wycierania kurzu”. Co w tym uderza najbardziej? Fakt, że sprawa dotknęła osób starszych w sposób bezpośredni, o czym również należy powiedzieć. Dlaczego? Pani Kowalska już nie pracuje w DPS, a jej obowiązki przejęła Pani Nowak. Kilkoro mieszkańców niejednokrotnie poruszało temat zejść między ofiarą a oprawcą i nawet w dwa miesiące po odejściu Pani Kowalskiej pensjonariusze czują się opuszczeni i zostawieni na pastwę losu, bo osoba odpowiedzialna za zajęcia terapeutyczne, czyli Pani Nowak, nie wykonuje swoich obowiązków.

Sama procedura odejścia Pani Kowalskiej z pracy miała klasyczne elementy znane z takich patologicznych poczynań. Można było zaobserwować sinusoidę, w której dominowały rezygnacja z jednej strony, a z drugiej chęć walki i utrzymania się w pracy. Punktem zwrotnym był prawie dwutygodniowy urlop, na który ofiara zdecydowała się ze względów zdrowotnych. Z rozmów, które prowadziliśmy z nią podczas jej nieobecności w pracy, wynikało, że mąż nalegał, aby zrezygnowała z pracy i z walki, którą zaczyna przypłacać zdrowiem. Na czas nieobecności dozór nad miejscem pracy Pani Kowalskiej przejęła Pani Nowak i przez te dwa tygodnie mieszkańcy skarżyli się na brak zajęć terapeutycznych. To był czas, kiedy już nie byliśmy praktykantami, lecz wolontariuszami i po zjawieniu się na miejscu pracy widzieliśmy ogromny bałagan. Jak się później okazało, nie był to bałagan wynikający z trudów pracy, lecz z chęci udowodnienia, że Pani Kowalska nie nadaje się do pełnienia funkcji terapeuty, ponieważ jest zbyt chaotyczna i nie dba o swoje stanowisko. Przyszedł w końcu czas, kiedy pracownikom należało przedłużyć umowę — wedle wszelkich relacji był to przełom października i listopada, jednak pracownicy zawsze otrzymywali nieco wcześniej informację o tym, czy umowa zostanie im przedłużona. Kiedy wszyscy już byli świadomi decyzji dyrekcji, jedynie Pani Kowalska pozostawała do ostatniego dnia umowy w niepewności, a temat był ignorowany. Finalnie umowa została przedłużona, jednak Pani Kowalska niedługo potem udała się na urlop, z którego już nie wróciła, gdyż mąż dostarczył wypowiedzenie umowy. Stan zdrowia Pani Kowalskiej na tyle się pogorszył, że potrzebna była rekonwalescencja. Lekarz jednoznacznie stwierdził, że schorzenia są skutkiem długotrwałego stresu i nerwów.

Zawsze, gdy w grę wchodzi nieszczęście jednego człowieka spowodowane przez drugą jednostkę, nasuwa się pytanie, dlaczego dochodzi do takich sytuacji? Odcinając się na chwilę od chaosu w organizacji, postanawiamy skupić się na kwestii społeczno-demograficznej dwóch kobiet. Z teorii jasno wynika, że mobberami są najczęściej osoby o wyolbrzymionym poczuciu własnej wartości, nieufne, niebiorące pod uwagę krytyki innych ludzi, przejawiające własne możliwości. Osoby takie nie odczuwają wyrzutów sumienia, a poniżanie innych jest receptą na dowartościowanie siebie samych (Budgoł, 2007, s. 81—82). Co z tego wynika?

Przede wszystkim to, że mobberzy to jednostki niepokodzone ze sobą, mające kompleks niższości i słabsze — przynajmniej pod względem kompetencji, umiejętności — od ofiary. W zestawieniu omawianych postaci obserwujemy również te dysproporcje między nimi, ponieważ Pani Kowalska jest absolwentką studiów pedagogicznych, a Pani Nowak zakończyła edukację na liceum plastycznym, więc poczucie zagrożenia w związku z zajmowanym stanowiskiem kierownika jest uzasadnione. Co więcej, Pani Kowalska nadal się dokształcała i z tego powodu w środy była nieobecna w miejscu pracy. Byliśmy świadkami, kiedy Pani Nowak puściła w obieg plotkę, że Pani Kowalska „tak naprawdę nie uczęszcza do żadnej szkoły, tylko nie chce się jej pracować”, a znajoma Pani Nowak „akurat jest sekretarką w tejże szkole i potwierdza, że takiej osoby jak Pani Kowalska nie ma nigdy na zajęciach w środy”. Była to przekazana niemal wszystkim pracownikom DPS wiadomość, z której jasno wynikało, że ofiara kłamie i unika pracy. Gdy informacja dotarła do Pani Kowalskiej, ta od razu udała się do dyrekcji w celu wyjaśnienia sprawy, dostarczając poświadczenie z sekretariatu szkoły, że zainteresowana uczęszcza na zajęcia i systematycznie wpisuje się na listę obecności. Reakcja dyrekcji DPS nie była zdecydowana i Pani Nowak nie poniosła żadnych konsekwencji za te insynuacje.

Milczenie bardzo często jest przyzwoleniem. Należy dodać, że przykre sytuacje w omawianym DPS dotyczyły także mieszkańców, choć niekoniecznie były związane z mobbingiem. W pewnym momencie zatrudniono wolontariuszkę, która mając wykształcenie fizjoterapeutyczne mogła pomagać seniorom w funkcjonowaniu, szczególnie w takich przypadkach, kiedy mieli problemy ruchowe, koordynacyjne. Do zadań fizjoterapeutki należała praca nad sposobem poruszania się jednego z mężczyzn, który chodził z pomocą balkonika, poza tym nie wykazywał żadnych deficytów umysłowych, słuchowych itd. Gdy zaczęliśmy praktyki w wakacje 2016 roku, stałym punktem codziennych zajęć było wyprowadzanie pensjonariuszy do ogrodu. Podczas naszej wizyty jedna z salowych zwróciła się do podopiecznego następującymi słowami: „Panie S., śmierdzisz pan jak cap i jeszcze ten popiół na ubraniach”. Wracamy do tej sytuacji z tego względu, że wspomniana wolontariuszka pewnego dnia zachęciła mężczyznę, aby wyszedł na spacer po korytarzu i chcąc zachęcić go do większego wysiłku, przyszła z nim na pierwsze piętro. Zdobyła jego zaufanie i — jak sama zaznacza — widziała postępy w sposobie poruszania się, co miało odzwierciedlenie w samopoczuciu pacjenta. W trakcie ćwiczenia zjawiała się Pani Dyrektor i zaleciła, aby „wziąć pana gdzieś na dół, na parter, bo za chwilę mają przyjść ludzie i dobrze by było, aby się z nim nie pokazywać tak otwarcie, na holu”. Nie trzeba dodawać, że podopieczny słyszał te słowa. Zaraz potem wyjaśnił, że to nie jest tak, że on nie chce dbać o siebie, jednak z uwagi na stan zdrowia i brak sił rzeczy, które wydobywał z szafy, bywały porozrzucane, a on sam nie umiał ich sprzątać, dlatego robiły to panie salowe. Po jakimś czasie założono mu kłódkę na drzwi szafy i kluczem dysponował personel, który według własnego uznania wydawał garderobę do przebrania. Słowa salowej okazały się sygnałem, że w DPS nie wszystko funkcjonuje tak, jak powinno.

Wolontariuszka prowadząca fizjoterapię była traktowana podobnie jak Pani Kowalska i wobec niej także stosowano pewne formy wywierania presji. Będąc

wolontariuszką nie miała obowiązku pracy w wymiarze ośmiu godzin dziennie. W praktyce wyglądało to w ten sposób, że obarczano ją również obowiązkami opiekuna osoby, z którą prowadziła fizjoterapię, co niejednokrotnie skutkowało zaniedbaniem terapii pozostałych osób, z którymi rozpoczęła współpracę. Dodajmy także, że i my, zaczynając praktyki, mieliśmy przydzielone osoby, które mamy odwiedzać. Pracownik socjalny pozostawił nam swobodę wyboru pensjonariuszy, uprzednio oprowadzając nas po pokojach i przedstawiając każdemu z mieszkańców. Kilukrotnie okazało się, że potrzeby mieszkańców zostają zepchnięte na margines, a my byliśmy wysyłani przez Panią Nowak do ogrodu, gdzie mieliśmy zajmować się czyszczeniem ławek zabrudzonych ptasimi odchodami. Odbywało się to na oczach mieszkańców, personelu sprząającego, a nasza uwaga, że być może warto by było porozmawiać z Panią Dyrektorką o zakresie kompetencji, jakie mamy, została skwitowana słowami: „...lepiej dyrekcji nie zawracać głowy takimi rzeczami”. Jak się wkrótce okazało, miała to być dla nas kara za „przesiadanie u mieszkańców i picie kawy”.

Przypadki utrudniania Pani Kowalskiej realizacji obowiązków służbowych nie były incydentalne. Wraz z wydłużającym się czasem wolontariatu mieliśmy okazję obserwować aktywność seniorów na zajęciach terapeutycznych i poznać elementy rozmaitych form terapii. Odbywało się to w porozumieniu z dyrekcją, która wyraziła zgodę na prowadzenie tego typu działań. W rozmowie mieszkańcy bardzo często podkreślali wartość spotkań, odczuwali poprawę swej koordynacji ruchowej oraz — co w ich opinii było wartością największą — podkreślali znaczenie atmosfery towarzyszącej zajęciom. Zgromadzenie osób w jednym pomieszczeniu, wytyczenie im celów nie tylko dawało możliwość aktywizacji czy pokazania wartości tego, co robią (prace były wywieszane w głównym holu), ale także budowało komfort psychologiczny, zaufanie i świadomość, że jest ktoś, komu zależy na ich losie i na tym, aby nie byli pozostawieni sami sobie w miejscu, w którym tak łatwo popaść w melancholię, odczuwać samotność. Gdy zbliżała się godzina 10.30, czyli pora rozpoczęcia zajęć, Pani Kowalska nie mogła ich spokojnie realizować z powodu nieustannych telefonów wzywających ją do biblioteki czy do pani kierownik, czy to do jej współpracowników, gdyż „natychmiast była potrzebna w pokoju i w tej chwili powinna się zjawić”. Późną jesienią, właśnie w godzinach przedpołudniowych, zadzwoniła Pani Nowak z poleceniem dla uczestników zajęć, „aby szybko zejść na dół i w przeciagu pięciu minut ustawić się na dworze, bo będą robione zdjęcia do udostępniania na stronie internetowej”. Nie tylko nas współpracujących dotknęła ta sytuacja, lecz przede wszystkim mieszkańców, którzy byli w trakcie zajęć, ubrudzeni klejem, farbami, ubrani w szlafroki, koszulki. Wymóg postawiony w ten sposób wprowadził ogromny chaos, bo przecież każdy z seniorów chciałby się przebrać, aby na zdjęciu wyglądać korzystnie. Nie zwlekając wszyscy udaliśmy się przed wejście do budynku, gdzie seniorzy byli ustawiani do fotografii. Zmarznięci dopytywali co chwila, kiedy nadejdzie koniec, bo chcieliby wrócić na zajęcia. Po 40 minutach grupa wróciła do budynku, a wtedy okazało się, że były osoby, które dopiero zaczęły schodzić na zdjęcia i którym z przykrością musieliśmy powiedzieć, że się spóźniły. Dodajmy na koniec, że żadna fotografia nie znalazła się później na stronie internetowej.

Nie pierwszy raz mieszkańcy przekazywali po tym incydencie informacje o swoim samopoczuciu. Docierające do nas informacje o lekceważeniu potrzeb seniorów były nagminne i powtarzane podczas okazjonalnych spotkań, takich jak coroczny piknik z okazji otwarcia DPS, wigilia, wieczór sylwestrowy. Pytania mieszkańców: „Kochani, dla kogo tak naprawdę to jest?”, „Czy ktoś się nami przejmuje?”, nas, wolontariuszy, wprawiały w zakłopotanie, a w kontekście oceny funkcjonowania placówki nasuwały niepochlebne wnioski. Poczucie osób starszych, że „są to imprezy przede wszystkim dla radnych i na pokaz”, znajdowało potwierdzenie w naszych doświadczeniach. Jako powiernicy wszelkich problemów stykaliśmy się bezpośrednio z tym, co seniorzy czują, jak widzą pewne sytuacje i w jaki sposób dotyka ich to, co dzieje się wśród personelu.

Prezentowany artykuł nie powstał po to, aby piętnować działalność DPS, w którym doszło do mobbingu i dezorganizacji pracy. Doświadczając tych mechanizmów w praktyce otrzymaliśmy pełny obraz zjawiska i jego zgubnych skutków dotyczących nie tylko zainteresowanych stron. Omówienie przypadku nie byłoby możliwe bez wejścia w środowisko i zdobycia zaufania poszczególnych jednostek. Temat, choć bardzo trudny, pozwala zobaczyć, że placówki pomocowe nie są wolne od patologii tego typu, a to rodzi potrzebę uświadamiania w tym zakresie. Należy pamiętać, w jak trudnym położeniu jest ofiara, jakim działaniom ze strony oprawcy podlega, bo to jest punkt wyjścia do zidentyfikowania, a następnie do przeciwdziałania mobbingowi. Wszystkie negatywne elementy, które zdecydowaliśmy się opisać, nie mają funkcji stygmatu — decyzja o podzieleniu się wynikami obserwacji z czytelnikami ma za zadanie z jednej strony uczulić na tego typu zachowania, a z drugiej jeszcze bardziej uświadomić istotę i wagę problemu, któremu wiele różnych organizacji stawia czoła. Wyszliśmy z założenia, że jeżeli dzieje się coś złego, to należy o tym dyskutować nie po to, by okryć placówkę złą sławą, lecz po to, aby dla dobra poszczególnych jednostek i społeczeństwa w ogóle wskazywać konsekwencje takich działań i efektywnie im przeciwdziałać.

Bibliografia

- Aaronson E., Wilson T.D., Alert R.M., 1997: *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Przekł. A. Bezwińska i in. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Bańka A., 2000: *Psychologia organizacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., 2004: *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*. Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- Bugdol M., 2007: *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*. Warszawa: Difin.
- Chirkowska-Smolak T., Grobelny J., red., 2015: *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia*. Kraków: Libron.
- Chomczyński P., 2008: *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej. Proces stawiania się ofiarą*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Dudkiewicz M., 2012: *Jak nas widzą, tak nas piszą — wizerunek publiczny pracowników socjalnych*. W: M. Rymśza, red.: *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*. Instytut Spraw Publicznych.
- Durniat K., 2012: *Prewencja i przeciwdziałanie mobbingowi w polskich organizacjach*. „Współczesne zarządzanie”, nr 4.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., 2001: *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Kowal J., 2011: *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*. „Etyka w Życiu Gospodarczym”, T. 14, nr 1.
- Kozak S., 2009: *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*. Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- Krzyszkowski J., 2010: *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem. Determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kurowska K., 2016: *Mobbing jako patologiczne zjawisko w miejscu pracy*. „Ekonomia i Zarządzanie. Zeszyty Naukowe”, nr 1(1).
- Leymann H., 1996: *Mobbing: The Persecution au Travail*. Paris: Seuil.
- Marciniak J., 2011: *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie — zasady przeciwdziałania*. Warszawa: A. Wolters Kluwer business.
- Pasieczny J., 2012: *Patologie organizacji w okresie kryzysu*. „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego. Zarządzanie i Finanse”, nr 4/2.
- Pospiszyl I., 1998: *Przemoc w rodzinie*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Silverman D., 2007: *Interpretacja danych jakościowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stocki R., 2005: *Patologie organizacji — diagnoza i interwencja*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Szacki J., 2006: *Historia myśli socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sztompka P., 2010: *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Weber M., 2004: *Racjonalność, władza, odczarowanie*. Wybór, wstęp, przekład M. Holona. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Wojciszke B., 1991: *Procesy oceniania ludzi*. Poznań: Wydawnictwo Nakom.
- Wyleżałek J., 2012: *Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.



Monika Miszczuk-Wereszczyńska

 <https://orcid.org/0000-0002-7375-2989>

Brak zaufania społecznego bezdolnych matek jako czynnik bierności społecznej i zawodowej

Abstract: The paper concerns a subjective image of the social reality of homeless mothers. The focus is put on the phenomenon of trust. A theoretical perspective adopted in the article refers to the theory proposed by Piotr Sztompka and Anthony Giddens. The analysis of the world of homeless mothers is based on the qualitative and quantitative research conducted among women living in centres for single mothers in the Lower Silesia region. The results of the research point to a low trust level of homeless women. It is shown that the trust is the main factor of the individual activity. It significantly helps in the creation of the social relations network. Additionally, it is shown how to activate homeless women by increasing their trust.

Key words: homelessness, trust, distrust

Obszarem zainteresowań przedstawionych w artykule uczyniono subiektywny obraz rzeczywistości społecznej matek doświadczonych bezdomnością, który został zogniskowany wokół fenomenu zaufania. Przyjęta perspektywa teoretyczna dotycząca zaufania oraz jego opozycji — nieufności, odwołuje się do teorii przetrzeźnienia międzyludzkiej Piotra Sztompki oraz koncepcji Anthonego Giddensa. Podstawę charakterystyki świata bezdomnych matek stanowią badania jakościowe oraz ilościowe przeprowadzone wśród kobiet zamieszkujących ośrodki dla samotnych matek na terenie Dolnego Śląska. Wyniki poszukiwań empirycznych zwracają uwagę na wysoką kulturę nieufności, specyficzną dla świata bezdomnych kobiet. W pracy podjęto wątek aktywizacyjny — podkreślono, jak ważną siłą sprawczą w działaniach jednostek, sprzyjającą tworzeniu sieci relacji społecznych, może być

zaufanie. Dodatkowo pokazano, w jaki sposób można włączyć zaufanie w działania aktywizujące bezdomne kobiety.

Konteksty bezdomności samotnych matek

Zakreślając obszar definicyjny pojęcia bezdomności należy zwrócić uwagę na kontekst psychospołeczny związany z doświadczeniem bezdomności. Badacze tej problematyki zwracają uwagę, że sytuacja bezdomności jest związana nie tylko z brakiem dachu nad głową czy ubóstwem, ale również z pewnym typem mentalności. Jej korelatami są: negatywne postrzeganie przez osobę bezdomną zarówno samej siebie, jak i otaczającej rzeczywistości społecznej, oraz silne powiązanie tych ocen z doświadczaną deprywacją społeczną (Szluż, 2010, s. 11). Z tej perspektywy bezdomność jest złożonym zjawiskiem społecznym, ale również i stanem osobowościowym bezdomnego człowieka. Bezdomność uwarunkowana przez różne statusowe i materialne przyczyny oznacza także stan deficytów więzi psychospołecznych, które wywołuje brak własnej przestrzeni jako schronienia, co stanowi traumatyczne doświadczenie w indywidualnej biografii osoby bezdomnej (Stankiewicz, 2002, s. 20).

Bezdomne kobiety trafiające do domów samotnej matki znajdują się w szczególnie trudnym położeniu. Ani samotne macierzyństwo, ani wejście w bezdomność nie jest ich podmiotowym wyborem, lecz splotem wielu czynników pozostających poza ich możliwościami samodzielnego oddziaływania. W takim ujęciu bezdomność charakteryzuje procesualność, ma ona swoistą dynamikę oraz określone uwarunkowania wynikające z postępującej redukcji relacji społecznych. Ostateczne wejście w bezdomność absolutną poprzedzone jest kumulowaniem się wielu problemów, jest etapem końcowym niekorzystnych uwarunkowań — tzw. następstw zdarzeń powodujących bezdomność (Szluż, 2010, s. 100). Kumulacja następstw doprowadzających do bezdomności może trwać nawet latami, jak w przypadku jednej z kobiet biorących udział w badaniach prezentowanych w publikacji:

Ja już wiedziałam o takim domu, bo u mnie to już było nie pierwszy raz, że odchodziłam od męża z powodu... No. ... źle mnie traktował, bił mnie, męczył mnie tak psychicznie... No i siostrę mam w Zielonej Górze. Tam raz byłam w takim domu.... Ale jeszcze wróciłam znowu do męża. No i miało być dobrze. Ale nigdy nie było tego „dobrze”. I w końcu mam już czworo dzieci, wtedy miałam dwoje, jak oglądałam ten dom. Znowu wróciłam, znowu dwoje dzieci, to już czworo... I dalej to samo... No i tak podjęłam...[decyzję — M.M.-W.] Z kąta w kąt jeździłam: to do siostry, to do mamy. W końcu powiedziałam „Dość!”. Mama umarła mi w tamtym roku w listopadzie. Na mieszkaniu mojej mamy mieszkał brat, też ma troje dzieci. Tam jest tylko dwa pokoiczki, malutkie. Nie było dla mnie miejsca. Więc zdecydowałam się tutaj przyjechać. [...] Potem poszłam do opieki i opieka mnie tu skierowała.

FGI: bezdomna matka

Sytuacja bezdomnych matek posiadających potomstwo wydaje się szczególnie trudna, ponieważ przestaje być indywidualnym doświadczeniem kobiet, ale obejmuje również ich dzieci, dotyczy bowiem całej, choć zazwyczaj niepełnej rodziny. Wraz z doświadczeniem traumy bezdomności zaburzone zostaje bezpieczeństwo ontologiczne zarówno matki, jak i jej potomstwa. W opisywanym tutaj modelu bezdomnego macierzyństwa można zasadnie założyć, że jest to sytuacja sprzyjająca wycofywaniu się kobiet z relacji społecznych oraz kształtowaniu się niskiego poziomu zaufania wobec ludzi i instytucji.

Zaufanie społeczne a podmiotowe bezpieczeństwo w perspektywie teoretycznej

Piotr Sztompka w teorii przestrzeni międzyludzkiej buduje model moralnych więzi zespalających społeczeństwa, którego fundamentalną kategorię stanowi kapitał społeczny. Umieścił on swoją analizę w nurcie refleksji teoretycznej określonej autorsko jako tzw. trzecia socjologia (Sztompka, 2016, s. 12). Owa „trzecia socjologia” pozostaje w opozycji do paradygmatu odwołującego się do analogii do organizmu, traktującej społeczeństwo z perspektywy funkcjonalnej jako jedną całość. Odrzuca również wizję społeczeństwa sformułowaną na gruncie tzw. drugiej socjologii, w której w centralnym polu zainteresowania znajduje się jednostka (Sztompka, 2016, s. 21–27). „Trzecia socjologia” przełamuje owe paradygmaty i pozwala ująć zarówno indywidualne działania podmiotów, jak i społeczeństwo, jako całość z odmiennej perspektywy. Sztompka, podobnie, jak Georg Simmel, odtwarzając ontologię społeczeństwa odwołuje się do paraleli z geometrią: „Akcent zatem pada nie na całość, nie na elementy, ale na relacje między elementami” (Sztompka, 2016, s. 25).

Z takiej perspektywy trzecia socjologia „postrzega człowieka jako istotę głęboko zakorzonioną w przestrzeni międzyludzkiej”, natomiast „społeczeństwo to jest wszystko to, co dzieje się pomiędzy ludźmi”, stanowiąc tym samym sieć międzyludzkich powiązań (Sztompka, 2016, s. 12, 29). Co istotne, to właśnie w takiej przestrzeni powstaje podmiotowość społeczna — „siła sprawcza wszystkich bardziej skomplikowanych fenomenów społecznych” (Sztompka, 2016, s. 32). Niezwykle istotnym budulcem przestrzeni społecznej jest zaufanie (Sztompka, 2016, s. 13). Jak podkreśla P. Sztompka, zaufanie, znajduje się w obszarze „miękkich zmiennych kulturowych, stanowiących imponderabilia życia społecznego” (Sztompka, 2007, s. 44). Czym zatem jest fenomen zaufania?

W koncepcji Sztompki zaufanie i jego antyteza — nieufność — „to swoiste zakłady na temat przyszłych, niepewnych działań innych ludzi” (Sztompka, 2009, s. 310). Zaufanie jest „zakładem” o charakterze pozytywnym, wiąże się z przekonaniem o dobrych, niezagrażających jednostce intencjach działań innych podmiotów (Szymczyk, 2016, s. 9). Tak rozumiane zaufanie stanowi ważną pre-

słankę do otwartego wchodzenia w relacje społeczne. Jednostka przekształcając swoją ufność w działanie, podejmuje „ryzyko” takiego zakładu (Sztompka, 2016, s. 157). Odwołując się do metafory zaczerpniętej od Roberta Putnama, możemy uznać, że zaufanie stanowi „ludzki pomost do niepewnego, przyszłego świata, w którym centralną rolę odgrywają inni ludzie” (Sztompka, 2007, s. 72). W swojej teorii Sztompka zwraca uwagę na ważne inklinacje między zaufaniem a poziomem podmiotowości: „Zaufanie uwalnia i mobilizuje ludzką podmiotowość, wyzwala otwartość, kreatywność, innowacyjne działania, [...] wzbogaca sieć więzi międzyspołecznych, zwiększa pole interakcji, [...] wpływa na poczucie tożsamości” (Sztompka, 2016, s. 165).

Na podobne aspekty funkcjonowania zaufania zwraca uwagę Anthony Giddens. W jego ujęciu zaufanie jako zjawisko podstawowe dla procesu rozwoju osobowości jest bezpośrednio powiązane z poczuciem bezpieczeństwa ontologicznego, stanowiąc swoisty mechanizm obronny — „emocjonalną szczepionkę” zaaplikowaną jeszcze w grupie pierwotnej: „Relacja zaufania ustanowiona między dzieckiem a matką i innymi opiekunami jest »szczepionką«, która chroni przed potencjalnymi niebezpieczeństwami i zagrożeniami, na jakie jednostka jest narażona, uczestnicząc w najbardziej nawet codziennych czynnościach. Tak rozumiane zaufanie tworzy »kokon ochronny«, który stoi na straży ego w jego codziennych poczynaniach” (Giddens, 2010, s. 14). W takim ujęciu zaufanie opiera się na swoistym „zawierzeniu” równoważącym niewiedzę i jako takie stanowi niezwykłą rolę w czasach „późnej nowoczesności”, charakteryzujących się wysoką złożonością, niepewnością oraz ryzykiem (Giddens, 2008, s. 71—78).

W swoich rozważaniach autor teorii strukturacji zwraca uwagę na „momenty przełomowe” w życiu działających aktorów — sytuacje, w których podejmowane są ważne dla nich decyzje, mające istotny wpływ na ich indywidualne biografie (Giddens, 2010, s. 153—154). Takim punktem zwrotnym w życiu kobiet samotnie wychowujących dzieci jest podjęcie decyzji o opuszczeniu dotychczasowego środowiska oraz wejście w bezdomność. Sytuacja ta związana jest z zerwaniem z dotychczasową rutyną, a tym samym z wysokim ryzykiem oraz z zachwianiem bezpieczeństwa ontologicznego (Giddens, 2003, s. 21—22). W takich momentach dochodzi do naruszenia owego „kokonu bezpieczeństwa”, jakim jest zaufanie.

Analizując przestrzeń międzyludzką z perspektywy zaufania, można wyróżnić dwa skrajne typy idealne społeczeństw: społeczeństwa o wysokiej kulturze zaufania, „w których reguły zaufania i wiarygodności zakotwiczyły się w kulturze i przejawiają się w całym życiu społecznym”, i przeciwnie — społeczeństwa o niskim kapitale zaufania (Sztompka, 2016, s. 161). Kultura zaufania w ujęciu Sztompki jest systemem reguł (norm i wartości) dotyczących zaufania. Stanowi on swoistą kumulację doświadczeń (jednostkowych i społecznych) związanych z różnymi konfiguracjami kapitału społecznego, jakim jest zaufanie lub jego deficyt, a nawet całkowity brak. Co istotne, tak ujęta kultura wysokiego/niskiego zaufania może się przejawiać na wszystkich poziomach życia społecznego: począwszy od skali mikro, a skończywszy na skali makro (Sztompka, 2016, s. 161—166).

W teorii przestrzeni międzyludzkiej Sztompka wyróżnia sześć czynników sprzyjających powstaniu kultury zaufania „za sprawą korzystnych doświadczeń związanych z zaufaniem” oraz ich sześć przeciwieństw, warunków sprzyjających powstaniu kultury nieufności. Zaufanie budowane jest na bazie spójności normatywnej, trwałości ładu, przejrzystości organizacji społecznej, swojskości i odpowiedzialności w relacjach międzyludzkich oraz silnych relacji w sieciach nieformalnych kontaktów. Bezdomna osoba doświadcza deficytu większości tych atrybutów zaufania (Sztompka, 2016, s. 163—165). A jakie faktory mogą według Piotra Sztompki implikować formowanie się kultury społecznej nieufności?

Pierwszy czynnik rozwoju kultury nieufności stanowi anomia. Jest to normatywny chaos wynikający z rozpadu wspólnych wartości i erozji uporządkowanych zasad aksjonormatywnych w danym środowisku. Załamanie ładu normatywnego w środowisku powoduje zachwianie poczucia bezpieczeństwa wielu jednostek, co sprzyja kształtowaniu się postaw egoistycznych. Szczególnym aktywatorem anomii bywa radykalna i szybka zmiana społeczna, brak stabilizacji ekonomicznej i kryzys zatrudnienia, co może warunkować powstawanie traumy kulturowej oraz specyficznych postaw obronnych w formie niskiego kapitału zaufania. Kolejnym warunkiem sprzyjającym takiej kulturze jest brak przejrzystości, deficyt dostępu do informacji, co narusza poczucie osobistego bezpieczeństwa oraz zwiększa podejrzliwość, akceptowanie różnego typu teorii spiskowych. Również postrzegana obcość otoczenia, w którym osoba realizuje swoje działania, może stanowić tło kształtowania się postaw nietolerancji i sprzyjać krystalizacji nieufności. Kolejną płaszczyzną warunkującą budowanie negatywnego klimatu społecznego dla zaufania jest „arbitralność ludzi i instytucji”, rozkład odpowiedzialności, brak „agend” dbających o szacunek i prawa jednostek. Często doświadcza się tego stanu w formie „urzędniczej bezdusznosci”, np. w kontaktach z kadrą w administracji, w sądach, gdzie panuje formalizacja procedur „wyznaczających standardy i zapewniających kontrolę zachowań” (Sztompka, 2016, s. 164).

Ostatnim, niezmiernie istotnym kontekstem strukturalizowania się kultury (nie)ufności jest charakter przestrzeni międzyludzkiej, jakoś sieci relacji społecznych, w które są uwikłane osoby mające trudności z podmiotowym funkcjonowaniem. Pozytywne interakcje społeczne w obrębie rodziny czy szerszych grup społecznych w sposób istotny wpływają na ufność, „zwiększają poczucie zakorzenienia” oraz dają poczucie bezpieczeństwa — „potencjalnego wsparcia w razie zakrętów losu”, są gwarantem wskazywanego przez Giddensa ontologicznego bezpieczeństwa. Co istotne, pozytywne doświadczenia na poziomie mikrostrukturalnym pozwalają na rozszerzanie zaufania na przestrzeń społeczną znajdującą się poza granicami sieci działających jednostek. Powodują one dyfuzję zaufania na kolejne piętra złożoności społecznej, budując uogólnione zaufanie społeczne. Natomiast sytuacja osób samotnych, dotkniętych różnymi dysfunkcjami, które mogą wpływać na poczucie społecznej deprywacji, prowadzi do izolacji społecznej powiązanej z brakiem poczucia bezpieczeństwa, a tym samym stanowi istotny budulec kultury niskiego zaufania (Sztompka, 2016, s. 164—165).

W takiej niekorzystnej społecznie sytuacji znajdują się bezdomne matki, które zostały włączone w opisywany projekt badań. Można założyć, że w ich środowisku widoczne będą istotne symptomy kultury braku zaufania. W trakcie poszukiwań empirycznych zamierzano uchwycić, w jakim stopniu obcość otoczenia, w którym znalazły się bezdomne kobiety, zerwanie więzi społecznych, powodujących utratę dotychczasowego zakorzeniania społecznego oraz negatywne doświadczenia na poziomie mikrospołecznym (związane z przemocą w rodzinie, uzależnieniem od używek, długotrwałym wykluczeniem z rynku pracy) stanowią istotny budulec negatywnej kultury zaufania. Jak zatem kształtuje się syndrom zaufania społecznego w przypadku bezdomnych matek? Przed zaprezentowaniem danych empirycznych, przedstawione zostaną informacje na temat organizacji samych badań.

Zaufanie społeczne bezdomnych matek — wyniki poszukiwań empirycznych

Podstawę charakterystyki sytuacji bezdomnych matek stanowią wyniki badań wśród osób zamieszkujących stacjonarne ośrodki dla samotnych matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży na terenie Dolnego Śląska. Badania zrealizowano w ramach projektu „Samotna Matka w społeczeństwie obywatelskim — diagnoza sytuacji dolnośląskich kobiet”¹. Projekt ten z jednej strony miał na celu przeprowadzenie wieloaspektowej diagnozy sytuacji bezdomnych matek, z drugiej zaś przewidywał dokonanie aktywizacji społecznej tych kobiet, m.in. dzięki uświadomieniu skali problemu oraz wypracowaniu podczas dyskusji panelowej w gronie ekspertów oraz przy aktywnym współudziale bezdomnych kobiet takich rozwiązań, które mogłyby pobudzić ich aktywność.

Zastosowana metodologia oraz techniki badawcze

Badania jakościowe przeprowadzono z wykorzystaniem techniki zogniskowanych wywiadów grupowych (ang. *Focus Group Interviews*, tzw. FGI), w ramach których odbyły się cztery sesje FGI, w których uczestniczyło łącznie 29 kobiet. Badania ilościowe zrealizowano na podstawie techniki ankiety audytoryjnej, w której łącznie uczestniczyło 48 respondentek. Należy podkreślić, że wielkość zrealizowanej próby badawczej stanowi pochodną populacji generalnej. Badania zrealizowano w sześciu, spośród siedmiu ośrodków funkcjonujących na terenie województwa dolnośląskiego w momencie realizacji projektu.

¹ Przedsięwzięcie to zrealizowane zostało w 2009 roku przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych.

Wyniki badań

Próbując odtworzyć charakter kultury zaufania specyficznej dla bezdomnych kobiet w badaniach zdiagnozowano tzw. uogólnione zaufanie, zoperacjonalizowane jako generalne zaufanie do innych ludzi (Sztompka, 2009, s. 312—314). Aby poznać, w jakim stopniu bezdomne kobiety *a priori* obdarzają zaufaniem „uogólnionym” innych ludzi, respondentki biorące udział zarówno w ogniskowanych dyskusjach grupowych, jak i w ankiecie audytoryjnej zostały poproszone o dokonanie wyboru pomiędzy dwoma skrajnymi opiniami: „Ogólnie rzecz biorąc większość ludzi można ufać” oraz „W stosunkach z innymi należy być ostrożnym”.

W sensie ilościowym zdecydowanie przeważał pogląd drugi, zgodnie z którym należy zachować ostrożność oraz stosowny dystans wchodząc w relacje z innymi ludźmi (40 kobiet, 83% próby). Niemal sześciokrotnie rzadziej bezdomne matki wybierały pierwsze stwierdzenie, wskazujące na zaufanie *a priori*, udzielane z góry, „na kredyt”, a pośrednio — na mniejszy dystans społeczny wobec innych ludzi (7 osób, ok. 15%). Tylko jedna respondentka nie wyraziła jednoznacznej opinii, wybierając odpowiedź „Trudno powiedzieć”.

Uczestniczki ogniskowanych wywiadów grupowych uzasadniały brak zaufania do innych ludzi przede wszystkim negatywnymi doświadczeniami z przeszłości, ale też niektóre badane były przekonane, że wzajemny brak zaufania jest postawą dość powszechną we współczesnym społeczeństwie. Tak o uogólnionym zaufaniu opowiadały bezdomne kobiety:

— *Tutaj w domu mam zaufanie do większości osób, a na zewnątrz — ostrożnie. Ja się tu czuję już bezpiecznie. Nie wiem, zobaczymy, jak sobie poradzę na zewnątrz, ale dam sobie radę. Ale utrzymywać bliskich kontaktów z bliskimi sąsiadami na przykład nie mam zamiaru.*

— *Ale dlaczego?*

— *Bo się boję. Jest coś takiego, że jak gdzieś tam te nasze zaufanie, gdzieś tam... ktoś nadużyje tego zaufania, to później już nie ma się ochoty już nikomu ufać.*

FGI: bezdomne kobiety

Znaczy się... ufać można, ale to jest zaufanie ograniczone. Niepełne. Większość ludzi w teraźniejszych czasach, jeżeli mu się zaufa, zwierzy tak naprawdę, po pewnym czasie wykorzystuje to przeciwko. Dla zabawy. Tak jest w większości przypadków. Zdarzają się [sytuacje — M.M.-W.], że naprawdę można zaufać i się pomoc dostanie. Ale mało ludzi jest takich, komu można powierzyć swoją tajemnicę, sekret, żeby po prostu to nie było obrócone przeciwko.

FGI: bezdomne kobiety

Uczestniczki wywiadów grupowych były świadome, że aby uzyskać pomoc od innych ludzi, zwłaszcza tzw. obcych ludzi, należy wobec nich wykazać pewien stopień ufności. Kobiety podkreślały jednak, że taka otwarta postawa jest obarczona ryzykiem, ponieważ wsparcie najczęściej pochodzi od osób spoza najbliższego kręgu rodziny i znajomych. Tak o swoich doświadczeniach opowiadała jedna z uczestniczek sesji FGI:

- *Myślę, że można ufać ludziom. Przynajmniej w moim przypadku. Przez dziesięć lat byłam bezdomna i gdybym nie ufała ludziom, to bym już nie żyła.*
- *To znaczy, że jednak pomogli?*
- *Tak, pomogli. Poprowadzili, podali pomocną dłoń.*
- *I to był ktoś z rodziny?*
- *Nie, nie z rodziny! To byli ludzie zupełnie obcy dla mnie.*

FGI: bezdomne kobiety

Kolejną kategorią zaufania, którą próbowano uchwycić w badaniach ilościowych, jest poziom zaufania społecznego. Uczestniczki ankiet audytoryjnych określały na pięciopunktowej skali swój poziom zaufania społecznego: osobistego oraz instytucjonalnego, wobec różnych osób, grup oraz instytucji, które mogą potencjalnie oferować wsparcie społeczne bezdomnym matkom. Jakie zatem osoby, grupy czy instytucje darzone są przez diagnozowane samotne matki zaufaniem, a jakie nie? Rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Poziom zaufania kobiet wobec osób i instytucji (w %)

| Osoba/Instytucja | Zdecydowanie nie mam zaufania | Raczej nie mam zaufania | Trudno powiedzieć | Raczej mam zaufanie | Zdecydowanie mam zaufanie | Ogółem |
|--|-------------------------------|-------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|--------|
| Najbliższa rodzina | 20,8 | 29,2 | 8,3 | 12,5 | 29,2 | 100,0 |
| Dalsza rodzina | 27,1 | 35,4 | 12,5 | 20,8 | 4,2 | 100,0 |
| Pracownicy ośrodka | 6,3 | 18,8 | 16,7 | 35,4 | 22,9 | 100,0 |
| Znajomi z ośrodka | 16,7 | 33,3 | 16,7 | 27,1 | 6,3 | 100,0 |
| Znajomi spoza ośrodka | 10,4 | 37,5 | 20,8 | 22,9 | 8,3 | 100,0 |
| Policja | 20,8 | 27,1 | 14,6 | 31,3 | 6,3 | 100,0 |
| Służba zdrowia | 6,3 | 25,0 | 14,6 | 33,3 | 20,8 | 100,0 |
| Księża z miejscowej parafii | 16,7 | 18,8 | 29,2 | 22,9 | 12,5 | 100,0 |
| Przedstawiciele organizacji pozarządowych zajmujących się pomocą społeczną | 12,5 | 22,9 | 27,1 | 29,2 | 8,3 | 100,0 |
| Pracownicy lokalnych ośrodków pomocy społecznej | 10,4 | 22,9 | 25,0 | 33,3 | 8,3 | 100,0 |
| Pracownicy lokalnego urzędu pracy | 14,6 | 22,9 | 35,4 | 18,8 | 8,3 | 100,0 |
| Władze lokalne w gminie, powiecie | 18,8 | 25,0 | 33,3 | 16,7 | 6,3 | 100,0 |
| Władze w kraju | 33,3 | 22,9 | 27,1 | 12,5 | 4,2 | 100,0 |
| Przedstawiciele mediów | 22,9 | 22,9 | 35,4 | 10,4 | 8,3 | 100,0 |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych wśród bezdomnych kobiet

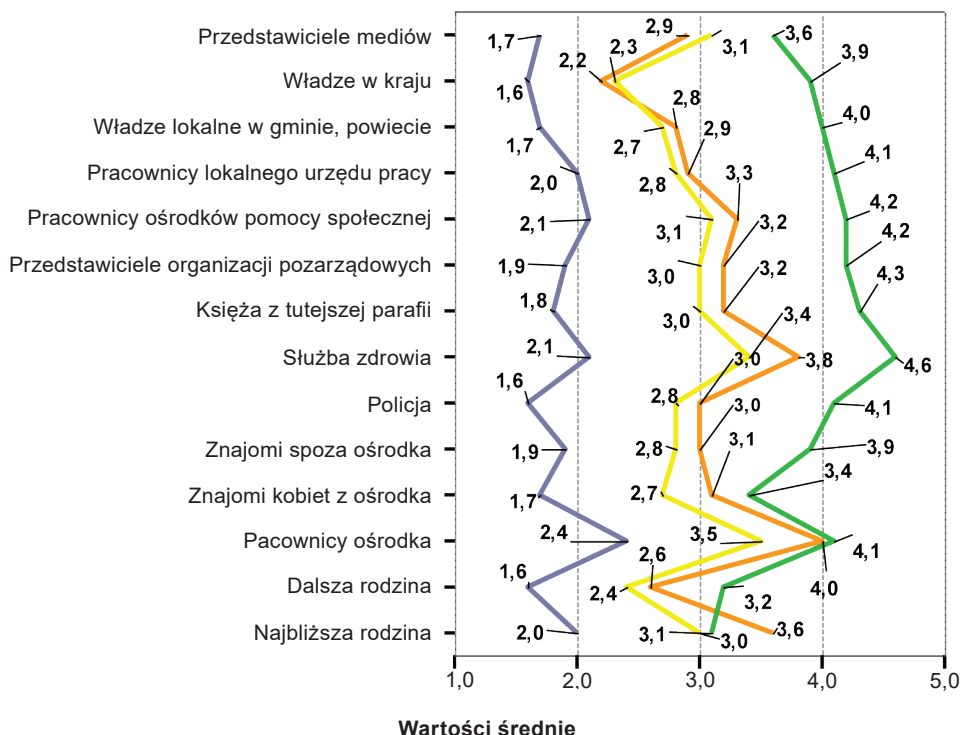
Najwyższy poziom zaufania osobistego, rozumianego jako zaufanie do konkretnych znajomych osób (29%, czyli 14 kobiet zaznaczyło odpowiedź „Zdecydowanie mam zaufanie”), dotyczył najbliższej rodziny respondentek, ich rodziców, dzieci, rodzeństwa. Na drugim miejscu znaleźli się pracownicy poszczególnych ośrodków (11 kobiet, 23% próby), a zaraz za nimi służba zdrowia (10 kobiet, 21% próby). Z kolei ograniczony brak zaufania (odpowiedzi „Raczej nie mam zaufania”) badane wskazały głównie w przypadku relacji nieformalnych: ze znajomymi spoza ośrodka (18 kobiet, 38% próby), z dalszą rodziną (17 kobiet, 35% próby) oraz z innymi kobietami zamieszkującymi daną placówkę (16 kobiet, 33% próby).

Jeśli chodzi o zaufanie osobiste, to kontakty z dalszymi krewnymi, najczęściej też ze wszystkich innych relacji społecznych, oparte są na całkowitym braku zaufania (13 kobiet, 27% próby). Jednakże największą nieufność dolnośląskie matki odczuwają wobec władz w kraju (16 kobiet, 33% próby) oraz przedstawiciele mediów (11 kobiet, 23% próby). Co piąta respondentka nie miała żadnego zaufania do najbliższej rodziny (10 kobiet, 21% próby) oraz do instytucji policji (10 kobiet, 21% próby).

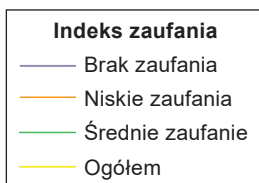
Na podstawie zsumowania wartości przypisanym dystansom ufności/braku zaufania wobec poszczególnych osób i instytucji skonstruowano tzw. indeks zaufania społecznego bezdomnych kobiet, który jest syntetyczną miarą reprezentowanych przez badane kultury zaufania/nieufności. Zgodnie z tak uzyskanymi danymi: 31% respondentek (15 kobiet) charakteryzuje całkowity brak zaufania społecznego, 50% (24 kobiety) — niski poziom zaufania, zaś jedynie 19% badanych (9 kobiet) przypisano tzw. średni poziom ufności. Wyróżnione analitycznie poziomy zaufania społecznego zobrazowane zostały na wykresie 1. Analizując materiał empiryczny należy pamiętać o niewielkiej próbie (zwłaszcza na poziomie wyróżnionych wartości zmiennych indeksu zaufania), traktując prezentowane dane raczej w sensie jakościowym.

Najbardziej liczna w próbie kategoria respondentek o tzw. niskim poziomie zaufania gotowa jest zawierzyć jedynie trzem grupom: pracownikom ośrodka oraz służbie zdrowia i w mniejszym stopniu najbliższej rodzinie. Nieco większy społeczny krąg ufności można zaobserwować w przypadku osób o tzw. średnim poziomie zaufania, który tworzą przede wszystkim pracownicy służby zdrowia, lokalni księża, przedstawiciele organizacji pozarządowych, pracownicy ośrodków pomocy społecznej oraz lokalnego urzędu pracy, a także policja i pracownicy ośrodka dla bezdomnych matek. Charakterystyczne jest to, że kobiety z tej grupy bardziej skłonne są zawierzyć tzw. obcym osobom niż najbliższej rodzinie. Natomiast respondentki z całkowitym deficytem omawianego kapitału społecznego jedynie w minimalnym zakresie próbują zaufać pracownikom ośrodka dla bezdomnych kobiet.

Jeśli przyrzeć się wartościom średnim uzyskanym dla wszystkich zdiagnozowanych samotnych matek (wartości ogółem), okaże się, że choć na ograniczonym poziomie, to relatywnie najwyższym zaufaniem społecznym cieszą się głównie pracownicy ośrodków (wartość średniej 3,5) oraz reprezentanci służby zdrowia (średnia 3,4 punktu), a rzadziej już pracownicy instytucji opieki społecznej (nota 3,1).



Respondentki określały poziom zaufania na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „Zdecydowanie nie mam zaufania”, 2 — „Raczej nie mam zaufania”, 3 — „Trudno powiedzieć”, 4 — „Raczej mam zaufanie”, 5 — „Zdecydowanie mam zaufanie”.



Wykres 1. Poziom zaufania respondentek do poszczególnych osób i instytucji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych wśród bezdomnych kobiet

Najbliższa rodzina, przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz księża z pobliskiej parafii uzyskali bardzo ambiwalentne oceny (nota 3,0), oscylujące wokół umiarkowanej ufności i ograniczonego deficytu zaufania. Potwierdzają się wcześniejsze wyniki, zgodnie z którymi badane kobiety odnoszą się z nieufnością przede wszystkim do władz kraju (nota 2,3; gdzie „2” symbolizuje odpowiedź „Raczej nie mam zaufania”), dalszej rodziny (2,4) oraz mediów (2,6).

Mieszkancki ośrodków dla samotnych matek darzą siebie nawzajem umiarkowaną nieufnością (2,7 punktu), co oznacza, że w jednej placówce ufność wzajemna kształtuje się na umiarkowanie pozytywnym poziomie, a w innej osiąga umiarkowanie niskie noty.

Główną przyczyną niskiego poziomu zaufania instytucjonalnego do władz krajowych oraz lokalnych jest brak wsparcia dla samotnych matek, które znalazły się w bardzo trudnej sytuacji życiowej. W trakcie dyskusji grupowych respondentki dość krytycznie odniosły się do działań lokalnych i krajowych władz, które — ich zdaniem — nie liczą się z problemami gorzej sytuowanych obywateli, a w szczególności — z losem bezdomnych matek. W każdej z czterech grup dyskusyjnych respondentki szczerze mówiły o dominującym wśród kobiet, które doznały przemocy i sytuacji bezdomności, poczuciu osamotnienia, opuszczenia przez władze publiczne różnego szczebla.

Istotnym powodem braku lub ograniczonego zaufania do innych ludzi jest zjawisko naznaczania społecznego, którego niejednokrotnie doświadczają bezdomne matki oraz ich dzieci zamieszkujące dolnośląskie ośrodki. Sesje FGI były okazją do ujawnienia tych negatywnych zjawisk, dodatkowo wpływających na wycofywanie się badanych kobiet z życia społecznego:

— Była taka dziewczyna w tamtym roku, która była w ciąży i była bardzo źle na przykład traktowana u nas w szpitalu w gminie przez położne. Gdzie jedna położna powiedziała do drugiej: „Zakładaj rękawiczki, bo ona jest... z domu samotnej matki”. Czyli potraktowali ją jako coś takiego gorszego, jako najgorsze, które tu przychodzą, żeby po prostu nic nie robić... No tak nas ludzie odbierają. I my to słyszymy na zewnątrz, że my jesteśmy te gorsze, które nic tutaj nie robią, pazury mają długie i tyle. [...]

Albo, że my tutaj jesteśmy, bo nic nam się nie chce ogólnie robić.

FGI: bezdomne kobiety

— Czyli tutaj Panie uważają, że nie mają wpływu, tak? Znow poproszę o komentarz, dlaczego Panie tak uważają, że nie mają tego wpływu?

— Jaki wpływ? Jak nas uważają za margines, za patologię, więc jaki wpływ mamy? [...]

— Nie mamy wpływu, bo wszyscy nas traktują lekceważąco... Chciałam po prostu powiedzieć, że jesteśmy strasznie wytykane. Nasze dzieci w szkołach... Ale są dzieci strasznie odrzucane.

FGI: bezdomne kobiety

Przedstawione wypowiedzi oraz dane pokazują, że bezdomne kobiety w zdecydowanej większości charakteryzuje wysoka kultura nieufności. Ów niski poziom zaufania stanowi istotny faktor niskiego poziomu podmiotowości, wyrażonego m.in. subiektywnym poczuciem wpływu na swój los, ale również niskiego udziału w różnego typu instytucjach życia społecznego.

W kierunku aktywizacji bezdomnych matek

Warto podkreślić, że zaufanie nie stanowi wyłącznie przekonania czy opinii, jak podkreśla Sztompka, „to pojęcie z kręgu dyskursu aktywistycznego” (Sztompka, 2007, s. 71). To dzięki zaufaniu jednostka może otworzyć się na drugiego człowieka. Obdarzanie ufnością innych jest specyficzną siłą dynamizującą wchodzenie jednostek w interakcje i jako takie może stanowić ważną siłę sprawczą ludzkich działań. Zaufanie jest również ważnym mechanizmem redukującym niepewność czy strach podejmujących ryzyko podmiotów (Szymczyk, 2016, s. 9).

Natomiast odwrotny kierunek przyjmuje logika nieufności — „zakład” o negatywnym charakterze, który wiąże się z pejoratywnymi oczekiwaniami dotyczącymi działań innych ludzi. Postrzeganie rzeczywistości społecznej w tak pesymistyczny sposób implikuje reakcje obronne, które prowadzą się do zaniechania działań, dystansowania się, wycofywania się z życia społecznego, a w konsekwencji do izolacji społecznej (Sztompka, 2007, s. 71—72). Taka ucieczka, zerwanie więzi czy niewchodzenie w nowe relacje społeczne jest zapewne reakcją obronną na doznane urazy społeczne i negatywne doświadczenia bezdomnych kobiet. Jednak strategia taka jest zaliczana przez psychologów społecznych do „nieefektywnych sposobów radzenia sobie ze stresem” (Oyster, 2002, s. 330—331). Wydaje się blisko powiązana z wyuczoną bezradnością, fatalistyczną postawą opartą na przekonaniu, że wszelkie podejmowane działania są skazane na niepowodzenie — „postawą rezygnacji, wycofania się, unikania sytuacji, które mogłyby przynieść kolejne porażki” (Chodakowska, Szymanek, 2005, s. 27).

Kobiety, które trafiają do ośrodków dla samotnych matek, zwykle są na początku drogi prowadzącej do radykalnej życiowej zmiany. Moment „wyjścia na ulicę z domu, który zwykle pogrążony jest w przemoc”, jest momentem przełomowym i traumatycznym, a zatem rola tego typu ośrodków — jak argumentuje jeden z przedstawicieli badanych instytucji — polega przede wszystkim na zatrzymaniu samotnej matki z dziećmi w bezpiecznym miejscu i świadczeniu pomocy psychologicznej. Uchwycenie odpowiedniego momentu, w którym można dotrzeć do matki i jej dziecka doświadczających przemocy, oraz sam fakt „wyłapania” kobiet potrzebujących wsparcia, np. ze strony ośrodka opieki, należy do decydujących. Jak wychwycić taki moment? Niezwykle istotne jest to, aby wyjść z inicjatywą do samotnych matek oraz zdobyć ich zaufanie.

Przykładem takich działań zaradczych jest stała współpraca wrocławskiego stowarzyszenia wspierającego samotne matki z miejscową świetlicą środowiskową. Sprawując codzienną opiekę nad dziećmi, pracownicy tej organizacji docierają również do matek. Podstawą kontaktu jest wywiad, spotkanie lub mniej formalna wizyta w domu. Wstępne spotkania pomagają przełamać opory i bariery, które wynikają z dużej nieufności w kontaktach społecznych ze strony tej grupy rodziców. Pierwsza pomoc zwykle to rzeczy materialne — ubrania dla dzieci, zabawki, żywność. Drugi etap kooperacji stanowi zaproszenie do rodzicielskiej grupy wsparcia, w której to opiekunowie mogą porozmawiać o swoich problemach. Zwykle po tym

etapie większość matek darzy zaufaniem pracowników stowarzyszenia i zaczyna opowiadać o swoich problemach.

Jak zdobywa się zaufanie samotnych matek? Zgodnie z relacją reprezentantów stowarzyszenia — głównie koncentrując się na ich dzieciach. Przede wszystkim dlatego, że są one wykluczane w szkole, naznaczone społecznie przez nauczycieli. Są to dzieci, o których matki słyszą niejednokrotnie, że sprawiają kłopoty wychowawcze. Wrocławska grupa świetlicowa przekonuje matki, że ich dzieci zasługują na uznanie, robią postępy w nauce i że „są wyjątkowe”. Kiedy matki przekonują się, że pracownikom zależy na dzieciach, obdarzają działaczy większym zaufaniem i zaczynają same szukać u nich wsparcia. Proces ten socjoterapeuci nazywają roboczo „ładowaniem akumulatora”.

Inne wrocławskie stowarzyszenie pomaga samotnym matkom w podobny sposób. Jego działacze podkreślają rolę stopniowego budowania zaufania w kontakcie z matką i wpływ tego zaufania na powodzenie niesienia pomocy. W tym celu m.in. organizują dni konsultacji, podczas których można porozmawiać o problemach za zamkniętymi drzwiami. Zwykle po zgłoszeniu konkretnego problemu pracownicy organizacji analizują drogi pomocy i dyskutują, jaka metoda będzie najskuteczniejsza. W swoje działania pomocowe angażują wyłącznie dorosłych. Podczas pierwszych kontaktów pracownicy nie zadają pytania „dlaczego?”, nie udzielają żadnych rad, nie pouczają. Nastawiają się na wysłuchanie i poszukiwanie sposobów wsparcia (psychologicznego, prawnego), budując w ten sposób zaufanie kobiet. Należy pamiętać, że oprócz zaufania niezwykle istotne jest budowanie podmiotowości kobiet, będącej ważną siłą sprawczą działań jednostek. Przytoczone przykłady pokazują, że wytworzenie klimatu zaufania jest kluczowe podczas pracy z samotnymi matkami doświadczającymi deprivacji społecznej.

Praca z bezdomnymi kobietami, zwłaszcza tymi, które doświadczyły przemocy, jest niezwykle trudna, ale znajomość mechanizmów i czynników towarzyszących kształtowaniu się kultury zaufania może okazać się pomocna w pracy socjoterapeutycznej. Z tej perspektywy wydaje się ważne, aby aktywizować samotne matki również w tym aspekcie. Taka strategia może pozwolić na bardziej holistyczne potraktowanie problemu i być może umożliwi sprawniejszą integrację kobiet ze strukturami społecznymi.

Konsekwencje braku zaufania — zakończenie

Przedstawione dane empiryczne pokazują, że bezdomne kobiety w zdecydowanej większości charakteryzuje wysoka kultura nieufności. W artykule podkreślono, jak ważną siłą sprawczą może być zaufanie społeczne, kapitał społeczny pozwalający na budowę przestrzeni międzyludzkiej. Pokazane wyniki badań wśród kobiet wskazują na dalsze konsekwencje deficytu zaufania.

Przesunięcie samotnych matek na margines społeczeństwa przejawia się w diagnozowanej zbiorowości przeważającą biernością społeczną, a więc brakiem uczestnictwa we wszystkich lub w większości instytucji społecznych, jak: rynek pracy, edukacja, kultura, życie publiczne i działalność w organizacjach społecznych. Jakkolwiek część respondentek wykazała się aktywnością w wymienionych obszarach, jednak w zdecydowanej większości były one bierne zawodowo (miały status osób bezrobotnych lub ewentualnie pracowały dorywczo, a w wyjątkowych przypadkach zajmowały stałe etaty na niskich szczeblach struktur pracowniczych); nie partycypowały w instytucjach edukacyjnych (nie kształciły się, pomimo że stosunkowo niski poziom ich wykształcenia utrudnia konkurowanie na rynku pracy); nie uczestniczyły w kulturze (zazwyczaj wybierały bierny wypoczynek, wycofując się z szerszych kontaktów społecznych, towarzyskich); nie podejmowały również aktywności *stricte* obywatelskiej (najczęściej rezygnując z partycypacji w instytucjach politycznych oraz społecznych, nie uczestnicząc w wyborach władz różnych szczebli, nie zrzeszając się ani nie samoorganizując). Sytuację bezdomnych matek dodatkowo pogarsza fakt ich niskiej pozycji społeczno-ekonomicznej oraz jednoczesny brak wsparcia ze strony rodzin, znajomych, organizacji pozarządowych i — w końcu — administracji publicznej.

Z przytoczonych danych widać wyraźnie, że objęte badaniem bezdomne kobiety są słabo osadzone w tkance społecznej, co współwystępuje z wykazanim relatywnie wysokim brakiem osobistego bezpieczeństwa i społecznego zaufania. Pytaniem otwartym pozostaje kwestia tego, jaka jest siła i kierunek omawianych w tym opracowaniu zależności. Aby lepiej je zweryfikować, należałoby zrealizować program badawczy skoncentrowany na reintegracji bezdomnych kobiet przez celowe redukcje zasobów uogólnionej nieufności, które są barierą w ich adaptacji do standardów kultury instytucji wsparcia społecznego.

Bibliografia

- Chodakowska M., Szymanek Z., 2005: *Socjopedagogiczne konteksty wyuczonej bezradności*. W: A. Zol1 i in.: *Bezradność. Interdyscyplinarne studium zjawiska w kontekście zmiany społecznej i edukacyjnej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 21—34.
- Giddens A., 2003: *Stanowienie społeczeństwa*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Giddens A., 2008: *Konsekwencje nowoczesności*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Giddens A., 2010: *Nowoczesność i tożsamość*. Warszawa: PWN.
- Oyster C.K., 2002: *Grupy*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Stankiewicz L., 2002: *Zrozumieć bezdomność — aspekty polityki społecznej*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Szluat B., 2010: *Świat społeczny bezdomnych kobiet*. Warszawa: Wydawnictwo Bonus Liber Sp. z.o.o.

- Sztompka P., 2007: *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Sztompka P., 2009: *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Sztompka P., 2016: *Kapitał społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Szymczyk J., 2016: *Zamiast wprowadzenia. W stronę socjologii zaufania z perspektywy wartości*. W: J. Szymczyk, red.: *Zaufanie społeczne. Teoria — idee — praktyka*. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 7—31.

VARIA



Debata „Praca i dialog społeczny w Polsce” — problem integracji świata pracy i świata nauki

Inicjatywa związana z międzynarodową konferencją naukową
„Społeczne granice pracy” / *Social Boundaries of Work*
(skrótowa relacja z debaty i towarzyszącej jej dyskusji)

Moderator:

Sławomira Kamińska-Berezowska (Uniwersytet Śląski w Katowicach)

Asystent moderatora:

Bartosz Mika (Uniwersytet Gdański)

Prelegenci:

Jan Guz (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych)

Kazimierz Siciński (NSZZ „Solidarność”)

Aneta Trojanowska (Związek Nauczycielstwa Polskiego)

Sławomir Wittkowicz (Forum Związków Zawodowych)

Głosy w dyskusji:

Krzysztof Jasiołkowski (Uniwersytet Warszawski)

Julia Kubisa (Uniwersytet Warszawski)

Agnieszka Mińkowska (NSZZ „Solidarność”)

Adam Mrozowicki (Uniwersytet Wrocławski)

Barbara Surdykowska (Biuro Ekspertów Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”)

Sławomira Kamińska-Berezowska:

W ramach cyklu konferencji naukowych „Społeczne granice pracy” w tym roku po raz pierwszy zdecydowaliśmy się zainicjować debatę „Praca i dialog społeczny w Polsce” w celu budowania płaszczyzn spotkań praktyków i teoretyków, świata pracy i świata nauki. Zależy nam na budowaniu takiej solidarności przez małe „s”, takiego solidaryzmu społecznego dla budowania społecznej gospodarki rynkowej przyjaznej wszystkim uczestnikom rynku. O tej solidarności różnych aktorów życia społecznego mówił też profesor David Ost w trakcie pobytu latem w Polsce na różnych wykładach, a zatem mam nadzieję, że i w tym wypadku będziemy mogli liczyć na jego komentarz. Wyzwaniem dla nas jest pytanie, w jaki sposób pogłębiać integrację przedstawicieli świata pracy i badaczy socjologów, bo dotąd jedną z utrwalonych aktywności działań socjologów jest ich praca jako specjalistów do spraw zarządzania personelem, ale niestety samą koncepcję zarządzania personelem (czy zarządzania zasobami ludzkimi — *human resources management*) można uznać za filozofię biznesu służącą w swej skrajnej wersji tylko interesom pracodawców, a nie pracobiorców, czyli w tym zakresie także rola socjologów pracy wymaga pewnej modyfikacji. W tym sensie socjolodzy czy absolwenci socjologii zatrudnieni w działach ZZL (czy HR) reprezentują tylko jedną stronę stosunków pracy — i to jest strona pracodawców, co jest niesymetryczne i warto ten stan rzeczy zmienić.

Początkowo myśleliśmy, aby na naszą debatę zaprosić także przedstawicieli pracodawców, ale właśnie ze względu na występującą w Polsce niesymetryczność dyskursu (i studiów akademickich) w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi zdecydowaliśmy się na debatę tylko ze stroną społeczną, z przedstawicielami organizacji związkowych.

W każdym razie jako organizatorzy debaty bardzo cieszymy się, że udział w niej zaaprobowali liderzy trzech reprezentatywnych związków zawodowych, którzy zgodzili się zabrać w niej głos w kolejności alfabetycznej. Niestety, ze względu na sytuację w ochronie zdrowia Pani Dorota Gardias, przewodnicząca Forum Związków Zawodowych, w ostatniej chwili musiała odwołać swój przyjazd, ale wskazała godnego zastępcę — Pana Sławomira Wittkowicza, przewodniczącego Branży Oświaty i Nauki Forum Związków Zawodowych, a także przewodniczącego Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność-Oświata”. Trzeba zauważyć jednak, że Pan Sławomir Wittkowicz ma nazwisko zaczynające się na literę „W”, a zatem będzie zabierał głos w dalszej kolejności.

Ostatecznie zatem kolejność zabierania głosów jest następująca:

- Pan **Jan Guz** — przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- Pan **Kazimierz Siciński** — przewodniczący Regionalnej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”,
- Pani **Aneta Trojanowska** — prezes Rady Uczelnianej Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Uniwersytecie Śląskim w Katowicach,
- Pan **Sławomir Wittkowicz** — przewodniczący Branży Oświaty i Nauki Forum Związków Zawodowych.

Pragnę wyjaśnić, że brak obecności Pana Piotra Dudy, przewodniczącego NSZZ „Solidarność”, jest związany z innymi jego obowiązkami służbowymi, a zastępować go miał Pan Dominik Kolorz, czyli przewodniczący Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”, który niestety w ostatniej chwili ze względów zdrowotnych udział w debacie musiał odwołać, ale życzył owocnej dyskusji, a także wyraził nadzieję, że Pan Kazimierz Siciński, przewodniczący Regionalnej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”, w jakimś stopniu jego czasową niedyspozycję zrekomensuje.

Planując naszą dyskusję zdecydowaliśmy się ją skoncentrować na takim przejściu od spraw ogólnych do bardziej szczegółowych, a także na zadaniu dość ogólnych pytań zaproszonym liderom. To ze względu na presję czasu i na zapewnienie czasu do ogólnej dyskusji, skoncentrowanej, mam nadzieję, na kwestii współpracy świata pracy i świata nauki, badaczy. W zakresie technicznym długości wypowiedzi będzie pilnował moderujący wraz ze mną debatę kolega doktor Bartosz Mika z Uniwersytetu Gdańskiego.

Pierwsze pytanie, pierwsza, najbardziej podstawowa sprawa, jaką jesteśmy zainteresowani, to opinia Państwa jako liderów związkowych, w jakim kierunku można, należy pójść, aby doprowadzić do rewitalizacji ruchu związkowego w Polsce, aby go wzmocnić liczebnie, czyli kwestie dotyczące tego, kto może należeć do związków, czy mogą to być też pracownicy tymczasowi, kobiety na urloпах wychowawczych, migranci czy doktoranci?

Drugie pytanie dotyczy instytucjonalno-organizacyjnych wyzwań stojących przed związkami zawodowymi, czyli tych dotyczących zmian prawnych lub organizacji dialogu społecznego. Można zapytać zatem: Jakie wyzwania instytucjonalno-organizacyjne stoją przed związkami zawodowymi, w tym te dotyczące dialogu społecznego, i na jakie dobre praktyki, osiągnięcia warto zwrócić uwagę, w tym na szczeblu województwa, branży lub regionu?

Interesująca jest też w sensie instytucjonalnym potencjalna możliwość tworzenia przy uniwersytecie lub przy kilku różnych uniwersytetach takich miejsc współpracy i doskonalenia jak Akademia Pracy, która działa przy uniwersytecie we Frankfurcie jako inicjatywa Profesora Martina Allesspacha (dyrektora Europäischen Akademie der Arbeit przy Uniwersytecie Johanna Wolfganga Goethego we Frankfurcie nad Menem), a tu w Polsce tym problemem zajmowała się Agnieszka Minkiewicz z Poznania. Zastanawiamy się także na Uniwersytecie Śląskim nad inicjatywą powołania studium podyplomowego dla wspierania liderów przywództwa i rozwoju zawodowego. W każdym razie warto zastanowić się nad różnymi inicjatywami współpracy świata związkowego i świata badaczy, socjologów po to, aby promować pewien opozycyjny do liberalnego sposób myślenia, czyli takie myślenie w kategoriach społecznej gospodarki rynkowej związanej z troską o rozwiązania socjalne, oświatowe, zdrowotne służące ogółowi społeczeństwa. To wszystko mogło by też służyć kreowaniu lepszemu wizerunkowi związków zawodowych, liderów związkowych czy ludzi o lewicowej wrażliwości w ogóle.

Rozpoczynamy zatem dyskusję od głosu Pana Jana Guza, przewodniczącego OPZZ, i liczymy na opinię w zakresie potencjalnych dróg restrukturyzacji ruchu

związkowego w Polsce. Zdajemy sobie sprawę, że Pan Jan Guz nie jest w stanie podać tutaj wszystkich recept na rewitalizację związków zawodowych w Polsce i stworzenie rzeczywiście społecznej gospodarki rynkowej, ale mamy nadzieję na pokazanie pewnych kierunków.

Jan Guz:

Dzień dobry. Powiem ogólnie, że kto szuka „guza” w świecie stosunków pracy w Polsce, to go znajdzie. Wybrałem się zatem dziś na to spotkanie. Myślę, że będziecie więc pamiętali, kto jest z Wami. Myślę, że ruch zawodowy ma do spełnienia bardzo wiele ról, których nie sposób omówić wszystkich teraz w ciągu dziesięciu minut. Każdy jednak ze szkoły czy z domu powinien wiedzieć w Polsce, czym są związki zawodowe. Dziś jednak w szkołach trudno wiele dowiedzieć się o tym, czym są organizacje związkowe, bo głównie ta wiedza jest wykładana na lekcjach historii, bo to wtedy mówi się, że kiedyś, że w przeszłości one były i obaliły ustrój. Ostatecznie młodzi ludzie często dowiadują się w szkole tylko tyle, że kiedyś były związki zawodowe, które walczyły z pewnymi niedogodnościami systemowymi. W rzeczywistości związki zawodowe są niezbędne w zakładzie pracy też obecnie, ale powinny one być, według mnie, strefą wolności, równości, bo wzmacniają więzi społeczne. Nie jest ważny tylko komputer czy telefon komórkowy, lecz jest potrzeba, aby spotkać się, porozmawiać, pochylić się nad problemami pracownikami, szczególnie w dużych firmach, aby móc wesprzeć, pomóc pracownikom w załatwianiu spraw. Związki zawodowe w kraju są też podporą demokracji, bo ona by się dawno przewróciła bez nich. Piszą potem politycy, że przyjmują w Konstytucji, że związki zawodowe są ostoją demokracji, ale później z tego nic nie ma, jeśli się tego nie wdroży w życie. Jeśli napisane ustawy nie są wdrażane, nie są przekładane na język codziennego działania i funkcjonowania pracowników. W związkach zawodowych, w tych, które działają współcześnie, mamy dzisiaj duch drużyny. Przypomnę, mamy dzisiaj trzy reprezentatywne centrale związkowe zasiadające w Radzie Dialogu Społecznego, i to one przyjęły na siebie ciężar odpowiedzialności za to wszystko, co trzeba konsultować. Wielu pracowników nie zapisuje się do związków zawodowych, o tym za chwilę, ale narzekać na związki zawodowe potrafią prawie wszyscy. A to że firma, że uczelnia źle płaci... To wina czyja? Związków. A to, że są złe warunki pracy, że nie ma pokoju socjalnego... To też wina czyja? Związków, bo nie wywalczyły. Słuchajcie, ja tylko pokazuję ten obszar spraw, czyli faktycznie, jak to działanie związkowe jest ważne, bo życie składa się z tych wielu drobiazgów codziennych. Ludzie powinni więc zapisywać się do związków zawodowych.

Zobaczcie, co robi OPZZ, ja mówię o sobie, czyli od 20 lat mówiłem, że trzeba zmienić w prawie jeden drobiazg — prawo zrzeszania się w związki zawodowe. To prawo mają teraz nie tylko osoby zatrudnione, jak było jeszcze do niedawna, ale osoby pracujące, a więc pracownicy zatrudnieni na umowach śmieciowych, to też doktoranci, młodszy pracownicy naukowcy, czasem starsi profesorowie. Do tych innych form umów pracowniczych teraz często się zachęca, bo mówi się — „będziecie mniejszy podatek płacili”, ale pomija się wtedy to, że nie będzie

ubezpieczeń zdrowotnych, społecznych, że nie będzie się odkładało na emeryturę. W związku z tym zaskarżyliśmy to do Trybunału Konstytucyjnego, który ciężko nad tym pracował, prosił o wyjaśnienia, prosił o komentarze. Koniec końców jednak Trybunał podjął decyzję, że nie było równości w zrzeszaniu się w związkach zawodowych, a więc, że wszyscy na tych śmieciówkach, umowach cywilnoprawnych czy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej także powinni mieć prawo do zrzeszania się. Pracujący na śmieciówkach wiedzą już dzisiaj, jakie są ich interesy, i chcą się zrzeszać. To od nich słyszałem, że „gdybyśmy tu mieli związki zawodowe, to nasze miejsce pracy inaczej by funkcjonowało”. No i co? Jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego, a póki co tłoku nie ma, a według prawników oni mogą się już zrzeszać. Koledzy z „Solidarności” poszli ścieżką Międzynarodowej Organizacji Pracy, też było zaskarżenie, też uznano to prawo do zrzeszania się nie tylko osób zatrudnionych przez macierzysty zakład pracy. To, oczywiście, były emocje związane z tą walką o prawa pracownicze. Musi być zatem najpierw idea, potrzeba, a potem aktywność. Pamiętajmy, że związki zawodowe to są ruchy społeczne, które z potrzeb rodzą się i obumierają w zależności od potrzeb. Słyszę też często, jak pracodawcy mówią: „A u mnie nie ma związków zawodowych, bo nie ma potrzeby, co chcą pracownicy, to dają”. To ja już widzę, jak im taki pracodawca daje podwyżkę wynagrodzeń, bo widzę, jak każdy boi się odezwać, żeby w ogóle się o to upomnieć. Związki zawodowe nie są więc hołubione przez kapitał, to na pewno, ale związki zawodowe przeważnie nie są też hołubione przez polityków, bo po co? Jak nie zbliżają się wybory? Związkowiec monitoruje kwestie pracowników, patrzy, krytykuje, żąda, mówi coś więcej, a to nie jest pożądane przez przedsiębiorcę w jego ciągłej pogoni za zyskiem. Wiem, że narzeka się na aktywność istniejących związków zawodowych, ale jeszcze raz przypomnę — pluralizm związkowy istnieje. Jeśli są środowiska, które twierdzą, że potrafią lepiej, to bardzo proszę, niech działają, to jest to minimum dziesięć osób, statut do sądu, do rejestracji i idą tłumy. Jak ktoś tak sądzi, niech próbuje. Ja to próbowałem i moi koledzy, którzy tu są na sali, czyli można. Spadek uzwiązkowienia następuje i to trzeba sobie powiedzieć. Jest w całej Europie, nie tylko w Polsce, a wynika też ze słabej aktywności społecznej. Ile osób idzie do urn wyborczych? Ile osób angażuje się w różne organizacje pozarządowe, w inicjatywy obywatelskie? Trzeba czasami mocno namawiać, motywować, żeby ta aktywność społeczna zaistniała. Związki zawodowe działają w interesie całego społeczeństwa. Krytykują nas, oczywiście, też media, wiemy dlaczego, wiemy, że czasem reprezentują konkretne interesy.

Wykorzystując różne metodologie badań statystycznych mógłbym próbować udowodnić, że do związków zawodowych należy prawie 50% pracujących, bo jak wyłączymy umowy śmieciowe i osoby, które nie mogą się zrzeszać z różnych innych powodów, to proporcja aktywnych związkowo faktycznie rośnie. Ruch związkowy jest potrzebny, bo gdzie jest praca, kapitał, tam jest wyzysk, jak dwa plus dwa. Jak jest wyzysk i krąży pieniądz, to muszą być związki zawodowe, by upominać się o pewne ideały. Jak są związki zawodowe, to musi być dialog społeczny, musi być partner społeczny, bo jak nie będzie partnera, to nie ma z kim rozmawiać. By stać po stronie pracowników, trzeba działać, mieć organizację,

trzeba być odważnym, zrzeszonym. Związki zawodowe to też nie jeden zakład, ale ogół. Warto tu zauważyć zmiany na globalnym rynku pracy, kwestie zmian technologicznych, zmian podejścia do wykonywania pracy, dzielenia się jej czasem. Ciągłe jednak słaba jest pozycja pracownika na rynku pracy, bo pracodawcy są uzbrojeni w radców prawnych, specjalistów, profesorów, którym wtedy dobrze płacą, aby udowodnili, że związkowiec nie ma racji. Związki zawodowe osłabły także przez reformy, restrukturyzacje, zmiany struktury gospodarczej, liberalizacje gospodarki. Trzeba też powiedzieć o związkach zawodowych w kontekście nierówności partnerów społecznych, to znaczy pracodawca płaci składkę i ona jest uznawana za ciężar kosztów uzyskania przychodu, a my płacimy składkę z pieniędzy już po opodatkowaniu — z własnej kieszeni. Rząd jako partner w dialogu ma do dyspozycji wszystkie gabinety, prawników, doradców, sądy itd., a my idziemy niejako prosto z zakładu, ze sfery pracy.

Uważam, że w interesie władzy, każdej władzy — ustawodawczej, wykonawczej i sędziowskiej — jest to, by istniały silne związki zawodowe, bo wtedy jest spokój społeczny. Bo symboliczne „palenie opon” to nie tylko palenie tej opony, ale zaburzenie ogólne na rynku i zaburzenie funkcjonowania społecznego. Gdybyśmy wspólnie rozmawiali, gdyby zarówno dwustronny, jak i trójstronny dialog społeczny był silny, to pracownicy nie musieliby wychodzić protestować. Gdybyśmy teraz popatrzyli na związki zawodowe nie w perspektywie historycznej, ale w układzie terażniejszych potrzeb, i to mimo że będzie ta postnowoczesność, komputeryzacja, cyfryzacja, to ktoś będzie musiał się ze sobą spotykać i rozmawiać. Wiem, że będą tworzyć się inne podziały na rynku pracy, że będą zmieniać się wymagania. Mimo tych zmian czy właśnie ze względu na ich powstawanie to monitorowanie rynku pracy jest bardzo ważne. Nie można też najpierw nie płacić podatków, a potem mówić, że nie ma dobrej edukacji, ochrony zdrowia, transportu publicznego, mieszkań socjalnych, że nauczycielom nie można dobrze płacić, bo wtedy faktycznie nie ma z czego płacić. Myślę, że na tym spotkaniu, w tym gronie możemy zasygnalizować wiele z tych problemów, możemy razem z Wami współpracować, po to tu dzisiaj przyszliśmy. Związki zawodowe są i mają nadzieję zyskać dzięki takim spotkaniom, dzięki współpracy ze światem akademickim. Powiem teraz ostatnie zdanie — przynajmniej w tej części — a zatem: związki zawodowe to tylko możliwość, a treścią muszą je wypełnić ci, którzy będą się w nich zrzeszać. Słowem, jak powiedziałem, jest pluralizm związkowy, który daje możliwość aktywności, działań.

Sławomira Kamińska-Berezowska:

Ten pluralizm związków zawodowych jest widoczny także teraz, dzisiaj, bo mamy tutaj w programie Pana Dominika Kolorza, przewodniczącego Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”, czyli także najliczniejszej struktury związkowej w kraju. Pan Kolorz, jak się w ostatniej chwili okazało, w samej debacie nie jest w stanie uczestniczyć osobiście, co ze względu na nagłą niedyspozycję zdrowotną jest w pełni usprawiedliwione. **Kazimierz Siciński** jako przewodniczący Regionalnej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” go zatem zastąpi,

a także nawiąże może do tych uwarunkowań historycznych, bo w przypadku „Solidarności” to myślenie historyczne się jednak włącza. Mieliśmy tu do czynienia z wielką historyczną „Solidarnością”, z potężną siłą, a dziś mamy do czynienia w XXI wieku, w 2017 roku z sytuacją zgoła odmienną, czyli trudno już o dawnej skali siły mówić. Chcemy zatem poprosić Pana Kazimierza Sicińskiego jako przedstawiciela regionalnych struktur „Solidarności” o zarysowanie problemów rewitalizacji związków zawodowych, ale ze szczególnym zwróceniem uwagi na to, co dzieje się obecnie w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego.

Kazimierz Siciński:

Tak, przede wszystkim dziękuję za zaproszenie na dzisiejszą konferencję i za możliwości odniesienia się do różnych kwestii, też bardzo szczegółowych, dlatego że działalność związkowa jest wieloaspektowa, w tym związana z różnymi szczegółami. W naszym Regionie tak się złożyło, że mamy sekcję regionalną, która integruje wszystkie organizacje związkowe „Solidarności” w uczelniach publicznych, w instytutach badawczych i podobnych jednostkach oraz w instytutach Polskiej Akademii Nauk. Tak nie jest w innych regionach, ale u nas to działa od samego początku, to znaczy od pierwszych dni „Solidarności” w 1980 roku, z przerwą, oczywiście, na wydarzenia okresu stanu wojennego i na delegalizację czy zatrzymanie działalności „Solidarności”. W zasadzie również w stanie wojennym, w takich trudnych okolicznościach, te nasze kontakty były pomiędzy organizacjami uczelnianymi, jednostkami badawczo-rozwojowymi czy PAN. To doprowadziło do tego, że w 1989 roku te struktury zostały odtworzone i powołane do życia już w myśl nowego statutu i nowych reguł funkcjonowania III RP. W każdym razie ten model, który jest u nas, sprawdza się, bo inaczej to dawno by się rozleciało. Te osoby, które są tutaj na konferencji z „Solidarności”, wiedzą, o co chodzi, potem to można szerzej wyjaśnić, no i w dyskusji możemy wrócić do tych szczegółów.

Organizatorzy prosili, żebym się odniósł do spraw dialogu społecznego. Odkąd pamiętam, to my ten dialog prowadzimy, staramy się go realizować w praktyce w odniesieniu do problemów, które występowały. Tych problemów była, oczywiście, cała masa. Najłatwiej je przybliżyć na przykładach z dnia dzisiejszego. Przykładowo rząd teraz w kwietniu przygotował projekt zmian o instytutach badawczych, które będą tworzyły taki Narodowy Instytut Technologiczny, w skrócie NIT. Można powiedzieć, że idea tego dużego instytutu funkcjonowała też w „Solidarności”, ale ten model, który zaproponował rząd, był dla nas nie do przyjęcia. On zakładał na przykład pozbawienie instytutów badawczych osobowości prawnych, różnych możliwości, jakie sobie wywalczyły przez kilkadziesiąt lat, a niektóre instytucje badawcze mają blisko 100 lat historii, bo zostały powołane tuż po odzyskaniu przez Polskę niepodległości w 1918 roku, są też takie, które są korzeniami w zaborach Polski. Drugą sprawą były tu ograniczenia rozmaitych kwestii związanych z pracownikami, którzy nie byli traktowani podmiotowo, bo nagle ci pracownicy mieli być pozbawieni swoich dotychczasowych stanowisk naukowych i mieli zostać przesunięci na stanowiska wdrożeniowe. To tylko tak w skrócie, bo, oczywiście, tych problemów było znacznie więcej. My rozpoczęliśmy więc w środowisku dużą

debate, która zaowocowała na końcu stanowiskami Regionalnej Sekcji Nauki, Krajowej Sekcji Nauki, które były bardzo ostre, przy czym staraliśmy się tutaj też współpracować z różnymi partnerami społecznymi, zwłaszcza z Radą Główną Instytutów Badawczych. Rezultat był taki, że trochę to ostrze projektu ustawy o Narodowym Instytucie Technologicznym zostało stępione. Pewne rzeczy zostały wywalczone. Wywalczona została z powrotem samodzielność instytutów naukowo-badawczych, ale oczywiście szereg problemów pozostał. Rząd przygotował nową ustawę, ustawę o Sieci Badawczej Łukasiewicz, tak chwytnie nazwanej „Łukasiewicz”, bo to był człowiek, który był i badaczem, i przemysłowcem, a więc potrafił kojarzyć jedno z drugim. Pod koniec jego życia okazało się też, że był to człowiek bogaty, który zarobił dzięki swoim badaniom, swoim odkryciom i wdrożeniom naukowym. Ta postać na pewno nie jest do zakwestionowania, ale sama konstrukcja tzw. Sieci Badawczej Łukasiewicz wydaje nam się w dalszym ciągu niewłaściwa. W związku z tym, co my robimy? Wykorzystujemy elementy dialogu społecznego, które są słabe w Polsce, ale są. Uruchomiliśmy w tej kwestii Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego w Katowicach. To Dominik Kolorz, który dzisiaj, niestety, jest nieobecny, włożył sporo wysiłku, aby ten temat zafunkcjonował na Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego i efektem tego była duża dyskusja, która się odbyła w lipcu, i wystąpienie na forum rządowe ze stanowiskiem Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, czyli ciała, gdzie się podpisują nie tylko związki zawodowe, ale i strona pracodawców, i strona rządowa, dlatego że strona rządowa ma tam swoich przedstawicieli w postaci wojewody, jego zastępców, no i urzędników. Okazało się, że to stanowisko tam wypracowane było ostatecznie zbieżne ze stanowiskiem Regionalnej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”. Nie będę opowiadał dalszego ciągu, bo piłka jest jeszcze ciągle w grze, bo jeszcze ta sprawa się nie zakończyła.

Analogicznie, w każdym razie, chcemy postąpić w sprawie nowej ustawy, która jest w Polsce bardzo szumnie nazywana „Konstytucją dla Nauki”, tj. tzw. Ustawa 2.0 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która zajmuje środowisko naukowe od dwu lat, można powiedzieć, odkąd mamy nowy rząd PiS, gdzie ministrem odpowiedzialnym za naukę jest Pan Jarosław Gowin. Odbyło się szereg dyskusji szczegółowych na konferencjach, które poprzedziły odbyty we wrześniu 2017 roku Narodowy Kongres Nauki. My staraliśmy się wykorzystać możliwości tego dialogu, które były na tych konferencjach. Jedną z tych konferencji była w Katowicach i dotyczyła problemów rozwoju kadry naukowej, być może też część z Państwa na tej konferencji była. Tutaj Uniwersytet Śląski okazał się doskonałym gospodarzem, aczkolwiek muszę powiedzieć, że czasami ta dyskusja szwankowała, bo mnie przykładowo udało się raz dostać głos na tej konferencji, no a na części zamykającej konferencję wiceminister, który ją prowadził, zastrzegł, że sobie nie życzy, abym zabierał głos. Tak to jest czasem z dialogiem społecznym, ale jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że jesteśmy postponowani w niektórych kwestiach. Nie chcę tu też podnosić roli swojej osoby, ale mając możliwość zabrania głosu na Narodowym Kongresie Nauki w Krakowie powiedziałem otwarcie o jednym z problemów, to był jeden z problemów szczegółowych, który jednak

w kontekście tej Ustawy 2.0 nam się bardzo nie podoba. Mówiłem o uczelniach różnych prędkości, bo akurat ta ustawa mówi o tym, że trzeba, że tak to określe, poszerzyć stawkę, że uczelni jest za dużo. Te uczelnie były tworzone w określonych warunkach, kiedy nie było zatrudnienia, kiedy wszyscy się starali, żebyśmy mieli więcej studentów i był taki okres, że mieliśmy studentów bardzo dużo, a teraz ich liczba maleje i rezultatem jest to, że również w przyszłości zmaleje liczba uczelni. Jednocześnie wszyscy uważają, że część uczelni powinna mieć znacznie lepsze miejsce w rankingach, no ale my patrzymy na to krytycznie, bo przez to część uczelni wypadnie z obiegu. Część uczelni publicznych stanie się państwowymi szkołami zawodowymi albo uczelniami regionalnymi czy uczelniami niższych prędkości, co doprowadzi do deprecjacji szeregu ważnych środowisk regionalnych. Mam nadzieję, że Uniwersytetowi Śląskiemu uda się dostać do czołówki, bo sporo jego wydziałów zostało bardzo wysoko ocenionych podczas ostatniej kategoryzacji, ale nie ma gwarancji, że tak będzie. Ustawa zawiera też cały szereg mankamentów innego rodzaju, przykładowo ogranicza niezależność uczelni, mimo że się mówi szumnie o autonomii uczelni, to jednak ta autonomia jest ograniczana, i to w różny sposób. Nie można przecież utożsamić autonomii uczelni z poszerzeniem możliwości działania rektora, bo to nie o to chodzi, rektor i tak ma bardzo dużą władzę. Innym elementem, który powoduje ograniczenia autonomii uczelni, jest wprowadzenie Rady Uczelni, która będzie jak gdyby ciałem zewnętrznym, a na przykład jest tam taki zapis, że kandydatów na rektora będzie właśnie wyłaniała ta Rada Uczelni w większości powołana z osób spoza uczelni. Jest to więc również ograniczenie autonomii uczelni.

Inne jakieś kwestie z tym związane to ponadzakładowy układ pracy. My mówimy od wielu, wielu lat, że w szkolnictwie wyższym powinien być ponadzakładowy układ pracy, bo obserwujemy taką sytuację, że w jednym pokoju często pracują dwie osoby, a jedna zarabia 3 tysiące, a druga — być może — 30 tysięcy, oczywiście, nikt nie powie dokładnie, ile ona zarabia. Istnieje jednak taka możliwość, że osoby zatrudnione w tych samych miejscach cechuje tak wielka rozpiętość płac. Dla nas to jest niepojęte. Przykładowo w wielu miejscach jest taka tendencja, aby coś opanować za pomocą bardzo rygorystycznych algorytmów. Przykładowo dotacja budżetowa to szczegółowe algorytmy, które liczą wysokość tej dotacji dla poszczególnych uczelni z dużą dokładnością, a tu mamy taką sytuację, że gdzie wydaje się pieniądze na pracowników, to nie możemy doprosić się o algorytmy. Przy ocenie pracowników to wręcz niektórzy uważają, że działa tzw. punktoza, że te punkty przesłaniają wszystko inne, że liczą się przede wszystkim ludzie, którzy przynoszą punkty, bo w ślad za nimi idzie finansowanie. To nie przekłada się jednak na podobną „punktozę”, jeżeli chodzi o wynagrodzenia, żebyśmy wiedzieli, że w tym miejscu z tymi punktami zarabia się tyle, czyli żeby wiedzieć, jaki jest model kariery, który umożliwia, że zamiast 3 tysięcy będę mógł zarobić 5—6 tysięcy czy więcej. Ten system, który teraz panuje, jest bardzo wygodny dla władzy, dla rektora, dla wszelkich służb urzędniczych, bo umożliwia wszelkiej maści manipulacje, ale nie jest dobry dla pracowników. Jest tu też masa innych mankamentów, to w dyskusji mogą te wątki rozwinąć i jestem potem do Państwa dyspozycji, bo teraz mój czas się skończył.

Sławomira Kamińska-Berezowska:

Dziękujemy bardzo. Proponuję rzeczywiście, żebyśmy do Ustawy 2.0 jeszcze wrócili, ale może nieco później. To, oczywiście, nas też szczególnie interesuje, bo bezpośrednio dotyczy naszego środowiska. Proszę Państwa, teraz chcę zwrócić uwagę, że gdybyśmy teraz zrobili zdjęcie naszym zaproszonym prelegentom, to bardzo łatwo możemy zauważyć taką męską przewagę liczebną... Może zwłaszcza w tym kontekście warto, aby Pani **Aneta Trojanowska**, prezes Rady Uczelnianej Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, odniosła się do obecności różnej kategorii pracowników w związkach zawodowych, w tym do obecności kobiet czy doktorantów.

Aneta Trojanowska:

Przede wszystkim bardzo dziękuję za zaproszenie na niniejszą konferencję. Dla nas, jako organizacji uczelnianej, jest ważne, by móc przedstawić opinię na temat, jak związki zawodowe powinny działać, na czym się powinny koncentrować. Proszę Państwa, moi przedmówcy przedstawili problem działalności związków zawodowych z bardziej ogólnej perspektywy, natomiast ja chcę Państwu przybliżyć, czym zajmujemy się my, jako organizacja związkowa funkcjonująca na uczelni wyższej, jakie działania podejmujemy, jakie mamy osiągnięcia, bo uczelnia wyższa jest takim zakładem pracy jak inne. Powiem to, przedstawiając działalność Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Śląskim. Uniwersytet jest naszym pracodawcą, jest bardzo dużym pracodawcą, jednym z większych w regionie, bo w tej chwili zatrudnia około 3 tysięcy 200 pracowników. Należą oni do dwóch grup, są to nauczyciele akademicki i tzw. pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Nauczycieli mamy około 1 900 osób, natomiast nienauczyciele to około 1 300 osób. W grupie nienauczycieli pracują osoby zatrudnione na bardzo różnych etatach i z różnymi kwalifikacjami, poczynając od robotników, kierowców, pracowników obsługi, poprzez pracowników bibliotecznych, pracowników administracyjnych, ekonomicznych, a kończąc na informatykach, pracownikach naukowo- i inżynieryjno-technicznych. Jeśli chodzi o nauczycieli akademickich, to oni też zajmują bardzo różne stanowiska, stąd bardzo duża rozpiętość ich kwalifikacji, obowiązków i zarobków. Przedstawiciele tych wszystkich grup pracowniczych należą do naszego związku, czyli Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Śląskim. Uczelniana organizacja ZNP to 626 pracowników i około 200 emerytów, jest to bardzo duża organizacja związkowa działająca w uczelni wyższej. Do niedawna byliśmy największą w Polsce uczelnianą organizacją związkową, w tej chwili o kilku członków przewyższyła nas uczelniana organizacja ZNP w Politechnice Łódzkiej. Będziemy jednak pracować nad tym, aby naszych członków przybywało, i może z powrotem to pierwsze miejsce w Polsce uzyskamy.

Parę słów o organizacji związkowej, jaką reprezentuję. Związek Nauczycielstwa Polskiego to jest jeden z najstarszych i najbardziej licznych związków zawodowych w Polsce, historia nasza liczy już 112 lat. W 1905 roku na terenach polskich, kiedy tu jeszcze Polski nie było, zjednoczyli się nauczyciele, którzy pracowali w różnego

rodzaju szkołach, i postanowili, aby nauczanie dzieci odbywało się w języku polskim. To byli ci nasi poprzednicy, w tej chwili ZNP zrzesza pracowników oświaty, którzy pracują w szkołach różnego szczebla, poczynając od przedszkoli, szkół podstawowych, średnich, kończąc na uczelniach wyższych.

Jako związek zawodowy mamy przepiękną historię. Trzeba o tym przypominać i powiedzieć chociaż kilka słów. Proszę Państwa, w czasie II wojny światowej, pojawił się na terenach Polski pewien fenomen, może o tym słyszeliście, było to tajne nauczanie, tajna organizacja Związku Nauczycielstwa Polskiego, która prowadziła nauczanie w szkołach. Wtedy nauczyciele mieli bardzo trudną sytuację, bo za coś takiego, za tajne nauczanie po polsku, groziła kara najsurowsza, czyli kara śmierci. Kilka tysięcy nauczycieli straciło wtedy za to życie. My dzisiaj, jako związkowcy, mamy łatwiej z tego względu, że nam tego typu represje nie grożą. Trzeba jednak ciągle przypominać, że nawet takimi sprawami zajmowali się kiedyś związkowcy. Myślę, że warto o tym powiedzieć, bo, tak jak wspominali już moi przedmówcy, często kreuje się w mediach negatywny obraz związkowca, a to nie jest prawda, ale celowe działanie, żeby zdeprecjonować nasze działania, żeby nam utrudnić po prostu życie.

Wracając do Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Śląskim, czyli działającego w uczelni wyższej. Związki uczelniane czy działające w placówkach badawczych są zjednoczone w podstrukturze ZNP, mianowicie w Radzie Szkolnictwa Wyższego i Nauki. W sumie Radę tworzą 72 organizacje związkowe działające w uczelniach wyższych i w placówkach naukowych, przy czym, tak jak wcześniej wspominałam, nasza organizacja jest tą jedną z najliczniej reprezentowanych. Teraz może powiem parę słów o tym, czym zajmujemy się jako związek zawodowy. Otóż, zajmujemy się bardzo różnymi problemami. Jak Pani Profesor podkreśliła, jestem kobietą, więc zajmujemy się także problemami kobiet w środowisku pracy. Proszę Państwa, kobiety na rynku pracy to prawie połowa zatrudnionych osób, szacuje się, że około 45% osób pracujących to są kobiety. Natomiast jeżeli popatrzymy na prawa kobiet, na sytuację kobiet na rynku pracy, na zarobki, na to, jak utrudnione mamy możliwości awansowania, to widzimy, jak bardzo dużo mamy tu do zrobienia jako związek zawodowy reprezentujący przede wszystkim kobiety.

W naszym związku, czyli w Związku Nauczycielstwa Polskiego, jest wyraźna przewaga kobiet, ale gdybyśmy z kolei popatrzyli na nasze władze, na naszych szefów, używając kolegiального określenia, to tutaj mamy na górze wyraźną przewagę mężczyzn. Jest więc bardzo ważne, żebyśmy my, kobiety, na tym polu też się bardziej aktywizowały i przejmowały role liderki związkowych, bo wtedy łatwiej nam będzie zwrócić uwagę na problemy kobiet. Sprawy kobiet są ważne, ale nie jest to główny obszar naszej działalności.

Związek Nauczycielstwa Polskiego generalnie zajmuje się na naszej Uczelni tym, czym każdy związek zawodowy w każdym innym zakładzie pracy, czyli zabieganiem o wszelkiego rodzaju sprawy pracownicze, udzielaniem pomocy prawnej oraz opiniowaniem różnego rodzaju aktów prawnych. Mamy też te same kłopoty, o których już koledzy wspominali, mianowicie, że się jako organizacja

starzejemy, że bardzo trudno nam pozyskać do związków ludzi młodych. W szkolnictwie wyższym jest to też związane ze specyfiką zatrudnienia, ponieważ ludzie młodzi, którzy robią u nas doktoraty, niekoniecznie są u nas zatrudnieni na etatach. Naprzeciwko temu wychodzi już zmieniające się prawo i pojawiła się możliwość, że doktoranci mogą należeć do związku zawodowego. Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego został zmieniony w roku 2015 i uwzględnia taką możliwość. W tej chwili w ZNP działającym w Uniwersytecie Śląskim mamy już kilku doktorantów. Oni przecież już formalnie rzecz ujmując pracują, bo, jak Państwo pewno wiecie, mają obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych. Jest to 90 godzin zajęć w semestrze, w związku z czym w zasadzie wykonują pracę zawodową.

Generalnie problem ludzi młodych w związku to jest ogromny problem, z którym się obecnie borykamy. Staramy się bardzo, aby tych młodych ludzi zachęcić i do związku przyciągnąć. W ZNP, podobnie jak w OPZZ, działają komisje młodych, w Związku Nauczycielstwa Polskiego powołano Klub Młodego Nauczyciela. Mamy też Akademię Młodego Związkowca, która została powołana w celu wspomaganie umiejętności tych młodych ludzi, dla pomagania tym, którzy chcieliby przejąć role liderów. Ta akademia powstała więc dla wzmacniania ich tzw. miękkich umiejętności.

Trzeba w tym miejscu zauważyć, że często na funkcję przewodniczącego związku wybierana jest osoba, która naprawdę ma niewiele pojęcia o tym, jak się prezentować, jak występować publicznie. Nie jest prawnikiem, często nie zna obowiązujących aktów prawnych, ustaw, rozporządzeń, zwłaszcza w kontekście nieustających zmian. Powiem to na przykładzie mojej osoby, bo jestem biologiem, a ściślej genetykiem. Teraz muszę stawać przed tego typu wyzwaniami, że na przykład muszę wypowiadać się na temat różnych problemów związanych z obszarem prawa pracy i muszę posiadać znajomość odpowiednich aktów prawnych. Jest to ogromne wyzwanie. Często jest tak, że nasi liderzy związkowi takich umiejętności nie mają, stąd bardzo dobrze, że takie inicjatywy, które wspierałyby ich możliwości, się rodzą.

Kolejny obszar, gdzie my, jako związkowcy możemy wspomagać naukowców, to udział we wspólnych projektach. Podam tu przykład: w latach 2014—2016 uczestniczyliśmy jako partner społeczny razem ze Związkiem Zawodowym Górników, którego Przewodniczący Pan Potyrała jest wśród nas na sali, w realizacji międzynarodowego projektu badawczego finansowanego ze środków unijnych. Celem tego projektu było zdiagnozowanie różnicy wynagrodzenia pomiędzy kobietami a mężczyznami, którzy są zatrudnieni z tymi samymi kwalifikacjami na tych samych stanowiskach pracy. Różnicę tę określa się mianem *gender pay gap* — luki płacowej, jest to faktyczna różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Ten projekt badawczy to była analiza bardziej pod kątem tego, skąd się ta luka bierze i co my jako związki zawodowe i jako wszyscy możemy z tym problemem zrobić, jak tę lukę zniwelować. Taka luka faktycznie istnieje. Kobiety i mężczyźni pracujący na podobnych stanowiskach nie mają równych wynagrodzeń, nie mówiąc o innych utrudnieniach, np. w awansie, gdzie mówi się o „szklanym suficie” i „lepkiej podłodze” dla kobiet oraz o „ruchomych schodach” dla mężczyzn.

Mogłabym dużo mówić na ten temat, bo jestem osobą bardzo zainteresowaną tą tematyką, więc dalej, w dyskusji, możemy jeszcze do tego wrócić.

W każdym razie to był właśnie taki grant, w którym było miejsce dla wypracowania wytycznych, między innymi dla parterów społecznych, które my jako związki zawodowe moglibyśmy wykorzystywać w naszej działalności. Bardzo to było dla nas owocne i ciekawe, że mogliśmy się spotkać i wspólnie pracować z naszymi koleżankami i kolegami z Wydziału Prawa naszego Uniwersytetu. Ale był to także grant międzynarodowy, w którym brali udział naukowcy i związkowcy z Wielkiej Brytanii i Włoch. Kończył się on konferencjami na bardzo wysokim szczeblu, w Komisji Europejskiej w Brukseli i w parlamencie włoskim w Rzymie. Jak wspominałam wcześniej, nasza współpraca zaowocowała wytycznymi, które my, związkowcy, teraz możemy wcielać w życie.

Reasumując, jest to przykład takich działań, które wspomagałyby nas nawzajem — i naukowców, i związkowców. Naukowcy mają nas „pod ręką”, a my jako związkowcy możemy przedstawiać naukowcom różne nurtujące środowisko pracy problemy. Z drugiej strony, my jako związkowcy mielibyśmy wsparcie, takie bardzo solidne, ze strony naukowców, którzy mogliby podpowiadać nam pewne rozwiązania, a my stosowalibyśmy te rozwiązania w naszej praktyce związkowej.

Myszę, że na tym teraz zakończę swoją wypowiedź, ale powiem jeszcze tylko, że problemy kobiece związane ze środowiskiem pracy są mi bardzo bliskie. Niedawno, a właściwie w tym tygodniu, byłam uczestnikiem warsztatów organizowanych przez moje koleżanki ze Związku Zawodowego Górników. Warsztaty te były zatytułowane „Szare odcienie kobiecości”, a my dyskutowaliśmy o sytuacji kobiet na rynku pracy w świetle zmieniających się ostatnio aktów prawnych. Dyskusja dotyczyła wprowadzenia ustawy 500 plus, zmian w Kodeksie pracy i zmian w ustawie emerytalnej — obniżenia wieku emerytalnego. I jeszcze tylko słowo komentarza — z pierwszych badań, które były przeprowadzone teraz po obniżeniu wieku emerytalnego, okazuje się, że emerytury kobiet są dramatycznie niskie i około 80% niższe od emerytur mężczyzn. Wynika z tego, że oprócz wcześniejszego przechodzenia na emeryturę luka płacowa w wynagrodzeniach pracowniczych, o której wspominałam wcześniej, bardzo dramatycznie przekłada się na lukę w emeryturach. O tym wszystkim my jako związkowcy musimy też pamiętać. Dziękuję bardzo.

Sławomira Kamińska-Berezowska:

Bardzo dziękuję Pani Anecie Trojanowskiej, a przy okazji chcę podkreślić, że mamy tu przykład takiej solidarności przez małe „s” w rodzinie związkowców, czyli między Związkiem Nauczycielstwa Polskiego a Związkiem Zawodowym Górników w Polsce. Jeden związek jest zdominowany przez kobiety, drugi jest zdominowany przez mężczyzn, a mamy między nimi bardzo dobrą współpracę. Mamy też obecnego Pana **Sławomira Wittkowicza**, przewodniczącego Branży Oświaty i Nauki Forum Związków Zawodowych, ale także nauczyciela z wykształceniem wyższym, więc jakby mamy tu pewną kontynuację problemów oświaty i nauki. W Polsce jesteśmy też w toku procedowania zmian w ustawie o nauce i szkolnic-

twie wyższym, a zatem warto się nad tą kwestią też nieco mocniej tutaj pochylić. Ciekawa jest też droga zawodowa Pana Sławomira Wittkowicza, też chciałam o to zapytać, o tą drogę do aktywności związkowej, bo zaczęła się ona od NSZZ „Solidarność”, a teraz reprezentuje Pan Forum Związków Zawodowych. Wszyscy, oczywiście, jesteśmy w jednej wielkiej rodzinie związkowców, to jest jedność w różnorodności. Jest to też ciekawe w kontekście wieku, mówiliśmy o wieku, a więc zwykle liderzy związkowi reprezentują wyższe kategorie wiekowe, jak to można dyplomatycznie określić. Może to jednak jest też tak, że trzeba dojrzeć do tej działalności związkowej, może trzeba zyskać pewien typ doświadczenia? Bardzo proszę, oddaję Panu głos.

Sławomir Wittkowicz:

Dobry wieczór. Z dużą przyjemnością przyjechałem do Katowic na tę konferencję. Cieszę się, że reprezentuję Dorotę Gardias — pierwszą kobietę, która stoi na czele centrali związkowej w Polsce. Nie, przepraszam, jest druga, bo jeszcze wcześniej mieliśmy Ewę Sychalską, która przewodniczyła OPZZ, ale wśród szefów aktywnych obecnie to jedyna kobieta na tak wysokim stanowisku w polskich związkach zawodowych. Jestem, rzeczywiście, nauczycielem. Uczę historii, uczyłem w zasadzie, bo teraz jestem oddelegowany do działalności związkowej. Tak żartobliwie powiem, że jestem tutaj z jednej strony w zastępstwie Doroty Gardias, a z drugiej strony jestem zodiakalną Panną, a więc wśród obecnych prelegentów niemal jednak tę równowagę płci mamy. Dodatkowo funkcjonuję także w bardzo sfeminizowanym zawodzie nauczyciela, gdzie ponad praktycznie 80% czynnych zawodowo nauczycieli w naszym kraju to kobiety. Nie wygląda też, aby miało się to zmienić. To pewnie związane jest też z tą luką płacową, bo w którymś momencie można to tak powiązać. Działam także w Radzie Dialogu Społecznego, jestem członkiem zespołu problemowego usług publicznych, stąd problematyka szkolnictwa wyższego, jak i ochrony zdrowia i szeroko pojętej edukacji jest stale w zakresie naszych prac. Działam także w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego, a więc mogę mówić o szansach, jak i barierach dialogu społecznego zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnym. Pomyślałem tak sobie, że takim pierwszym zasadniczym elementem, na który ja zawsze zwracam uwagę, to żeby być skutecznym, to przede wszystkim trzeba mieć zaufanie do partnerów po drugiej stronie i oczekiwać tego od nich. To jest, jak myślę, początek czegoś, co może przynieść jakiś efekt. Tak wynika przynajmniej z moich doświadczeń, bo dialog społeczny to ma do siebie, że on jest wpisany w konstytucję, a zatem niejako wymusza na władzy publicznej konieczność konsultowania. Premier Pawlak tak kiedyś mawiał, że tę ustawę trzeba skierować do konsultacji, bo jest tzw. przymus brukselski, a więc w związku z tym tak musimy, i musimy zapisać to i to. Tak naprawdę, bez względu na to, jakie opcje polityczne rządzą, to ten tok rozumowania pozostaje, bo chyba rzeczywiście najtrudniej zmienić mentalność rządzących, generalnie mentalność człowieka. Patrząc na to, na ten brak zaufania, jako na podstawową barierę w tym, żeby najlepiej zorganizowane grupy zawodowe, jakimi dziś są bezwzględnie związki zawodowe... Tu na marginesie, chcę powiedzieć, że

jest też sporo związków zawodowych, które funkcjonują poza naszymi trzema centralami i sobie jako radzą. Proszę jednak zauważyć, że z punktu widzenia władz publicznych aktywność związkowa to jest największe zagrożenie, bo zdecydowanie łatwiej zarządza się grupami, które nie są zorganizowane, są zatimizowane i stosują takie indywidualne strategie, typu „ja sobie poradzę i ten zapis mnie nie dotknie, bo jestem fantastyczny, świetny, mam masę umiejętności i jakoś osiągnę indywidualny sukces”. W życiu społecznym to jednak trzeba brać pod uwagę interesy publiczne i interesy zawodowe też grup, a takie grupy zorganizowane to są właśnie związki zawodowe. Przeciętny związek zawodowy w naszym kraju ma więcej członków niż największa partia polityczna rządząca nami wszystkimi i ustalająca nam życie, bo ma prostą większość w parlamencie i jest w stanie faktycznie zadekretować wszystko, na przykład trzy środy w tygodniu. Patrząc na to z tego punktu widzenia. Wskazujemy na to jako centrala związkowa, i to bardzo różnorodna, bo w naszej konfederacji jest ponad 70 różnych organizacji, od górników począwszy, od Porozumienia Związku Zawodowego Kadra po prawie całkowicie sfeminizowany Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, bo to jest jednak potężna grupa z wielkimi problemami. Zawsze twierdziłem, że OPZZPiP to jest, chyba, najbardziej wyrolowana grupa zawodowa w naszym kraju od przełomu 1989 roku. Ponieważ funkcjonują w sektorze publicznym i tam mam największe doświadczenia ze swojej działalności, z prowadzenia różnorodnych negocjacji w sprawach edukacyjnych czy przede wszystkim oświatowych, to wskazuję, że tak naprawdę największym problemem negocjacyjnym dla związków zawodowych w sektorze publicznym jest brak rzeczywistego partnera po drugiej stronie. Jak sobie spojrzymy na ustawę Kodeks pracy, która daje możliwość zawierania układów zbiorowych pracy, to tak naprawdę w sektorze edukacji to ona jest dostępna tylko dla nielicznej grupy pracowników niepedagogicznych, bo tutaj stroną jest wójt, burmistrz, prezydent. Natomiast już jak spojrzymy na nauczycieli, to nie ma takiej żadnej możliwości zawarcia układu zbiorowego. Słowem, 600 tysięcy ludzi w naszym kraju jest pozbawionych możliwości zawarcia czy prowadzenia rokowań zbiorowych, i to przy zapisie konstytucyjnym o dialogu społecznym, przy ratyfikowanych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które kładą nacisk na to, że układy zbiorowe powinny być podstawą regulacji pracowniczych, taką regulującą też prawa i obowiązki pracownicze. To się przewinęło tutaj w wypowiedzi Kazimierza Sicińskiego, który powiedział, że potrzebny jest ponadzakładowy układ pracy dla sektora nauki, ale trzeba „tylko” zmienić zapisy prawne i tutaj jest największy problem. Chodzi o to, aby rzeczywisty właściciel, który decyduje o pieniądzach, był ustawowo umocowanym partnerem, bo wtedy jesteśmy w stanie jako związki zawodowe — bez względu na władzę, jaka by ona była — wymusić, aby usiąść do rozmów i faktycznie uporządkować sprawę w sposób korzystny dla różnego rodzaju grup, które reprezentujemy. Dokładnie to samo jest na poziomie jednostek samorządu terytorialnego, organu prowadzącego dla publicznych szkół w Polsce. Jest 600 tysięcy pracowników, a spór zbiorowy tocymy, tak jak ostatnio, z dyrektorem szkoły, na przykład o to, żeby przywrócić czy ukrócić legalne emerytury. No to konia z rzędem, żeby ten dyrektor był

stroną do legalnie prowadzonego sporu zbiorowego. O to toczy się walka przede wszystkim, i to na różnych szczeblach, bo uderzamy zarówno do Komitetu Swobód Związkowych w Genewie przy Międzynarodowej Organizacji Pracy, ale także do różnych krajów Unii Europejskiej, dopóki Polska jest członkiem Unii Europejskiej i dopóki można wykorzystywać te elementy. Blokowanie idei zawierania układów zbiorowych w sektorze publicznym powoduje automatyczne utrudnienia w dochodzeniu swoich roszczeń, a więc praktycznie mamy ileś milionów ludzi, którzy mimo że formalnie są pracownikami i mogą się zrzeszać w związkach zawodowych, to nie mają możliwości egzekwowania swoich praw.

Tak naprawdę myślę, że jeszcze takim elementem, który wpływa na dość negatywne postrzeganie związków zawodowych w społeczeństwie, była taka wspólna polityka deprecjonowania związków zawodowych. Pamiętam, trzy lata temu byłem na takim spotkaniu z hiszpańskimi (w zasadzie z katalońskimi) związkami zawodowymi w Barcelonie i oni powiedzieli mi, że tak naprawdę, to bez względu na to, kto rządzi w Hiszpanii, to dwie rzeczy są takie wspólne, które przewijają się w dyskursie publicznym: po pierwsze słowa dotyczące urzędników publicznych jako tych, których uczciwość nie jest najmocniejszą stroną, oraz po drugie to taki stereotyp, że związki zawodowe to już w ogóle jest zło wcielone, więc że trzeba się trzymać od nich przede wszystkim z daleka. To bez względu na to, czy to rządzą socjaldemokraci hiszpańscy czy rządzą prawicowe partie. Mam takie poczucie, że w naszym kraju to też dokładnie tak samo funkcjonowało, że były tu czy są nadal negatywne stereotypy. Słowem, słyszało się, że do związków zawodowych — był taki stereotyp — kto pójdzie? Ten, kto jest słaby, kto potrzebuje jakiegoś wsparcia, pomocy, kto nie nadaje się do rzetelnej pracy, no więc szuka sobie również jakiejś tam grupy słabych i oni dadzą mu ochronę, pomoc, wsparcie i on jakoś tam przejdzie, czyli jakby to było skupisko słabeuszy. Jak dyskutujemy o Karcie Nauczyciela, to jednym z koronnych argumentów medialnych, które się przewijają, to jest, że trzeba tę kartę zmienić, bo nie można zwolnić złego nauczyciela, co jest kompletnym mitem i kompletną bzdurą. Może Karta Nauczyciela to uniemożliwiła kiedyś, gdy w 1982/83 roku miała zupełnie inne zapisy, niż ma współcześnie.

Uwzględniając współczesny punkt widzenia myślę, że to jest między innymi szansa, że jeśli jasno postawimy sobie cel, to jesteśmy w stanie zmobilizować ludzi z różnych organizacji plus osoby, które także są niezrzeszone, a to jest jakaś droga, która w dalszej perspektywie daje nam jakąś szansę. Do tego potrzebne są jednak zmiany, także w ramach nauczania zarówno w szkołach powszechnych, jak i w szkolnictwie wyższym, bo ja chciałbym, aby absolwent szkoły średniej wychodził z podstawową wiedzą o prawie pracy, o prawach i obowiązkach obywatelskich, o możliwościach działania w różnorodnych organizacjach, w tym też w związkach zawodowych. Chciałbym, aby absolwent wyższej uczelni w Polsce również wychodził z takim pakietem informacji. Nie tylko z wiedzą o przedsiębiorczości, jak on będzie jednoosobową firmą i jak będzie funkcjonował, bo wtedy nasuwa mi się przykład tego lekarza, który po 94 godzinach dyżuru w różnych systemach prawnych, bo raz był lekarzem, raz był jednoosobową firmą, a raz był jeszcze kimś tam, kończy niezbyt szczęśliwie swoje życie. Myślę, że ta konferencja może

być przesłanką do dalszych prac, do wyszukania takich elementów, które potrafią połączyć realny świat, rzeczywisty w różnych zakładach pracy: od przemysłowych, przez urzędnicze, do usługowych, ze światem nauki, bo my tego potrzebujemy jako związkowcy, ale myślę, że uczelni też potrzebny jest kontakt z rzeczywistością, z realnym światem. Dziękuję.

Sławomira Kamińska-Berezowska:

Jesteśmy wdzięczni za wszystkie Państwa wystąpienia i myślę, że teraz w toku dyskusji możemy się zastanowić, jakie instytucjonalne połączenia możemy tworzyć, co możemy zrobić, aby stworzyć lepszy zakres komunikacji między światem ruchu związkowego a środowiskami akademików i socjologów. Pomysłów jest wiele, w tym ten dotyczący stworzenia analogicznej jak w Niemczech Akademii Pracy. Problemem jest też, czy przykładowo takie nasze spotkanie potraktujemy jako jednorazowe, czy też wypracujemy pewne formy kontynuacji tego typu spotkań, chociażby przy okazji konferencji z cyklu „Społeczne granice pracy”. Otwieram zatem dyskusję.

Jan Guz:

Dyskusje o związkach zawodowych nigdy się nie kończą, bo dyskusje o związkach zawodowych to dyskusje o życiu ekonomicznym, o życiu codziennym ludzi, o demokracji, których związki zawodowe są podstawą. To jest dyskusja o prawach pracowniczych, o tym, jak się lepiej organizować, gdzie, kiedy i w jakich przypadkach można uzyskać pomoc. W związku z tym w tej chwili powinniśmy wziąć pod uwagę też ramy czasowe przy dyskusji i przy pytaniach, komentarzach z sali.

Barbara Surdykowska:

Bardzo wiele wątków się, oczywiście, pojawiło, ale wydaje mi się, że takim naprawdę kluczowym wątkiem jest pytanie o to, jak postrzegamy rolę związków zawodowych z perspektywy mikro i makro, np. jak postrzegamy rolę zbiorowych układów pracy z punktu widzenia makroekonomicznego. Biorąc pod uwagę dynamikę wzrostu płac nie wymyślono niczego innego, żadnej innej metody, która przekłada się na popyt wewnętrzny, na pewną stabilność makroekonomiczną, jak osiągnięcie tego za pomocą właśnie negocjacji zbiorowych. Nie chcę przedłużać, ale obawiam się, że my zawsze przy okazji różnego rodzaju spotkań w tym momencie kończymy, np. mówimy — potrzebujemy układu zbiorowego pracy, a zapominamy o tym, że to wysokie pokrycie pracowników układami zbiorowymi, z czym mamy do czynienia w niektórych państwach Europy Zachodniej, starej Unii, wynika z określonej publicznej polityki państw, z określonych decyzji, które przekładają się później na rozwiązania legislacyjne, takie jak generalizacja układu zbiorowego. To nigdzie nie jest tak, że samą siłą związków zawodowych i organizacji pracodawców udaje się uzyskać właśnie takie bardzo wysokie pokrycie pracowników układami zbiorowymi, które ma określone konsekwencje makroekonomiczne. Teraz nawet jeżeli to założymy, to dopiero wtedy rodzi się największe pytanie czy najtrudniejsza kwestia. To właśnie jest pytanie dla ekonomistów, socjologów, to właśnie jest

płaszczyzna tej nieistniejącej współpracy: świat nauki — świat ruchu związkowego. Dobrze, że pewne rozwiązania powstawały w latach 50., 60. XX wieku, kiedy pewne relacje między pracą a kapitałem wyglądały zupełnie inaczej. Jakie narzędzia powinny być użyte teraz, kiedy nie doczekaliśmy się żadnej struktury stosunków przemysłowych, która powstała po roku 1989, która byłaby stabilna i zapewniałaby równowagę między pracą a kapitałem? Często mówi się tak — „to zastosujemy pewne narzędzia, które się sprawdziły tam, w Europie Zachodniej”, ale one się sprawdziły tam np. kilkanaście, kilkadziesiąt lat temu i widać, że obecnie, czyli szczególnie w okresie pokryzysowym ze względu na wszelkie zalecenia Komisji Europejskiej — już nie chcę tu tego wszystkiego rozwijać — narzędzia te nawet w Europie Zachodniej zaczynają się wykruszać. Były pewne mechanizmy, które sprawdzały się, ale dalej nie są już adekwatne. To są te olbrzymie, w moim odczuciu, pytania, dotyczące tego, jak osiągnąć tą właśnie równowagę praca—kapitał, ale mechanizmami, które byłyby adekwatne do obecnej, zglobalizowanej gospodarki, do działania korporacji międzynarodowych, których rola jest w Polsce obecnie znacznie większa.

Brakuje mi w tych debatach takiego kreatywnego myślenia, bo odwołania do pewnych mechanizmów, które już gdzieś, kiedyś się sprawdziły, niekoniecznie oznaczają, że one sprawdzą się teraz tutaj w zupełnie innej sytuacji społecznej i ekonomicznej.

Julia Kubisa:

Przede wszystkim chciałam podziękować za zorganizowanie tej debaty, która jest bardzo ważna dla naszego środowiska socjologów, socjolożek pracy. Tej wymiany myśli między środowiskiem związkowym i akademickim dotyczy moje pytanie do Państwa, po pierwsze: Gdzie widzicie sojuszników i z kim chcielibyście współpracować i uzyskiwać wsparcie i inspiracje, z którymi grupami badaczy, z którymi organizacjami, czyli gdzie widzicie te potencjalne sojusze?

Drugie pytanie: Jakie są Wasze oczekiwania, tak mówiąc szeroko, wobec środowiska naukowego? W jaki sposób wyobrażacie sobie naszą współpracę i jaką dozę naszego krytycyzmu jesteście w stanie przyjąć? Dziękuję bardzo.

Agnieszka Mińkowska:

Jesteśmy tutaj na sali w towarzystwie osób „przekonanych”, w większości przypadków osobiście zaangażowanych w ruch związkowy. Mam jednak wrażenie, że współczesna działalność związkowa nie jest „nośnym” tematem w Polsce, nawet poznawczo dla środowisk akademickich, także z zakresu nauk społecznych. O procencie przynależności do związków zawodowych i stereotypizacji postaci „związkowca” w Polsce nie wspominając. W kontraście, jak się okazuje, do krajów tzw. starej Unii Europejskiej, gdzie nie tylko wskaźniki ekonomiczne od lat są dużo lepsze, ale także ruch związkowy wydaje się w miarę opierać globalizacji, a właśnie warunki pracy i płacy stanowią nadal nieosiągalne marzenie dla wielu Polaków, którzy zdecydowali się nie emigrować i „pchać ten wózek” tu, na miejscu, w kraju.

Przyczyn takiego stanu zapewne jest wiele. Jednym z tropów może być, moim zdaniem, systemowy brak obecności w Polsce zagadnień związanych z prawem do partycypacji pracowniczej i ogólnie brak zainteresowania mechanizmami demokracji partycypacyjnej oraz znaczenia, jakie ma ona dla społeczeństwa — jego kondycji, dobrostanu, a w tym przypadku — także warunków pracy obywateli kraju o takim modelu ustrojowym.

W Polsce nie można uzyskać na przykład stopnia chociażby licencjata z zakresu relacji przemysłowych (*industrial relations*). A jest to kierunek czy może bardziej: interdyscyplinarna specjalizacja, obecna w systemie kształcenia akademickiego starej Unii Europejskiej już od lat 60. XX wieku. Specjalizacja przyporządkowana zależnie od tradycji i profilu danej uczelni do wydziałów nauk ekonomicznych, społecznych bądź politologicznych. Tak czy inaczej — jest i daje konkretne, może niszowe, ale kompetencje, a tak „skonfigurowani” absolwenci „wsiąkają” od lat w zachodni rynek pracy, zasilając między innymi szeregi urzędników, dyplomatów, menagerów, a nawet prawników i nikt się temu specjalnie nie dziwi... Nawet w kontekście teoretycznie mainstreamowego neoliberalizmu. Przypadek niebytu „relacji przemysłowych” w dyskursie polskim przypomina nieco bardziej może „sexy” historię polskich zmagających z zagadnieniem gender. Pojęcie wywołujące wciąż w naszym kraju liczne emocje, niekiedy irracjonalne nagonki, w czasie gdy na tzw. Zachodzie terminologia związana z tym kierunkiem (jednym z wielu w tym obszarze poznawczym) ma od dziesięcioleci usystematyzowaną pozycję i jest stałym punktem w kształceniu na przykład antropologów kultury, psychologów społecznych czy socjologów i nie wywołuje specjalnych emocji, tym bardziej na forum politycznym. Analizując ten przypadek, podobnie jak ogólny brak rozpoznania, ale też prawdopodobnie potrzeby zainteresowania się zagadnieniami relacji przemysłowych w Polsce, można odnieść wrażenie, że otwarcie nauk społecznych może więc jeszcze nie nastąpiło. Brak dostrzegania znaczenia kształcenia w kierunku rozwijania kompetencji partycypacyjnych obywateli na różnych poziomach (począwszy od wspierania przez związki zawodowe, państwowe instytucje kontrolne oraz środowiska uniwersyteckie samorządów szkolnych — jak to ma miejsce przykładowo w Szwecji) w kraju teoretycznie starającym się o utrzymanie statusu demokracji partycypacyjnej — zastanawia.

Mamy tu więc na chwilę obecną taki neoliberalizm strukturalny, nie tylko w obszarze gospodarki krajowej, ale także w systemie nauczania, szczególnie w zakresie ekonomii. Brakuje nam interdyscyplinarnych platform, stworzonych pod kątem kształcenia w kierunku *social justice* (sprawiedliwości społecznej), kolejnego terminu nieobecnego w curriculum akademickim w Polsce. Brakuje edukacji skalibrowanej bardziej na człowieka, antropologicznie. Mam wrażenie, że po wejściu do Unii całe kierunki studiów w Polsce zostały przeformułowane pod kątem *stricte* biznesowym. Nie nastąpił rozwój stosowanych nauk społecznych i ekonomicznych osadzonych bardziej w kontekście socjalnym, profilowanych też „pod” sprawiedliwość społeczną. Systemowo to nadal bardzo kuleje, a efekty takiego obrotu spraw obserwować można na wielu płaszczyznach. Za najbardziej niepokojący uważam ogólny, systematyczny spadek partycypacji społecznej —

obywatelskiej. Narzędzia demokracji nie są do końca przez nasze społeczeństwo wykorzystywane. Widać to chyba najbardziej wyraźnie na poziomie partycypacji w wyborach, zwłaszcza samorządowych. Podobnie nie najlepiej wygląda zaangażowanie się obywateli w procedury konsultacji społecznych, zarówno na poziomie osiedla/gminy, jak i w przypadku konsultacji w sprawie projektów legislacyjnych. Przypadki akcyjnych reakcji tak zwanego społeczeństwa wobec konkretnych zdarzeń niestety nie świadczą o systemowym zaangażowaniu się oraz pracy obywateli nad skutecznością narzędzi współdecydowania. Zaangażowanie w ruch pracowniczy, czytaj: związki zawodowe, jest w Polsce postrzegane mówiąc najogólniej — bardzo retro.

Jako dygresja — mnie samej zajęło trochę czasu dokonanie swego coming outu, aby móc otwarcie i bez stresu przyznawać się do przynależności związkowej. Także na poziomie czysto towarzyskim, mimo że obracam się w środowisku wydałoby się bardzo „postmodernistycznym”, jednak pewien problem z percepcją aktywności związkowej nawet wśród polskiej „alternatywy” występuje. Można przywyknąć, ale...

W kontekście reformy polskiego szkolnictwa, w której proponuje się między innymi ograniczanie autonomii uniwersytetów i „zdjęcie” działalności naukowej z niektórych instytucji szkolnictwa wyższego na rzecz kształcenia *stricte* pod wytyczne i wyniki finansowe placówki, może doprowadzić do dodatkowego osłabienia zainteresowania tematami niekomercyjnymi i niszowymi. A do takich niestety zalicza się w Polsce problematyka partycypacji obywatelskiej, pracowniczej czy sprawiedliwości społecznej. Wydaje mi się, że społeczna odpowiedzialność nauki jest równie istotna, jeśli nie istotniejsza od społecznej odpowiedzialności biznesu...

Adam Mrozowicki:

Ja bym aż tak surowo nie oceniał środowiska naukowego, jeśli chodzi o zainteresowania sprawami związkowymi, bo wydaje mi się, że istnieje dość duże doświadczenie pracy z konkretnymi komisjami zakładowymi, że występujemy jako eksperci analiz opinii pracowników etc. Jest raczej problem, jak to Julia mówiła, tych oczekiwań, czyli jak mamy mówić, żeby się słyszeć wzajemnie. To jest problem. To jest taka praca u podstaw, organiczna, która gdzieś tam się odbywa. Te próby wspólnego budowania mostów, one wymagają wypracowania jakiegoś wspólnego języka, gdzie nie instrumentalizujemy się nawzajem. To też jest bardzo ważna sprawa dla obu stron. To jest pytanie, kiedy jest potrzebna Akademia Związków Zawodowych, kiedy środowisko akademickie jest w stanie z tego korzystać, że ma współpracę ze związkami zawodowymi, a kiedy to działa w drugą stronę? To są pytania, których my sobie nie zadajemy często.

Mam wrażenie, że większość moich socjologicznych znajomych działa w związkach zawodowych, na przykład zasila takie organizacje, jak Inicjatywa Pracownicza. Zasięg tego typu organizacji w środowisku akademickim jest dosyć duży, podobnie jak prób wejścia czy zorganizowania takich środowisk, które zostały opuszczone przez związki zawodowe, jest dosyć znaczny. Mówię o środowiskach

NGO-sów, o środowiskach artystycznych. To takie rzeczy się dzieją i to jest pytanie, w którym miejscu w tym naszym dialogu jest pomysł na to, by wchodzić tam, gdzie związków jeszcze nie ma. Duże zakłady pracy, jak Pan Przewodniczący Jan Guz to określił na samym początku, to w nich są zorganizowane związki, a jeżeli nie są zorganizowane, to dlatego, że „zniknęły” po prywatyzacji, to zresztą związki zawodowe pewnie są same w stanie najlepiej ocenić te powody, dla których brakuje organizacji związkowych w niektórych takich zakładach, na przykład w handlu. Problemem jest to, że u nas większość pracowników pracuje w mikroprzedsiębiorstwach, że młodzi ludzie pracują na umowach cywilnoprawnych i nie wstępują do organizacji związkowych nie dlatego, że nie mogą, ale dlatego, że nie widzą w związkach zawodowych sposobu rozwiązania swoich problemów. To jest jakby kolejny problem i wyzwanie do rozwiązania.

Agnieszka Miñkowska:

Mam dużo tego typu dylematów jako pracownik związku zawodowego. Analizując sukcesy organizacji związkowych w krajach tak zwanej starej Unii i tropiąc przy okazji „patenty” na rozwój społeczeństwa obywatelskiego, widzę, jak bardzo istotne jest rozwijanie współpracy związkowej z różnego typu instytucjami i organizacjami pozarządowymi, aby tworzyć solidne zaplecze, gromadzić tak zwany kapitał społeczny. Wsparcie i kompetencje świata akademickiego są tu, myślę, kluczowe. Dzięki synergii można na przykład „wypracować” kompetentną kadrę związkową, podnosić kompetencje liderów, także w oparciu o współpracę z NGO-sami. Może to także zapobiegać ewentualnej radykalizacji związków zawodowych, a szerzej też rozwojowi postaw nacjonalistycznych, ksenofobicznych w środowiskach pracowniczych (a więc wśród obywateli), a takie zagrożenia, jak wiemy, realnie istnieją. Na przykład model niemiecki związków zawodowych zakłada strategiczne planowanie rozwoju, z uwzględnieniem „kształcenia ustawicznego” środowisk związkowych, z naciskiem na kluczowych liderów. Dzięki wypracowanej współpracy „międzyinstytucjonalnej” DGB centrala federacji związków zawodowych w Niemczech stara się świadomie i systemowo kształtować kompetencje liderów i zapewnić im wsparcie merytoryczne ekspertów, wywodzących się właśnie często z czynnego świata akademickiego. Przykładowo Uniwersytet we Frankfurcie nad Menem posiada przy wydziale nauk społecznych i ekonomicznych odrębną jednostkę kształcącą, dedykowaną właśnie związkowcom: Akademię der Arbeit, gdzie związki zawodowe, ale też niekiedy organizacje pozarządowe mogą oddelegowywać osoby, z którymi wiążą swoje nadzieje. Akademia funkcjonuje między innymi dzięki możliwości korzystania z infrastruktury uczelni. Program studia zawiera bloki tematyczne z zakresu nauk ekonomicznych, prawnych i społecznych. Tego typu akademii jest w Niemczech więcej. Innym przykładem może być Szwecja, kraj o najwyższym na świecie uzwiązkowieniu, gdzie 70% osób pracujących to związkowcy, a 88% pracujących objętych jest porozumieniami co do warunków pracy i płacy wynegocjowanymi przez związki zawodowe. W Szwecji istnieje cały system instytucji, niekiedy wręcz budżetowanych trójstronnie, wspierających model partycypacji obywatelskiej, w tym związki zawodowe jako

przedstawiciela pracowników, a więc „produktywnej części” społeczeństwa. Cała Skandynawia to generalnie zbiór ciekawych tak zwanych dobrych praktyk w tym zakresie. Włosi i Brytyjczycy może wypadają przy Skandynawii skromniej, ale też mają się czym pochwalić, podobnie jak Benelux, Hiszpania. Przykładów jest więcej. Nie jest to na pewno mainstream, ale jest co analizować.

Tego typu systemowe rozwiązania z pewnością wpływają na jakość dialogu społecznego i pomagają unikać radykalizacji, nie tylko w szeregach tak zwanych partnerów społecznych, ale także po stronie pracodawców i grupy rządzącej. Zaplecze akademickie wydaje się odgrywać w tych przypadkach bardzo dużą rolę zarówno bezpośrednio — wspierając merytorycznie działaczy, ale też w szerszym znaczeniu, poprzez kształcenie — wpływając na postawy i „kondycję mentalną” społeczeństwa, w tym grupy urzędniczej i kadr pracodawców.

Krzysztof Jasiołki:

Dostałem informację od organizatorów, że ze względu na ograniczenia czasowe mój głos jako przedstawiciela środowiska akademickiego uczestniczącego w tym panelu ma być tym ostatnim, bo wskazane jest przestrzeganie rygorów czasowych. Postaram się zatem mówić zwięźle. Jako profesor socjologii poczułem się wezwany do głosu i mogę powiedzieć tylko tyle, że tak się złożyło, że polska transformacja nałożyła się na zmiany w systemach edukacyjnych wprowadzanych w Europie Wschodniej, które polegały na tym, że ruchy pracownicze z punktu widzenia elit tworzących nowy system nie były funkcjonalne wobec kierunku przemian ustrojowych. W związku z tym z programów akademickich wiele tych kwestii wypadło, ucierpiała zatem socjologia pracy i socjologia stosunków przemysłowych. Mamy jednak obecnie kryzys neoliberalizmu i może czas zacząć dyskutować o tym, że skoro chcemy przebudowywać system społeczny, chcemy zmieniać model kapitalizmu w Polsce, to jakie jest miejsce związkowców, jakie jest miejsce środowisk akademickich, jakie jest miejsce współpracy tych dwóch środowisk? Tak się kiedyś składało, że bliska współpraca związkowców i środowisk akademickich leżała u podstawy sukcesu „Solidarności”, bo przekładała się ona na inną siłę wpływu ruchu pracowniczego. Teraz pytanie: Skoro mamy taką sytuację, to co możemy zrobić? Koledzy i koleżanki wyszczególnili katalog problemów, które powinny być przedmiotem dyskusji. Czy to nie jest moment na bliższą współpracę, na sformułowanie oczekiwań i wzajemne rozmowy? Tak się składa, że w odróżnieniu od Państwa nie jestem związany instytucjonalnie ze związkami zawodowymi, tylko z organizacjami pracodawców, typu Krajowa Izba Gospodarcza czy Związek Banków Polskich. Chcę jednak powiedzieć, że sytuacja, jaka się pojawiła na rynku pracy — deficyt pracowników, świadomość, że za chwilę to uderzy w konkurencyjność polskiej gospodarki, problemy z innowacyjnością czy z kapitałem społecznym — powoduje, że biznes też zaczyna zmieniać nastawienie do tych zagadnień. Widzę tu pewną szansę, aby spróbować zmotywować partnerów społecznych, a związki zawodowe z natury rzeczy mogą to inicjować i rozmawiać w kategoriach łączenia tych potencjałów, na przykład w Krajowej Izbie Gospodarczej uczestniczyłem w dyskusji na temat partycypacji

pracowniczej w wymiarze własnościowym, co można uważać za punkt wyjścia do dyskusji o innych wymiarach partycypacji pracowników. Przykład: Europejski Indeks Partycypacji pokazuje, jak niskie jest miejsce Polski w tym zakresie. To wymowny paradoks. Nasz kraj, który miał silne struktury związkowe (i to był nasz *benchmark* pokazywany w świecie), obecnie w zakresie partycypacji pracowniczej znajduje się na końcu statystyk europejskich. Można postawić pytanie, a co się zmieniło pod tym względem w okresie „dobrej zmiany”? Mam wrażenie, że oficjalnie się robi coś dla podniesienia podmiotowości świata pracy, na przykład podnosi płacę minimalną wyżej, niż chcą związki zawodowe, ale dzieje się to przede wszystkim w konwencji klientelizmu, nie partycypują w tym istotnie związkowcy, nie partycypują też inne organizacje społeczne. Mamy raczej do czynienia ze wzmocnieniem paternalizmu i etatyzmu, który związki ogranicza do roli bazy poparcia (kolejnej wersji „pasa transmisyjnego” woli partii przekazywanej pracownikom).

Jeśli Państwo mówiliście tutaj, na przykład Pan Kazimierz Siciński, jaki jest problem w przekonaniu rządu, że propozycje zmian powinny uwzględniać stanowiska „Solidarności”, to patrząc z zewnątrz, mamy do czynienia z paradoksem, bo „Solidarność” jest silnym komponentem rządzącego bloku władzy. Dla mnie jako badacza dialogu społecznego rodzi się ciekawe pytanie, co się dzieje na przykład w reformie edukacji, żeby o podmiotowości związkowej, o której Państwo mówiliście, coś z treści tych programów nauczania się dowiedzieć, bo raczej moi koledzy mówią, że usuwa się elementy podmiotowości społecznej z programów nauczania, nie tylko związkowe, ale związkowe również i nie chodzi mi o związki zawodowe tylko, bo w szerszej perspektywie związki zawodowe są jednym z elementów społeczeństwa obywatelskiego. Destrukcja związków zawodowych w latach 90. spowodowała również, że mamy bardzo słabą demokrację w sensie partycypacji, bo w ich miejsce nie weszły żadne inne masowe struktury. To jednak było robione systemowo i ci, którzy wprowadzali te reformy, o tym mówili, że ruch związkowy był dysfunkcyjny wobec transformacji. Podobno mamy zmienić ten model. Ale... istnieje Rada Dialogu Społecznego, konflikt w służbie zdrowia, który rozwiązuje się poza Radą (podobnie jak ustawa ograniczająca handel w niedziele), są sygnałami, że jest to instytucja w znacznej mierze fikcyjna. Jeśli chcemy rzeczywiście zmienić nasz ustrój instytucjonalnie w sposób trwały, to gdzie jest w nim miejsce związków zawodowych, gdzie jest miejsce partycypacji obywatelskiej, gdzie jest miejsce kadry profesorskiej? Przykładowo, gdy uruchomię telewizor i słyszę, że nowa konstytucja będzie pisana bez elit, to jest pytanie przez kogo, jak i dla kogo będzie pisana...

Tytuł profesora zwyczajnego nadał mi Prezydent RP w związku z tym w sensie zawodowym mogę powiedzieć, że należę do elit i zadaję pytanie: dlaczego mam być wyłączony z kształtowania konstytucji, z dyskusji nad nowym ustrojem? Jako socjolog zauważam sprzeczny ze standardami demokracji sposób traktowania obywateli w debacie o nowym ustroju, która ma zostać przekształcona w referendum, ale nikt jeszcze nie sformułował jakichkolwiek zagadnień i nie wyraża w sposób jasny i zrozumiały, jakie ma być w nim miejsce organizacji społecznych,

związków zawodowych czy innych organizacji obywatelskich. Myślę, że jest to nasz wspólny interes, by tego typu problemy akcentować i organizować formy współpracy związkowców i świata akademickiego.

W odróżnieniu od początku lat 90., kiedy znaczna część inteligencji przechodziła do prywatnego biznesu, robiła kariery w obsłudze nowo tworzących się instytucji, dzisiaj widzimy, że ten model się wyczerpał i środowiska akademickie też odczuwają pauperyzację i odczuwają obniżenie swojego statusu. Mówiliście Państwo o umowach śmieciowych, o nowych typach karier na uczelni, które rozpoczyna się w żenująco niekorzystnych warunkach startu zawodowego i społecznego. Czego można oczekiwać od ludzi, którzy są zatrudnieni na uczelniach pod warunkiem, że przyniosą grant, który wygrali. Będą zatrudnieni na dwa lata albo na trzy. Nie ma sensu inwestować w siebie, po to, żeby po dwóch latach ktoś powiedział — „No nie ma Pan grantu, to do widzenia i rób sobie coś innego”. Nasza dzisiejsza dyskusja pokazuje, ile jest takich pól aktywności i o czym powinniśmy rozmawiać. Jak to zrobić, jak to zorganizować, to może w następnej części porozmawiamy. W każdym razie sygnalizuję, że to jest jeden ze strategicznych problemów i on się nie ogranicza do kwestii płacowych, ale to jest problem systemowy — czy mamy być podmiotami współpracującymi ze sobą i wpływającymi na ustawy, czy mamy się dowiadywać, że ktoś w trybie nocnym przyjął ustawę, która nas uszczęśliwi, bez pytania nas o opinię, zdanie jako ekspertów, działaczy społecznych, związkowców itd.

Sławomira Kamińska-Berezowska:

Zwieńczeniem tego spotkania, jak się umówiliśmy, mają być teraz głosy i komentarze zaproszonych prelegentów reprezentujących stronę społeczną. Bardzo prosimy.

Jan Guz:

Szanowni Państwo, wiem, że nie uda się tutaj odpowiedzieć na wszystkie pytania, choć są bardzo przekrojowe i istotne. Od końca zaczynać może łatwiej, a zatem Pan Profesor Jasiński pyta „Jak to zrobić?” Odpowiadam: „Najłatwiej byłoby wygrać wybory i wprowadzić pewne nowe działania w życie”, chociaż, jak obserwuję chociażby samorząd, to potem okazuje się, że osoby o wykształceniu pedagogicznym, które później działają w samorządzie, nie zawsze traktują jako priorytet problemy edukacji, ale tu może odchodzę o temat. Szanowni Państwo, konsumpcyjny model życia, który w ostatnich latach został nam zaszczerpiony, powoduje, że przychodzimy do związków zawodowych jak do sklepu, mam problem, nie wiem, jak to rozwiązać, potrzebuję pomocy, to idę do związków zawodowych, a to organizacje związkowe powinny tworzyć osoby aktywne, które mogą pomóc i dać z siebie coś innym.

W związku z tym dzisiaj jest oczekiwanie od organizacji związkowych, ja bym powiedział, aktywności, zorganizowania się, bo, słuchajcie, te organizacje będą nam wszystkim potrzebne, może nie dziś, może nie jutro, ale za tydzień za dwa.

Nie chcę być, szczególnie na tym spotkaniu, krytykiem tego rządu czy poprzedniego rządu, bo nie rzecz chyba w tym, ale związki zawodowe osłabły

w procesie transformacji. Kiedy mówimy o tym, że kiedyś Polska była tym dobrym przykładem uzwiązkowienia, walki związkowej, oczywiście, niejednokrotnie, jakbym do historii sięgnął, ale zobaczcie, co się stało. Ci, którzy byli wówczas związkowcami czy dziś odwołują się do tego, bo zobaczcie, ilu ludzi dzisiaj pisze w swoich życiorysach „działacz związkowy”, nie będą wymieniał tego czy innego związku. Z drugiej strony mówią, że u związkowca, który został pracodawcą, być pracownikiem to jest ciężki chleb, czyli to tak jakby ci związkowcy odbili się od bazy, odeszli od tego, co robili, i zapomnieli czy zgubili ideały. Przecież pierwsze rządy po zmianach w 1989, po reformach tworzyli było nie było doradcy związkowi, związkowcy. Dzisiaj piszą po nocach ustawy, oczywiście, najbardziej mnie boli ta z 16 grudnia, tak zwana kolumnowa, wyłączająca związki zawodowe z partycypacji pracowniczej, ale chociażby też te, które w ostatnich dniach powstają, na przykład o deputacie węglowym, gdzie pisze „uprawnieni”, przecież jakby to było skonsultowane, to byśmy zwrócili uwagę, że to nie jest taka prosta interpretacja słowna, że może rodzić i będzie to rodziło wiele konfliktów. Ustawa kolumnowa, która też w nocy została przyjęta i później trzeba było szybko robić poprawki. Nie ma, oczywiście, dialogu, jest raczej taki „parasol” ochronny, że niby my coś konsultujemy. Jak władza jest silna, to wcale nie chce rozmawiać, jak będzie słaba, to może coś, ale też nie będzie podatna za bardzo, a mówię to jako praktyk w Radzie Dialogu Społecznego, trójstronnego organu. W związku z tym stawiacie pytanie, jakie narzędzia powinny być użyte w działaniu związkowym. Nie ma gotowej recepty, bo to zależy od zakładu i konkretnych sytuacyjnych uwarunkowań, od stopnia zorganizowania, od partnera społecznego w postaci pracodawcy. Natomiast świat nauki jest nam niezbędny, oczywiście, bo nawet jak Szanowni Państwo opracujecie prognozy czy zasady działania bardzo takie użyteczne, to gdzie to sprawdzicie? Każdą maszynę trzeba sprawdzić w praktyce. W związku z tym trzeba teorii i trzeba sprawdzenia jej, nie tylko przez sondaże, ale poprzez praktyczne oceny, jak to funkcjonuje. Zaplecze naukowe, oczywiście, jest potrzebne do tego, żeby radzić, proponować, poszukiwać dobrych rozwiązań. Związkowcy, w tym wielu moich kolegów i koleżanek, mówią — „no ja wiem, jak jest w zakładzie, jak jest w kopalni, ja wiem, że to jest źle, ja to czuję, tylko trzeba to naprawić”. Na przykład teraz, te wszystkie ustawy, jakie powstały w wyniku działania rządu, sejmu, trzeba umieć zinterpretować i wykorzystać do naprawy. Nie można też wyjąć jednej cegiełki, dwu cegiełek, bo się może wszystko przewracać, tylko trzeba to właściwie budować. Z Panem Profesorem Jasiockim to czasem rozmawiamy i też zadałbym pytanie: „Panie Profesorze, a co na to dialektyka?” Można budować teorie, ale one powinny być sprawdzalne i my staramy się to w związkach zawodowych robić.

Trzeba też poszukiwać sojuszników, bo sami zginiemy przy pierwszej wojnie. Jest to też zadanie dla związkowców, aby współpracować ze sobą, bo ani samo OPZZ ze swoimi 80 organizacjami branżowymi, w tym ZNP — największą organizacją związkową, górnicy — ZZG... Właśnie tu podkreślę, że ZZG w Polsce wie, jak ważne są sojusze, że bez innych związków zawodowych tej branży trudno będzie przeprowadzić pewne działania. Rządzący za to bardzo sprytnie czasem

działają i wyjmują jedną, dwie organizacje i próbują przekonać, przekupić w jakiś sposób do swoich racji. W związku z tym musimy działać wspólnie, jako centrale związkowe, jako organizacje związkowe. Nieraz już też udowodniliśmy, że jak działamy wspólnie, mamy lepsze rezultaty. Sam też zawsze w swoim działaniu staram się, na tyle, na ile mogę, być otwarty wobec świata. Robimy wiele spotkań, jak też uczestniczymy w wielu debatach, jak ta dzisiejsza, którą — mam nadzieję — będziemy kontynuować.

Kazimierz Siciński:

Jeżeli można, to krótko, choć trudno mówić krótko o takich złożonych problemach. Po pierwsze, wywołałem tu problem układu zbiorowego pracy na uczelni publicznej i o tym chciałem za chwilę jeszcze parę słów powiedzieć w dalszym ciągu. Padła tu też kwestia współpracy międzyzwiązkowej. Ja myślę, że akurat w naszym środowisku to tej współpracy międzyzwiązkowej jest bardzo dużo i jest bardzo dużo takich przykładów, bo to jest i na tym forum regionalnym, to my z ZNP mamy dużo wspólnych tematów i dużo kwestii, które rozwiązujemy. Z naszego środowiska wywodził się jeden z kolegów, który potem działał i chyba w dalszym ciągu działa na forum ogólnopolskim i często go spotykałem w sejmie przy dyskusjach budżetowych czy innych kwestiach związanych z nauką i szkolnictwem wyższym. Z Forum Związków Zawodowych to my mamy też wieloletnią współpracę i mamy taką sytuację, że jest tam byłych działaczy „Solidarności” dużo, na przykład jedna z koleżanek z Łodzi nie mogła się z Regionem Łódzkim dogadać i z Regionem Mazowsze, i musiała przejść do Forum Związków Zawodowych, bo „Solidarność” nie potrafiła tego problemu organizacyjnego między dwoma organizacjami rozwiązać. Ten problem ostatecznie się rozwiązał sam poprzez to, że ten akurat związek zawodowy przystąpił do Forum Związków Zawodowych.

Chciałbym jednak jeszcze poruszyć chwileczkę jeden problem niesłuchanie istotny. Być może mówiliby o tym Dominik, gdyby tu był, że jest niesłuchanie ważną sprawą, żeby związki zawodowe były silne od strony prawnej, bo od drugiej strony mamy partnera, przeciwnika bardzo sprawnego, bo on ma całą strukturę urzędniczą, na przykład rektor, który ma iluś prawników, ma urzędników, którzy wertują przepisy itd. Jest więc niesłuchanie ważne, by w centralach związkowych i również na tym poziomie regionalnym było wsparcie prawnicze, i to takie rzeczywiście. Ja mogę powiedzieć, że tutaj wspólnie działając przez wiele lat wielokrotnie zgłaszaliśmy problem, koleżanka Żurawska może potwierdzić, wielokrotnie zgłaszaliśmy problem, kwestię obsługi prawnej i właśnie Dominik był tym, który właśnie w lipcu 2011 roku, a więc niedługo po tym, jak został przewodniczącym naszego Regionu, zrozumiał, że właśnie ta obsługa prawna jest najważniejsza, że po prostu on może mówić o różnych rzeczach, ale wygranie jakiegoś procesu i pokazanie, że pracownicy, którzy są niesłuchanie słabi i sami nie mają żadnych szans, to wygranie takiego procesu, to jest coś, to jest pokazanie siły związku zawodowego. Myśmy to przećwiczyli „na myszach”, czyli na sobie, mieliśmy taki konflikt na AWF, czyli na Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach. Rektor tam zlikwidował Studium Języków Obcych i zwolnił około 20 pracowników

z tego studium za jednym machnięciem ręki, oczywiście, robił wcześniej jakieś podchody w senacie, tak że obudował to od strony prawnej. Jednak dzięki temu, że w Regionie było wsparcie, koleżanki, bo w większości to były koleżanki — te osoby pokrzywdzone w tym Studium Języków Obcych — to wygrały, ten proces w pierwszej instancji, i to większość z nich wygrała, i dostały jakieś odszkodowania finansowe. Te, które kontynuowały proces, wygrały w sądzie okręgowym odwołanie od tego wyroku i zostały przywrócone do pracy, a po dwóch latach otrzymały również odszkodowania finansowe, i to takie za dwa lata pracy, to jest kilkadziesiąt tysięcy złotych. Nie wszystkie, oczywiście, wytrzymały tę presję, bo niektóre po prostu zrezygnowały na tym pierwszym etapie i już się dalej nie odwoływały, zadowolily się tym, że dostały jakieś tam odszkodowania za kilka miesięcy pozbawienia pracy itd. Zwracam więc uwagę, że związki zawodowe mają taki bardzo poważny problem, żeby zbudować sobie struktury prawne, które nam się udało zbudować, i mam nadzieję, że to, co mówię, to będzie też działało również w przyszłości. Ta obsługa jest na przyzwoitym poziomie. Mecenas, który dostał to zadanie w 2011 roku, dostał ode mnie ileś tam ustaw i projektów rozporządzeń, różnych aktów prawnych i jak się przez to przegryzł, to dzisiaj jest jednym z najlepszych prawników z zakresu prawa pracy w tym obszarze — nauka i szkolnictwo wyższe.

Wracając do układów zbiorowych pracy dla nauki szkolnictwa wyższego. To kiedyś było zapisane, że jest taka możliwość, że układ zbiorowy w szkolnictwie wyższym może być zawarty, ale sygnałem ostrzegawczym ostatnio stało się coś takiego, co słyszałem i widziałem na własne oczy, mianowicie szef wszystkich rektorów, czyli *capo di tutti capi*, a więc szef KRASP-u Pan Rektor Politechniki Warszawskiej oświadczył na jednej z konferencji poprzedzających Narodowy Kongres Nauki, że gdyby nie to, że jest taka obudowa prawna, to zwolniłby od 20 do 30% pracowników. To powiedział oficjalnie na forum ogólnokrajowym. Wszyscy to słyszeli, jak nie słyszeli, to mogę wysłać link do tego nagrania, gdzie on to powiedział. Został wsparty przez największy polski uniwersytet, czyli Uniwersytet Warszawski, ustami jego byłej Pani Rektor. Tu się zapala więc bardzo silne ostrzegawcze światło, że trzeba tego dopilnować, żeby ten układ zbiorowy jednak został zwarty, niezależnie od tego, jak długo to będzie trwało. Ja wiem, że to jest problem, ale ten problem można załatwić. Przykładowo, ja wiem, że jeżeli rzeczywiście chcemy, by były kominy płacowe, to możemy to załatwić przez kontrakty na uczelniach za konkretną robotę i wtedy taki pracownik, który realizuje taki kontrakt może zarobić więcej, ale mamy czytelną sytuację. Ja wymieniałem małe kwoty, bo rzeczywiście na uczelniach się słabo zarabia. Nie wiem, czy może akurat tutaj są lepsze przykłady na sali, ale wydaje mi się, że w środowisku naukowym się słabo zarabia, ale zarabia się, jeśli ktoś ma grant, to okresowo przez dwa czy przez trzy lata może więcej zarobić. Natomiast wiem, że to nie przekracza możliwości intelektualnych, żeby zrobić dobry zbiorowy układ pracy, który będzie działał. Ja w 1989 roku nie miałem zielonego pojęcia o tym i zostałem wmontowany w przygotowanie układu zbiorowego w swoim Instytucie, to była wtedy jednostka badawczo-rozwojowa, i ten układ działa do dzisiaj, choć był tam, oczywiście,

modyfikowany, bo zmieniały się przepisy itd. To jednak pokazuje, że można było zbudować w epoce, że tak powiem przedkomputerowej, bo wtedy na komputer, to się zapisywało i dostawało się dwie godziny w tygodniu — można było zrobić układ zbiorowy pracy, do którego było na przykład w naszym przypadku 400 uwag i te wszystkie uwagi w jakiś sposób zostały skonsumowane w układzie zbiorowym. Takie możliwości więc są i niech nikt nie mówi, że publiczne szkoły wyższe w Polsce są jakimś ewenementem, gdzie nie jest to możliwe. Dziękuję.

Aneta Trojanowska:

Proszę Państwa, widzę, że mamy już przekroczony czas, więc nie chcę się tu długo wypowiadać. Generalnie przyłączam się do głosów wcześniejszych, zwłaszcza tych dotyczących ekspertów, których musimy mieć jako istotne wsparcie działalności związkowej. Teraz, na moment proszę zapomnieć, że jesteśmy na uczelni wyższej i w takim towarzystwie, bo to nie do końca jest nasz problem. Wydaje mi się, że taka sieć musi być zbudowana właśnie przez te organizacje, które nie działają na uczelniach wyższych, które nie mają dostępu do naszych ekspertów. Jeżeli jako związki zawodowe i naukowcy stworzymy sobie wewnętrzną sieć związkową, to wtedy możemy nawzajem się wspomagać i służyć pomocą. Jak szukamy sojuszników, to przede wszystkim sami musimy wiedzieć, o co chodzi. Powinniśmy więc organizować różnego rodzaju konferencje, workshopy, warsztaty, jakkolwiek byśmy to nazwali. Korzyści ze spotykania się i wymieniaania doświadczeń, także w kularach, są ważne.

Ale wsparcie świata nauki, jak najbardziej, bez tego sobie nie poradzimy. Jeśli brakuje tego wsparcia, to liderzy związkowi często są stawiani w sytuacjach, kiedy nie potrafią nawiązać dialogu ze swoim pracodawcą na równym poziomie. My, związkowcy, jako osoby negocjujące, czujemy się gorzej z racji tego, że mamy naprzeciwko siebie — no nie wiem — rektora, profesora, dyrektora. My, jako związkowcy, często będący zwykłymi szeregowymi pracownikami danego zakładu pracy, musimy stanąć naprzeciwko i przedstawić propozycje w imieniu naszych członków, a to nie jest łatwe. Środowisko akademickie może z pewnością wspierać świat związkowy i chciałabym, żeby tak było. Widzę, także w tym obszarze, ogromną rolę socjologii, bo, powiem szczerze, że niewiele o tej nauce do tej pory wiedziałam. Przebywając tu, w Waszym gronie, teraz wiem więcej i widzę, że jest to taka nauka, która bardzo może nas mocno wesprzeć. Słowem, twórzmy sieci wewnętrzne, zewnętrzne między sobą, ale też wprowadźmy, co też tu padało w wypowiedziach, wiedzę dotyczącą związków zawodowych do szkół. Ja nie znam aktualnych programów szkolnych, może tu lepiej by się moje koleżanki nauczycielki wypowiedziały. Są chyba w szkołach takie przedmioty, w ramach których tą wiedzę można wprowadzać, kiedyś to była propedeutyka nauki o społeczeństwie czy wiedza o społeczeństwie. Tam powinny być przedstawione informacje i wiedza o związkach zawodowych. Wprowadzajmy także na uczelnie wyższe informacje dotyczące działalności związków zawodowych. My, razem z koleżanką Olą Rezler, Prezes Zarządu Okręgu Śląskiego ZNP, też taką akcję podjęłyśmy. Chcemy, żeby studenci na kierunkach pedagogicznych

dostawali informacje o możliwości działania w związkach zawodowych. Powinno się takie zajęcia prowadzić pod kątem młodej kadry nauczycielskiej, żeby młody nauczyciel w swojej szkole mógł się zgłosić do działającego związku i uzyskać fachową wiedzę, jak on ma sobie poradzić z zajęciami, z uczniami, z problemami, przed jakimi często staje. Niech przyjdzie do związków po rozwiązanie swoich problemów, ale trzeba mu tę ideę zaszcześcić już na studiach. Powinien wiedzieć, że jest takie miejsce, w którym znajdzie wsparcie, ale także w którym on może być aktywny i kreować społeczeństwo obywatelskie. Wprowadzajmy tę wiedzę i współdziałajmy na wszelkich możliwych płaszczyznach, róbmy razem projekty naukowe, róbmy razem konferencje, rozmawiajmy. Myślę, że to da taki fajny efekt i przełoży się później na wzrost siły związków zawodowych. Dziękuję.

Sławomir Wittkowicz:

Co do tych ostatnich uwag Pani Anety Trojanowskiej, to z pewnością zgoda, bo ważne są kontakty społeczne, wiedza, gdzie mamy szukać tych sojuszników. Powiem tak, z mojego punktu widzenia sojusznikiem będzie każdy, kto chce coś zmienić, kto będzie działał na rzecz dobra społecznego, to już jest potencjalny argument, aby nawiązać współpracę, aby poszukać wspólnych elementów. Ja nie twierdzę, że będzie to na zasadzie „kochajmy się”, że każda osoba, która zgłosi się z jakimś pomysłem, uzyska zawsze wsparcie, bo jednak głównym naszym zadaniem jest reprezentowanie interesów konkretnych grup pracowniczych. Nasz punkt widzenia jest z tym związany, z tymi priorytetami. Mamy też świadomość tego, że bez kontaktu z fachowcami, którzy mają krytyczne spojrzenie, ale mają też kontakty, wiedzę, doświadczenie, chociażby jak zorganizować to sieciowanie, to już jest wartość, którą warto wykorzystać. W środowisku młodych pracowników naukowych, tak, pojawiają się już różne inicjatywy, w zakresie tego, czego im brakuje. Taki przykład, to w kularach z Panią Profesor rozmawialiśmy, na Uniwersytecie Warszawskim Komitet Kryzysowy Humanistyki Polskiej zorganizował projekt wskazujący na konieczność wyposażania studentów w podstawową, elementarną wiedzę o prawach pracowniczych itd. To jest moim zdaniem też kierunek, tylko dzisiaj to jest incydentalne, choć wykorzystano środki unijne do tego akurat szczytnego celu, za co chwala i trzymam kciuki, żeby to już pewne efekty dało. Na dwóch kluczowych z naszego punktu widzenia ministerstwach, a więc na ministrze edukacji narodowej oraz na ministrze nauki i szkolnictwa wyższego trzeba wymóc, po prostu, takie prawne przymusowe odpowiednie zapisy, bo to jest ważne, aby ułatwiać te zbiorowe układy pracy. To jest punkt startu.

To, że związki zawodowe potrafią ze sobą współpracować mimo wszelkich różnic, także ambicjonalnych, osobowych, pewnej specyfiki własnej perspektywy, to zostawiamy tu te wszystkie elementy, bo mamy na to współdziałanie konkretne dowody, na przykład w oświacie, to był strajk w 2008 roku zorganizowany przez wszystkie związki zawodowe działające w sektorze oświaty z dużą premią otrzymaną od niezrzeszonych. To po raz pierwszy od 1989 roku zmusiło ówczesny rząd do podjęcia oficjalnych rokowań i podpisania porozumienia kilkumiesięcznego, które skutkowało może nie wszystkim, co chcieliśmy, ale pokazało, że wspólny

nacisk może być efektywny. Kwestia, którą Pan Profesor poruszył, pomijania Rady Dialogu Społecznego, to jest bardzo ważny przykład, ale ja podam drugi — minister rolnictwa i rozwoju wsi Krzysztof Jurgiel nie tak dawno powołał Radę Dialogu Społecznego w Rolnictwie, czyli odrębną instytucję, gdzie powołał tam, tak to określe, zaprzyjaźnione firmy i organizacje, a w ten sposób on już opinię pozytywną ma do swoich pomysłów. Jeśli chodzi o kwestię głośną, bardzo aktywną i taką ważną społecznie, ten protest lekarzy rezydentów, to on wrócił na forum Rady Dialogu Społecznego właśnie dlatego, że trzy centrale reprezentatywne oraz organizacje pracodawców stwierdziły, że jeśli to nie będzie rozgrywane w RDS-ie, to one w zespole Radziwiła funkcjonować też nie będą i to przymusiło drugą stronę. Słowem, te wspólne działania w takich najbardziej elementarnych kwestiach są punktem startu, który może przynosić efekty, tak że myślę, że to jest właściwy kierunek. Dziękuję.

Sławomira Kamińska-Berezowska:

Proszę Państwa, aby nie przedłużać aktualnego spotkania, powiem teraz tylko tyle, że w moim odczuciu wniosek z dzisiejszej debaty jest taki, że można mówić o społecznej odpowiedzialności nauki oraz, podobnie, o społecznej odpowiedzialności związków zawodowych. Można starać się o lepszą współpracę między światem nauki a światem pracy i aktywności związkowej. Myślę, że ta integracja jest możliwa, że generalnie widzimy jej potrzebę. Problem jest „drobny”, jak to czynić w praktyce, ale podróż na tysiąc mil zaczyna się od pierwszego kroku, kroków, a zatem — jak rozumiem — będziemy starali się je stawiać, będziemy tworzyć więcej sieci współpracy, a także troszczyć się o wypracowanie płaszczyzn sprawstwa dla tworzenia, wspierania przyjaznej dla świata pracy społecznej gospodarki rynkowej.

RECENZJA



Iza Desprak

Uniwersytet Łódzki

<https://orcid.org/0000-0002-3713-7014>

Słownik nazw żeńskich polszczyzny,
oprac. Katarzyna Hołojda, Patrycja Krysiak,
Marta Śleziak, red. nauk. Agnieszka Małocha-Krupa,
Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego,
Wrocław 2015, 683 s.

Słownik nazw żeńskich polszczyzny, opracowany przez cztery badaczki: Katarzynę Hołojdę, Patrycję Krysiak, Agnieszkę Małochę-Krupę oraz Martę Śleziak, wydany w 2015 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, to pierwszy w Polsce słownik gromadzący feminitywa, czyli rzeczowniki stanowiące nazwy wyłącznie kobiet. Wydawnictwo to wypełnia więc wielką i symptomatyczną lukę; jest pierwszym słownikiem kobietocentrycznym i żeński aspekt polszczyzny stawia w centrum uwagi. Słownik ten to kolejny, po wydanej w 2014 roku *Encyklopedii Gender*, kamień milowy, będący wkładem środowiska naukowego do publicznej debaty o równości, płci i kobiecości, tym razem z perspektywy językoznawczej. Choć wiele odnotowanych w nim haseł znalazło się wcześniej w innych słownikach, nie skoncentrowanych na kwestii płci — tu mamy wyłącznie nazwy odnoszące się do kobiet. Słownik ten uzupełnia kanon wyznaczony przez wcześniejsze opracowania i wnosi nie tylko ponad 2 100 haseł, ale także przejrzyste ich opracowanie, wskazujące, kiedy, w jaki sposób i w jakim kontekście się one w polszczyźnie pojawiają. Obejmuje zarówno słowa odnotowywane przez inne słowniki, jak i te, które choć w polszczyźnie funkcjonują, nie znalazły się jednak dotąd w żadnym słowniku. Do tej pierwszej grupy należą więc *badaczka* czy *socjolożka*, ale już nie *naukowczyni*, nieodnotowana wcześniej. Z kolei *socjolożka*, choć odnotowywana we wcześniejszych słownikach, budzi wciąż kontrowersje choćby w samym środowisku socjologicznym. Już Marek Łaziński w wydanej w 2006 roku przez PWN książce *O panach i paniach. Polskie rzeczowniki tytularne i ich asymetria*

rodzajowo-pleciowa próbował odpowiedzieć na pytanie, czy *socjolożka* brzmi niepoważnie, i wyjaśniał językoznawcze uwarunkowania społecznego odbioru sufiksów, zwanych popularnie „końcówkami”.

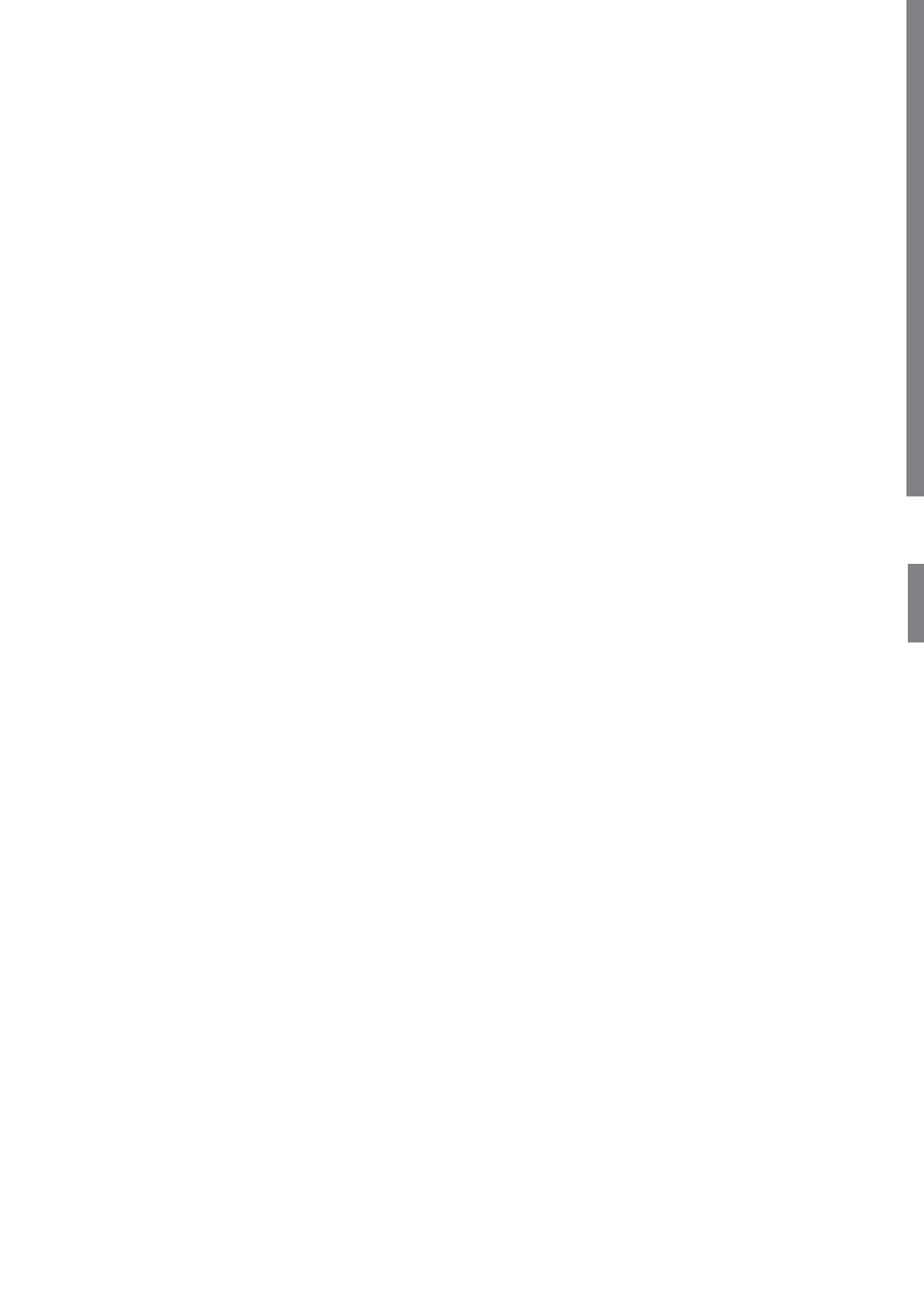
Autorki we wprowadzeniu do *Słownika...* wyjaśniają klarownie cele, które sobie postawiły. Postanowiły uzupełnić dotychczas funkcjonujące słowniki o wielką nieobecną, czyli żeńską nazwę. Odwołują się w swej pracy do historii, sięgają aż do XIX wieku, by pokazać, jak funkcjonowały feminitywa w ówczesnej polszczyźnie — stąd w słowniku znalazły się też słowa dziś już nieużywane, jak *krawczyni*, które niegdyś funkcjonowało równoległe ze znaną nam *krawcową*. Autorkom przyświecał też cel dydaktyczny: słownik to nie tylko lista haseł wraz z drobiazgowymi, niekiedy encyklopedycznymi ich opisami, ale i atlas zmian w polszczyźnie przebiegających na polu feminitywów. Zmiany te z kolei odzwierciedlają — kluczowe dla socjologów i socjolożek — zmiany społeczne, wiążące się z przemianami ról kobiet i mężczyzn, a zwłaszcza nowych ról zawodowych kobiet. Żeńskie nazwy zawodów dotąd określanych wyłącznie za pomocą form męskich pojawiają się wraz z pierwszymi kobietami wchodzącymi na męskie terytoria, co wiąże się z uzyskaniem dostępu do wyższego wykształcenia, bo same żeńskie nazwy zawodów i funkcji pełnionych przez kobiety obecne są w polszczyźnie od jej zarania. Kolejnym bodźcem tworzenia nowych żeńskich nazw zawodów jest okres powojenny, w którym obok *traktorzystek* i *brygadzystek* pojawiają się i *przodownice pracy*.

Okazuje się, że polszczyzna dawniej elastycznie odpowiadała na zachodzące wówczas zmiany i na początku XX wieku oburzano się wręcz, gdy w odniesieniu do kobiet wchodzących w męskie dotąd role używano form męskich. Autorki przytaczają pochodzący z 1901 roku list pewnego czytelnika, który domagał się, by wobec kobiet, które uzyskały stopień naukowy doktora, używano jakiejś żeńskiej formy tego słowa. Słownik odnotowuje dwie z nich: *doktorkę* i *doktorową*, jednak nie przyjęły się one lub nie ostały do dziś ani nie pojawiła się jakaś współczesna alternatywna ich forma. Ponad sto lat później używanie formy *socjolożka* wzbudza wciąż gorący spór w gronie uczestniczek pewnej socjologicznej konferencji, termin *ministra* nie zyskuje akceptacji, a niektóre parlamentarzystki obraża określenie *posłanka*. Podobnie żeńskie nazwy zawodów, które niegdyś funkcjonowały w polszczyźnie, jak *architektka*, *adwokatka* czy *drzeworytniczka*, napotykały na opór. Słownik dokumentuje obecność takich form w polszczyźnie, opisuje ich współczesną reaktywację i zmusza do zastanowienia nad fenomenem językowego backlashu, z którego skutkami mierzą się dziś te z nas, które świadomie i konsekwentnie stosują nazwy żeńskie. We wprowadzeniu znalazła się też opowieść o tym, jak jedna z autorek słownika, udzielając wywiadu na ten temat i przedstawiając się jako *językoznawczyni* i *wykładowczyni*, mimo dwukrotnego tłumaczenia dziennikarzowi, jak ważne jest stosowanie feminitywów, zderzyła się z całkowitym niezrozumieniem, a w wydrukowanym tekście została przedstawiona jako *językoznawca* i *wykładowca*.

Jak widać, wprowadzenie do *Słownika...* zawiera także anegdoty. Napisane jest w sposób zrozumiały dla osób nie zajmujących się zawodowo czy naukowo językiem, przedstawia kontekst historyczny i społeczny publikacji, opisuje zwią-

le, jak zmiany w użyciu polszczyzny ilustrują zmianę społeczną, a sam język odpowiada na zjawisko wchodzenia kobiet w nowe role zawodowe czy naukowe. Autorki opisują proces wynotowywania haseł, które trafiły do słownika z wybranych publikacji książkowych, czasopism oraz źródeł internetowych. Wyjaśniają zastosowaną strukturę artykułu hasłowego, opierając się na czytelnych wizualizacjach wybranych przykładów. Każdemu z haseł towarzyszą cytaty bądź cytaty, ułożone chronologicznie, od najnowszych po najstarsze, ilustrujące użycie danego określenia w jego kontekście, z każdorazowo podanym źródłem. Cytaty te, zwłaszcza pochodzące ze współczesnych czasopism i internetowych forów czy portali, same w sobie stanowią interesującą lekturę, nie tylko dla socjologów. Wśród około dwustu źródeł książkowych znalazły się zarówno naukowe prace feministyczne, ze *Słownikiem teorii feminizmu* Maggie Humm i *Feminizmem* Kazimierza Ślęczki włącznie, jak i opracowania dotyczące żeńskich zakonów, powieści Sylwii Chutnik i Marii Nurowskiej, *Pamiętniki kobiet* wydane w latach 70. XX wieku, obok dzieł Marii Konopnickiej, Władysława Reymonta czy Adama Mickiewicza — ich dobór przypomina logikę reprezentatywnego doboru próby stosowaną w naukach społecznych. Bez wątplenia sam słownik powinien zainteresować badaczki i badaczy społecznych oraz wszystkich, którzy zajmują się problematyką *gender*.

Słownik ten służyć powinien nie tylko naukowczyniom i badaczkom, ale — zwłaszcza dzięki jego przystępnej formule i ogromnemu znaczeniu praktycznemu — zasilić też biblioteki publiczne i szkolne oraz stać się częścią kanonu wykształcenia nowoczesnych obywaterek i obywateli. Z językoznawczego dokumentu wielkiej społecznej zmiany relacji płci mógłby się wtedy stać narzędziem tej zmiany.



Z ŻYCIA
INSTYTUTU SOCJOLOGII



Rafał Muster

Uniwersytet Śląski w Katowicach

<https://orcid.org/0000-0001-8255-7803>

Sprawozdanie z działalności Instytutu Socjologii w roku 2019

W 2019 roku w Uniwersytecie Śląskim wdrożono szereg zmian, dostosowując funkcjonowanie Uczelni do zmian prawnych i organizacyjnych, wynikających z przyjęcia tzw. Ustawy 2.0. Zmiany te w sposób bezpośredni wpłynęły na funkcjonowanie pracowników Instytutu Socjologii, który obecnie jest jednym z 25 instytutów dyscyplinowych w strukturach Uniwersytetu Śląskiego. Instytut Socjologii — tak, jak i inne instytuty — podzielono na dwa piony: naukowy i dydaktyczny. Dyrektor Instytutu dr hab. prof. UŚ Tomasz Nawrocki odpowiada za jakość prowadzonej działalności naukowej, a Dyrektor Kierunków: socjologia, praca socjalna, polityki miejskie i doradztwo publiczne dr Agata Zygmunt zajmuje się organizacją procesu kształcenia.

Kolejna bardzo istotna zmiana w strukturze Instytutu dotyczyła likwidacji z końcem 2019 roku zakładów, które w 2020 roku zostały zastąpione zespołami badawczymi.

W 2019 roku pracownicy Instytutu Socjologii podejmowali wiele działań mających na celu wzmocnienie rangi i znaczenia jednostki w kraju oraz w środowisku międzynarodowym. Na szczególną uwagę zasługuje pięć opublikowanych monografii w wydawnictwach z tzw. poziomu I zgodnie z wykazem MNiSW. Są to książki: Pawła Ćwikły, Moniki Gnieciak, Kazimierzy Wódcz *Class and Cultural Narratives. The Upper Silesia Case*; Krzysztofa Łęckiego *Według Tukidydesa. Rozważania socjologa literatury nad „Wojną peloponeską”*; Mai Drzazgi-Lech *Śląski Moniuszko: recepcja postaci i twórczości kompozytora na Górnym Śląsku. Studium socjologiczne. T. 2: Mitotwórcze narracje moniuszkowskie w górnośląskiej kulturze: socjologiczna analiza działalności Śląskiego Związku Chórów i Orkiestr oraz Opery Śląskiej w drugiej połowie XX wieku*; Urszuli Swadźby,

Rafała Cekiery, Moniki Żak *Wiedza ekonomiczna, praca, przedsiębiorczość, konsumpcja. Świadomość ekonomiczna polskich studentów*; Barbary Lewickiej, Marka S. Szczepańskiego *Obraz i społeczeństwo. Społeczne ramy kultury artystycznej*.

W niniejszym podsumowaniu warto wskazać pracowników, którzy w 2019 roku opublikowali swoje artykuły w czasopismach za co najmniej 40 punktów (zgodnie z wykazem MNiSW). Takie teksty opublikowali: Tomasz Nawrocki, Krzysztof Bierwiaczonek („Studia Socjologiczne”), Robert Pyka („Studia Regionalne i Lokalne”), Urszula Swadźba z Nicole Horakovą („Economics & Sociology”), Justyna Kijonka („Przegląd Zachodni”, „Rocznik Polsko-Niemiecki”). Ponadto Kazimiera Wódz we współautorstwie z Witoldem Mandryszem opublikowali tekst w prestiżowym wydawnictwie Edward Elgar Publishing (75 pkt.).

W dorobku publikacyjnym pracowników Instytutu Socjologii za 2019 rok znalazły się również artykuły publikowane m.in. w takich czasopismach, jak: „Problemy Polityki Społecznej”, „International Journal of Research in E-learning”, „Nauka”, „Roczniki Nauk Społecznych”, „Zeszyty Pracy Socjalnej”, „Humanizacja Pracy”, „Polityka Społeczna”, „Sociologia a społeczność”, „Guliwer”, Rocznik „Muzeum Górnośląski Park Etnograficzny” w Chorzowie, „Socialni Komunikacji. Teoria i Praktyka”, „Review of Applied Socio-Economic Research REASER”. Pracownicy Instytutu opublikowali także 31 rozdziałów w monografiach.

Wzorem lat ubiegłych pracownicy Instytutu brali czynny udział w licznych konferencjach — zarówno w zasięgu ogólnopolskim (64 wygłoszone referaty), jak i międzynarodowym (14 wygłoszonych referatów). Wyraźnie zaznaczyli swoją obecność na XVII Zjeździe Socjologicznym we Wrocławiu, podczas którego takie osoby, jak Krzysztof Bierwiaczonek, Krystyna Faliszek, Grzegorz Gawron, Sławomira Kamińska-Berezowska czy Justyna Kijonka moderowały obrady grup tematycznych. Pracownicy Instytutu Socjologii w ramach programu Erasmus+ w 2019 roku uczestniczyli także w licznych wyjazdach zagranicznych, prowadząc zarówno zajęcia dydaktyczne, jak i badania naukowe.

Zakłady Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych oraz Socjologii Ogólnej w 10. rocznicę śmierci prof. Władysława Jachera zorganizowały konferencję pt. „Jakość pracy a stan więzi społecznych”.

Kilku pracowników Instytutu otrzymało stypendia zagraniczne: Witold Mandrysz był stypendystą CEEPUS — Central European Exchange Program for University Studies, Barbara Lewicka otrzymała Stypendium badawcze Polsko-Amerykańskiej Komisji Fulbrighta (Fulbright Senior Award), Robert Pyka uzyskał Stypendium Collegium Lyon, Justyna Kijonka otrzymała stypendium NAWA PROM (Międzynarodowa wymiana stypendialna doktorantów i kadry akademickiej) oraz stypendium Mistrzowie Dydaktyki (projekt realizowany w ramach IV osi priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, MNiSW, wyjazd studyjny — Uniwersytet w Gandawie, Belgia).

Rafał Cekiery zwyciężył w X edycji „Konkursu na najlepsze zdjęcie lub foto-esej/foto-reportaż socjologiczny roku”. Konkurs zorganizowany został przez czasopismo „Przegląd Socjologii Jakościowej” pod patronatem Sekcji Socjologii Jakościowej i Symbolicznego Interakcjonizmu Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.

Instytut Socjologii w 2019 roku kontynuował współpracę z instytucjami z otoczenia biznesu oraz z jednostkami samorządowymi — m.in. za pośrednictwem funkcjonującej w jej strukturach Rady Programowo-Biznesowej. Warto zaznaczyć, że realizowany w partnerstwie z PUP Tychy projekt „Czas na staż”, którego beneficjentami byli studenci, otrzymał kilka wyróżnień. Realizowany projekt umożliwił studentom zdobycie cennego praktycznego doświadczenia w samodzielnej realizacji badań empirycznych. Studenci odbywali płatne staże w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tychach. Inicjatywa ta uzyskała rekomendację do upowszechnienia i wdrożenia na terenie Polski jako jedno z czterech tzw. TOP rozwiązań spośród 32 innowacji testowanych w projekcie — nominację przyznała kapituła innowacji Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr.

Pracownicy Instytutu Socjologii (Krzysztof Bierwiazzonek, Robert Pyka, Agata Zygmunt i Zbigniew Zagała) na zlecenie Urzędu Miasta w Katowicach przeprowadzili badania i przygotowali raport pt. „Diagnoza uwarunkowań współpracy organizacji pozarządowych z miastem Katowice”.

Na uwagę zasługuje funkcjonowanie katowickiego oddziału Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, którego przewodniczący Adam Bartoszek w 2019 roku zorganizował dziewięć spotkań dyskusyjnych.

W ubiegłym roku w Instytucie Socjologii przeprowadzona została wizytacja Polskiej Komisji Akredytacyjnej. W momencie oddawania tomu „Górnośląskich Studiów Socjologicznych” do druku nie otrzymaliśmy jeszcze stosownej uchwały w przedmiocie oceny programowej dla kierunków: socjologia i praca socjalna.

Katowice, kwiecień 2020 r.

Noty o Autorach

Magdalena Andrejczuk — doktorantka Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Pracę doktorską dotyczącą start-upów przygotowuje w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej. Absolwentka studiów magisterskich na kierunkach: ekonomia i socjologia na Uniwersytecie w Białymstoku. Badaczka w projekcie „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”. Zawodowo zajmuje się odpowiedzialnym biznesem.
magdalena.andrejczuk@gmail.com

Rafał Cekiera — doktor nauk społecznych, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Autor m.in. książek: *O pułapkach emigracyjnej lekkości. Doświadczenie tymczasowości w narracjach młodych polskich emigrantów poakcesyjnych* (NOMOS, 2014), *Zgryzoty i nadzieje. Socjologiczna analiza wpisów do ksiąg wotywnych w kaplicy św. Wendelina w Rudzicy* (TMR, 2016) oraz *Wiedza ekonomiczna, praca, przedsiębiorczość, konsumpcja. Świadomość ekonomiczna polskich studentów* (współ z U. Swadźbą i M. Żak; Wydawnictwo UŚ, 2019).
rafal.cekiera@us.edu.pl

Iza Desperak — socjolożka, starsza wykładowca w Instytucie Socjologii UŁ, członkini Interdyscyplinarnego Seminarium Gender przy CEIN UŁ, zajmuje się m.in. nierównościami ze względu na płeć, feminizacją biedy, stygmatyzacją matek samodzielnie wychowujących dzieci; autorka książki *Płeć zmiany. Zjawisko transformacji w Polsce z perspektywy gender* (2013, wyd. II zmienione 2017), trenerka i edukatorka równościowa.

Tomasz Herudziński — doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Katedrze Socjologii Wydziału Nauk Społecznych SGGW w Warszawie, kierownik Pracowni Badań Społecznych. Realizator licznych projektów badawczych, aktywny uczestnik międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych. Współorganizator cyklicznej konferencji „Społeczności lokalne wobec wyzwań współczesności”. Autor i współautor

kilkunastu publikacji w czasopismach i monografiach naukowych, współredaktor naukowy monografii oraz autor licznych publikacji popularyzatorskich. Członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (PTS) oraz Europejskiego Towarzystwa Socjologicznego (ESA). Zorientowany badawczo na zagadnieniach: zmiany społecznej i transformacji systemowej; mentalności społecznej; industrializacji i rozwoju miast oraz samorządności i społeczności lokalnych.

Andrzej Lemański — doktorant, słuchacz Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich na Uniwersytecie SWPS. Wykładowca, zastępca redaktora naczelnego magazynu „Mensis”. Na co dzień kierownik ds. komunikacji marketingowej.
andrzej.lemanski@gmail.com

Sławomira Kamińska-Berezowska — doktor habilitowany nauk społecznych, socjolog, adiunkt w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych w Instytucie Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. 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. Uczestniczka wielu zespołów badawczych i eksperckich oraz współorganizatorka licznych 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

Marcin Kozak — student trzeciego roku studiów doktoranckich z zakresu socjologii. Absolwent studiów socjologicznych I i II stopnia, a także I stopnia z zakresu pracy socjalnej. Uczestnik licznych konferencji oraz projektów badawczych realizowanych przez Instytut Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, a także Urząd Miasta Katowice oraz Urząd Miasta Ruda Śląska. Autor artykułów z zakresu antropologii, socjologii edukacji, a także monografii *Stawanie się badaczem terenowym według „Dziennika” Bronisława Malinowskiego*. W rozprawie doktorskiej podejmuje temat postrzegania religii w polskim dyskursie publicznym.

Martyna Krogulec — absolwentka socjologii na Uniwersytecie Łódzkim, obecnie doktorantka w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności UŁ. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół kultury i socjologii ciała, jak również wpływu stereotypów na funkcjonowanie społeczne jednostki. Interesuje się także socjologią polityki i socjologią pracy.
martyna_krogulec@wp.pl

Monika Miszczuk-Wereszczyńska — socjolog, specjalista ds. badań, specjalizuje się w badaniach rynku pracy, obszarów edukacji, wykluczenia społecznego oraz problema-

tyki aktywności zawodowej kobiet. Praktyk w analizie danych statystycznych z osobliwą słabością do metod jakościowych, w szczególności do zogniskowanych wywiadów grupowych, twórca narzędzi do badań ilościowych oraz jakościowych. Autorka raportów, recenzowanych publikacji badawczych oraz artykułów naukowych. Zainteresowania naukowe ogniskuje wokół problematyki refleksyjności i sprawczości oraz dystynkcji rodzajowych doświadczanych na rynku pracy.

miszczuk.wereszczynska@gmail.com

Rafał Muster — socjolog, doktor habilitowany. Od 2005 roku pracownik Instytutu Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Wcześniej (2000—2005) związany z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach. Habilitację uzyskał w 2016 roku na podstawie monotematycznego cyklu publikacji pt. *Procesy zachodzące na rynku pracy — ze szczególnym uwzględnieniem województwa śląskiego. Diagnoza kategorii osób defaworyzowanych na rynku pracy*. Zainteresowania naukowe związane przede wszystkim z rynkiem pracy, socjologią bezrobocia oraz problematyką zarządzania zasobami ludzkimi. 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 ogólnopolskim, jak i międzynarodowym.

rafal.muster@us.edu.pl

Klaudia Słowik — doktorantka Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego, kierunek „nauki o rodzinie”. Główne zainteresowania naukowe: socjologia rodziny, praca socjalna, socjologia problemów społecznych. Obecnie przygotowuje rozprawę doktorską dotyczącą zagadnienia rodzin zastępczych.

Lukasz Trembaczowski — adiunkt w Zakładzie Socjologii Gospodarki, Organizacji i Metodologii Badań Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Jego główne zainteresowania badawcze obejmują socjologię ryzyka, gospodarki i rozwoju regionalnego. Interesuje się też socjologią sztuki i designem. Jest autorem wydanej w 2016 roku monografii *Zaufanie i ryzyko w doświadczeniu przedsiębiorców*, a także współautorem czterech innych monografii.

lukasz.trembaczowski@us.edu.pl

Olga Tytko — doktorantka Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Uczestniczyła czynnie w ponad 20 konferencjach naukowych o zasięgu krajowym i międzynarodowym, autorka kilkunastu artykułów naukowych. Zdobywczyni stypendium projakościowego za rok akademicki 2015/2016, stypendium rektora za rok akademicki 2016/2017, stypendium dla najlepszych doktorantów za rok akademicki 2017/2018 oraz stypendium projakościowego w roku akademickim 2018/2019. Rekruter z kilkuletnim doświadczeniem w rekrutacjach krajowych i międzynarodowych. Zainteresowania naukowe: współczesne trendy na rynku pracy, osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce i na świecie, kwestie związane z funkcjonowaniem korporacji,

sytuacja osób odbywających karę pozbawienia wolności i byłych więźniów na rynku pracy,
prawa osób odbywających karę pozbawienia wolności i byłych więźniów.
olga_tytko_20@o2.pl.

Aleksandra Walczak — absolwentka studiów I stopnia z socjologii i pracy socjalnej oraz studiów II stopnia z socjologii. Od lat związana z Uniwersytetem Międzypokoleniowym Wyższej Szkoły Humanitas. Zainteresowania naukowe: partycypacja obywatelska, socjo-urbanistyka, zrównoważony rozwój, sprawiedliwy handel, konsumpcja oraz ekologia.
aleksandrawalczak1990@gmail.com

Redakcja: Barbara Malska

Projekt okładki: Justyna Kijonka

Opracowanie graficzne okładki: Paulina Dubiel

Korekta: Marzena Marczyk

Łamanie: Alicja Załęcka

ISSN 2353-9658

Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA.4.0)



Czasopismo wcześniej ukazywało się w formie drukowanej z identyfikatorem ISSN 0272-5013

Wersją pierwotną referencyjną pisma jest wersja elektroniczna

Czasopismo dystrybuowane bezpłatnie

Wydawca

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice

www.wydawnictwo@us.edu.pl

email: wydawus@us.edu.pl

Ark. druk. 16,5. Ark. wyd. 21,0.

Egzemplarz bezpłatny

ISSN 2353-9658



Więcej o książce

