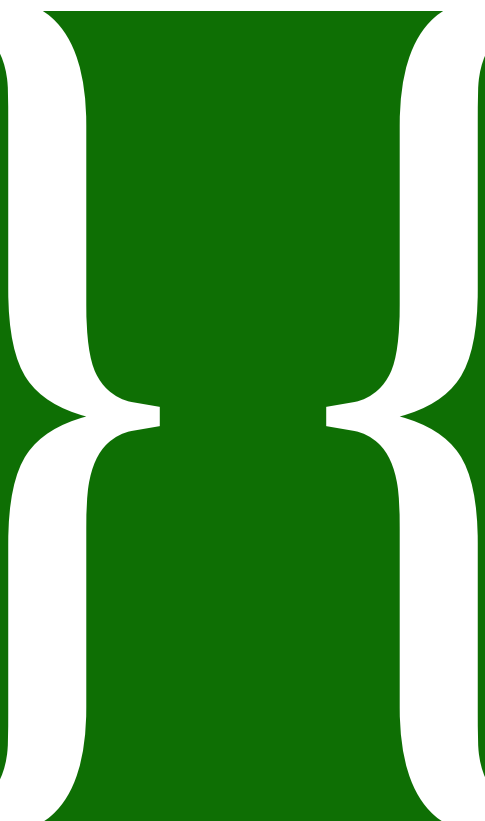


MISCELLANEA

ANTHROPOLOGICA ET SOCIOLOGICA

18(4)



**MIEJSCE PRACY PRZYSZŁOŚCI – PRZESTRZEŃ INNOWACJI,
IMITACJI, INSTRUMENTALIZACJI?**

**FUTURE WORKPLACE – A SPACE OF INNOVATION,
IMITATION, OR INSTRUMENTALIZATION?**

KWARTALNIK
GDAŃSK 2017

WYDAWNICTWO UNIwersYTETU GDAŃSKIEGO

Zespół redakcyjny

*Michał Kaczmarczyk UG (redaktor naczelny); Agnieszka Okrój UG (sekretarz redakcji);
Łukasz Remisiewicz UG (sekretarz redakcji); Marcin Szulc UG (redaktor prowadzący, psychologia społeczna);
Agata Bachórz UG (socjologia kultury i antropologia społeczna); Piotr Czekanowski UG (socjologia stosowana);
Anna Strzałkowska UG (socjologia zmian społecznych); Magdalena Gajewska UG (socjologia ciała);
Krzysztof Ulanowski UG (historia myśli społecznej); Anna Chęcka-Gotkiewicz UG (filozofia społeczna);
Agnieszka Maj SGGW (socjologia stylów życia); Krzysztof Stachura UG (metodologia nauk społecznych);
Arkadiusz Peisert UG (socjologia makrostruktur); Maciej Brosz UG (redaktor statystyczny);
Maria Kosznik UG (redaktorka językowa); Magdalena Węgrzyńska (redaktorka językowa);
Elizabeth Roby University at Buffalo (redaktorka językowa); Konrad Witek UG (asystent redakcji)*

Rada naukowa

*prof. Ireneusz Krzemiński; prof. Ruth Holliday; prof. Brenda Weber; dr Nigel Dower;
prof. Michael S. Kimmel; prof. Nicoletta Diasio; dr hab. Anna Wieczorkiewicz, prof. UW;
prof. Cezary Obracht-Prondzyński; prof. Debra Gimlin; dr Mary Holmes;
dr Meredith Jones; dr Jarosław Maniaczyk; dr Wojciech Zieliński;
dr Anna Kłonkowska; dr Antje Bednarek-Gilland*

Redaktor tomu

Agnieszka Kołodziej-Durnaś

Redaktor Wydawnictwa

Maria Kosznik

Skład i łamanie

Michał Janczewski

Publikacja sfinansowana z funduszu działalności statutowej Instytutu Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa
oraz Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego

© Copyright by Uniwersytet Gdański
Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego

e-ISSN 2354-0389

Pierwotną wersją pisma jest wersja elektroniczna.
Numery archiwalne dostępne są na: www.maes-online.com

Adres redakcji:

Miscellanea Anthropologica et Sociologica
Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa
Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański
ul. Bażyńskiego 4, 80-283 Gdańsk
miscellanea@ug.edu.pl
www.maes-online.com

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego
ul. Armii Krajowej 119/121, 81-824 Sopot
tel./fax 58 523 11 37, tel. 725 991 206
e-mail: wydawnictwo@ug.edu.pl
www.wyd.ug.edu.pl

Księgarnia internetowa: www.kiw.ug.edu.pl

Spis treści

Od Redakcji (<i>Agnieszka Kołodziej-Durnaś</i>)	7
---	---

ARTYKUŁY / 11

Agnieszka Jeran, Anita Basińska Przyszłe miejsce pracy – w stronę Activity Based Working? Między zarządzaniem a projektowaniem	13
Elżbieta Kolańska Miejsce pracy jako źródło uprawnionego upelnomocnienia, merytokracji i stratyfikacji. Przegląd poglądów	27
Arkadiusz Kołodziej Elastyczne formy zarządzania a problemy organizacji pracy na statkach dalekomorskich	41
Agnieszka Kołodziej-Durnaś Psychospołeczne aspekty pracy w warunkach izolacji. Polscy marynarze – wczoraj, dziś, jutro	53
Magdalena Leszko Professional Identity and Generation Y. Planning career in the context of changes in the labor market	72
Witold Nowak Ambiwalencje transformacji byłych socjalistycznych przedsiębiorstw państwowych w Polsce. Próba podsumowania i prognozy	83
Bartosz Mika O jedno kliknięcie od fabryki potu – stosunki pracy wokół Google jako egzemplifikacja trendów we współczesnych praktykach zatrudnienia	100

VARIA / 125

Monika Mazurek Po co Kaszubom język – czyli analiza roli języka kaszubskiego w procesie kształtowania tożsamości grupy o charakterze mniejszości etnicznej. Esej (nieco) krytyczny	127
Rafał Lawendowski, Tomasz Besta, Marta Drzewiczewska Rozwój tożsamości muzycznej w perspektywie dialogu z innymi	139

Agnieszka Okrój

Nic o nas (z nami czy) bez nas – narracja dotycząca cielesności podczas porodu
oraz położu w domach rodzinnych oraz przestrzeni publicznej 161

Magdalena Radkowska-Walkowicz, Ewa Maciejewska-Mroczek

„O nas się mówi, ale z nami się nie rozmawia”. Dziecko w kulturze współczesnej
i badaniach społeczno-kulturowych w kontekście polskiej debaty
na temat technologii reprodukcyjnych 178

Weronika Wojtanowska

O normatywności wartości estetycznych w świetle psychologii ewolucyjnej 194

RECENZJE / 205

Maria Łojek-Kurzętkowska

O sztuce mądrego życia. Recenzja książki Bohdana Dziemidoka
(B. Dziemidok, 2017, *Filozofia i sztuka życia*,
Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, ss. 157) 207

Table of contents

Editor's note (<i>Agnieszka Kołodziej-Durnaś</i>)	7
---	---

ARTICLES / 11

Agnieszka Jeran, Anita Basińska Future workplace – towards Activity Based Working? Between management and design	13
Elżbieta Kolańska The workplace as a source of empowerment, meritocracy and stratification	27
Arkadiusz Kołodziej Flexible forms of management and the problem of organization of work on deep-sea vessels	41
Agnieszka Kołodziej-Durnaś Psychosocial aspects of work in isolation. Polish seafarers – the past, presence and future	53
Magdalena Leszko Professional Identity and Generation Y. Planning career in the context of changes in the labor market	72
Witold Nowak Ambivalent transformation of the former socialist enterprises in Poland. An attempt of a summary and prognosis	83
Bartosz Mika One click from a sweatshop – labour relations at Google as an exemplification of the trends in modern employment practices	100

VARIA / 125

Monika Mazurek Need Kashubs their own language? An analysis of the role the Kashubian language plays in the formation of the identity of an ethnic minority	127
Rafał Lawendowski, Tomasz Besta, Marta Drzewiczewska Development of musical identity in the perspective of dialog with others	139

Agnieszka Okrój	
Nothing about us with (or without) us – narration about corporeality during labour and the period after childbirthing	161
Magdalena Radkowska-Walkowicz, Ewa Maciejewska-Mroczek	
‘We are spoken about, but we are not spoken with.’ A child in the contemporary culture and the socio-cltural research in the context of Polish debate on reproductive technologies	178
Weronika Wojtanowska	
On the normativity of aesthetic values in the light of evolutionary psychology	194

REVIEWS / 205

Maria Łojek-Kurzętkowska	
On the art of a wise life. A review of Bohdan Dziemidok’s book (B. Dziemidok, 2017, <i>Filozofia i sztuka życia</i> , Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, pp. 157)	207

Od Redakcji

Niniejszy tom jest poświęcony zagadnieniom związanym z miejscem pracy przyszłości. Kiedy w roku 1970 powoływano Komitet Badań i Prognoz „Polska 2000” (Komisją Socjologii kierował Jan Szczepański), prof. Witold Nowacki podkreślał, że prognozowanie w naukach społecznych jest najtrudniejsze. Jednak przewidywania naukowe opracowuje się między innymi po to, by nie ziściły się wizje niepożądane, przerażające, ponure.

Jak wynika z badań prof. Janusza Muchy, nawet sami profesorowie nauk ścisłych są sceptyczni wobec określenia „rozwój naukowo-techniczny”, uznając, że jest on złożonym i szerokim procesem społecznym. Widać to w miejscu pracy, które pod wpływem zmian technologicznych jest jednocześnie przestrzenią, gdzie zmieniają się nasze interakcje, a także przekształca się indywidualna tożsamość i wspólnotowość.

Rzeczywistość dzieje się stale i zmienia z coraz większą prędkością. Manuel Castells pisze o swojej pracy nad *Spółczesnym siecią* jako o trwającym dwanaście lat ściganiu się z tematem, który rozwijał się szybciej, niż badacz przewidywał. Jednocześnie wierzy, że wszystkie trendy zmian są powiązane i że człowiek może nadać sens owym wzajemnym połączeniom. Wydaje się, że środowisko pracy jest jednym z głównych węzłów sieci, gdzie te różne tendencje się splatają i gdzie można coś wyraźniej dostrzec.

W obliczu tak gruntownych zmian stymulowanych przez rewolucję technologiczną zrodziła się potrzeba redefinicji miejsca pracy, a także jej treści i warunków. Technologia VR już teraz oferuje symulatory, które będą wspomagały kierowników (szkolenia, prezentacje), coachów i mentorów (odpoczynek, rozwój, inspiracja). Nawet jeśli będziemy pracować z innymi, to ta współpraca będzie pośredniczona przez maszyny, programy, aplikacje. Powstaje tu dużo problemów, które mogą być rozpatrywane na gruncie socjologii, ale też psychologii, ekonomii, antropologii i oczywiście nauk o zarządzaniu.

Najpierw jednak warto spojrzeć w przeszłość, ponieważ ona decyduje o części potencjału społecznego polskiego rynku pracy. Witold Nowak w swoim artykule o ambiwalencjach transformacji przedsiębiorstw przygląda się kulturze organiza-

cyjnej firm, które były poddane zmianom charakterystycznym dla ćwierćwiecza polskiej przemiany ustrojowej. Podsumowaniu badań w trzech zakładach towarzyszy próba prognozowania – hybrydalność kultur organizacyjnych (współistnienie dwóch porządków wartości: przed- i potransformacyjnych) może prowadzić do wewnątrzorganizacyjnej ambiwalencji socjologicznej.

W raporcie Gumtree 2017 „Aktywni+. Przyszłość rynku pracy” przygotowanym przez DeLab UW można znaleźć prognozę „cyfrowego tsunami” oraz informacje o znikających i bezpiecznych zawodach. Podobnie w Świcie robotów Martin Ford wieszczy nadciągającą sztuczną inteligencję, która zmienia produkcję, usługi i pozostawia miejsce dla człowieka w przestrzeniach pracy wymagającej największej kreatywności. Jednakże, jak się zmienią relacje w miejscu pracy? Jak przeobrażą się wspólnoty organizacyjne, gdy ludzie przestaną współpracować bezpośrednio ze sobą i zaczną przede wszystkim kontaktować się z maszynami? Jaki będzie przyszły pracownik?

Żyjemy w czasach, kiedy pierwszym robotom nadaje się obywatelstwo, a Elon Musk ostrzega przed sztuczną inteligencją. Wraz z robotami nadchodzą nowi ludzie. Magdalena Leszko w artykule *Professional Identity and Generation Y* pisze o planowaniu kariery przez millenialsów w warunkach nowego rynku pracy. W przeciwieństwie do dwóch wcześniejszych generacji również charakteryzowanych przez autorkę, ich tożsamość zawodowa nie może być już zdefiniowana jednym słowem, jest zmienna, płynna, pozbawia bezpieczeństwa i daje swobodę jednocześnie.

Czy praca dla liderów rankingów najdroższych firm na świecie jest czymś wyjątkowo wartościowym? Czy to właśnie wiara ich menedżerów w to, że świat da się naprawić, rozwijając innowacyjne technologie, uwodzi absolwentów najlepszych uczelni – i czy rzeczywiście czyni go lepszym? Czy na zysk i renomę wielkich firm zarządzających światem wirtualnym pracują również (a może przede wszystkim) użytkownicy ich produktów? Między innymi na takie pytania próbuje odpowiedzieć Bartosz Mika w swoim artykule o stosunkach pracy wokół Google.

Agnieszka Jeran i Anita Basińska do formułowania przewidywań dotyczących przyszłego miejsca pracy podeszły w sposób innowacyjny – analizowały trendy w aranżacji przestrzeni biurowej. W swoim tekście pokazują, że pracownikowi przyszłości stworzy się miejsce, dzięki któremu będzie mógł wykonywać różne zadania, a które jednocześnie będzie plastyczne, to znaczy będzie dostosowywało się do indywidualnego stylu aktywności.

Nowi pracownicy mają być elastyczni, tak jak elastyczna ma być sama organizacja, a przede wszystkim forma zatrudnienia. W artykule Arkadiusza Kołodzieja są analizowane bariery implementacji idei elastyczności na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem pokładu statku dalekomorskiego jako miejsca zarządzania załogą marynarzy. Autor pisze także o *flexicurity* jako o zabiegach mających zapobiegać części niepożądanych skutków czynienia miejsca pracy elastycznym.

O środowisku pracy marynarzy traktuje także artykuł mojego autorstwa. Czy-
niąc założenie, że przyszłe środowisko pracy będzie wymagało od coraz większej
liczby zatrudnionych zdolności do funkcjonowania w izolacji (choć „w towarzy-
stwie” maszyn, robotów, programów komputerowych), pokazuję, na jakie proble-
my psychospołeczne już teraz napotykać uprawiający tzw. zawody morskie.

Tekst Elżbiety Kolasińskiej to przegląd poglądów dotyczących miejsca pracy
w kontekście upełnomocnienia, merytokracji i stratyfikacji. Autorka dokonuje
porównania „starych” i „nowych” miejsc pracy, ukazuje podejście do niektórych
zachowań pracowniczych na podstawie wybranych badań, analizuje miejsce sta-
tusu zawodowego w pomiarze pozycji społecznej.

Oddając w Państwa ręce tom dotyczący zagadnień związanych z miejscem
pracy przyszłości, życzę, by lektura zaowocowała ciekawymi refleksjami.

Agnieszka Kołodziej-Durnaś

ARTYKUŁY

Agnieszka Jeran¹
Anita Basińska²

Przyszłe miejsce pracy – w stronę Activity Based Working? Między zarządzaniem a projektowaniem

Przemiany postaw wobec pracy, przemiany technologiczne i przemiany rynkowe stały się przyczynkiem do postawienia pytania o przyszłe miejsce pracy. Prognozowanie, związane z odpowiedzią na to pytanie, jest w nieunikniony sposób obarczone ryzykiem i niepewne. Opierając się na analizie trendów w aranżacji przestrzeni biurowej, na podstawie danych zastanych (raporty i analizy studiów projektowych, raporty naukowe), dochodzimy do wniosku, że zyskujący na popularności i mający już swoją historię nurt Activity Based Working stanowi swoistą próbę odnalezienia nowej równowagi, uwzględniającej różnorodność zadań z jednej strony i nawyków czy osobistego stylu pracy pracownika z drugiej, prowadząc do tworzenia przestrzeni wielofunkcyjnej. Jednakże istotne jest nie tyle podążanie za trendami w projektowaniu biura, ale szukanie spójności pomiędzy zarządzaniem pracownikami a zarządzaniem przestrzenią do pracy.

Słowa kluczowe: projektowanie przestrzeni do pracy, Activity Based Working, zarządzanie ludźmi, zarządzanie przestrzenią

Future workplace – towards Activity Based Working?
Between management and design

The changes of attitudes towards work, technological changes and market changes are reasons to ask question about future workplace. Forecasting related to this question is inevitably fraught with risks and uncertainties. Building on analysis of office space design trends based on secondary data (reports and analysis from design studios, scientific reports) we come to conclusion that increasingly popular and having history Activity Based Working trend is a kind of attempt to find a new balance between variety of tasks and

¹ Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; jeran@amu.edu.pl.

² SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Poznaniu; abasinska@sopf.edu.pl.

work style and habits of employees leading to creation multifunctional space. However it is important is not to follow the trends in office design but to look for cohesion between human resources management and workspace management.

Key words: workplace designing, Activity Based Working, human resources management, workspace management

Wprowadzenie

W niniejszej analizie miejsce pracy zostało potraktowane dosłownie, jako przestrzeń wykonywania obowiązków pracowniczych, pozostająca w dyspozycji pracownika, ale zapewniana mu przez pracodawcę. Ponadto ograniczono się do charakterystyki obejmującej miejsca pracy tzw. umysłowej, a więc zasadniczo biura. Oznacza to ograniczenie pola analiz z jednej strony w zakresie przedmiotu analiz związanego z wybranym typem obowiązków zawodowych, z drugiej zaś do nieco tradycyjnie ujmowanego miejsca pracy jako miejsca zapewnianego przez pracodawcę, abstrahując od różnych form pracy zdalnej, realizowanych czy to z miejsca zamieszkania, czy z przestrzeni publicznej.

Prognozowanie, związane z odpowiedzią na pytania o przyszłość miejsca pracy, jest w nieunikniony sposób obarczone ryzykiem i niepewne. W przedstawionych analizach prognozowanie ma charakter interpolacji trendów, przy czym towarzyszy mu założenie, że trendy te są częściowo kształtowane przez aktywne działania podmiotów, których bezpośredni interes łączy się z projektowaniem i wynajmowaniem lub sprzedażą produktów i usług wprost związanych z organizacją miejsca pracy. Jeśli zatem mowa o trendach, to z jednej strony przesłankę stanowią chociażby przemiany postaw wobec pracy (międzygeneracyjne), przemiany technologiczne (informatyzacja) i przemiany rynkowe (nacisk na kreatywność i innowacyjność), z drugiej zaś celowo kształtowane mody, których źródłem są podmioty będące swoistymi wzorami dla innych (przedsiębiorstwa wiodące w branży), ale też koncerny projektujące meble biurowe czy wynajmujące przestrzeń biurową. Źródłem danych wykorzystywanych w przedstawionej analizie są:

- raporty i analizy opublikowane przez podmioty projektujące i sprzedające produkty wyposażenia wnętrza biurowych (m.in. Kinnarps),
- raporty z badań naukowych, dedykowanych kwestiom aranżacji miejsca pracy, związkom pomiędzy zaprojektowaniem miejsca pracy a zarządzaniem pracą, czynnikom sprzyjającym lub blokującym efektywność pracowników.

Inspiracją do poszukiwania i analizy trendów w projektowaniu przestrzeni biurowych stał się wywiad z architektką – projektantką przestrzeni dla przedsiębiorstw, współpracującą z dużym producentem mebli biurowych. Jej opowieść

o własnym doświadczeniu zawodowym zarówno w projektowaniu przestrzeni, jak i nauczaniu o projektowaniu stała się inspiracją dla tekstu, którego głównym celem jest nie tylko analiza trendów w projektowaniu przestrzeni biurowych, ale scharakteryzowanie przestrzeni, która sprzyjałaby uzyskaniu równowagi pomiędzy zarządzaniem pracownikami a zarządzaniem miejscem do pracy.

Związki przestrzeni miejsca pracy i zarządzania pracownikami

Pomiędzy zarządzaniem przestrzenią i zarządzaniem ludźmi można dostrzec wyraźną koewolucję. Sposób myślenia o organizowaniu miejsca pracy wydaje się iść w parze z myśleniem o organizowaniu przestrzeni, przy czym raz jedno, raz drugie wydaje się decydować o zastosowanych rozwiązaniach – czasem to projekt budynku i rozwiązań w pewnym sensie narzuca styl pracy i sposób realizowania funkcji kierowniczych (jak w przypadku analizowanego przez Hallów budynku zaprojektowanego przez Saarineną dla firmy Deere (Reed Hall, Hall 2001), czasem zaś (prawdopodobnie częściej) styl zarządzania, przekonania organizacji o własnych pracownikach, jej kultura organizacyjna – w tym stopień kontroli i systemy motywacji – decydują o aranżacji przestrzeni. Wspomniana koewolucja ma dosyć oczywisty charakter przy zachowaniu znacznego stopnia uogólnienia. Analizę związków przestrzeni i zarządzania pracownikami należy rozpocząć od charakterystyki Taylorowskiego biura. Federik Taylor, twórca naukowej teorii zarządzania, zaprojektował przestrzeń do pracy pracownikom umysłowym tak samo jak taśmowy system produkcji pracownikom fizycznym. Na otwartej przestrzeni biurka, a tym samym stanowiska pracy, zostały ustawione w taki sposób, aby przepływ dokumentów i informacji był jak najefektywniejszy. Układ biura był zgodny z hierarchią stanowisk pracy, a zatem gabinety kierownictwa były wyodrębnione, zazwyczaj na wyższym poziomie budynku, aby możliwa była kontrola i obserwacja pracy pracownika. Zmiany w podejściu do zarządzania pracownikami wyrażające się m.in. w dążeniu do większej interakcji między pracownikami różnych szczebli skutkowały zmianami w samej przestrzeni do pracy. *Bürolandschaft* to przykład projektu otwartej przestrzeni dla wszystkich pracowników, likwidacji oddzielnych i zamkniętych gabinetów dla kierownictwa, by nie podkreślać hierarchiczności i różnic w statusie pracowników, a jednocześnie umożliwić interakcje pomiędzy pracownikami. Jednakże otwarta przestrzeń, która prowokowała do współpracy i rozmowy, sprawiała również problemy – chociażby uciążliwy hałas, który generował trudności z koncentracją i skupieniem się na pracy, obok tego brak prywatności i autonomii. W konsekwencji prowadziło to wręcz do niemożności wykonania zadania, co zaowocowało kolejnymi zmianami w przestrzeniach biurowych i koncepcjami Action Office. Action Office to projekt wydzielania małych przestrzeni

za pomocą systemu mebli, które dawały poczucie prywatności i autonomii (mam swoje biurko, swoje miejsce pracy), gdyż z jednej strony w jakimś stopniu izolowały od innych, jednakże pozwalały na interakcję i współpracę pomiędzy pracownikami, gdy zachodziła potrzeba. „Propst [autor koncepcji] stworzył w pełni modularny system mebli biurowych, który dawał bardzo duże możliwości dopasowywania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracownika: możliwa była zmiana wysokości biurka, indywidualna konfiguracja akcesoriów, a nawet wprowadzanie modyfikacji w wyglądzie. System miał dawać szanse na aranżowanie przestrzeni zgodnie z wybraną teorią zarządzania” (Kochanowska 2015). Z czasem ten projekt przybrał skrajną formę zwaną „farmą kubików”, czyli otwarta przestrzeń/hala biurowa została podzielona na małe biura, wydzielone ścianami, w znacznej większości bez dostępu do okien, oddzielne dla każdego pracownika, co nie tylko wpłynęło na brak interakcji i współpracy pomiędzy pracownikami, ale wręcz dehumanizowało samą pracę. Od lat osiemdziesiątych XX w. wciąż trwają poszukiwania dobrego projektu przestrzeni do pracy biurowej, który pozwoli na współpracę między pracownikami, a jednocześnie umożliwi koncentrację na pracy wykonywanej samodzielnie – można więc obserwować różne wariacje otwierania i zamykania przestrzeni za pomocą na przykład przesuwanych czy szklanych ścian, mebli wielofunkcyjnych, podziału przestrzeni na prywatne (własne biurka) i wspólne miejsca do pracy (duże stoły, *hot desk*). Podsumowując, na zmiany przestrzeni biurowych można patrzeć za Kuang (2009) poprzez bieguny: otwartość vs prywatność, interakcje vs autonomia. Byłby to wówczas cykl:

- Taylorowskie biuro – otwarta przestrzeń dla pracowników i prywatne biura dla kierownictwa, co z jednej strony podkreślało różnice statusu, z drugiej – umożliwiało sprawowanie pełnej kontroli,
- *Bürolandschaft* – otwarta przestrzeń dla wszystkich, związana z naciskiem na umożliwianie (prowokowanie) interakcji między pracownikami,
- Action Office – system bazujący na meblach zapewniających w zależności od potrzeb interakcje lub autonomię oraz względną prywatność (powracający obecnie jako Activity Based Working),
- Cube Farm – tworzenie przez różnego rodzaju ściany zamkniętej przestrzeni do niewielkich „pudełek”, z naciskiem na prywatność i ograniczeniem interakcji,
- biuro wirtualne – rozumiane jako otwarta przestrzeń, bez przypisanych do pracowników biurek, w skrajnej wersji jako tzw. gorące biurka,
- Networking – szukanie balansu pomiędzy otwartością i prywatnością, interakcjami i autonomią.

Odnosząc się wprost do koncepcji zarządzania, Adam Dzidowski (2015: 158) wspomnianą koewolucję opisuje następująco: „przestrzeń organizacyjna (terytorium) ewoluowała wraz z koncepcjami Taylorowskiego naukowego zarządzania,

przez socjaldemokratyczny *Bürolandschaft*, adaptacyjno-efektywnościowe Action Office i wynaturzone Farmy Kubików, aż po przestrzenie otwarte, czy wręcz nieformalne, co odzwierciedlało zmieniające się podstawy kultury organizacyjnej oraz zmienną istotę pracy biurowej”.

Jeśli wskazuje się obecnie na swoisty „zwrot przestrzenny” (Dzidowski 2015), to pojawia się w tym kontekście koncepcja tak stara jak *Panoptikon* Benthama, nieco młodsze analizy Foucaulta czy Lefebvre’a, ale przecież nie są to prace najświeższe. Także sztandarowe w tym nurcie prace Halla mają już kilkadziesiąt lat (jak analizy budynku biurowca firmy Deere, zaprojektowanego w końcu lat pięćdziesiątych XX w.). Saarinen w 1958 r., przedstawiając wstępny projekt budynku Deere, wskazywał na trzy główne intencje towarzyszące projektowaniu: zapewnienie funkcjonalnej i efektywnej przestrzeni, stworzenie stosownego otoczenia dla pracowników i wyrażenie poprzez architekturę charakteru firmy (Reed Hall, Hall 2001: 20). W swoim podsumowaniu Hallowie w podrozdziale o wymownym tytule „Czego może nauczyć nas budynek firmy Deere” pisali: „Dzisiaj na amerykańskiej scenie architektonicznej pełno jest budynków, które »nie działają«, laboratoriów, które przeszkadzają w badaniach, budynków uniwersyteckich, które nie zważają na studentów, bibliotek, które zaspokajają wymagania dozoru, lecz ignorują potrzeby czytelników i bibliotekarzy (...)” (Reed Hall, Hall 2001: 49–50). Wydaje się, że ta diagnoza, chociaż zakończona przez autorów optymistyczną uwagą, że architekci jednak stają się bardziej zainteresowani potrzebami ludzi i uczą się, jak je zaspokajać, nazbyt długo pozostawała aktualna.

Podniesiona kwestia związków przestrzeni miejsca pracy, projektów budynków, wykonywania pracy i wreszcie wzajemnego oddziaływania zarządzania ludźmi i zarządzania przestrzenią nie jest oczywiście kwestią historyczną. Współczesne przemiany miejsc pracy w ich fizycznym, przestrzennym wymiarze, są kolejnym krokiem tego procesu. Wskazuje się na kilka przesłanek stojących za współczesnymi przekształceniami przestrzeni biurowych – tymi bardziej oczywistymi wydają się zmiany technologiczne, przede wszystkim w zakresie rozwoju technologii ICT, dzięki którym zanika równanie „moje biurko = mój komputer”. Dokumenty, przyjmując cyfrową postać, są przenoszone na serwery (coraz częściej wirtualne) i dostępne z dowolnego miejsca, a rozmowa twarzą w twarz przestaje wymagać jedności miejsca i czasu. Obok technologii istotne są także zmiany w zakresie oczekiwań i przyzwyczajęń pracowników, znaczącym czynnikiem ma być obecność na rynku pracy tzw. cyfrowych tubylców – pracowników, którzy nie znają świata „przed internetem”, a coraz bardziej nawet – sprzed internetu mobilnego. W tym wymiarze oddziaływanie ich obecności nie sprowadza się jednak do kwestii technicznych (cyfrowego obycia), ale dotyczy także stylu życia, wartości czy nastawienia na wizualność. Najmłodsze pokolenie – wchodzące na rynek pracy, określa się jako grupę, „której członkowie bardzo cenią sobie równowagę

pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz nie przywiązują się do miejsca pracy” (Karwacka 2015: 4). Z kolei w pracy oczekują elastyczności w godzinach pracy, szefa mentora-coacha, atmosfery współpracy, nie zaś rywalizacji (Ashgar 2014). Badania wskazują, że połowa pracujących Polaków „chciałaby zmienić otoczenie, w którym wykonuje obowiązki zawodowe. Najliczniejszą grupą (64%) skłoną do takiej zmiany są osoby młode (przed 40. rokiem życia), natomiast najmniej chętne do zmiany miejsca pracy są osoby powyżej 50. roku życia (36%)” (Lis 2017). Warto przy tym odnotować, że ponad trzy czwarte badanych wskazywało także, że potrzebuje i chciałoby mieć „swoje stałe uporządkowane biurko do pracy” (Lis 2017).

Jednak można przedstawić także znacznie bardziej prozaiczne przesłanki przekształcania przestrzeni pracy biurowej – chociażby kwestię cen wynajmu i w tym kontekście – „zajętości” biurak (van der Voordt 2004). W istocie chodzi bowiem o efektywność i potencjalne oszczędności związane z unikaniem „pustych biurak” – jeśli dane wskazują, że w różnych typach organizacji w tradycyjnie zorganizowanym biurze zajętych jest od 29 do 62% biurak (ze średnią 46%), zaś w biurach z elastyczną organizacją miejsc pracy są to wartości z przedziału od 34 do 76% (ze średnią 60%), to można w tych danych dostrzec zdecydowanie wyższą intensywność korzystania z przestrzeni czy inaczej mówiąc – niższe wskaźniki przestrzeni niewykorzystywanej (Bruni, Pullen 2014, za: de Kok, van Zwieten, Helms 2016: 1021). Różne badania wskazują zresztą na różny zakres intensywności, niewątpliwie w przypadku organizacji zarządzanych tradycyjnie, o biurokratycznym modelu, wskaźniki te są jednak wyższe niż w przytaczanych badaniach, które dotyczyły organizacji w jakimś stopniu nastawionych na działalność twórczą, ze zróżnicowanymi aktywnościami pracowników – wymagającymi pracy samodzielnej w skupieniu, ale także spotkań, rozmów telefonicznych itd. Właśnie zwrócenie uwagi na różnorodności warunków, jakich wymaga wykonywanie różnych zadań w miejscu pracy, jest związane ze zwrotem w kierunku Activity Based Working. Można sądzić, że po trendzie „przywiązania do biurka” i późniejszą pełną elastycznością w koncepcji „hot desków” (pracownik pracuje w miejscu, które jest wolne w chwili, gdy przyszedł do biura), Activity Based Working stanowi swoistą próbę odnalezienia nowej równowagi, uwzględniającej różnorodność zadań z jednej strony i nawyków czy osobistego stylu pracy pracownika z drugiej – prowadzi to do tworzenia przestrzeni wielofunkcyjnej, a jednocześnie podzielonej właśnie ze względu na funkcje, a więc wydzielania stref pracy o różnym charakterze – samotnej i skupionej, w interakcji w niewielkiej grupie, rozmów telefonicznych czy wideo, dużych planowanych spotkań czy nieplanowanych spontanicznych interakcji. Obok miejsc pracy są także tworzone miejsca wypoczynku lub pracy w mniej sformalizowanym otoczeniu.

Opis koncepcji Activity Based Working nie byłby kompletny bez wskazania, że jest to w istocie idea dosyć stara. Podobnie jak cały „zwrot przestrzenny”, wydaje się raczej powoli przyjmowaną zmianą perspektywy niż gwałtownym zwrotem, trwa bowiem od kilkudziesięciu lat, tak jak i nasilająca się fala projektów i rozwiązań [promowanych chociażby w przywoływanym raporcie promująco-wyjaśniającym przygotowanym przez firmy Hays, Kinnarps i Skanska (2017) czy w cyklu Harvard Business Review „Biuro: nowa definicja przestrzeni”], to raczej powolne narastanie zainteresowania niż rewolucyjne odkrycie. Charakter intensywności ma obecność wizualizacji i obrazów zrealizowanych projektów w przestrzeni dyskursu publicznego, do czego przyczyniły się z jednej strony przykłady aranżacji takich gigantów jak Google, z drugiej – wskazywane już nastawienie na wizualność charakteryzującą najmłodszych pracowników (wszechobecność selfie i popularność serwisów typu Pin Up czy Instagram), z trzeciej wreszcie – wykorzystywanie rozwiązań charakteryzujących miejsce pracy w procesach tworzenia wizerunku pracodawcy i selekcji (przyciągania) pracowników o pożądanym profilu (np. kreatywności, elastyczności, poziomu kompetencji merytorycznych), co jest związane ze zmianami oczekiwań kandydatów i konkurowaniem pracodawców marką czy ofertą pozazarobkową.

Trendy

Odnosząc się do – wycinkowych siłą rzeczy – uwag samych projektantów, warto przytoczyć kilka wskazywanych trendów, istotnych w pracy projektowej podejmowanej na zlecenie zamawiających. Są to:

1. Ukierunkowanie na troskę o zdrowie pracowników – co przejawia się w zwracaniu uwagi na ergonomię stanowisk, organizowaniu miejsca i czasu na przerwę w pracy, zapewnienie właściwego dopływu światła, ograniczanie hałasu, kontrolowanie jakości powietrza w pomieszczeniach. Ten wieloaspektowy zakres troski o zdrowie pracowników jest jednocześnie nowy i bardzo stary – wszak szereg bardzo szczegółowych zapisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zakorzenionych w ustaleniach ergonomii, opisuje zarówno kwestię hałasu, jak i zorganizowania miejsca pracy biurowej, a kodeks pracy reguluje czas pracy i przerwy w nim. Jednak można sądzić, że staje się to coraz bardziej przejawem podejścia kompleksowego, wyrażającego się w takim projektowaniu nie tylko aranżacji, ale i całych budynków biurowych, by były one miejscami, które nie pogarszają stanu zdrowia pracowników. Ciekawym nurtem wydaje się tu zwrócenie uwagi na problem z nazbyt długim siedzeniem za biurkiem – np. proponowane są rozwiązania w rodzaju biurka o regulowanej wysokości (umożliwiających pracę na stojąco), co więcej – zaopatrzonych

w aplikację, która przypomina użytkownikowi, że powinien wstać (w Polsce np. system Balma Plus). Takie przypominanie umożliwiłoby zresztą wiele modeli tzw. smartbandów, czyli elektronicznych opasek sportowych, które przypominają, że użytkownik zbyt długo pozostaje w bezruchu.

2. Ukierunkowanie na elastyczność przestrzeni w sensie jej potencjalnej wielofunkcyjności, ale też zróżnicowania aranżacji, pozwalającego na dynamiczne przechodzenie pomiędzy pomieszczeniami czy aranżacjami, w miarę jak zmieniają się tryby pracy pracownika – jak chociażby miejsca do spotkań grupowych sąsiadujące z tymi do niezakłóconej pracy indywidualnej, wyizolowanych rozmów w diadach itd.
3. Związki z kulturą organizacyjną – wskazywanie, że przestrzeń miejsca pracy, zastosowane wykończenia, kolorystyka, elementy dekoracyjne to nie tylko część tożsamości wizualnej, ale całość kultury organizacyjnej i historii przedsiębiorstwa. W odniesieniu do samych projektów i ich uzasadnień można wskazać na szereg dodatkowych tropów, jako przykładowe traktując chociażby te, które opisują sami projektanci czy użytkownicy (nieprzebrane źródło opisów stanowią dedykowane portale, np. sztuka-wnetrza.pl czy propertydesign.pl):
 - Work&Play, związane z lokowaniem w przestrzeni pracy miejsc służących biernej lub czynnej rekreacji, czyli np. obok kanap i hamaków, stołów do gry w ping-ponga, piłkarzyków,
 - eklektyzm prowadzący do łączenia w jednym projekcie elementów skrajnie odmiennych kolorystycznie, stylistycznie, materiałowo czy historycznie (jak białe ściany i lustra przeplatane z kolorowymi kaloryferami, perskimi dywanami i stylizowanymi fotelami),
 - tematyczność związaną z wprowadzaniem konkretnych motywów do przestrzeni albo pojedynczych pomieszczeń, albo całego ich kompleksu – jak krajobrazy różnych regionów Polski, stanowiące motyw przewodni poszczególnych pomieszczeń.

Przejawem projektowania przestrzeni biurowych włączających wyżej wymienione trendy, jednak w oparciu o konkretne założenia w zakresie sposobów wykonywania pracy i wspierania jej jakości, ma być wspomniany wcześniej nurt Activity Based Working – koncepcja opracowana przez holenderskie biuro Veldhoen & Company, którego ekspertem jest Louis Lhoest. Podstawą Activity Based Working jest nie tylko wielofunkcyjność przestrzeni odpowiadająca na zróżnicowanie zadań realizowanych przez pracowników – wymagających do ich efektywnego wykonywania różnych rodzajów przestrzeni i różnych narzędzi pracy, ale swoiste oddanie kontroli nad przestrzenią i decyzji samym pracownikom. Activity Based Working ma umożliwiać, podobne do odruchowego chociażby w domu, zmieniania miejsca i jego aranżacji, tak jak zmieniają się potrzeby i zadania. Z jednej strony, w koncepcji tej nie ma nic nowego – wszak biurko czy to w domu, czy w miej-

scu pracy jest elastycznie traktowaną powierzchnią, czasem wykorzystywaną do rozłożenia dokumentów, czasem pustą i wyznaczającą barierę w relacji z rozmówcą, czasem miejscem spożywania posiłku itd. Co więcej, różne płaszczyzny mogą stawać się biurkiem – stół w jadalni, kuchenny blat, klawiatura trzymanego na kolanach laptopa (Jeran, Basińska 2016). Z drugiej strony, rzecz nie tyle we wskazaniu wielofunkcyjności mebli, co w dedykowaniu aranżacji przestrzeni różnym funkcjom i pozwoleniu pracownikom na swobodne przemieszczanie się między nimi. „W domu wiele czynności wykonujemy w przypisanych im miejscach, na przykład prysznic zawsze bierzemy w łazience – mówił [Louis Lhoest] – ale już książkę możemy czytać niemal wszędzie. Jemy zwykle w jadani, ale czasem też na kanapie (...). I podobnie powinno być w biurze. Możemy zorganizować przestrzenie, które będą dedykowane konkretnym czynnościom, ale też strefy, które będą służyły różnym działaniom. Wtedy tworzymy ogromną elastyczność i dajemy pracownikowi możliwość wyboru przebywania w takim miejscu, jakie im w danym momencie najbardziej odpowiada” (Makowska-Rzatkiewicz 2016: 60). Rozwiązania Activity Based Working mają umożliwiać tak wygodę, jak i (a może przede wszystkim) efektywność. Dzięki zróżnicowaniu funkcji, ten, kto właśnie rozmawia, nie przeszkadza pracownikowi, który pracuje w skupieniu, spotkania spontaniczne nie kolidują z zaplanowanymi, a chwila relaksu nie musi być drzemką z otwartymi oczami przy biurku.

Diagnozy bezpośrednio zainteresowanych (raport Hays, Kinnarps, Skanska)

Raport Nie bój się Activity Based Working przywołuje wyniki przeprowadzonych w sierpniu 2016 r. badań, w których uczestniczyło 100 przedsiębiorstw, łącznie zatrudniających 50 tys. osób – były to zatem przedsiębiorstwa duże. Chociaż w raporcie nie przytoczono szczegółowych danych, a tylko w odniesieniu do niektórych wątków w ogóle przedstawiono dane ilościowe, to jednak stanowi on istotne źródło wiedzy, z jednej strony do pewnego stopnia informujące o stanie zarządzania przestrzenią biurową w polskich przedsiębiorstwach, z drugiej – oddające stanowisko podmiotów w istotny sposób kształtujących analizowane trendy.

Przywołując przesłanki i korzyści, autorzy raportu wskazują na pewne specyficzne dla podejścia założenia. Przede wszystkim jest to podkreślenie faktu, że to, co określa się najogólniej mianem pracy biurowej, nie jest jednolite – składa się z czynności, które mają różny charakter, przy czym jednym z istotniejszych wymiarów jest indywidualność-grupowość, ale różne są także wykonywane czynności czy potrzebne zasoby. Istotne jest także to, że przed wdrożeniem Activity Based Working zalecane jest rozpatrzenie, czy w organizacji w ogóle potrzebne są

rozwiązania oferowane przez to podejście – wskazuje na takie czynniki jak: duża liczba spotkań, w tym spotkań o charakterze kreatywnym lub spontanicznym, ale pracownicy potrzebują też warunków do pracy w skupieniu i prowadzenia rozmów telefonicznych. Dokładnie takie kwestie obejmuje proponowane narzędzie samoopisu pracy, które ma pozwolić na rozważenie celowości wdrożenia Activity Based Working (Hays, Kinnarps, Skanska 2017: 8). Nie mniej ważnym czynnikiem są cechy pracowników – sytuacja, w której byłyby to osoby o takich samych nawykach, stylu pracy i charakterze raczej nie występuje, konieczne jest więc uwzględnienie różnic, które z jednej strony odpowiadają za odmienne oczekiwania w zakresie optymalnych warunków wykonywania obowiązków, z drugiej – są źródłem uzupełniania się, przeplatania pomysłów i rozwiązań, a więc i kreatywności. W tym aspekcie często zwraca się uwagę na pokoleniowość, wskazując, że za demograficznie rozumianymi pokoleniami stoją różnice w oczekiwaniach, stylu pracy itd. Niewątpliwie już samo rozważenie kwestii stosunku do technologii jest tu istotne – o ile dla najstarszych pracowników komputery będą prawdopodobnie po prostu jednym z narzędzi pracy, mniej lub bardziej oswojonym, o tyle dla najmłodszych będą naturalną składową środowiska, tak oczywistą, że niezauważalną, podobnie jak stałe korzystanie z internetu i utrzymywanie nieustannej łączności z innymi za pośrednictwem mediów społecznościowych. Co ważne, te różnice dotyczą nie tylko aspektów technologicznych, ale także charakteru relacji międzyludzkich, pracy w warunkach dystrakcji czy chociażby wymagań stawianych estetyce otoczenia i na przykład jej wizualnej atrakcyjności (biuro ma dobrze wyglądać na Instagramie). Activity Based Working poprzez wielorakość rozwiązań i ich (potencjalne) dopasowanie do różnego stylu pracy i czerpania z zasobów, ma umożliwić przedstawicielom wszystkich pokoleń korzystanie z optymalnych warunków (Hays, Kinnarps, Skanska 2017: 19). Oczywiście uwzględnienie tych różnic i włączenie pracowników w zmianę przestrzeni, czyli we współtworzenie biura, co jest częścią projektów Activity Based Working, i ich dalszego funkcjonowania wymaga, by sami pracownicy byli świadomi wzorców swoich zachowań (Hays, Kinnarps, Skanska 2017: 22) – tego jak korzystają z technologii, przestrzeni, kontaktów z innymi i innych zasobów. Bez takiej świadomości pytanie pracowników o oczekiwania jest w istocie pozbawione sensu.

Konfrontacja z założeniami

Ponieważ koncepcja biura organizowanego zgodnie z zasadami Activity Based Working – choć stosunkowo nowa w Polsce – jak wskazują autorzy raportu Nie bój się Activity Based Working (Hays, Kinnarps, Skanska 2017: 28), tylko 7% badanych organizacji w Polsce wdraża taki sposób aranżowania przestrzeni miejsca

pracy – ma już swoją tradycję i sporo wdrożeń, istnieją obiektywne dane, pozwalające ocenić czy i na ile spełnia ona „obietnicę”. Jednym z obszernych (i przykładowych) badań, realizowanych w nurcie porównawczym, są analizy Christiny Candido z zespołem (Candido *et al.* 2016) – analizowano w nich dane pochodzące od 5171 użytkowników 30 budynków objętych danymi bazy BOSSA (Building Occupant Survey System Australia). Na podstawie planów budynków wyróżniono różne typy aranżacji, w tym Activity Based Working i klasyczny podział na wydzielone biura. Wyniki analiz pozwoliły autorom na wskazanie, że użytkownicy przestrzeni Activity Based Working byli bardziej zadowoleni z takich aspektów pracy jak: przestrzeń wykorzystywana w czasie przerw, interakcje z innymi pracownikami, przestrzeń dla wspólnej pracy, jakość powietrza czy estetyka miejsca pracy – jednak to klasyczna struktura biurowa dawała wyższą satysfakcję w zakresie prywatności (dźwiękowej i wizualnej). Podobne wnioski wyciągają Iris de Breen, Marion Beijer i Dorieke den Hollander (2015), wykorzystując dane pochodzące z 20 studiów przypadków, obejmujących łącznie dane od 2733 pracowników badanych indywidualnie i 271 podczas wywiadów grupowych. Zgodnie z ich ustaleniami, pracownicy doceniają elastyczność i otwartość przestrzeni, wskazują na pozytywne zmiany w zakresie komunikacji (ogólnie oraz pomiędzy zespołami i pomiędzy działami), ale jednocześnie doskwierały im brak prywatności dla bezpośredniej komunikacji i w efekcie – pogorszenie komunikacji z najbliższymi kolegami oraz trudności z koncentracją.

Drugi istotny nurt badań tworzą analizy związane z wprowadzaniem zmian w organizacji – a więc śledzenie i badanie efektów przekształcania dotychczasowej organizacji pracy w schemat zgodny z ABW. Wyniki badań zrealizowanych w schemacie dwukrotnego pomiaru przedstawia chociażby Tsao (2016). W tym przypadku badanie objęło 20 pogłębionych wywiadów przeprowadzonych w trzech organizacjach wdrażających Activity Based Working. Uzyskane wyniki wskazywały na wzrost poczucia przynależności, a także autonomii pracowników, jednocześnie jednak ukazują obszar, który jest niezbędny dla efektywnego wdrożenia Activity Based Working i uzyskania pozytywnych dla organizacji i pracowników efektów zwiększonej produktywności czy dobrostanu – jest nim kształtowanie kompetencji niezbędnych dla pracy w środowisku Activity Based Working. Co interesujące, analizy uzyskane z badań mierzących aktywność fizyczną pracowników po przeniesieniu w środowisko zorganizowane według zasad Activity Based Working potwierdzają wzrost aktywności (mierzonej liczbą kroków wykonanych przez pracowników w ciągu dnia pracy), chociaż różnica ta nie wydaje się szczególnie wysoka (średnio 3218 kroków w środowisku Activity Based Working, przy 3131 przy wcześniejszej, standardowej organizacji miejsca pracy (Mackey, Engelen, Foley 2015).

Konkluzje

Przytoczone wyniki wydają się interesująco pasować do uwag autorów raportu *Nie bój się...* – w ich ujęciu biuro jako takie „jest narzędziem zarządzania zespołem” (Hays, Kinnarps, Skanska 2017: 5), a jego aranżacja stanowi bardzo istotny aspekt oddziaływania na pracowników. Organizacja miejsca pracy, jego zróżnicowanie i elastyczność mają stanowić „element wspierający cechy pożądane wśród pracowników oraz odpowiedź na wyzwania rynku pracy” (Hays, Kinnarps, Skanska 2017: 26) – wyniki badań wydają się to częściowo potwierdzać. Ważne zastrzeżenie dotyczy jednak, z jednej strony, traktowanego poważnie włączania pracowników w proces projektowy, niezbędnego, by uwzględnić ich rzeczywiste potrzeby (często nie są to potrzeby dobrze zwerbalizowane, dlatego obok wywiadów istotne są takie metody badawcze jak obserwacja, analiza wizualna, analiza przemieszczania się pracowników z wykorzystaniem np. czujników ruchu), z drugiej – wspomnianego rozwijania kompetencji i postaw. Jeśli bowiem aranżacja przestrzeni ma kształtować pożądane (przez pracodawcę) zachowania pracowników, to muszą one stanowić część norm i wzorców objętych kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa, a pracownicy (i ich przełożeni) muszą zostać wyposażeni w kompetencje niezbędne dla bardziej samodzielnego, autonomicznego kształtowania swojej pracy. Jak wiele w tym zakresie jest do zrobienia wskazują chociażby takie zjawiska jak zwlekanie (prokrastynacja, stanowiąca część problemów związanych z zarządzaniem czasem), a przecież istotne jest także zaufanie do pracownika, zarządzanie komunikacją, delegowanie itd. Innymi słowy – ani leżaki, ani nawet uzgodnione z pracownikami wdrożenie *Activity Based Working* nie zastąpią zarządzania.

Powyższe przykłady, traktowane jako przesłanka do wskazania przyszłości miejsc pracy biurowej, szczególnie *Activity Based Working*, budzą pewne wątpliwości. Przede wszystkim można się zastanawiać, na ile troska o to, by pracownik dysponował w miejscu pracy kawiarnią, siłownią i miejscem do drzemki prowadzi do bardziej efektywnego realizowania przez niego zadań wymagających kreatywności, zwiększa efektywność pracy i zmniejsza dyskomfort fizyczny, a na ile sprawia, że pracownicy zatrzymywani są w miejscu pracy dłużej – mając w niej zapewnione wszystko, co niezbędne nie tylko w czasie pracy, ale i w czasie nie-pracy. Jak to ujął Wojtaszczyk (2013: 255) – „Googlersi nie zabierają zatem pracy do domu – oni przynoszą dom do miejsca zatrudnienia”. Odpowiedź na tę wątpliwość dadzą niewątpliwie analizy czasu pracy czy raczej czasu spędzanego w miejscach pracy, chociaż częściowo może ten trend zrównoważyć tendencja do przenoszenia pracy poza siedzibę pracodawcy – czy to w przestrzeń publiczną, quasi-publiczną, jak centra pracy wspólnej, czy prywatną, w ramach różnych form pracy zdalnej.

Drugi zasługujący na przywołanie nurt wątpliwości dotyczy przewijającego się wątku kreatywności. Skupienie uwagi na projekcie przestrzennym, wyposażeniu i aranżacji odwraca ją częściowo od znacznie istotniejszych społecznych uwarunkowań kreatywności. Należą do nich takie czynniki jak: złożoność i różnorodność zdań, autonomia w ich realizacji, dostępność niezbędnych zasobów (w tym – wiedzy, także uzyskiwanej dzięki kontaktom z ekspertami) oraz adekwatna informacja zwrotna ze strony przełożonego (Purc *et al.* 2015). Innymi słowy, kreatywność nie jest efektem wprowadzenia kolorów, biurek z regulowaną wysokością i kanap, ale klimatu organizacyjnego, nastawienia na innowacyjność, zasobów umożliwiających zachowania kreatywne (w tym – szkolenia czy czas) oraz wspierających zachowań zarządczych (takich jak dostarczanie wyzwań, wspieranie autonomii czy budowanie zespołu) (Lipowska 2013).

Wydaje się jednak, że najważniejszym wnioskiem powyższych analiz jest wskazanie na obecne w nich dążenie do osiągnięcia i zachowania spójności pomiędzy zarządzaniem ludźmi a zarządzaniem przestrzenią, a zatem traktowanie przestrzeni obok wartości, uznawanych zachowań i działań, symboli i materialnych wytworów tychże działań jako części kultury organizacyjnej firmy.

Literatura

- Asghar R., 2014, *What Millennials Want in The Workplace (And Why You Should Start Giving It To Them)*, <https://www.forbes.com/sites/robasghar/2014/01/13/what-millennials-want-in-the-workplace-and-why-you-should-start-giving-it-to-them/#7ff63f2b4c40> (dostęp: 21.05.2017).
- Biuro: nowa definicja przestrzeni, Harvard Business Review, www.hbrp.pl/biura (dostęp: 20.05.2017).
- Brunia S., Pullen W., 2014, *The occupation measured: Occupancy rates in office land*, Proceedings of the Center for People and Buildings, no. 2, za: A. de Kok, J. van Zwieten, R. Helms, 2016, *Attitude Towards NWOW and Activity Based Working: Activity Patterns and Change Perspectives*, European Conference on Knowledge Management.
- Candido C. *et al.*, 2016, *Impact of workspace layout on occupant satisfaction, perceived health and productivity*, Proceedings of 9 th Windsor Conference: Making Comfort Relevant.
- De Been I., Beijer M., Den Hollander D., 2015, *How to cope with dilemmas in activity based work environments-results from user-centred research*, Conference paper 14th EuroFM Research Symposium. EuroFM research papers, https://www.cfpb.nl/media/uploads/nl/fileuploads/banners/9/2015_EFMC_How_to_cope_with_dilemmas_in_activity_based_work_environments_results_from_user_centred_re.pdf (dostęp: 10.05.2017).
- Dzidowski A., 2015, *Architektura organizacyjna. Pomiędzy strukturą a przestrzenią organizacji*, Przegląd Lubuski, nr 41, cz. 1.
- Hays, Kinnarps, Skanska, 2017, Nie bój się Activity Based Working, www.skanska.pl/biura/raport-nie-boj-sie-activity-based-workplace/ (dostęp: 10.04.2017).
- Jeran A., Basińska A., 2016, *Home sweet work. Praca w wersji IKEA*, „Kultura Popularna”, nr 3.

- Karwacka M., 2015, *Analizy tematyczne Forum Odpowiedzialnego Biznesu*, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2015/02/Analiza-tematyczna_M%C5%82odzi-na-ryнку-pracy.pdf (dostęp: 21.05.2017).
- Kochanowska M., 2015, *Dwa tysiące godzin rocznie*, <http://futu.pl/daw-tysiace-godzin-rocznie> (dostęp: 20.05.2017).
- Kuang C., 2009, *Evolution of Office Spaces Reflects Changing Attitudes Toward Work*, Wired, no. 3, <https://www.wired.com/2009/03/pl-design-5/> (dostęp: 20.05.2017).
- Lipowska J., 2013, *Zależność kreatywności pracowników od elementów środowiska pracy*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 1.
- Lis A., 2017, *Jak pracują Polacy*, <https://www.hbrp.pl/b/jak-pracuja-polacy/uDWn9Cou> (dostęp: 20.05.2017).
- Mackey M., Engelen L., Foley B., 2015, *Future Ways of Working?: Evaluation of sedentary behaviour in an activity based work environment*, Proceedings 19 th Triennial Congress of the IEA, Melbourne 9–14 August 2015, <http://www.iea.cc/congress/2015/1158.pdf> (dostęp: 10.05.2017).
- Makowska-Rzatkiewicz S., 2016, *Biura oparte na organizacji/w podróży do zmian*, Zawód: Architekt, nr 51, https://www.aereco.com.pl/wp-content/uploads/2016/10/ZA-51_artykul-AERECO.pdf (dostęp: 21.05.2017).
- Purc E. et al., 2015, *Innowacja w organizacji: Sposoby ujmowania i przegląd uwarunkowań*, Zagadnienia Naukoznawstwa, nr 4(206).
- Reed Hall M., Hall E.T., 2001, *Czwarty wymiar w architekturze*, tłum. R. Nowakowski, Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA.
- Tsao A., 2016, *Examining the effects of activity based working on employees' work-life integration, well-being, and productivity* (A research project presented to the Faculty of The George L. Graziadio School of Business and Management Pepperdine University), <http://gradworks.umi.com/10/14/10142044.html> (dostęp: 10.05.2017).
- Van Der Voordt T.J.M., 2004, *Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces*, Journal of Corporate Real Estate, no. 6(2).
- Wojtaszczyk K., 2013, *(Dys)funkcjonalne rozwiązania w zakresie kształtowania warunków pracy: przykład firmy Google*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, nr 288.

Elżbieta Kolasińska¹

Miejsce pracy jako źródło uprawnionego upełnomocnienia, merytokracji i stratyfikacji. Przegląd poglądów

Miejsce pracy implikuje status pracownika, zależności służbowe oraz obowiązki i uprawnienia. Wiąże się ono z konkretnymi kompetencjami i wymaganiami dostosowanymi do wykonywanej funkcji zawodowej, jak również z oczekiwaniami ze strony innych jednostek. W artykule opisano miejsce pracy jako źródło upelnomocnienia, stratyfikacji i merytokracji. Dokonano również porównania „starych” i „nowych” miejsc pracy. Zwrócono uwagę na przemiany miejsc pracy oraz przedstawiono krytyczne ujęcie nierówności i merytokracji w kontekście miejsca pracy. Przedstawiono również, na podstawie wybranych badań, podejście do niektórych zachowań pracowniczych z punktu widzenia społecznego. Zanalizowano w oparciu o wybrane badania pozycję społeczną oraz zmienne dotyczące merytokracji i stratyfikacji. W zakończeniu stwierdzono, że miejsca pracy podlegają ciągłym przemianom, jednak od ludzi zależy, jakie one będą w przyszłości.

Słowa kluczowe: miejsce pracy, stratyfikacja, merytokracja, upelnomocnienie

The workplace as a source of empowerment, meritocracy and stratification

The workplace implies the status of the employee, business dependencies, as well as duties and entitlements. It is related to specific competencies and requirements adapted to the performed occupational function as well as to the expectations of other units. This article describes the workplace as a source of empowerment, stratification and meritocracy. It includes a comparison between old and new workplaces. Moreover, it focuses on changes in workplaces and features a critical account of inequality and meritocracy in the context of workplaces. The approach to certain employee behaviours from a social point of view has also been presented based on selected studies. Social position and variables regarding meritocracy and stratification have also been analysed on the basis of selected research.

¹ Uniwersytet Gdański; kol8@o2.pl.

In conclusion, it has been stated that workplaces are subject to constant changes, but it depends on people what form they shall take in the future.

Key words: workplace, stratification, meritocracy, empowerment

Wprowadzenie

Miejsce pracy stanowi immanentną składową struktury organizacyjnej, stanowiska pracy oraz sposobu wykonywania pracy. Odnosi się ono do wymagań, zależności służbowych, obowiązków i uprawnień. Można je analizować w kategorii stosunków pracowniczych opartych na dominacji (władza, status, hierarchizacja) oraz stosunków opartych na relacjach partnerskich (dialog, kooperacja, negocjacje). Stanowi ono źródło upelnomocnienia, ale także hierarchizacji pracowników. Jest między innymi podłożem stratyfikacji zawodowej legitymizowanej koncepcjami organizacyjnymi i merytokracyjnymi. Miejsce pracy implikuje status pracownika, profil kompetencyjny oraz nakreśla usytuowanie w strukturze instytucji. „W warunkach późnego kapitalizmu i postfordyzmu coraz więcej rodzajów prac jedynie w niewielkim stopniu da się opisać poprzez formalne wymogi związane z pełnieniem określonych ról zawodowych, zapisanych w opisach stanowisk pracy, umowach o pracę i regulaminach” (Kolasińska, Róg-Ilńska, Mrozowicki 2017: 9–10). Główną tezę artykułu stanowi następujące stwierdzenie: współczesne miejsca pracy niejednokrotnie nie przypominają tradycyjnych z punktu widzenia form zatrudnienia czy organizacji pracy, co cechuje również ich usytuowanie przestrzenne. Jednak nadal mogą stanowić podłoże realizacji koncepcji merytokracji (powiązanej z kompetencjami i zasługami).

„Stare” i „nowe” miejsca pracy

Współczesne miejsca pracy są coraz bardziej heterogeniczne ze względu na formy świadczenia pracy i aranżacje miejsca. Przemiany miejsc pracy są implikowane rozrostem elastycznych form zatrudnienia, przeniesieniem działalności niektórych podmiotów do sfery wirtualnej, podziałem czasu i organizacji pracy, rozwojem cywilizacyjno-technologicznym, zmianami struktur organizacyjnych oraz przeobrażeniami instytucji. Przemianom uległ „społeczny podział pracy” (Durkheim 1902, 2012), sposoby kierowania w „płynnej nowoczesności” (Baumam *et al.* 2017). Współcześnie przestrzeń i miejsca pracy nie muszą być ściśle powiązane (praca zdalna, telepraca). „Zakładową kooperację da się (...) prowadzić elektronicznie, a zatem nie musi być ona zorganizowana centralnie, może

być (...) rozproszona, niezależna od miejsca” (Beck 2004: 210). Efektem zmian są „nowe” miejsca pracy – zarówno z punktu widzenia zakresu wymagań, jak i relacji zawodowych. Nieostrą granicę stanowi położenie przestrzenne, jak i obecność/nieobecność pracownika w pracy, a także typy zależności zawodowych. „Związek pomiędzy społecznym procesem pracy i produkcji zostaje rozluźniony (...). Zestandardyzowany system pełnego zatrudnienia zaczyna się rozmiękczać i rwać” (Beck 2004: 211). Z każdym rokiem zmniejsza się liczba tradycyjnych umów o pracę na czas nieokreślony, a zwiększa się liczba umów terminowych. „Chwiejną się trzy filary: prawo pracy, miejsce pracy i czas pracy” (Beck 2004: 210). Dominują „formy niestandardowego zatrudnienia wraz z prekaryzacją pracy” (zob. Standing 2014). Klasyczne miejsca pracy związane z długotrwałym zatrudnieniem zostają wypierane przez krótkotrwałe kontrakty, umowy projektowe. Efektem takich rozwiązań jest zwiększanie się liczby pracowników nieprzypisanych do żadnego miejsca pracy, tzw. „wolnych strzelców (zob. Pink 2001). Innym zjawiskiem jest „moda na spłaszczanie hierarchii (...) i paradoksalny efekt pomnażania nic nieznaczących nazw stanowisk pracy, np. »gazeciarsz« – kierownik dystrybucji mediów (*media distribution officer*), które są iluzją awansu” (Standing 2011: 62–63).

Miejsca pracy podlegają przemianom. Można to dostrzec w kontekście tradycyjnych i współczesnych miejsc pracy (tabela 1), ale zmiany obejmują również treści i zakresy ról zawodowych, a efektem jest zastępowanie klasycznych kompetencji współczesnymi ich odpowiednikami. Przemiany miejsc pracy nie są obojętne dla relacji pracowniczych, które zamiast trwałego zakotwiczenia przybierają formę krótkotrwałych kontaktów zawodowych, co nie sprzyja trwałej integracji ani solidarności. Przemiany miejsc pracy są niejako wpisane w cykle zmian w sferze pracy zarówno w Polsce, jak i na świecie. Jednak ich zakres, tempo i treść mogą przybierać różne wymiary i formy uzależnione od specyfiki organizacji, sposobów świadczenia pracy, rozwiązań legislacyjnych, zarówno narodowych, jak i międzynarodowych. Dlatego „analiza społecznych znaczeń pracy jest nie tylko wyzwaniem teoretycznym, lecz również problemem praktycznym i politycznym” (Kolańska, Mrozowski, Róg-Ilnicka 2015: 15). Współczesne miejsca pracy stanowią wyzwanie dla pracowników, którzy zmuszeni są niestety ustawicznie adaptować się do nowych, niepewnych warunków zatrudnienia.

Przemianom podlegają nie tylko miejsca pracy, ale również podejście do niektórych zachowań pracowniczych (tabela 2). Analizując wyniki badań CBOS w aspekcie porównawczym (dla lat 2006 i 2011), można zauważyć, że Polacy potępiają przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu, nie akceptują „dorabiania” do pensji czy załatwiania spraw prywatnych w czasie godzin pracy. Krytycznie oceniają korzystanie z telefonu służbowego i innych materiałów w celach prywatnych, a także z dezaprobatą odnoszą się do pobierania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co należy do obowiązków pracownika. Natomiast wzrosła ak-

ceptacja do rezygnacji przez pracowników z przerw w pracy i odmowy wykonywania zadań, które nie należą do obowiązków pracownika (Boguszewski 2011: 3).

Tabela 1. Tradycyjne i współczesne miejsca pracy

Tradycyjne miejsca pracy	Współczesne miejsca pracy
pionowe zależności służbowe	poziome zależności służbowe
podział i specjalizacja pracy	wielozadaniowość i sieciowość
normowany czas pracy	nienormowany czas pracy
praca w konkretnej organizacji	brak granic organizacyjnych
klasyczne nazwy stanowisk pracy	wyszukane nazwy stanowisk pracy
zamknięte przestrzenie	otwarte przestrzenie
standardowe zatrudnienie	niestandardowe zatrudnienie, <i>flexicurity</i>
konwergencja stosunków pracy	dywergencja stosunków pracy
kultura pracy oparta na hierarchii	kultura pracy oparta na sieciach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Beck (2004), Castells (2008), Florida (2010), Morawski (2010), Standing (2014), Wilthagen, Tros (2004).

Tabela 2. Podejście do niektórych zachowań pracowniczych (dla lat 2006 i 2011)

Oceniane zachowania	2006	2011	Różnica średnich
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	5,26	5,75	0,49
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,27	5,66	0,39
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	5,16	5,35	0,19
Pobranie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	5,03	5,22	0,19
Pozostawanie w pracy po godzinach, pomimo braku takiej konieczności	4,76	4,91	0,15
Bezpodstawne zwolnienia lekarskie	6,08	6,22	0,14
Praca w domu po godzinach, pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	4,59	4,73	0,14
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,80	6,87	0,07
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,82	3,79	-0,03
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,80	4,66	-0,14
Spóźnianie się do pracy	5,79	5,64	-0,15
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	4,19	3,89	-0,30

W skali 1–7: 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu”; 7 „całkowicie potępiam”. Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć” – istotność na poziomie: 0,05.

Źródło: Boguszewski (2011: 4)

Aprobata tego typu zachowań może wynikać z niepewności pracowników w miejscu pracy, silnego wpływu pracodawców lub lęku dotyczącego utraty stanowiska pracy, co prowadzi do utrwalania się postaw dostosowawczych.

Miejsce pracy jako źródło uprawnionego uppełnomocnienia

Uppełnomocnienie (*empowerment*) w miejscu pracy jest procesem złożonym i może przybierać różne formy. Według modelu Kennetha W. Thomasa i Betty A. Velthouse uppełnomocnienie składa się z czterech wymiarów: poczucia kompetencji, autonomii, znaczenia i wpływu. Poczucie kompetencji jest związane z przekonaniem jednostki o skuteczności działania i zwiększa jej umiejętność wykonywania zadań. Z kolei poczucie autonomii łączy się ze swobodą decydowania i wyborem najwłaściwszego rozwiązania spośród dostępnych alternatyw. Natomiast poczucie znaczenia wiąże się z postrzeganiem i wartościowaniem przez jednostkę wykonywanej pracy. Poczucie wpływu odnosi się do przekonania jednostki, że poprzez własne działania może dokonywać zmian w obszarze funkcjonowania organizacji (Strykowska 2009: 5). Uppełnomocnienie stanowi jeden z tego typu procesów, które zwiększają niezależność pracowników w miejscu pracy, kształtują umiejętność organizowania działań i budowania samooceny oraz „wzmacniają relacje zawodowe”. „*Empowerment* jest pewnym stanem, spowodowanym tym, iż przełożeni w sposób świadomy i zaplanowany (lub intuicyjny) przekazali jakąś część swoich uprawnień (...) pracownikom” (Bugdol 2006: 48). W socjologii uppełnomocnienie jest definiowane jako „upodmiotowienie, podmiotowość” (zob. Touraine 1977; Buczkowski, Cichocki 1989; Giddens 2003; Sztompka 2007; Archer 2013). Celem upodmiotowienia pracowników jest włączanie ich w procesy „życia” organizacji, koherencja celów indywidualnych i zespołowych, budowanie wzajemnego zaufania oraz pozytywnych relacji międzyludzkich w miejscu pracy.

Innym procesem, który sprawdzi się w procesach upodmiotowienia, jest partycypacja pracownicza, stanowiąca poszerzenie uprawnień pracowniczych, autonomii, satysfakcji z pracy, poprawy efektywności, odpowiedzialności i współtworzenia środowiska pracy (Rudolf 2001: 8–9). Przyczynia się ona także do poczucia jedności zawodowej, zwiększa motywację do pracy, może stanowić mechanizm odkrywania „talentów” organizatorskich i twórczych wśród pracowników. „Uprawnienia instytucji partycypacji pracowniczej są różne. Na ogół mają charakter: informacyjno-konsultacyjny z elementami kontroli i współdecydowania w sprawach ekonomicznych; współdecydowania w sprawach personalnych (czas pracy, zatrudnienie, szkolenie, częściowo płace i warunki pracy); współdecydowania, a nawet decydowania w sprawach socjalnych” (Gilejko 2002: 163). Jak stwierdzili niektórzy badacze, partycypacyjny styl kierowania jest skuteczny i pożądanym

w środowisku pracy (Kulpińska, Mazalkowa 1995) oraz stanowi prawo pracowników do konsultacji i informacji (Kozek, Ostrowski 2015: 5–14), a także kształtuje stosunki pracy (Kozek 2003). Uzasadnienie potrzeby rozwijania „partycypacji może wynikać według H. Moerela z różnych przesłanek: ekonomicznych, gdzie partycypacja jest traktowana jako środek poprawy wyników ekonomicznych; politycznych, w których partycypacja jest widziana przede wszystkim jako realizacja jednego z praw obywatelskich; społecznych, uznających partycypację w pierwszej kolejności za instrument humanizowania warunków pracy” (za Poczrowski 2003: 432). Partycypacja pracownicza to kluczowy proces kształtowania relacji na linii pracodawcy – pracownicy. Uznaje się ją również za jedną z funkcji upewnocnienia pracowników.

Miejsce pracy w perspektywie teorii merytokracji

Teorie merytokracji opierają się na uzależnieniu statusu człowieka od jego „zasług”, rozumianych jako talent, wysiłek (Young 1958) oraz wykształcenie i osiągnięcia (Bell 1975). „Kompetencje są podstawą pełnienia ważnych ról społecznych. Za wykonywanie tych ról należą się merytokratom wysokie nagrody. Merytokracja w takim ujęciu jest warstwą społeczną o najwyższych kompetencjach, największych osiągnięciach, otrzymującą najwyższe nagrody (materialne i psychologiczne). Istnieje pewne podobieństwo teorii merytokratycznej i tzw. funkcjonalnej teorii stratyfikacji” (Wesołowski 1999: 203). Najbardziej kompetentne jednostki będą oczekiwać adekwatnych pozycji, prestiżu, wynagrodzenia materialnego i niematerialnego oraz przywilejów. „Merytokracja to system, w którym pozycja społeczna jednostek zależy od ich indywidualnych wartości i osiągnięć, a nie od niezależnych od nich kryteriów, jak odziedziczony majątek, płeć czy pochodzenie społeczne” (Giddens 2012: 725). Z kolei Henryk Domański napisał, że „merytokracja jest (...) takim systemem, który oferuje ludziom równość szans, aby ich usytuować w hierarchii” (2007: 29). Kazimierz Słomczyński dokonał podziału na merytokratyzm alokacyjny związany z dopasowaniem poziomu wykształcenia do pełnionej funkcji zawodowej i merytokratyzm dystrybucyjny mówiący o dopasowaniu zarobków do poziomu kwalifikacji – przede wszystkim mierzonych poziomem wykształcenia (1998). Teoria merytokracji znajduje przełożenie na miejsca pracy, które są również hierarchicznie pozycjonowane. Merytokracja w miejscu pracy oznacza legitymizowanie różnych statusów zawodowych, które są efektem zróżnicowanych „zasług” pracowników – i wtedy jest uzasadniona. „Umiejętności związane z odpowiedzialnością stanowią wyraźną linię graniczną między tymi, którzy je mają, a pracownikami niewykwalifikowanymi, którym brakuje zarówno wykształcenia, jak i doświadczenia” (Dahrendorf 2008: 53). Im ważniejsza pozycja

zawodowa, wymagająca podejmowania decyzji, odpowiedzialności, specjalistycznej wiedzy i kierowania ludźmi, tym większych wymaga kompetencji i doświadczenia, dlatego jednostki w zamian będą oczekiwać relewantnych oraz pertynentnych „nagród”. Wyższy status zawodowy wiąże się między innymi z większymi „nakładami” i predyspozycjami osobowościowymi, dlatego egalitaryzm w nagradzaniu może wpływać na pracowników destrukcyjnie i osłabiać motywację, szczególnie tych, którzy generują najwyższą efektywność. Tutaj warto odwołać się do badań międzynarodowych (Europejskiego Sondażu Społecznego). W krajach, których przedmiot badania stanowiły te zależności, wykazano związek istotny między wykształceniem a zawodem (Domański 2006). Naukowiec zauważył także, że wzrost roli merytokracji mógłby oznaczać prognozę optymistyczną. Jednakże, w świadomości społecznej optymizm ten nie funkcjonuje ani nie występuje w świetle badań, ponieważ jest to zjawisko ograniczone do sfery zarobków, ale nie przekłada się na dostęp do pozycji zawodowych (2009: 385). Z kolei według badań CBOS i poglądu o masowości wyższego wykształcenia 86% badanych sądzi, że warto się kształcić, natomiast 11% respondentów jest przeciwnego zdania. Odpowiedzią, która dominuje wśród badanych jest „zdecydowanie warto” – wybrało ją 56% badanych (Głowacki 2017: 3). Wyniki różnych badań potwierdzają wartość wyższego wykształcenia, chociaż na rynku pracy liczą się jeszcze dodatkowe umiejętności, których oczekują pracodawcy.

Miejsce pracy w perspektywie teorii stratyfikacji

Stratyfikacja jest pojęciem wieloaspektowym. Może się odnosić do różnych typów nierówności, zarówno społecznych, jak i organizacyjnych. Heterogeniczność pojęć nie ułatwia konceptualizacji, ale większość naukowców w swych analizach zwraca uwagę na „rangowanie pozycji, ocen” (Bergel 1962), „(...) hierarchię, podziały, dystanse i bariery” (Domański 2007: 51–52), „asymetryczność pozycji społecznych” (Merton 2001: 456), zaszeregowanie jednostek w systemie, aspekty świadomości statusu, normy i wartości (Parsons 1972: 499), odniesienie do własności, wyzysku, kontroli środków produkcji, władzy (Milliband 1969; Burawoy 1979; Szymanski 1983; Wright 1997). „Trzy dobra – bogactwo, władza i prestiż – dzielą ludzi najbardziej, są najważniejsze przy generowaniu nierówności społecznych” (Sztompka 2007: 335). „Stratyfikacja jest zinstytucjonalizowaną formą nierówności występującą w postaci rankingu lub też – ujmując bardziej plastycznie – są to nierówności zakrzeplę w postaci hierarchii” (Domański 2007: 39). Stratyfikacja społeczna przekłada się na stratyfikację zawodową (zob. Janicka 1997; Słomczyński 1972, 2007), która jest wypadkową hierarchizacji pozycji, odpowiedzialności, kompetencji i zakresu uprawnień. „W opisie przestrzeni za-

wodowej równolegle zastosujemy zasady konfliktu i interakcji. Suma tych ustratyfikowanych środowisk wyznacza konkretną pozycję społeczną każdej jednostki” (Collins 2006: 486). Miejsca pracy są powiązane ze strukturą organizacyjną, która rzutuje na ich usytuowanie w konkretnej organizacji. „Niewątpliwie kluczową różnicę w sytuacji pracy wyznaczają relacje władzy (sposoby, w jakie ludzie wydają lub otrzymują polecenia). Klasy zawodowe to w gruncie rzeczy klasy władzy przeniesione w sferę pracy” (Collins 2006: 487) i dlatego mamy „klasowy charakter świata pracy” (Gardawski 2007: 138). Również Kingsley Davis i Wilbert Moore (1945) w „funkcjonalnej teorii stratyfikacji” opierają się na założeniu, że podłoże nierówności tkwi w społeczeństwie. Jak napisali autorzy, istnieje konieczność nierówności, a zarazem wyposażenie społeczeństwa w mechanizmy pozwalające rozdzielać hierarchicznie pozycje społeczne i skłaniać jednostki do ubiegania się o nie. Jak twierdzą naukowcy zorganizowanie społeczeństwa w ten sposób, aby pozycje społeczne nie były równomierne rozdzielone, jest składową ładu społecznego. Natomiast instrumenty wspomagające „funkcjonalne uwarstwienie” pełnią funkcje bodźców motywacyjnych i kontrolujących, aby mobilizować jednostki do ubiegania się o określone pozycje i pełnienie obowiązków z nimi związanych. W pozycje społeczne są wpisane różne wymagania, talenty, uzdolnienia, kwalifikacje. W niektóre pozycje zawodowe są wpisane większe wymagania, a w inne mniejsze. Dlatego konieczność uwarstwienia wynika według niniejszych autorów z względnej rangi pozycji i jej determinantów „doniosłości (ważności) funkcjonalnej” oraz różnic w liczebności czy niedoborze personelu. Autorzy tej teorii sądzą, że „zinstytucjonalizowane formy nierówności” wynikają z względnej rangi pozycji i ich hierarchizacji. Dlatego według nich ważność pozycji implikuje jej rangę i nakłada na jednostkę wyższe wymagania i nakłady. Jednostki ponoszące wyższe nakłady (talent, zdolności, umiejętności, kwalifikacje, trening) będą oczekiwały zgodnie z racjonalnym podejściem zwrotu z poniesionych nakładów. Naukowcy wskazują, że dobra takie jak bogactwo, praca i władza nie są równo rozdzielone, gdyż wymagają różnych nakładów i umiejętności. Z kolei niedostatek personelu o pewnych umiejętnościach powoduje sytuacje niedoboru kwalifikacji, dlatego ważne pozycje muszą być na tyle atrakcyjne i usytuowane na szczycie hierarchii, aby motywowały jednostki do aspirowania do tych miejsc. Mniej znaczące pozycje nie wymagają większych kwalifikacji i dlatego mogą być bardziej dostępne dla jednostek (Davis, Moore 1945: 242–249). „Funkcjonalna teoria stratyfikacji” ma zastosowanie w miejscu pracy. Znajduje ona odzwierciedlenie między innymi w metodach doboru personelu do wolnych miejsc pracy, których celem jest wybór najlepszego kandydata. Obsadzanie miejsc pracy najbardziej kompetentnymi jednostkami według tej teorii to uzasadniona praktyka działania, ponieważ ważne pozycje zawodowe wymagają od jednostek najwyższych kompetencji. W zamian pragną one według „funkcjonalnej teorii stratyfikacji” prestiżu, przywilejów

i dochodów adekwatnych do oferowanych kompetencji. Z kolei dla organizacji powierzanie kluczowych miejsc pracy najlepszym jednostkom stanowi jedną z form rywalizacji międzyorganizacyjnej na rynku pracy. Hierarchiczność pozycji zawodowych w organizacjach jest efektem ich „funkcjonalnej doniosłości” w niniejszych strukturach (Davis Moore 1945). Tutaj warto się odwołać do „indeksu pozycji społecznej”, zaproponowanego przez Krystynę Janicką i Kazimierza Słomczyńskiego (2014). Badacze nakreślili jego następujące składowe: „zmienna niezależna to wykształcenie (mierzone liczbą lat efektywnie spędzonych w systemie edukacyjnym), dochód (całkowite zarobki respondenta lub dochód przypadający na niego) oraz status zawodowy (skala statusu społeczno-ekonomicznego – złożoność pracy). Autorzy stwierdzili, że indeks pozycji społecznej dotyczący wykształcenia, statusu społecznego i dochodu (zob. tabela 3) ma dobre własności statystyczne, gdyż ładunki czynnikowe są wysokie dla wykształcenia i statusu zawodowego (ponad 0,827), jak również dla dochodu (0,442) – i spełniają przyjęte kryteria (0,333), a pomiar jest stabilny w czasie w odniesieniu do lat 1988–2013” (Janicka, Słomczyński 2014: 63). Naukowcy napisali, że w okresie „globalizacyjnym” tendencje merytokratyczne utrzymują się na poziomie z okresu pointegracyjnego, mimo niekorzystnych zmian na rynku pracy, umów czasowych o pracę lub innych rozbieżności między wykształceniem a stanowiskiem (2014: 63).

Tabela 3. Pomiar pozycji społecznej – analiza głównych składowych. Badanie POLPAN 1988–2013

Zmienne	Wartości minimalne i maksymalne ładunków czynnikowych i innych statystyk dla danych z lat 1988–2013
Wykształcenie	0,859–0,910
Status zawodowy	0,827–0,909
Dochód	0,449–0,657
Wartość własna	1,842–1,943
Propozycja wyjaśnionej wariacji	0,614–0,648

Źródło: Janicka, Słomczyński (2014: 64)

Analizując wybrane czynniki merytokracji, można stwierdzić, że w różnych okresach mają one mniejsze lub większe znaczenie. Podejście zasad merytokracji ewoluje w czasie, podobnie jak zmieniają się miejsca pracy.

Krytyka koncepcji merytokracji w kontekście miejsca pracy

Koncepcja merytokracji ma zwolenników, jak i przeciwników. Pierwsi opowiadają się za zróżnicowaniem pozycji zawodowych i obsadzaniem miejsc pracy kompetentnymi i „zasłużonymi” jednostkami (Young 1958; Dawis, Moore 1945). Argu-

mentują oni, że zróżnicowanie statusów jest zasadne, gdyż ludzie ponoszą różne nakłady, mają różne „zasługi” i kompetencje. Dlatego nie ma w tym nic złego, że jednostki zajmują różne pozycje społeczne i zawodowe. Drudzy powołują się na zasady etyki i sprawiedliwości społecznej (zob. Rawls 1972; Tocqueville 1976). Analizując koncepcję merytokratyczną, można odwołać się do teorii ekonomicznych, według których „dobra rzadkie” zyskują na znaczeniu w stosunku do masowych (zob. Milewski 2004). W takim razie, jeżeli jednostka ponosi „nakłady” związane z inwestycją w wykształcenie, posiada wyższe kwalifikacje, to będzie oczekiwała adekwatnych „nagród” (zob. Becker 1994). Jednak w niektórych sytuacjach teoria „zasług” nie ma zastosowania, ponieważ, jak stwierdził Thomas Piketty (2015), gdy podłożem bogactwa nie jest praca, a odziedziczony kapitał, to legitymizowanie koncepcji merytokratycznych może zostać podważone. Wówczas status nie jest efektem poniesionych przez jednostkę „nakładów” czy „zasług”, ale efektem odziedziczonego kapitału lub dóbr. Moim zdaniem koncepcja merytokracji w miejscu pracy może stanowić zasadę, która opiera się na nagradzaniu według zasług i kompetencji. Jednak warunkiem są jasno nakreślone reguły i ich przestrzeganie.

Krytyka stratyfikacji w miejscu pracy

Stratyfikacja przeniesiona w sferę pracy różnicuje pracowników. Stanowi ona formę organizacyjnej hierarchii, która wyznacza każdemu jego miejsce. Zwolennicy stratyfikacji nie dostrzegają żadnej niesprawiedliwości w rozwarstwieniu. Jak stwierdził Friedrich von Hayek (...), „jedynym akceptowanym rozwiązaniem jest godzenie się z nierównościami społecznymi, które są konsekwencją wolnego wyboru jednostek” (za Domański 2007: 30). W takim razie, jeżeli jednostka z własnej woli podejmuje działania i dokonuje wyborów, to późniejsze kwestionowanie efektów jest nieuprawnione. Jednak można się zastanawiać, czy zawsze ludzie mają wybór. Zdania są podzielone. Również Brook jest zwolennikiem nierówności i sądzi, że „(...) nie ma w nich nic nie *fair* i należy ich bronić” (za: Domański 2007: 30). Jednak, czy rzeczywiście istnieją „równe szanse” (zob. Domański 2007, Sawiński 1981), skoro jednostki dysponują różnymi kapitałami? Odpowiedź nie jest jednoznaczna, ale można stwierdzić, że skumulowanie przez niektóre jednostki różnych kapitałów: ludzkiego (Becker 1994), kulturowego, symbolicznego (Bourdieu 2001), społecznego (Coleman 1988; Putnam 1995), finansowego czyni z nich beneficjentów zasobów w stosunku do jednostek, którzy takich kapitałów nie posiadają. Aktorzy społeczni, którzy dysponują kapitałami, są na uprzywilejowanej pozycji, a to rodzi nierówności. Z kolei przeciwnicy odwołują się do egalitaryzmu, demokratyzacji, sprawiedliwości społecznej, pluralizmu (Waltzer 1983). Ci argumentują, że hierarchizacja podważa równość i kształtuje „niezdrowe” relacje międzyludzkie. Zarówno argumenty

jednych, jak i drugich mieszczą się w analizie stratyfikacji, ponieważ po pierwsze miejsca pracy są różnorodne, a aspirujący do nich ludzie nie są jednorodni, a po drugie, warto się odwołać do „modelu związanego z pojęciem równości szans, według którego każdy człowiek powinien mieć równe możliwości osiągnięcia pozycji i dóbr, nierówności zaś są dopuszczalne tylko w stopniu, w jakim są rezultatem niejednakowego wysiłku, zdolności i własnych zasług jednostek” (Domański 2007: 37). Przeciwnostawne stanowiska dotyczące stratyfikacji w miejscu pracy jeszcze bardziej uwypuklają istotę tych koncepcji, zarówno w teoriach naukowych, jak i praktyce życia zawodowego. Moim zdaniem stratyfikacja w miejscu pracy wprowadza pewien porządek, ponieważ pracownicy dysponują różnymi kompetencjami, prerogatywami i „nakładami”, dlatego zróżnicowanie pozycji jest uzasadnione.

Zakończenie

Wszegobecne zmiany nie ominęły również świata pracy. Współczesne miejsca pracy nie są „ostoją” dla pracowników ani stabilizacją zatrudnienia. „Nowe” miejsca pracy, szczególnie w modelu niestandardowego zatrudnienia, są budowane na fundamencie tymczasowości i dyspozycyjności. Konsekwencją „nowych” miejsc pracy jest zapotrzebowanie na „nowy” typ pracownika, wykwalifikowanego oraz akceptującego niepewność i dezintegrację. Tradycyjna umowa o pracę z wszystkimi przywilejami to „dobro deficytowe”, które stanowi źródło nierówności i dzieli pracowników na beneficjentów, taką umowę posiadających, oraz na tych, którzy są jej pozbawieni. Pomimo że zmianie uległy formy świadczenia pracy i miejsca pracy, to pozostał system dopasowania kompetencji do wykonywanej funkcji zawodowej. Docenianie za kompetencje i „zasługi” w odniesieniu do koncepcji merytokracji może wyzwaląć kreatywność wśród pracowników, a zarazem zwiększa ich przekonanie, że osiągnięcia w miejscu pracy nie są deprecjonowane. Natomiast stratyfikacja zawodowa jest widoczna w podejściu do metod rekrutacji czy awansu w zakresie różnych branż, organizacji i stanowisk pracy. Konkludując, miejsca pracy podlegały, podlegają i będą podlegać przemianom. Są one kształtowane przez ludzi i od ludzi zależą, jakie one będą.

Literatura

- Archer M., 2013, *Człowieczeństwo. Problem sprawstwa*, A. Mrozowicki (red.), tłum. A. Dziuban, Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Baumam Z. et al., 2017, *Zarządzanie w płynnej nowoczesności*, Warszawa: Fundacja Bęc, Zmiana.
- Beck U., 2004, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. A. Cieśla, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Becker G., 1994, *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Bell D., 1975, *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego: próba prognozowania społeczne-*
go, Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu.
- Boguszewski R., 2011, *Polak w pracy, czyli o uczciwości, sumienności i asertywności w życiu*
zawodowym, Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Bourdieu P., Wacquant L.J.D., 2001, *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Warszawa: Ofi-
cyna Naukowa.
- Bugdól M., 2006, *Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania*,
Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Burawoy M., 1979, *Manufacturing Consent. Labor Process in Monopoly Capital*, Chicago:
University Press.
- Castells E., 2008, *Społeczeństwo sieci*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Coleman J., 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, American Journal of
Sociology, suppl. 94.
- Collins R., 2006, *Społeczne funkcje konfliktu* [w:] A. Jasińska-Kania (oprac.), *Współczesne*
teorie socjologiczne, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Dahrendorf R., 2008, *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie przemysłowym*, tłum.
R. Babińska, Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Davis K., Moore W.E., 1945, *Some Principles of Stratification*, American Sociological Re-
view, no. 2, vol. 10.
- Domański H., 2006, *Wpływ wykształcenia na zawód* [w:] H. Domański, A. Ostrowska,
P.B. Sztabiński (red.), *W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*,
Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Domański H., 2007, *Struktura Społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domański H., 2009, *Stratyfikacja a system społeczny w Polsce*, Ruch prawniczy, ekono-
miczny i socjologiczny, nr 2/71.
- Durkheim E., 2012, *O podziale pracy społecznej*, tłum. K. Wakar, Warszawa: Wydawnic-
two Naukowe PWN.
- Florida R., 2010, *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charak-*
terze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego, tłum. T. Krzyżanowski.
M. Penkala, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Gardawski J., 2007, *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa: Wydawnictwo Nauko-
we Scholar.
- Giddens A., 2003, *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, tłum. S. Amster-
damski, Poznań: Zysk i S-ka.
- Giddens A., 2012, *Socjologia*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Głowacki A., 2017, *Czy warto się kształcić?* Komunikat z badań CBOS, nr 62, Warszawa.
- Janicka K., 1997, *Sytuacja pracy a struktura społeczna: w poszukiwaniu nowego wymiaru*
pozycji społeczno-zawodowej, Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akade-
mii Nauk.
- Janicka K., Słomczyński K., 2014, *Struktura społeczna w Polsce: klasowy wymiar nierówno-*
ści, Przegląd Socjologiczny, nr 63(2).
- Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*, 2007, K.M. Słomczyński (red.), Zielona Góra: Wy-
dawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego.

- Kolasińska E., Mrozowicki A., Róg-Ilnicka J., 2015, *Wprowadzenie* [w:] *iidem* (red.), *Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie*, Humanizacja pracy, nr 3.
- Kolasińska E., Mrozowicki A., Róg-Ilnicka J., 2017, *Wprowadzenie* [w:] *iidem* (red.), *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra.
- Kozek W., 2003, *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kozek W., Ostrowski P., 2015, *Komunikacja wewnętrzna a problem prawa do konsultacji i partycypacji w dużych firmach Warszawy i Mazowsza*, Dialog, nr 2.
- Kulpińska J., Mazalkowa I., 1995, *Uczestnictwo pracownicze* [w:] H. Moerel (red.), *Zbiorewe stosunki pracy w procesie przemian*, Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Merton R.K., 2002, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tłum. E. Morawska, J. Wertheimstein-Zuławski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Milewski R., 2004, *Podstawy ekonomii*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Milliband O., 1969, *The State in Capitalist Society*, London: Weidenfeld and Nicholson.
- Morawski W., 2010, *Konfiguracje globalne. Struktury, agencje, instytucje*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Parsons T., 1972, *Szkice z teorii socjologicznej*, tłum. A. Bentkowska, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Partycypacja pracownicza. Echa przyszłości czy perspektywy rozwoju?*, 2001, S. Rudolf (red.), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Piketty T., 2015, *Ekonomia nierówności*, tłum. A. Bilik, Warszawa: Krytyka Polityczna.
- Pink D., 2001, *Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*, New York: Warner Books.
- Pocztowski A., 2003, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Podmiotowość: możliwość, rzeczywistość, konieczność*, 1989, P. Buczkowski, R. Cichocki (red.), Poznań: Nakom.
- Putnam R.D., 1995, *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*, Journal of Democracy, no. 6.
- Rawls J., 1972, *A Theory of Justice*, Oxford: Oxford University Press.
- Sawiński Z., 1981, *Mierniki ruchliwości społeczno-zawodowej*, Studia Socjologiczne, nr 2.
- Słomczyński K.M., 1972, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Słomczyński K.M., 1998, *Merytokratyzm a efektywność alokacyjna i dystrybucyjna w Polsce w latach 1965–1995* [w:] A. Siciński (red.), *Do i od socjalizmu. Dwa przełomy w ciągu półwiecza w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Standing G., 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarowski, M. Karolak, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strykowska M., 2009, *Dobrostan pracowników a zarządzanie współczesnymi organizacjami*, Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny, t. 71, nr 1.
- Sztompka P., 2007, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Znak.
- Szymanski A., 1983, *Class Structure. Critical Perspective*, New York: Praeger.

- Tocqueville A., 1976, *O demokracji w Ameryce*, tłum. M. Król, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Touraine A., 1977, *The Self Production of Society*, Chicago: University of Chicago Press.
- Walzer M., 1983, *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*, New York: Basic Books.
- Wesołowski W., 1999, *Merytokracja*, *Encyklopedia Socjologii*, t. 2, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Wilhagen T., Tros F., 2004, *The Concept of 'Flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets in 'Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe*, Transfer, European Review of Labour and Research, vol. 10, no. 2.
- Wright E.O., 1997, *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Young M., 1958, *The Rise of Meritocracy*, London: Thames and Hudson.

Arkadiusz Kołodziej¹

Elastyczne formy zarządzania a problemy organizacji pracy na statkach dalekomorskich

Kategoria elastyczności cieszy się niegasnącym zainteresowaniem przedstawicieli szeroko rozumianych nauk społecznych. Pojęcie to może być wykorzystywane do charakteryzowania organizacji, rynku pracy oraz samych pracowników. Z perspektywy organizacji atrybut elastyczności jest wiązany ze współczesnym sposobem zarządzania; w tym rozumieniu cecha ta różnicuje tradycyjne i obecne (współczesne, nowoczesne) podejście do organizacji. Elastyczność, rozumiana jako pewna pożądana cecha, nie zawsze daje się jednak w łatwy sposób wprowadzać; jej implementacja napotyka na szereg barier. W artykule podjęto problem wdrażania idei elastyczności w obrębie zarządzania załogą na statku dalekomorskim. Idea ta, szczególnie w jej funkcjonalnym wymiarze, napotyka na pewne bariery stwarzane przez tradycyjną strukturę organizacji.

Słowa kluczowe: elastyczność, marynarze, zarządzanie zasobami ludzkimi, struktura organizacyjna, transport morski, gospodarka morską

Flexible forms of management and the problem of organization of
work on deep-sea vessels

The concept of flexibility is still interesting for many scholars of the broadly understood social sciences. This concept can be used to characterize the organization, the labor market and the workers themselves. From the organizational perspective, the attribute of flexibility is connected with modern management; in this sense, this feature differentiates the traditional and present (contemporary, modern) approach to the organization. Flexibility, understood as a desirable characteristic, is not always easy to introduce. Its implementation encounters a number of barriers. The article deals with the problem of implementing the idea of flexibility in the management of crew on a deep-sea ship. The idea of flexibility,

¹ Uniwersytet Szczeciński; kolodziej.socjologia@gmail.com.

especially in its functional dimension, encounters some difficulties created by the traditional organizational structure.

Key words: flexibility, seafarers, human resources management, organizational structure, maritime transport, maritime economy

Od elastycznego rynku do elastycznego pracownika

Kategoria elastyczności na stałe wpisała się do współczesnego słownika teorii organizacji. Elastyczna organizacja ma być podstawą efektywności i przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa w zmieniających się warunkach jego funkcjonowania. Cecha ta ma być nieodzownym narzędziem w zmaganiach z globalną konkurencją (Peiró, García-Montalvo, Gracia 2002).

Potrzeba płynnego dostosowania obejmuje nie tylko przedsiębiorstwa „lądowe”, ale także całą gospodarkę morską. Fakt ten potwierdza szereg obserwacji empirycznych, w tym badania nad strukturą podmiotów morskich operujących w województwie zachodniopomorskim. Regionalna analiza tego sektora wskazuje na to, że w wyniku kryzysu ekonomicznego (po roku 2006) spada znaczenie dużych przedsiębiorstw. Rośnie natomiast rola małych i średnich firm charakteryzujących się wyższą elastycznością (niższym poziomem uzależnienia od globalnej ekonomii), przejawiającą się między innymi w wysokim udziale pracowników samozatrudnionych (Mianowicz, Strzelecka, Skowronek 2012). To tylko jeden z wielu aspektów, w których idea elastyczności łączy się z szeroko rozumianą gospodarką morską.

W niniejszym artykule zostaną przedstawione różne sposoby rozumienia elastyczności oraz problem implementacji tej idei w obszarze zarządzania załogą statku dalekomorskiego.

Bazą dla szeroko rozumianej elastyczności ma być elastyczny rynek pracy, na który składają się między innymi: elastyczność zatrudniania, elastyczność czasu pracy, elastyczność płac oraz elastyczność zasobów pracy (Kryńska 2007). Elastyczność zatrudniania, rozumiana jako możliwość szybkiego dostosowania wielkości i warunków zatrudnienia w przedsiębiorstwie, w oczywisty sposób służy podmiotom gospodarczym; atrybut ten w sposób wyraźny podnosi ich zdolności adaptacyjne. Z perspektywy pracownika tak rozumiana elastyczność może jednak rodzić uzasadnione obawy. Wiązane z elastycznością rynku pracy nietypowe formy zatrudnienia (zastępowanie form mało elastycznych formami bardzo elastycznymi)² mogą dla pracownika oznaczać mniejszą stabilizację, większą niepewność na rynku pracy, dryf w stronę prekariatu.

² Do mało elastycznych form zatrudnienia można zaliczyć umowę na czas określony; do bardzo elastycznych zaliczamy zaś umowę o dzieło czy umowę-zlecenie (Kunecka 2011).

Odpowiedzią na te obawy ma być idea *flexicurity*, która w założeniu, jako koncepcja złożona z dwóch składowych (*flexibility* – *security*), winna uwzględniać sprzeczne interesy podmiotów gospodarczych i pracowników, gwarantować elastyczność organizacjom i bezpieczeństwo pracy pracownikom. Przy czym bezpieczeństwo to nie wyraża się w gwarancji utrzymania zatrudnienia, a we wsparciu aktywnych zawodowo jednostek w dostosowaniu się do zmieniających się potrzeb bieżącego rynku pracy. W tym rozumieniu potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa w ramach idei *flexicurity* jest adresowana w szczególności do osób słabiej radzących sobie (w danym momencie) na wymagającym rynku pracy (Sultana 2013: 146). *Flexicurity*, rozpatrywane z perspektywy pracowników, ma zatem pomagać aktywnym zawodowo jednostkom w dostosowaniu się do bieżącego zapotrzebowania na dane kompetencje (ILO 2008), co w wymiarze makroekonomicznym ma wspierać cały rynek pracy. Także w tym jednostkowym, pracowniczym ujęciu elastyczność zostaje zatem oswojona; ma ona dawać, w ostatecznym rozrachunku, pozytywne efekty.

Flexicurity to nie jedyna perspektywa pracownicza pozwalająca pozytywnie myśleć o elastyczności w obrębie organizacji. Z perspektywy jednostki elastyczna organizacja może bowiem oznaczać także wyższy poziom partycypacyjności: „Drugą częstą konceptualizacją elastyczności miejsca pracy (*workplace flexibility*), którą zaliczamy tu do perspektyw pracowniczych, przyjmuje jako punkt wyjścia działającą jednostkę. Jednostka ta osadzona jest w kontekście kultury i struktury organizacji. Perspektywa ta, w sposób pośredni lub bezpośredni, konceptualizuje elastyczność miejsca pracy za pomocą stopnia, w jakim pracownicy mają możliwość podejmowania decyzji dotyczących kluczowych aspektów ich zawodowego życia; w szczególności miejsca (gdzie), czasu (kiedy) i okresu (jak długo) ma być dana praca wykonywana” (Hill *et al.* 2008: 151). Tak rozumiana elastyczność, a więc zastąpienie sztywnych procedur i reguł działania procesami negocjacji, ma sprzyjać realizacji zróżnicowanych potrzeb pracownika (w tym potrzeby rozwoju, partycypacji i godności). Wyższy poziom partycypacji pracownika w określaniu sposobu realizacji zadań i celów zawodowych ma zarówno podnosić jego motywację (Svensson 1996), jak i pomagać w harmonijnym godzeniu życia zawodowego z życiem prywatnym.

Elastyczność nie jest wyłącznie cechą organizacji, miejsca pracy czy samego rynku pracy. Cecha ta może oznaczać także otwarcie się na zmianę oraz umiejętność dostosowania do nowej sytuacji przez samych pracowników. Elastyczna organizacja może wymagać elastyczności jako pewnej kompetencji od pracowników, a w szczególności menedżerów (Ziębicki 2010). Za jej pomocą można charakteryzować nie tylko same jednostki, ale także całe pokolenia. Elastyczność postrzegana jest np. jako cecha swoista pokolenia Y³. W wymiarze bardziej prak-

³ Określeniem tym są nazywane osoby młode na rynku pracy, urodzone w latach 1980–1994 (Baran, Kłós 2014). Opis poszczególnych pokoleń ma z konieczności jedynie modelowy charakter. Wskazywane przedziały czasowe (np. 1980–1994), różnicujące poszczególne pokolenia, stanowią

tycznym (praktyki zarządzania zasobami ludzkimi) różnie operacjonalizowana elastyczność jest traktowana w kategoriach cechy różnicującej pracowników, jako jedna z wielu pożądanych kompetencji zawodowych określających potencjał pracowniczy danej jednostki.

Za pomocą pojęcia elastyczności można zatem charakteryzować daną organizację, określony rynek pracy bądź samych pracowników. W każdym z tych przypadków elastyczność będzie postrzegana pierwszoplanowo w kategoriach funkcjonalnych. Tam, gdzie rodzi się taka potrzeba, w obszarach problemowych, jak np. w kontekście nietypowych form zatrudnienia, zyskuje ona stosowne wsparcie, które pomaga kreować jej pozytywny obraz.

Elastyczność – wybrane obszary problemowe

Postrzeganie elastyczności w kategoriach funkcjonalnych, w kategoriach warunku efektywności poszczególnych podmiotów, otwiera pole wielu dociekań. Kluczowe pytanie sprowadza się tu do tego, czy propagowanie tej idei w obszarze rynku pracy i organizacji będzie służyć także samym pracownikom. W dalszej kolejności możemy także pytać o to: jakie kategorie pracowników będą bardziej otwarte na elastyczne formy zatrudnienia (Peiró, García-Montalvo, Gracia 2002), jakie są kluczowe źródła zapotrzebowania na elastyczność i jaką rolę eksplanacyjną gra tu zapotrzebowanie na wzrost efektywności i konkurencyjności samych przedsiębiorstw. Czy elastyczność młodego pokolenia (pokolenia Y) należy traktować jako manifestację potrzeby rozwoju osobistego (elastyczność jako droga do rozwoju własnego), czy też jest to zwykła pochodna oczekiwań rynku wyrażająca się w zapotrzebowaniu na „elastycznego” pracownika? Jak pogodzić otwartość na zmianę z potrzebą organizacyjnej stabilności; gotowość do wewnętrznych przekształceń z pożądaną, a zatem określoną strukturą, kulturą i technologią? Jak osadzić otwartość na zmianę (plastyczność) w strukturalnych ramach (Sopelana, Kunc, Hernáez 2014)?

Mimo rodzących się wątpliwości, związanych z ideą elastyczności, należy uznać, że jest ona jednym z podstawowych kryteriów pozwalających odróżnić tradycyjną i współczesną szkołę myślenia o organizacji. W teorii zarządzania współczesna i co za tym idzie elastyczna organizacja ma stanowić bezkonfliktową formę, korzystną zarówno dla samego przedsiębiorstwa, jak i dla tworzących ją

wartości orientacyjne; często zresztą pomija się całkowicie tę informację. Obecne w literaturze charakterystyki cech typowych dla danego pokolenia są próbą uchwycenia pewnych tendencji, pewnych ogólnych zmian zachodzących między „pokoleniami”. Charakterystyki te warto więc rozumieć w kategoriach relacyjnych, w których jedno pokolenie odnoszone jest do drugiego. Próby opisu poszczególnych pokoleń wymagają daleko idących uogólnień, co zawsze wiąże się z pewnymi wątpliwościami. Otwarte pozostaje zwykle pytanie o możliwość aplikacji wskazanych charakterystyk w konkretnych przypadkach badawczych.

pracowników. Mimo tej pozytywnej charakterystyki, wdrażanie idei elastyczności nie wszędzie przebiega równie dynamicznie. W praktyce uelastycznienie organizacji napotyka bowiem na szereg ograniczeń. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku struktury organizacyjnej statku dalekomorskiego. Zanim jednak przejdę do tego zagadnienia, do problemu implementacji idei elastyczności na statku, zaprezentuję nieco szerzej omawianą tu kategorię w dwóch perspektywach, a mianowicie w perspektywie organizacyjnej i pracowniczej.

Elastyczna organizacja

Mysząc o elastyczności jako atrybucie organizacji, wskazuje się często na zdolność dostosowania (adaptacji) organizacji do zmian zachodzących w jej otoczeniu (Krupski 2006). W takim nadrzędnym rozumieniu elastyczność jest odpowiedzią na wyzwanie zachowania efektywności w zmieniających się warunkach. Elastyczność jako odpowiedź organizacji na niepewność zewnętrznych warunków funkcjonowania ma być wdrażana za pomocą:

- nietypowych form zatrudnienia – np. zatrudniania na czas określony bądź w niepełnym wymiarze etatu, outsourcingu, zatrudnienia umożliwiającego szybką wymianę kadry (*numerical flexibility*). Zmianom tym, w wymiarze strukturalnym, odpowiada organizacja o budowie „rdzenia i peryferii” (Atkinson 1984),
- podnoszenia poziomu odpowiedzialności, partycypacyjności i otwarcia na zmianę samych pracowników – kształtowanie postaw ułatwiających wprowadzanie zmian w organizacji, budowanie zrozumienia dla konieczności ciągłego dostosowywania się do zmian,
- wymienności funkcjonalnej pracowników (*functional flexibility*) w strukturze organizacji, na którą składają się elastyczność ról (możliwość zastąpienia bądź wsparcia danego pracownika osobą z innego stanowiska) oraz elastyczność umiejętności (posiadanie przez zatrudnionych szerokich kompetencji pozwalających na wymianę pracowników między różnymi stanowiskami). Budowanie elastycznej organizacji łączy się tu z szerokim problemem efektywnego zarządzania wiedzą w organizacji. Elastyczność funkcjonalna znajduje często swoją formalną manifestację w zakresie obowiązków pracownika, który obejmuje wykonywanie tzw. innych zadań, a więc zadań wykraczających poza główny (kierunkowy) zakres obowiązków (Armstrong 2005; Kryńska 2007),
- elastyczności finansowej (*financial flexibility*) wyrażającej się np. w dostosowaniu wysokości pensji i pozostałych kosztów zatrudnienia do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy (popytu i podaży pracy) (Atkinson 1984).

W ramach uzupełnienia powyższego zestawienia dodam, że elastyczność funkcjonalna wymaga pewnej gotowości do podnoszenia i zmiany kwalifikacji w ciągu całego życia zawodowego. W takim też ujęciu wpisuje się ona we współczesny model realizacji funkcji personalnej (model kapitału ludzkiego), u którego podłoża leży stereotyp (podzielany obraz) „człowieka uczącego się i dzielącego się wiedzą” (Król 2006).

Elastyczność, nawet gdy rozpatrujemy ją tylko z perspektywy organizacji, nie wiąże się oczywiście wyłącznie z samymi korzyściami. Elastyczności organizacji przeciwstawia się czasem jej spoistość (spójność); oznacza to, że ma ona swoje funkcjonalne granice (Krupski 2006). Idąc tym tropem, należy zauważyć, że w wymiarze grupowym elastyczność organizacji może kolidować ze spójnością grupy (tendencją do utrzymywania zachowań konformistycznych) oraz z tzw. silną kulturą organizacji (uznawaniem spójnego obrazu tego, co jest w danej organizacji pożądane i niepożądane). Elastyczność rozumiana jako osłabienie więzi między pracownikami i pracodawcami (Atkinson 1984: 1) stwarza także problem deficytu lojalności i zaangażowania (motywacji) pracowników, szczególnie w jej „peryferyjnych” obszarach (np. wśród pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej). Praca nad uelastycznieniem organizacji niesie zatem za sobą także pewne negatywne konsekwencje.

Elastyczność jako cecha pokoleniowa i „miękką” kompetencja zawodowa

Charakteryzując współczesną organizację pracy, w tym organizację pracy na morzu (Kołodziej, Kołodziej-Durnaś 2015), wskazuje się często na zjawisko przenikania się różnych grup wiekowych (różnych generacji pracowników). Pokolenia te są określane za pomocą nazw takich jak: *baby-boomers* (osoby urodzone między 1949 a 1963 rokiem), pokolenie X (1964–1979) czy pokolenie Y (1980–1994) (Baran, Kłós 2014).

W charakterystyce młodego pokolenia osób aktywnych zawodowo (pokolenia Y) można ponownie odnaleźć cechę elastyczności. Pokolenie to, zgodnie z generalizującym podejściem porównawczym, uznaje elastyczność, wraz z kreatywnością, mobilnością i orientacją na sukces jako cenniejszą wartość. Dodatkowe charakterystyki ukazują typowego przedstawiciela tego pokolenia jako osobę poszukującą niezależności, słabo osadzoną w tradycji oraz gotową do pracy w domu (poza scentralizowanym miejscem pracy) i zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (Bencsik, Horváth-Csikós, Juhász 2016). W takim rozumieniu elastycznej organizacji ma odpowiadać elastyczny stereotyp człowieka, co zbliża ponownie do postrzegania jej w kategoriach bezkonfliktowych.

Elastyczność może manifestować się także w odchodzeniu (w miarę zaistniałej sytuacji) od wyraźnie ustrukturyzowanego schematu aktywności zawodowej jednostki, na który składają się odrębne okresy: kształcenia – pracy – emerytury (Hill *et al.* 2008). Elastyczność w tym sensie to gotowość do wykraczania poza wskazany schemat. O innej formie elastyczności można mówić w momencie otwarcia się pracownika zarówno na formalne zatrudnienie, jak i pracę w szarej strefie. W pewnych sytuacjach, patrząc z perspektywy jednostki, postawa taka pozwala utrzymać się na wymagającym rynku pracy; można ją także traktować jako strategię optymalizacji wielkości korzyści, które można uzyskać poprzez łączenie legalnej pracy (np. dla ubezpieczenia społecznego) z pracą w szarej strefie (dla wyższego wynagrodzenia) (Kim 2015). Elastyczność w perspektywie pracowniczey przybiera zatem bardzo różne formy.

Elastyczna organizacja a praca na morzu

Charakterystyka branży transportu morskiego zwraca uwagę na kilka istotnych problemów. Rozpatrując tę branżę z perspektywy rynku pracy, za frapujące należy uznać sprzeczne doniesienia dotyczące przyszłej relacji między popytem i podażą pracy. Zauważmy, że z jednej strony, stosunkowo popularna jest prognoza mówiąca o niedoborach wykwalifikowanej „morskiej” siły roboczej. Przyszłość transportu morskiego, zgodnie ze wskazanymi przewidywaniami, ma być zagrożona za-sygnalizowanym wyżej niedoborem wykwalifikowanych pracowników (oficerów) (BIMCO/ICS 2015). Z drugiej strony, rozwijająca się technologia powoli urzeczywistnia wizję bezzałogowego transportu morskiego. Rozwój ten, w ostatecznym rozrachunku, ma nie tylko ograniczyć zapotrzebowanie na wykwalifikowaną załogę pracującą bezpośrednio na statku, ale nawet, przynajmniej w niektórych obszarach, całkowicie to zapotrzebowanie wyeliminować. Jako ciekawostkę przytoczę branżowe doniesienia zapowiadające, że już w 2020 r. do komercyjnej eksploatacji ma wejść w pełni zautomatyzowany kontenerowiec typu feeder (PMK 2017). Można się spodziewać, że stosunkowo wysokie koszty związane z zatrudnieniem załogi oraz potrzeba zachowania konkurencyjności na wymagającym rynku będą wskazany proces postępu technologicznego jeszcze dynamizować. Ocena rynku pracy omawianej tu branży podobna jest zatem nieco do analiz związanych ze starzeniem się społeczeństwa polskiego. Dla jednych prognozy mówiące o wyraźnym zmniejszeniu się liczby ludności w wieku produkcyjnym są informacją alarmującą, dla innych zaś zjawiskiem o tyle bezpiecznym, że wpisującym się w inny prognozowany proces „eksplozji bezrobocia technologicznego”.

Abstrahując od wielkości przyszłego zapotrzebowania na marynarzy, należy podkreślić fakt, że przeciętna wielkość obsady statku została, na przestrzeni lat,

wyraźnie zredukowana. Szacuje się, że w trzech ostatnich dekadach XX w. średnia wielkość załogi statku transportowego spadał o 60%, sama struktura organizacji statku, wyodrębniająca trzy podstawowe działy, nie uległa jednak zmianie (Alderton *et al.* 2004). Obecnie typowa wielkość załogi statku morskiego będzie zwykle obejmować od kilkunastu do dwudziestu paru osób. Według danych Japan Internatinal Transport Institute, The Nippon Foundation, średnia (szacowana) liczebność załogi kontenerowca wynosi 23 osoby, dla mniejszych statków będzie ona uśredniona do 18 osób. Podobne dane znajdują się w raporcie Deloitte z 2011 r. Należy jednak zauważyć, że w części przypadków, na statkach morskich, wielkość ta nie będzie sięgać nawet dziesięciu osób. Wskazany proces redukcji wielkości załogi stanowi jeden z tych czynników, które sprzyjały pojawianiu się propozycji zmierzających do uelastycznienia „tradycyjnej” struktury organizacyjnej statku dalekomorskiego. Mniejsza załoga w sposób oczywisty wymusza uelastycznienie podejścia do jej zarządzania.

Zagadnienie uelastycznienia struktury organizacji statku morskiego nie jest kwestią nową. W literaturze przedmiotu zalecenia związane z redukcją barier między stanowiskami (działami i oficerami), które można łączyć z elastycznością funkcjonalną (elastycznością ról i kompetencji), znajdujemy już w latach siedemdziesiątych XX w. (Roggema, Smith 1983)⁴.

Postulaty elastycznego podejścia w obszarze transportu morskiego pojawiają się także obecnie, przede wszystkim w kontekście funkcjonalnej elastyczności. Inne formy elastyczności, związane ze swobodnym, nieograniczonym geograficznie zatrudnianiem, bazowaniem na czasowych (elastycznych) formach zatrudnienia, czy „swobodnym” określaniem wielkości wynagrodzeń, są już na rynku transportu morskiego głęboko zaimplementowane. W tym też rozumieniu częściej poruszonymi zagadnieniami są tu raczej pewne granice, które osiągamy w ramach elastycznego zarządzania, niż sam proces wprowadzania elastyczności. Przykładem takich rozważań może być analiza wpływu wykształcenia się globalnego rynku pracy⁵ („elastycznego” w rozumieniu geograficznym) na bazę wykwalifikowanych pracowników (wielkość i jakość kapitału ludzkiego). Wskazuje się tu, że na przykład podnoszenie elastyczności w obszarze zatrudniania (otwarcie się na nowe rynki siły roboczej) może paradoksalnie wpływać na zmniejszenie się bazy pracowników o wysokich kwalifikacjach (Terry 2011; Silos *et al.* 2012). W wymiarze globalnym można doszukiwać się zatem powiązań między elastycznym zatrudnianiem załogi a obniżeniem się jakości kapitału ludzkiego omawianej

⁴ Z perspektywy organizacji elastyczność może obejmować: *numerical flexibility* (możliwość dostosowania liczby zatrudnionych), *functional flexibility* (możliwość „płynnego” wykorzystania potencjału załogi w elastycznej strukturze organizacji) i *financial flexibility* (potencjał dostosowywania kosztów zatrudnienia do bieżącej sytuacji ekonomicznej) (Atkinson 1984).

⁵ Global Labor Market (GLM).

branży. W takim rozumieniu elastyczne formy zatrudnienia są z punktu widzenia organizacji aspektem, z którym należy sobie radzić, a nie czymś, co trzeba dopiero wprowadzać. Inaczej rzecz się przedstawia w przypadku elastyczności funkcjonalnej, a więc możliwości wykorzystania potencjału członków załogi w ramach bardziej otwartej struktury organizacji. Obszar ten ma mieć ciągle pewien niezrealizowany potencjał.

W literaturze przedmiotu określa się czasem strukturę organizacyjną statku mianem struktury „paramilitarnej” (Szymańska, Jaremin, Rosik 2006). Struktura ta przyjmuje tradycyjną, a zatem nieelastyczną postać organizacji, którą można scharakteryzować za pomocą takich cech, jak:

- wysmukła struktura organizacji i związany z nią niewielki zasięg kontroli. W wymiarze pionowym (hierarchii władzy) wyróżnia się tu poziom zarządzania, poziom operacyjny i poziom pomocniczy. W wymiarze funkcjonalnym struktura statku dzieli się na trzy podstawowe działy: pokładowy, maszynowy i hotelowy,
- ścisłe określenie zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy, ścisłe przypisanie pracownika do danego stanowiska (działu i poziomu zarządzania),
- klarowne i ściśle określone kanały komunikacji służbowej i reguły podległości, a także nacisk, ze względu na morską specyfikę pracy (procedury, wymogi bezpieczeństwa), na przyjmowanie autorytarnego stylu kierowania.

Tradycyjny charakter organizacji pracy na morzu jest dodatkowo wzmacniany przez rozrost biurokracji rozumianej w kategoriach przyrostu obowiązków o charakterze administracyjnym w trakcie eksploatacji statku. Wskazane cechy struktury formalnej (wyraźny podział na poziomy zarządzania i działy statku) mają także swoje istotne przełożenie na strukturę nieformalną, na relacje towarzyskie członków załogi. Struktura organizacyjna statku przyjmuje zatem tradycyjną i nieelastyczną formę.

W kontekście powyżej scharakteryzowanej, zhierarchizowanej struktury, pojawiają się pewne propozycje zmierzające w stronę budowania wyższej elastyczności funkcjonalnej na statku. Propozycje te wpisują się w próbę unowocześnienia (uwspółcześnienia) podejścia do statku jako organizacji. Zmiany te musiałyby objąć możliwość zastępowania danego (przeciążonego) pracownika innym, mniej obciążonym pracownikiem. Wskazana wymiennność byłaby o tyle pożądana, że ułatwiłaby ona zarządzanie wyraźnie zredukowanym zespołem pracowniczym. Możliwość przesunięcia pracownika ułatwiłaby też w praktyce realizację przepisów w dziedzinie wypoczynku marynarzy (regulacje te są obecnie jednolite dla dwóch podstawowych dokumentów: ‘Manila Amendments 2010’ to the STCW Convention i ILO Maritime Labour Convention – MLC). Wymiennność ta wymagałaby jednak wykształcenia odpowiednio szerokich kompetencji członków załogi; kompetencji pozwalających na chwilowe przejmowanie ról innych (Ljung 2010).

W praktyce takie przejmowanie obowiązków na statku musiałyby napotkać jednak na szereg barier kompetencyjnych. Wymiennosc pracowników (np. między działami) mogłaby się sprowadzać jedynie do „poziomu pomocniczego”; na wyższym poziomie struktury organizacji wsparcie wysoko wyspecjalizowanych pracowników jednego działu przez pracowników drugiego działu wiązałyby się z koniecznością przekraczania barier wiedzy i umiejętności; proces ten nie jest jednak realizowalny na poziomie samej organizacji. Możliwości budowania funkcjonalnej elastyczności są tu zatem, przynajmniej w obecnym stanie rozwoju technologii, wyraźnie ograniczone.

W przypadku zarządzania statkiem trudno jest także mówić o budowaniu takiej kultury organizacji, która pozwalałaby elastycznie dostosowywać się do potencjału ludzkiego, jakim dysponuje, a zatem nie tyle do warunków zewnętrznych, ile do kompetencji samych pracowników. Także w takim (wewnętrznym) dostosowawczym kontekście wykształcenie elastycznej kultury organizacji (*flexible culture*) (Ek 2006) musi napotkać na szereg barier wynikających ze specyfiki pracy na morzu. Owa specyfika pracy na morzu wraz z tradycyjną strukturą organizacji statku będą skutecznie opierać się „unowocześnieniu” form zarządzania, które zmierzałyby do wykształcenia elastyczności ról, umiejętności i kultury organizacji. Większych przemian można się tu spodziewać dopiero po wprowadzeniu wyraźnych zmian w technice i technologii transportu.

W branży transportu morskiego są obecne zarówno takie obszary, w których idea elastyczności znalazła pełne, praktyczne zastosowanie (np. w zakresie globalnego zatrudniania i korzystania z elastycznych form zatrudnienia), jak i takie, w których tradycyjne podejście do organizacji skutecznie się jej opiera. Przyszłość zarządzania marynarzami jest uzależniona od szeregu czynników natury technologicznej, ekonomicznej i prawnej. Kluczowym, w kontekście dalszych zmian, wydaje się być pierwszy z wymienionych czynników oraz związany z nim proces automatyzacji pracy na morzu.

Literatura

- Alderton T. *et al.*, 2004, *The global seafarer: living and working conditions in a globalized industry*, Geneva: International Labour Office.
- Armstrong M., 2005, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Atkinson J., 1984, *Flexibility, uncertainty and manpower management*, Brighton, UK: Institute of Manpower Studies (IMS Report No. 89).
- Baran M., Kłos M., 2014, *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, Marketing i Rynek, nr 5.
- Bencsik A., Horváth-Csikós G., Juhász T., 2016, *Y and Z Generations at Workplaces*, Journal of Competitiveness, vol. 8(3).

- BIMCO/ISC, 2015, *Manpower Report – The global supply and demand for seafarers in 2015*, BIMCO, ISC.
- Deloitte, 2011, *Challenge to the industry. Securing skilled crews in today's marketplace*, London: Deloitte.
- Ek Å., 2006, *Safety Culture in Sea and Aviation Transport*, Lund, Ergonomics and Aerosol Technology, Department of Design Sciences, Lund University.
- Hill E.J. et al., 2008, *Defining and conceptualizing workplace flexibility*, Community, Work & Family, vol. 11.
- ILO, 2008, *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, Geneva, International Labour Conference, 97th Session, International Labour Office.
- Japan International Transport Institute, The Nippon Foundation, 2010, *A Study on the "Future Global Supply and Demand for Seafarers and Possible Measures to Facilitate Stakeholders to Secure a Quantity of Quality Seafarers"*, IITI, The Nippon Foundation.
- Kim A.J., 2015, *From the enclave to the city: the economic benefits of immigrant flexibility*, Local Environment, vol. 20(6).
- Kołodziej A., Kołodziej-Durnaś A., 2015, *Diversity and Social Trust: Polish seafarers in multicultural crews*, European Societies, vol. 17(2).
- Król H., 2006, *Transformacja pracy i funkcji personalnej* [w:] H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Krupski R., 2006, *Elastyczność organizacji – elementy teorii*, Zeszyty Naukowe WWSZIP, nr 9(2).
- Kryńska E., 2007, *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Polityka Społeczna, nr 11–12.
- Kunecka D., 2011, *Możliwości implementacji modelu flexicurity w zakładach opieki zdrowotnej*, Współczesne Zarządzanie, nr 3.
- Ljung M., 2010, *Function Based Manning and Aspects of Flexibility*, Journal of Maritime Affairs, vol. 9(1).
- Mianowicz K., Strzelecka A., Skowronek A., 2012, *Prospective Branches of the Maritime Economy and Changes in the Labor Market of the Maritime Economy Sector in West Pomeranian Voivodeship*, Annuals of Marine Sociology, no. 21.
- Peiró J.M., García-Montalvo J., Gracia F., 2002, *How Do Young People Cope with Job Flexibility?: Demographic and Psychological Antecedents of the Resistance to Accept a Job with Non-Preferred Flexibility Features*, Applied Psychology: An International Review, vol. 51(1).
- PMK, 2017, *Pierwszy bezemisyjny i bezzałogowy kontenerowiec ma powstać już w 2020 roku*, www.gospodarkamorska.pl/Porty,Transport/pierwszy-bezemisyjny-i-bezzałogowy-kontenerowiec-ma-powstac-juz-w-2020-roku-wideo.html (dostęp: 27.05.2017).
- Roggema J., Smith M.H., 1983, *Organizational Change in the Shipping Industry: Issues in the Transformation of Basic Assumptions*, Human Relations, vol. 36(8).
- Silos J.M. et al., 2012, *Trends in the global market for crews: A case study*, Marine Policy, no. 36.
- Sopelana A., Kunc M., Hernáez O.R., 2014, *Towards a Dynamic Model of Organisational Flexibility*, Systemic Practice & Action Research, no. 27.
- Svensson R., 1996, *The interplay between doctors and nurses – a negotiated order perspective*, Sociol Health Illness, vol. 18(3).

- Sultana R.G., 2013, *Flexibility and security? 'Flexicurity' and its implications for lifelong guidance*, British Journal of Guidance & Counselling, vol. 41(2).
- Szymańska K., Jaremin B., Rosik E., 2006, *Suicides Among Polish Seamen and Fishermen During Work at Sea*, International Maritime Health, vol. 57(1-4).
- Terry W.C., 2011, *Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry*, Geoforum, no. 42.
- Ziębicki B., 2010, *Elastyczność jako kryterium efektywności organizacyjnej*, Folia Oeconomica, no. 234.

Agnieszka Kołodziej-Durnaś¹

Psychospołeczne aspekty pracy w warunkach izolacji. Polscy marynarze – wczoraj, dziś, jutro

Autorka podejmuje zagadnienie psychospołecznych aspektów warunków pracy polskich marynarzy, szczególnie akcentując te z nich, które wynikają z izolacji, zamknięcia miejsca pracy, jakim jest statek dalekomorski. Chcąc przyrzeć się zmianom, jakie następują w tej kwestii, autorka dokonuje próby zestawienia warunków pracy w przeszłości (okres PRL-u), okresu współczesnego (od transformacji do chwili obecnej) i przewidywanych warunków pracy polskiego marynarza w przyszłości. Dokonana analiza jest oparta na treści prac powstałych na gruncie socjologii morskiej, na treści postów forum dla marynarzy i kandydatów do podjęcia tej profesji, a także na treści rozmów informacyjnych (marynarze i ekspert).

Słowa kluczowe: socjologia morska, marynarze, warunki pracy w izolacji, przyszłość pracy

Psychosocial aspects of work in isolation.
Polish seafarers – the past, the presence and future

The author undertakes the issue of psychosocial aspects of working conditions of Polish seafarers especially emphasizing the ones associated with isolation, closeness of workplace in the deep-sea vessel. In order to notice the changes taking place in this context the author attempts to compare the working conditions in the past (the years of Polish People's Republic), contemporary period (from the system transformation until today) and the anticipated working conditions of Polish seafarers in the future. The analysis is based on the content of works published in the field of maritime sociology, the content of posts placed in the Internet forum for seafarers and candidates for this job as well as on the informative conversations (seafarers and an expert).

Key words: maritime sociology, seafarers, labour conditions of work in isolation, future of labour

¹ Uniwersytet Szczeciński; akodu@univ.szczecin.pl.

Transport morski stanowi współcześnie bardzo istotną, nadal intensywnie rozwijającą się gałąź globalnej gospodarki. Jest to przestrzeń ekonomiczna, a jednocześnie społeczna, w której można obserwować przemiany współczesnego świata. Celem niniejszego artykułu jest pokazanie statku morskiego jako specyficznego środowiska pracy polskich marynarzy i próba zarysowania zmian, jakie zachodzą w tym środowisku w czasie. W odniesieniu do przeszłości będę głównie stosować analizę treści publikacji naukowych. Od ponad połowy wieku badania nad marynarzami szczególnie intensywnie w Polsce prowadzono w ramach socjologii morskiej (jest ona także rozwijana poza Polską, por. opracowania: Poole 1981; Sowa, Kołodziej-Durnaś 2015; Hanningan 2017). Prace naukowe, które powstawały w ramach tej subdyscypliny, często były oparte na badaniach prowadzonych w czasie rejsów za pomocą obserwacji ukrytej uczestniczącej. Warto tu wskazać na wiele prac Ludwika Janiszewskiego (1967, 1977, 1992), Lecha Miliana studium o czasie wolnym marynarzy na statkach transportowych (1972), Bolesława Klepajczuka – o więziach społecznych na statku (1990), Jana Nikołajewa – o zawodzie rybaka dalekomorskiego (1992) czy Włodzimierza Durki studium nad organizacją statku (1994). W odniesieniu do teraźniejszości będę się opierać na analizie postów portalu fullahead.fora.pl oraz na rozmowach informacyjnych z marynarzami, ich bliskimi i ekspertem. W końcowej części pracy zaproponuję wizję tendencji zmian na morzu jako przestrzeni społecznej i środowiska pracy, jako że jedną z funkcji nauk społecznych powinno być także prognozowanie (również po to, by niepokojące prognozy się nie sprawdziły).

Od końca wojny Polska, zyskując większy dostęp do morza, zaczęła rozwijać polską flotę handlową i rybacką. Prace naukowe, prowadzone szczególnie przez socjologów morskich ze Szczecina, Gdańska i Poznania, dotyczyły ludzi morza, do których zaliczano marynarzy i rybaków, ale także stoczniovców, dokerów, portowców. W tym artykule będę się zajmować tylko tymi przedstawicielami „zawodów morskich”, którzy pracują na morzu w czasie wielotygodniowych, a czasem wielomiesięcznych kontraktów. Jeśli chodzi o przeszłość, w szczególności okres PRL-u, publikacje naukowe dotyczące życia na statkach dalekomorskich w znacznej liczbie odnosiły się do rybaków. Obecnie z powodów znacznego ograniczenia floty statków rybackich w okresie transformacji ustrojowej można mówić raczej o prawie całkowitym zaniku tej kategorii zawodowej i odnosić się jedynie do marynarzy.

W naukach społecznych, naukach o zarządzaniu, a także w prawodawstwie stosuje się różne definicje warunków pracy. Na użytek tego studium warunki pracy rozumiem jako ogół czynników materialnych i społecznych, składających się na środowisko pracy, i koncentruję się na ich psychospołecznych konsekwencjach. Na statku dalekomorskim czynniki te wiążą się w sposób szczególny z izo-

lacją i mają większe niż w przypadku innych miejsc pracy oddziaływanie zarówno na zdrowie fizyczne, jak i na psychikę zatrudnionych.

W latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku warunki pracy na polskim dalekomorskim statku rybackim analizował Janiszewski, grupując je w następujące czynniki: czas pracy, bezpieczeństwo, wyżywienie, mieszkanie, opieka zdrowotna, odzież i warunki higieniczno-sanitarne, odpoczynek, kultura i rozrywka (Janiszewski 1967: 190–245). Warunki pracy na statku dalekomorskim są – i z oczywistych przyczyn pozostają – specyficzne. Izolacja, rozłąka, szkodliwość otoczenia trwają w czasie, choć może się zmieniać ich forma i intensywność oddziaływania.

Walory aplikacyjne wyników badań związanych z tym problemem wydają się różnorakie. Najbardziej oczywiste z nich wydaje się wsparcie obszaru doradztwa zawodowego. Marynarze, którzy już odpowiednio długi czas przepracowali na morzu, mogą się podzielić spostrzeżeniami dotyczącymi zalet i wad tego zawodu, takiego trybu pracy. Za pośrednictwem naukowców z kolei mogą powstać odpowiednie narzędzia weryfikujące predyspozycje czy rysujące ścieżki kariery kandydatom do tej profesji. Oto jedna z wypowiedzi na forum – prosba o poradę:

Wkrótce mam zamiar przeprowadzić się do Trójmiasta. Chciałbym odnaleźć swoje miejsce w pracy na statku. Jestem już po trzydziestce i według mnie zapisywanie się na studia raczej mija się z celem. Myślałem o zrobieniu potrzebnych kursów i szukaniu pracy przez agencję. Wiem o obecnym kryzysie, konkurencji innych nacji itp. (...) Jestem trochę na zakręcu w swoim życiu i wcześniej praca marynarza wydawała mi się interesującą opcją. Po zapoznaniu się bliżej z tematem jestem jednak trochę zmartwiony, jednak wolę znać surowe realia, zamiast brnąć w ślepy zaułek. Mimo wszystko, jestem zmotywowany i gotów podjąć sensowne ryzyko, by dopiąć swego. Bardzo proszę o rady i dziękuję! (Tom17²)

Innym polem zastosowania takich badań jest potrzeba zrozumienia specyfiki stresorów występujących na statku jako instytucji zamkniętej (totalnej), by nieść odpowiednią pomoc (m.in. psychologiczną) osobom, które przeżywają problemy zawodowe. Wypowiedź córki, która na forum prosi o pomoc dla swojego ojca – marynarza – może sugerować lukę, którą mogłyby one wypełnić:

Mój tata jest marynarzem. Pływa już ponad 20 lat na najwyższych stanowiskach. Ma depresję, z którą walczy od 5 lat, przez co rzadziej ostatnio wyrusza w rejsy. Szybko rezygnuje z jakichkolwiek form terapii psychologicznych, ponieważ uważa, iż prowadzący je nie wiedzą, jaki stres spotyka go w pracy... (possible)

² Nazwy uczestników forum, autorów cytowanych wypowiedzi, zostały zmienione. Wszystkie cytowane wypowiedzi są przytoczone w oryginalnej formie (ewentualne skróty wypowiedzi oznaczono wielokropkiem w nawiasach).

Warunki pracy na statku dalekomorskim w przeszłości

Janiszewski i Adam Sosnowski (1984: 57–8) przywołują następujące cechy statku jako wyjątkowego zakładu pracy: ciągle przemieszczanie się w przestrzeni geograficznej, integralność miejsca pracy i zamieszkania, ograniczone ramy przestrzenne interakcji społecznych między członkami załogi, ograniczona liczba członków załogi, monoseksualny charakter zbiorowości, rygorystyczny podział załogi na działy (pokładowy, maszynowy, hotelowy, w na statkach rybackich – przemysłowy), hierarchiczny podział pozycji i ról w ramach każdego działu, rygorystyczna dyscyplina i jednoosobowe dowództwo, bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia, izolacja od społeczeństwa lądowego, w tym w szczególności rodziny.

W statki dalekomorskie inwestowano już w okresie II Rzeczypospolitej. W okresie PRL-u szczególnie licznie pojawiły się w polskich przedsiębiorstwach gospodarki morskiej statki rybackie i to na ich pokładach można było obserwować duże zagęszczenie załogi. Bywało, że na „rybakach” przebywało jednocześnie po 150 członków załogi (por. historię statku „Morska Wola”, Bałda 2015). Na wielu pokładach zdarzały się dwu-, a nawet wieloosobowe kabiny. Jednakże dbano o pomieszczenia (i ich wyposażenie) przeznaczone do zbiorowych form rozrywki: sale projekcyjne, sportowe itp.

W każdym okresie praca na statku będzie oznaczała rozłąkę z rodziną. Choć ewentualne towarzyszenie małżonek czy dzieci w rejsie lub w jego części było chyba częstsze właśnie w okresie PRL-u niż obecnie, to wtedy rozłąka była średnio najdłuższa – często wielomiesięczna, a nawet roczna. Przeważały zbiorowe formy rozrywki, odpowiednio formalnie organizowane, moderowane (zgodnie z partyjnymi wymogami wychowania socjalistycznego) bądź aranżowane przez nieformalne grupy koleżeńskie. Do czasu wolnego można było także zaliczyć wielogodzinne czy nawet kilkudniowe wyjścia na ląd w czasie wizyt w portach. Poza stanowiskami zaliczanymi do menedżerskich członkowie załóg statków dalekomorskich zajmowali się przede wszystkim pracą fizyczną, choć oczywiście już w okresie Polski Ludowej okręty rybackie i handlowe stawały się coraz nowocześniejsze, także w sensie większej automatyzacji.

Załogi polskich statków drugiej połowy XX w. były oczywiście najczęściej monokulturowe – Polska po drugiej wojnie światowej była krajem unitarnym z dominującą kulturą polską i nielicznymi mniejszościami narodowymi oraz z ograniczonymi okazjami obywateli do kontaktów z przedstawicielami innych kultur (choć bywało z rzadka, że i wśród załogi pojawiał się jakiś obcokrajowiec, ale z reguły byli to marynarze z państw Układu Warszawskiego, a w szczególności z bliskich nam geograficznie republik Związku Radzieckiego). Takie kontakty miały miejsce w czasie rejsów, ale tylko podczas zawijania do portów i schodzenia na ląd – to zresztą jedna z motywacji podejmowania tego zawodu w minionym okre-

sie. Także z tego powodu (ale również z faktu nieistnienia powszechnej bezprzewodowej łączności) komunikacja na statku odbywała się w sposób bezpośredni. Czasami konieczność ciągłego porozumiewania się z tymi samymi osobami przez długi czas wywoływała napięcia podobne do tych, które wynikały z deprywacji kontaktów z bliskimi. Połączenia z rodziną były rzadkie – nadzorował je radiooficer (stanowisko, które już prawie nie występuje na statkach). Między innymi takie konsekwencje przynosi ludziom funkcjonowanie w instytucji totalnej (do których Erving Goffman zaliczył okręty) czy – jak wolą inni – zamkniętej, w której życie toczy się cały czas w jednym miejscu, mieszkańcy podlegają jednej władzy i ciągle pozostają w towarzystwie tych samych osób, ponadto muszą razem wykonywać te same (przymusowe) czynności, prowadzące do osiągnięcia celu instytucji, a ich dzień jest ściśle zaplanowany (por. Durka 1994: 15 za Goffmanem; przegląd krytyczny koncepcji statku jako instytucji totalnej przedstawił Janiszewski 1992). Takie środowisko pracy wywołuje wiele trudnych, stresowych sytuacji: „ciągłe odczucie zagrożenia osobistego bezpieczeństwa, zablokowanie niektórych potrzeb fizjologicznych i społecznych, nasilenie konfliktów interpersonalnych, (...) monotonia psychiczna” (Borucki 1969: 113). Wybrane warunki pracy na polskim statku jako instytucji zamkniętej w okresie PRL-u prezentuję w tabeli 1.

Tabela 1. Polscy marynarze i rybacy – wybrane warunki pracy w przeszłości

Liczebność załóg	liczne załogi
Kabiny	często wieloosobowe
Zróżnicowanie społeczno-kulturowe	względnie monokulturowe załogi
Długość kontraktu	wielomiesięczne rejsy
Rozłąka	rzadkie kontakty z rodziną
Czas wolny	zbiorowe formy rozrywki
Porty	długie postoje w portach
Rodzaj wykonywanej pracy	przewaga pracy fizycznej
Komunikacja	przewaga komunikacji bezpośredniej

Źródło: Badania własne

Obecne warunki pracy na statku dalekomorskim

Fizyczne warunki pracy na statkach dalekomorskich oczywiście nieustannie się zmieniają, choć z racji specyfiki tego środowiska pracy nie są to zmiany szybkie ani rewolucyjne. Na statku raz zaprojektowanym i wybudowanym trudno jest często wprowadzać jakieś znaczące zmiany, ułatwienia, wynikające ze zmieniającej się technologii (mniej toksyczne materiały, mniej hałaśliwe urządzenia) czy mody (umeblowanie kabin); nierzadko jest on eksploatowany przez kilka dekad bez większych przekształceń. Szybciej zmienia się organizacja pracy, zróżnico-

wanie kulturowe i społeczne załóg, jednak pewnego rodzaju inercja tej branży powoduje, że w niektórych kwestiach będą się odnosić do teraźniejszości jako do całego okresu: od transformacji ustrojowej do chwili obecnej.

Autorka uczestniczyła już w badaniach socjologicznych wśród polskich marynarzy. Jakościową część projektu stanowiły wywiady częściowo ustrukturalizowane, a część ilościowa została zrealizowana za pomocą kwestionariusza ankiety (por. Kołodziej, Kołodziej-Durnaś 2015). Rezultaty tych badań dały wgląd w tematykę środowiska pracy współczesnych polskich marynarzy. Materiałem analizowanym w niniejszym studium są wypowiedzi marynarzy i osób planujących karierę zawodową marynarza na forum internetowym. Badania takie włączają się w nurt tzw. netnografii (por. Jemielniak 2013; Cichocki, Jędrkiewicz, Zydel 2012). Posty internetowe analizowano już wielokrotnie, chcąc odtworzyć/stworzyć przestrzeń danego rodzaju interakcji, ustrukturalizować dane zjawisko (por. Bartnik, Krajewska 2009; Michałowska 2014).

Analizowane wypowiedzi to posty zamieszczone na forum www.fullahead.fora.pl (dostęp czerwiec–sierpień 2017). Na tej stronie fora podzielono według kategorii: Praca na statku (926 postów), Na łądzie (161 postów), Szukam pracy (183 posty), Kursy i szkolenia (29 postów), Statki (84 posty), Przepisy, prawo morskie, układy zbiorowe (33 posty). Łącznie poddano analizie 1416 postów pochodzących z okresu 2011–2017. Poszczególne fora są z kolei podzielone na wątki tematyczne inicjowane przez użytkowników portalu.

W okresie po transformacji ustrojowej polska flota rybacka uległa znacznej degradacji, dlatego też, jak już wspomniałam, należy się w kontekście tego okresu odnosić raczej do floty handlowej. Wielu marynarzy (trudno określić skalę) uzyskało w nowych warunkach możliwość zatrudnienia się u obcych armatorów. To wiąże się z szansą poznania przedstawicieli innych kultur, wzbogacenia wiedzy, pozyskania nowych umiejętności jako zasobów osobistych i zawodowych, ale jednocześnie – z wyzwaniem, z koniecznością dostosowania się do innych bądź różnych oczekiwań, stylów pracy czy systemów oceny, a także dodatkową presją rozwoju zawodowego:

Popływasz może kiedyś z Holendrami czy Norwegami (...). Wymienione wyżej nacje to są ludzie „czujący morze”, mają to we krwi od setek lat. Nasza tradycja morska tak naprawdę na poważnie zaczęła się 100 lat temu. (...) Filipiny położone na setkach wysp – powoduje to, że od dzieciństwa ci ludzie uczeni są radzenia sobie na wodzie. Fakt, zaczynają obsadzać coraz więcej statków: od dołu do góry. (graduate)

Jeśli chcecie się starać o pracę na statkach, to brnijcie w kierunku stanowisk oficerskich, nie stanowisk załogi podstawowej, bo polskie załogi podstawowe powoli kończą swoją egzystencję, gdyż są wypierane przez tańsze nacje, takie jak Filipiny, Chiny, Afryka itp. (Paweł)

Znajomość języka na statku jest niezbędną – niestety – nigdy nie wiadomo, z kim się będzie pływało. (rownik)

Warunki socjalne życia na statku z jednej strony uległy poprawie – takim wskaźnikiem mogą być jednoosobowe kabiny z własnym węzłem sanitarnym, które obecnie stały się normą, z drugiej jednak ciągle „optymalizacja” kosztów powoduje, że armatorzy oszczędzają na przykład na wyposażeniu przestrzeni przeznaczonej do rozrywki na statku. W porównaniu do okresu PRL-u można dostrzec po prostu większą swobodę wyboru form umilenia sobie czasu po pracy – są one bardziej zindywidualizowane:

Ja osobiście spotkałem się z marynarzami, którzy mieli ze sobą keyboard, rzutnik do komputera, gitarę i wiele innych wymyślnych akcesoriów, co powodowało, że naprawdę musieli się trochę napocić przy wnoszeniu tego na burtę. I dzięki jednemu takiemu marynarzowi mieliśmy najlepsze weekendowe imprezy w jego kabinie, bo pozabierał dobre głośniczki, do tego rzutnik multimedialny i tablicę na ścianę, co dawało naprawdę duże wrażenie (...). Ale są ludzie, którzy mają hobby i przez te 4–5 miesięcy lubią sobie coś sensownego w kabinie porobić, a nie tankować cały czas albo filmy w telewizorii oglądać. (mayor3)

Bywa także, że armator przekazuje pewną sumę środków do dyspozycji załozde i może ona zdecydować, czy chce zakupić sprzęt do ćwiczeń fizycznych, czy sprzęt muzyczny i zaaranżować salę prób, czy też urządzić nowoczesną salę kinową – wiele zależy od inwencji, umiejętności radzenia sobie:

Na większości statków bardzo często są siłownie lub jej namiastki. Jeżeli będziesz w maszynie, zawsze można coś wykonać od siebie i zostawić dla potomnych. Materiał i narzędzia zawsze się znajdują. Choć oczywiście są statki, gdzie siłownia w wersji podstawowej jest wyposażona przez armatora, a tylko od późniejszych użytkowników zależy jej stan aktualny. Ludzie z PŻM wspominają statki z salą gimnastyczną (niewielką, ale zawsze). Statki serii Solidarność (i inne) miały/mają też baseny, które wypełniane wodą morską pozwalały się schłodzić w upalne dni. Na statkach takich przy ładnej pogodzie znajdują się amatorzy biegania dziób–rufa, bo szerokość pokładu pomiędzy ładownią a relingami jest znaczna. (graduate)

Baseny mają bardzo skromny wymiar (około 5 x 3 m), ale i na to marynarze znaleźli sposób, jak sobie w nim potrenować pływanie. Wystarczy zrobić opaskę na kostki, do której przyczepia się elastyczną gumę i można płynąć kilometrami na uwięzi. J Co do biegania, to bardziej polecam elektryczne bieżnie, których jest coraz więcej na statkach. (palsecam)

W artykule z 2014 r. na podstawie wywiadów pogłębionych z polskimi marynarzami pisałam o rodzajach oraz formach ich izolacji w trakcie rejsu na statku

(por. Kołodziej-Durnaś 2014). Część z tych form izolacji traci na znaczeniu lub intensywności dzięki coraz lepszej technologii komunikacyjnej (rozłąka z rodziną, izolacja od spraw publicznych), ale konsekwencje innych mogą się nasilać (ograniczona liczba współpracowników, samoizolacja).

O rozłące z rodziną uczestnicy forum często piszą w kontekście zmiany warunków pracy, porównują obecne kontrakty do tych z okresu PRL-u, starają się też wypowiedzieć adeptom sztuki przetrwania na morzu, czego mogą się spodziewać:

Może ktoś pamięta, jak się pływało na statkach rybackich. Ja byłem w rejsie 221 dni non stop w morzu. Nie było problemu, jak się chce, to można wiele. Teraz pracuję 4 tyg. na 4 wolnego, ale jak sobie przypomnę kontrakty po 8 miesięcy, to teraz jest bajka. (preczpreczem)

Rozłąka z rodziną teraz może być znacznie krótsza. Ja pływam w systemie 4 tyg. na 4, czyli pół roku mam urlop z rodziną, czy ktoś pracujący na łądzie ma więcej wolnego? Sąsiadka mówi mi, że spędzam ze swoimi dziećmi więcej czasu niż ci, co pracują na łądzie. Prócz tego dziś mamy internet, komórki, także bez przesady, ta rozłąka nie jest już tak straszna. I tak a propos rozłąki, to czytałem taki artykuł o związkach partnerskich, gdzie pani psycholog dawała za wzór rodziny marynarskie jako zdrowe związki, gdzie partnerzy nie mają czasu na znudzenie się sobą, a powroty i powitania pomagają scalić związek. (testRV)

Jednak, gdy na forum pojawiają się panie sondujące swoją szansę na pracę na morzu, część odpowiadających wspiera je, argumentując, że należy walczyć o swoje marzenia, inni zaś zniechęcają, między innymi z powodu rozłąki z rodziną:

Praca na morzu nie jest dla kobiet, które chcą mieć normalny dom w tradycyjnym znaczeniu, czyli mąż, dzieci, pies. Kobieta posiadająca silny instynkt matki nigdy nie będzie szczęśliwa, wykonywając zawód, przez który musi zostawić swoje dziecko samo w domu na kilka miesięcy, oczywiście na początku kariery, jako panna, to ci za bardzo nie będzie przeszkadzać, ale jak urodzisz dziecko i naturalne instynkty matki się w tobie obudzą, to zrozumiesz. Nawet jeśli masz inne podejście do tego tematu, to będziesz krzywdziła swoje dzieci, skazując je na rozłąkę i ciągłą tęsknotę. (partisan)

Poczucie izolacji zwiększają także tendencje oszczędnościowe (tzw. optymalizacja kosztów), które przybierają postać automatyzacji, co mogłoby się wiązać z większą ilością czasu wolnego, ale zwykle skutkuje redukcją liczby członków załogi i w rezultacie i tak dużym obciążeniem pracą:

Pojęcie wachty w maszynie odchodzi trochę do przeszłości. Nowe statki są w pełni zautomatyzowane i załoga maszynowa przebywa w maszynie od 8 do 17. Potem od 17 do 8 rotacyjnie każdy z mechaników pełni taką wachtę z kabiny. W momencie

wejścia alarmu schodzi na dół i ocenia sytuację. Oczywiście robi też zwyczajowe obchody w nocy, bo nie zawsze automatyka poprawnie zadziała. Na starszego typu statkach wachta trwa 4 h w siłowni, 8 h wolnego i jest najczęściej pełniona przez oficera mechanika i, jak ma, to szeregowego członka załogi. (graduate)

Co do stanowisk na statkach, problemy na początku kariery są teraz większe, a jest to związane z okrojeniem załóg do minimum. Nie ma stanowisk asystentów, na których kiedyś absolwenci szkół morskich wyrabiali doświadczenie do stanowisk oficerskich. W związku z coraz większą automatyzacją statków w maszynie nie potrzeba też aż tylu motorzystów czy wiperów. Dodatkowo, wprowadzona ostatnia konwencja MLC powoduje, że wszelkiego rodzaju kadetom trzeba zapewnić godziwe warunki socjalne. (graduate)

Wprowadzane obecnie konwencje (np. Konwencja o Pracy na Morzu MLC) regulują przede wszystkim warunki płacowe zatrudnianych na statkach. Fizyczne warunki pracy wciąż pozostają trudne. To kolejny czynnik, który powoduje, że kondycja psychiczna marynarza może się pogorszyć. Chodzi przede wszystkim o wysokie temperatury (głównie dział maszynowy) oraz hałas.

Pracuję na statku spółkowym, na którym jestem zobligowany do wypracowania nadgodzin w warunkach, gdzie przez cały rejs temperatura na stanowisku pracy rzadko spada poniżej 45 stopni. (rossi)

Lepsze prawo do ochrony mają psy pozostawione podczas lata w samochodzie niż ludzie z siłowni. (Mano)

Z tej wyciszonej kabiny, zwanej CMK, trzeba czasami wyjść na tzw. siłownię. Tam w huku pracujących silników przy temperaturze około 40 stopni często trzeba popracować kilka godzin. A pot się leje po plecach. Włosy wkręcają się w ochronniki słuchu. Remonty silnika głównego na postoju w porcie nie ułatwiają zwiedzania oddalonego od portu o 15 km miasta. Towarzystwo Filipinów, Ukraińców i innych nacji powoduje świetną atmosferę, niektórzy mówią, że wybuchową. Oprócz wysokich na kilka pięter silników są wysokie na kilka metrów zeny z przeciekającymi rurami parowymi, olejem albo zimną wodą morską (...). 4 godziny wachty to na większości statków przeszłość (...), plus standby dla oficerów i magiczne sto kilka nadgodzin zagwarantowane dla armatora w kontrakcie, manewry, mycia ładowni, awarie. (graduate)

Po przyjeździe na statek okazało się, że nie ma dla mnie ochronników słuchu i muszę albo sobie kupić, albo nosić stare popękane. (pszczelarz)

Poza hałasem i wysokimi temperaturami, problemy bezpośrednio przekładające się na kondycję fizyczną, a pośrednio także psychiczną, wywołują też bujanie, drgania kadłuba i wibracje urządzeń. Wszelkie urazy i choroby trudniej leczyć

z powodu oddalenia od lekarzy, szpitali, specjalistycznego sprzętu (składa się to na poczucie zagrożenia wśród marynarzy):

Złamania wg powszechnej opinii bardzo źle się zrastają na morzu ze względu na drgania kadłuba, ale niejednokrotnie zawodnicy (szczególnie oficerowie pokładowi) zostawali na burcie do końca kontraktu z tego względu, że po zmustrowaniu na czas choroby przysługuje pensja w wersji tzw. basic, będącą tylko małą częścią całego wynagrodzenia. Jeśli chodzi natomiast o gorączki, grypy itd. statek charakteryzuje się tym, że dostanie się choroby zakaźnej powoduje szybkie rozprzestrzenianie się wśród całej załogi. Z powodu poważnego ograniczenia liczby załogantów bardzo często osoby lekko chore pełnią swoje obowiązki, jeżeli mogą. Marynarze to jednak twardzi ludzie z reguły i ciężko ich zwalić do koi. Jeżeli na statku dochodzi do poważnego zagrożenia życia, a jednostka znajduje się w zasięgu lotu helikoptera, delikwent jest zabierany natychmiast na ląd (...). Jedną z chorób zawodowych marynarzy są choroby stawów, powodowane drganiami kadłuba. (graduate)

Dłuższe postoje w portach są rzadkie i często zejście na ląd nie jest możliwe, a nawet nie zawsze pożądane:

Tankowce. Statki często cumujące do rury wychodzącej z wody hen daleko od lądu. Tak, że nawet trudno złapać zasięg sieci komórkowej. O możliwości postawienia nogi na ziemi nie wspominając. (graduate)

Jeśli chodzi o zwiedzanie, to problemem jest zmęczenie pracą i temperaturą, które powoduje, że czasem lepiej jest po prostu poleżeć niż zwiedzać. (portales)

Mniejsza liczebność załóg, lepsze warunki socjalne, wielokulturowość środowiska, krótsze rejsy, ale wciąż uciążliwe fizyczne elementy otoczenia, coraz mniej z dawnego „romantycznego mitu marynarskiego fachu” to warunki pracy dzisiejszego polskiego marynarza – por. tabela 2.

Tabela 2. Polscy marynarze i rybacy – wybrane współczesne warunki pracy

Liczebność załóg	mniej liczebne załogi
Kabiny	jednoosobowe kabiny
Zróźnicowanie społeczno-kulturowe	wielokulturowe załogi
Długość kontraktu	krótsze (średnio czteromiesięczne) rejsy
Rozłąka	częstsza łączność z rodziną („teleobecność”)
Czas wolny	indywidualne, często cyfrowe formy rozrywki
Porty	krótkie postoje w portach, rzadkie wyjścia na ląd
Rodzaj wykonywanej pracy	przewaga pracy umysłowej na większej liczbie stanowisk
Komunikacja	przewaga komunikacji elektronicznej, pośredniej

Źródło: Badania własne

Warunki pracy na statku dalekomorskim w przyszłości

Obecnie testuje się już bezzałogowe statki transportowe. Jednak nawet w przypadku zakończenia testów sukcesem wydaje się, że ich upowszechnienie zajmie jeszcze co najmniej kilka lub kilkanaście lat – chodzi o okrzepnięcie technologii, ale także o to, że okręty to potężne urządzenia, których wyprodukowanie musi się zwracać inwestorom przez długi czas. Według portalu gospodarkamorska.pl pierwsze bezzałogowe statki na Bałtyku pojawią się do 2025 r., a okręty transoceaniczne około roku 2035. Wprawdzie w Polsce powstaje hydrodron (maritime-technology.pl) – bezzałogowy statek do przeprowadzania pomiarów batymetrycznych i sonarowych, sprawdzania stanu budowli hydrotechnicznych, tworzenia elektronicznych map nawigacyjnych – jednak będzie mógł on być stosowany głównie na akwenach zamkniętych, wyręczy więc ewentualnie pracowników żeglugi śródlądowej. Jednakże zanim marynarze znikną z pokładów i zajmą się zdalnym nawigowaniem i serwisowaniem statków z lądu, warto się przyjrzeć ich warunkom pracy na morzu w najbliższej przyszłości.

Jedną z podstawowych trudności dla pracujących na nowoczesnych statkach będzie zmierzenie się z jeszcze mniejszą liczebnością załóg, co skutkuje deprywacją kontaktów międzyludzkich, a to z kolei określonymi problemami psychicznymi (obniżenie samopoczucia, apatia, zmniejszona motywacja do pracy i jej wydajność). Jeden z największych kontenerowców na świecie (obecnie na szóstym miejscu pod względem wielkości), Emma Maersk, liczący prawie 400 metrów długości i ponad 56 metrów szerokości, jest na tyle zautomatyzowany, że może być obsługiwany przez załogę liczącą tylko 13 członków (www.shi-technology.com/projects/emmamaerskcontainers/).

Zarysowane tendencje mogą skłaniać do przyjrzenia się możliwościom zastosowania do profesji morskich osiągnięć psychologii kosmicznej. Coraz mniej liczne załogi, ich wielokulturowość i coraz większa automatyzacja sprawiają, że środowisko pracy na statku dalekomorskim charakteryzuje się podobnymi cechami, co środowisko pracy astronautów, być może należy więc sięgnąć po wyniki badań nad pracą w przestrzeni kosmicznej, by polepszyć warunki pracy marynarzy.

W pracach naukowych z dziedziny medycyny i psychologii kosmicznej często zwraca się uwagę na chronobiologię pracy. Przemienność faz czuwanie – praca – odpoczynek daje organizmowi stabilny, konieczny dla zachowania zdrowia rytm; na statku jest on zaburzony nie tylko u oficerów wachtowych (czasami jest to praca w rytmie 4/4 godziny), ale i potencjalnie u wszystkich, ponieważ praca upodabnia się do odpoczynku (spędzanie godzin przed ekranami urządzeń elektronicznych). Ważnym synchronizatorem rytmów biologicznych człowieka (poza przemiennością faz czuwanie – praca – odpoczynek) są wzajemne interakcje społeczne (Kwarecki, Terelak 1980: 97); tych coraz bardziej będzie brakować na stat-

kach coraz gęściej wyposażonych w urządzenia, roboty, maszyny. Proporcja światła i ciemności powinna wynosić (w godzinach) 16:8; współcześnie ekspozycja na światło przeciętnego człowieka może wynosić więcej niż 16 godzin, co zaburza rytm dobowy, powoduje zaburzenia w wydzielaniu melatoniny, co z kolei obarcza się winą za powszechność występowania tzw. chorób cywilizacyjnych (nowotwory, inne choroby autoimmunologiczne, depresje) (por. Skwarło-Sońta 2015).

Rytm dobowy, ujawniający się nie tylko w zmianach tętna, temperatury, energii i nastroju, ale też w zdolnościach poznawczych (pamięć krótkotrwała, liczenie, koordynacja wzrokowo-ruchowa), jest tu zaburzony, podobnie jak u kosmonautów. Szczególnie zatrudnieni w dziale maszynowym doświadczają deprywacji światła naturalnego. Dodatkowym stresorem jest bujanie i drgania, wibracje wywoływane przez urządzenia. Efekty izolacji i deprywacji sensorycznej były znane już wcześniej z badań polarnych (psychologia ekologiczna). Ograniczenia kontaktów społecznych i monotonia prowadzą do obniżenia zdolności poznawczych. Już w okresie PRL-u Robert Woźniak, pisząc o szkoleniach dla ludzi morza, dowodził, że poznawanie świata, samego siebie, własny rozwój to podstawowe potrzeby człowieka (1969: 142). Również współcześnie możliwości zaspokojenia takich potrzeb na morzu są ograniczone. Jeden z oficerów pracujących na najwyższych stanowiskach na statkach dalekomorskich po kilku latach takiej kariery zrezygnował z pracy na morzu. Decyzję swą motywował właśnie brakiem różnorodności bodźców w czasie trwania rejsów. Rutynowe kontakty, powtarzające się komunikaty, przewidywalne interakcje uznawał za nierozwijające³.

Według raportu opracowanego przez DELAB UW na zlecenie Gumtree (Aktywni+... 2017) w Polsce zagrożonych wprowadzeniem nowoczesnych technologii jest 40% miejsc pracy (w USA nawet połowa). Największe ryzyko automatyzacji i cyfryzacji obserwuje się w następujących sektorach: praca biurowa i urzędnicza, sprzedaż i handel, przemysł (szczególnie samochodowy, maszynowy i wydobywczy) oraz przetwórstwo. Roboty, maszyny, urządzenia zdalnie sterowane zaczną przejmować rutynowe i nierutynowe czynności manualne, więc zagrożone są stanowiska niższego szczebla na pokładzie statku. Najmniej zagrożone utratą pracy mogą się czuć osoby wykonujące nierutynowe czynności poznawcze.

Na współczesnych statkach więcej pracujesz głową niż mięśniami!!! (Faro)

Na statkach pełniący funkcje na szczeblu menedżerskim zapewne muszą się charakteryzować zdolnościami do podejmowania takich wyzwań, jednak i ich praca staje się coraz bardziej poddana powtarzalnym, zuniwersalizowanym procedurom, wypełnianiu standardowych formularzy, przygotowywaniu ujednoliconych w formie raportów.

³ Informacja pozyskana od eksperta prowadzącego szkolenia dla marynarzy.

Podobnie jak przy organizacji lotów kosmicznych (ale też rekrutacji pracowników do firm turkusowych, por. Laloux 2015), można oczekiwać, że dobór członków załogi statku dalekomorskiego będzie następował po głębszej analizie nie tylko indywidualnych zdolności i kompetencji, ale też umiejętności współpracy, kompromisu, koncyliacji i samozarządzania. Marynarz musi być przygotowany do monotonnej, nużącej interakcji z maszynami, urządzeniami, programami komputerowymi, ale też do sytuacji awaryjnych, nadzwyczajnych, w których nie pomoże mu nikt z zewnątrz (ewentualnie coraz mniej liczni współzałoganci), tymi zagadnieniami zajmuje się między innymi psychologia inżynierska czy psychologia ekologiczna.

5G to kolejny etap wdrażania bezprzewodowych sieci telekomunikacyjnych – oznacza on szybszą i bardziej stabilną wymianę danych również dla domów, samochodów i urządzeń w przestrzeni publicznej, które będą współpracować ze sobą i przekształcać transport, edukację, produkcję, opiekę zdrowotną. Jednak upowszechnienie się takiej technologii łączy się z koniecznością bycia nieustannie monitorowanym. Szczególnie uciążliwe może to być na statku, gdzie życie zawodowe toczy się w tym samym miejscu, co życie prywatne, nie ma możliwości ucieczki przed coraz bardziej naszpikowanym elektroniką otoczeniem. Z jednej strony może to zapewnić większe bezpieczeństwo marynarzom, z drugiej odbiera poczucie wolności.

Deprywacji kontaktów z przyrodą (ale być może również z ludźmi) będą pewnie w przyszłości zapobiegać różnego rodzaju symulatory. Naukowcy myślą także nad rozwiązaniem poważniejszych problemów zdrowotnych marynarzy. Jak pokazały badania Jepsena i Rasmussen (2016), będą potrzebne zorganizowane akcje promocji zdrowia – te indywidualne nie przyniosły rezultatów. Duńscy naukowcy podają, że w ich macierzystym kraju prawie jedna czwarta marynarzy posiada zespół metaboliczny, który grozi między innymi chorobami układu krążenia. Po dwóch latach od przeprowadzenia indywidualnych badań lekarskich i rozmów dotyczących profilaktyki wśród ponad 500 duńskich marynarzy odnaleziono 141 i ponownie przebadano. Pomimo interwencji, odsetek występowania zespołu metabolicznego w tej zbiorowości zwiększył się. Badania prowadzi się również na temat czynników oddziałujących na napięcie psychoemocjonalne i ich relacji do wszelkich przypadków uskarżania się na zdrowie w czasie pobytu na morzu. Te ostatnie w badaniach litewskich naukowców objęły między innymi: bezsenność, depresję i bóle kręgosłupa. Stany depresyjne i bóle były związane ze stanami napięcia psychicznego i emocjonalnego, natomiast bezsenność ze zmęczeniem (Salyga, Kusleikaite 2011). Marynarze jutra powinni więc posiadać podstawy wiedzy psychologicznej (w badaniach z 2015 r. na objawy depresyjne wskazała prawie połowa badanych kobiet-marynarzy, zob. Stannard *et al.* 2015: 128). Fińscy uczeni z kolei zwrócili uwagę na zwiększone ryzyko zapadalności na różne rodzaje no-

wotworów wśród marynarzy z powodu warunków pracy na statku (głównie chodzi o styczność ze szkodliwymi substancjami) (por. Saarni, Pentti, Pukkala 2002).

Polscy marynarze wskazują na źródła innych problemów, które mogą zniechęcić przyszłych kandydatów do tej profesji. Trudny będzie start kariery – automatyzacja i wymagania międzynarodowych konwencji dotyczących warunków pracy na statkach wywołują tendencje do ograniczania liczebności załogi, a to powoduje ograniczenie liczby stanowisk dla początkujących.

Studenci nie mogą nigdzie się załapać, aby odbyć praktyki i nabrać doświadczenia, bo Filipiny, bo kryzys. Uczelnia ma świetlaną przyszłość, aby złapać studenta (...). Dla załóg szeregowych brak ofert. Niejeden student pojechałby na warunkach filipińskich, by zdobyć praktykę. (fyzyk)

Aktualnie nie znam armatora, który przyjmie do pracy asystenta elektryka. Młody człowiek, chcący pracować w zawodzie elektryka, często zatrudnia się na jakimkolwiek stanowisku, a kapitana prosi o wpis do książeczki, że pracował za asystenta elektryka albo motorzystę. Wielu, nawet po szkole morskiej, rezygnuje z zawodu, bo trudno nabyć praktykę. (meiss)

Inny uczestnik forum, kadet dopiero rozpoczynający swoją karierę, tak opisuje jeden z pierwszych rejsów, akcentując trudne relacje interpersonalne wynikające z hierarchicznego układu pozycji i pewnej dodatkowej hierarchii wynikającej ze stażu w tym zawodzie:

Po tygodniu już chciałem wracać. Okazało się, że wśród pracowników niższego szczebla panuje ogromny mobbing, wręcz nienawiść, pijaństwo (kto nie lubi alkoholu, niech sobie daruje zatrudnienie jako zwykły marynarz, a nawet w dziale mechanicznym i elektrycznym). Najgorsze, że jak się poskarżysz do oficera na pracownika już tam pracującego dłużej niż ty (mechanicy, zwykli marynarze, robotnicy), to masz całkowicie przechlapane, a rejs trwa 4 miesiące. Ani ci ręki nie podadzą, ani nie pomogą przy zdobywaniu wiedzy i doświadczenia. (brick76)

Wydaje się, że w przyszłości te relacje będą się demokratyzowały, a ścisły podział na działy będzie zanikał również z powodu ograniczania załóg – mniej liczni marynarze będą chcieli unikać konfliktów i po prostu będzie im trudniej budować tożsamość podgrup przez antagonizowanie tak nielicznych zespołów. Sprzyja temu też wzrastająca wielokulturowość załóg – nie wszyscy członkowie potrafią się swobodnie porozumieć, ograniczają się do zawodowych komunikatów. Można też liczyć, że ewolucja procesów rekrutacyjnych będzie zmierzała w kierunku kompletowania załóg złożonych z ludzi o osobowości prospołecznej, niekonfliktowej oraz ewentualnego szkolenia ich w tym zakresie.

Polscy marynarze narzekają także na jakość kształcenia w akademiach i średnich szkołach morskich, oceniając, że zbyt dużo w ich programie teorii, a za mało praktyki.

Wszystkie szkoły morskie powstały jeszcze za komuny na zasadzie akcji harcerskiej „morze nasze morze”. Morskie to te szkoły są z nazwy, ale nic praktycznie i profesjonalnie cię nie nauczą. (testRV)

Jednak także i w tym zawodzie w obliczu nadchodzącego tsunami robotyzacji (Ford 2016) będzie coraz bardziej potrzebna nie tyle systemowa edukacja określonego fachu jako zestawu czynności – czy to manualnych, czy procedur umysłowych – ale edukacja jako elastyczne zarządzanie talentami (por. Hagel, Brown 2006: 230) lub wręcz sposób wykształcenia postawy samozarządzania swoimi zdolnościami w celu wdrażania innowacji. Szczególnie dotyczy to polskich marynarzy, którzy – jak sami mówią – w przyszłości będą zajmować tylko stanowiska menedżerskie na statku, niższe będą bądź obsadzone przez pracowników z Azji i Afryki, bądź zastąpione robotami.

Jednakże, mimo zagrożenia utratą pracy przez marynarzy na rzecz robotów, być może paradoksalnie będą oni pracować dłużej na morzu – do osiągnięcia wieku emerytalnego, ponieważ ogólnie populacja żyje dłużej w lepszym zdrowiu (moda na młodość, dbanie o siebie) i potencjalnie praca na statku może być trochę lżejsza (mniej pracy fizycznej). Obecnie marynarze narzekają, że kiedyś przechodzili na wcześniejszą emeryturę (60 lat), ale ta możliwość została wygaszona. Wiek emerytalny wynosi 67 lat – nie wyobrażają sobie pracować na morzu do tego wieku (rozmowa informacyjna z marynarzem):

Sześćdziesięcioletni marynarz to jest człowiek schorowany i zniszczony pracą, może za wyjątkiem stewarda, kucharza i kapitana. Jak taki człowiek ma zejść po drabinie do ładowni 13–15 metrów na dół, by ją umyć? Na statkach nie ma emerytów, ze względu na stan zdrowia. (Ontario)

Wydaje się, że mimo dobrych warunków finansowych, nawet socjalnych, pewną barierą w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na marynarzy będzie coraz rzadsza umiejętność radzenia sobie samemu ze sobą, ponieważ specyficzne, zamknięte środowisko pracy przeczy wszystkiemu, co dzieje się na lądzie – nieustanny dostęp choćby do mediów społecznościowych nie jest możliwy na statkach (ograniczona liczba bodźców z zewnątrz).

Dziś ten zawód staje się coraz mniej atrakcyjny. Może nie finansowo, bo zarobki po kilka tysięcy euro na morzu to jest teraz standard. Wielu armatorów dodaje pakiety socjalne, a kontrakty też stają się coraz krótsze. Natomiast problemem pozostaje psychika ludzka. (graduate)

Internet jest, ale nie dla załogi. Jest za to dostęp do poczty @, ale tylko na wybranych statkach. Byłem na kilku, gdzie kapitanowie specjalnie blokowali taką możliwość. (palsecam)

Marynarzom trudno też nawiązać głębsze więzi między sobą, ponieważ zwykle w czasie swojej kariery zawodowej spotykają się tylko w czasie jednego rejsu. Być może w przyszłości ich preferencje co do składu załogi w czasie trwania kolejnego kontraktu będą brane pod uwagę.

Polscy (ale chyba nie tylko) marynarze wskazują także na zbyt rozbudowaną biurokrację obsługi ich pracy i na ciągle zwiększające się wymagania stawiane zarówno rozpoczynającym, jak i kontynuującym karierę na morzu (np. dziennik udokumentowanej praktyki).

Niestety mamy tu do czynienia z kolejnym wymysłem urzędniczym, tutaj akurat gostków od STCW, którzy nieustannie narzucają coraz to nowe wymagania mające polepszyć jakość wyszkolenia załóg morskich, a powodują nie tylko zniechęcenie młodzieży do tego zawodu, ale przy okazji możliwość rozbudowania kolejnych agend, podzespołów itp., w których ci życiowi nieudacznicy (bo tak jest) chcą z łądu sterować tym, co na morzu. (graduate)

Dotychczas potrzebne były 4 podstawowe kursy (indywidualne techniki ratunkowe, przeciwpożarowy, podstawy pierwszej pomocy, bezpieczeństwo własne i odpowiedzialność wspólna) i książeczka żeglarska, obecnie też kolejny kurs. W tej chwili trzeba jeszcze mieć ukończony kurs Problematyka Ochrony na Statku. (coordinate)

Polscy marynarze przyszłości – próba charakterystyki:

- załogi o bardzo małej liczbie odpowiednio wyselekcjonowanych członków,
- wielość interakcji z maszynami (także w czasie wolnym),
- praca polegająca głównie na tworzeniu dokumentów (raporty, opracowania) i obsłudze urządzeń,
- praca pod presją ciągłego monitoringu,
- załogi o znacznym zróżnicowaniu – płeć, wiek, narodowość, religia, orientacja seksualna,
- demokratyzacja życia na pokładzie: zanikający podział oficerowie – marynarze (szeregowi członkowie załogi).

Zakończenie

Francuscy naukowcy i eksperci, zajmujący się prognozami, przedstawili w artykule z 2016 r. (Lacroix *et al.* 2016) przewidywane interakcje między oceanami a spo-

łączeństwami w 2030 r. Jednym z wyróżnionych 9 głównych wyzwań na przyszłość jest rozwijanie edukacji, zrównoważonej turystyki i odpowiedzialnych praktyk społecznych w relacji z morzem, innym jest systematyzowanie i globalizacja monitoringu, nadzoru, kontroli i regulacji aktywności na morzu. Ten pierwszy pośrednio wiąże się z pracą marynarza, ponieważ obejmuje także działania związane z wychowaniem morskim, które mogą skutkować lepszą znajomością realiów pracy na morzu wśród młodszych pokoleń, a tym samym bardziej świadomym (i być może liczniejszym) podejmowaniem przez niektórych z ich przedstawicieli zawodów morskich. Drugie łączy się bezpośrednio z profesją marynarza czy rybaka dalekomorskiego – ściślejszy nadzór będzie być może skutkował większym bezpieczeństwem, jednak takie „wszechwidzące oko” technologii zamienia statek w panopticum, czego członkowie załogi nie lubią. Marynarze w tym kontekście mówią o nadmiernym podglądactwie, o tym, że to armator się zabezpiecza, żeby w razie wypadku szukać najslabszego ogniwa, czyli błędu pracownika, a także o tym, że to pozbawia te zawody resztek romantyzmu.

Zarysowane tendencje zmian w odniesieniu do warunków pracy życia na morzu pozwalają zadać dalsze pytania bardziej ogólnej natury: o sens ludzkiej pracy (istota życia czy przymus?), o nadchodzący świat współpracy z robotami, o podejście do czasu wolnego, o wszechobejmujący nadzór elektroniczny życia zawodowego i prywatnego. Tymi zagadnieniami zapewne w najbliższej przyszłości będą się zajmować nie tylko inżynierowie, ekonomiści, ale także psycholodzy i socjolodzy (szczególnie socjologia pracy i socjologia organizacji). Ci ostatni powinni krytycznie analizować te z tendencji, które prowadzą do dehumanizacji i alienacji pracy.

Literatura

- Aktywni+. Przyszłość rynku pracy. Raport Gumtree, 2017, startdokariery.pl (dostęp: 10.08.2017).
- Bałda W., *COP na morzu, czyli burzliwe dzieje dwóch statków*, nowahistoria.interia.pl (dostęp: 28.08.2017).
- Bartnik A.S., Krajewska A., 2009, *Strategie uwodzenia. Analiza socjologiczna wybranych forów internetowych*, Folia Sociologica, nr 34, s. 89–105.
- Borucki Z., 1969, *Niektóre psychologiczne problemy bezpieczeństwa pracy na morskim statku transportowym* [w:] L. Janiszewski (red.), *Ludzie morza*, Szczecin: Instytut Zachodniopomorski.
- Cichocki P., Jędrkiewicz T., Zydel R., 2012, *Etnografia wirtualna* [w:] D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, t. 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Durka W., 1994, *Władza, kierowanie, efektywność. Studium funkcjonowania organizacji dalekomorskiego statku rybackiego*, Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.
- Ford M., 2016, *Świt robotów. Czy sztuczna inteligencja pozbawi nas pracy?*, Warszawa: cdp.pl.

- Hagel III J., Brown J.S., 2006, *Organizacja jutra. Zarządzanie talentem, współpracą i specjalizacją*, Gliwice: Helion.
- Hanningan J., 2017, *Towards a Sociology of Oceans*, Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie 54(1), s. 8–27.
- Janiszewski L., 1967, *Rybaczy dalekomorscy*, Poznań: Wydawnictwo IZ.
- Janiszewski L., 1977, *Socjologia morska. Wstęp informacyjny i bibliograficzny*, Szczecin: Wyższa Szkoła Pedagogiczna.
- Janiszewski L., 1992, *Statek morski jako instytucja totalna. Przegląd krytyczny głównych stanowisk badawczych*, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe US.
- Janiszewski L., Sosnowski A., 1984, *Socjologia morska. Wybór zagadnień*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Jemielniak D., 2013, *Życie wirtualnych dzikich. Netnografia Wikipedii – największego projektu współtworzonego przez ludzi*, Warszawa: Poltext.
- Jepsen J.R., Rasmussen H.B., 2016, *The metabolic syndrome among Danish seafarers: a follow-up study*, International Maritime Health, vol. 67(3), s. 129–136.
- Klepajczuk B., 1990, *Więzi społeczne na statku*, Szczecin: PTS.
- Kołodziej A., Kołodziej-Durnaś A., 2015, *Diversity and Social Trust: Polish Seafarers in Multicultural Crews*, European Societies, vol. 17, no. 2, s. 158–175.
- Kołodziej-Durnaś A., 2014, *Współcześni polscy marynarze – kręgi izolacji*, Przegląd Zachodniopomorski, R. 29, z. 4, s. 213–228.
- Kwarecki K., Terelak J., 1980, *Medycyna i psychologia kosmiczna*, Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Lacroix D. et al., 2016, *Interactions between Oceans and Societies in 2030: Challenges and Issues for Research*, European Journal of Futures Research, vol. 4(11), s. 1–15.
- Laloux F., 2015, *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, Warszawa: Studio Emka.
- Michałowska E., 2014, *Konieczność, przeznaczenie, fatum – osoby z zaburzeniami obsesyjno-kompulsywnymi o sobie i swojej chorobie. Analiza postów uczestników psychologicznego forum internetowego*, Przegląd Socjologii Jakościowej, t. 10, nr 1, s. 94–115.
- Milian L., 1972, *Czas wolny marynarzy na morskich statkach transportowych*, Szczecin: Wydawnictwo Instytutu Zachodniopomorskiego.
- Nikołajew J., 1992, *Zawód rybaka dalekomorskiego. Studium socjologiczne*, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe US.
- Poole M., 1981, *Maritime Sociology: Towards a Delimitation of Themes and Analytical Frameworks*, Maritime Policy & Management, vol. 8(4), s. 207–222.
- Saarni H., Pentti J., Pukkala E., 2002, *Cancer at Sea: A Case-control study among male Finnish Seafarers*, Occupational and Environmental Medicine, vol. 59(9), s. 613–619.
- Salyga J., Kusleikaite M., 2011, *Factors Influencing Psychoemotional Strain and Fatigue, and Relationship of These Factors With Health Complaints at Sea Among Lithuanian Seafarers*, Medicina, vol. 47(12), s. 675–81.
- Skwarło-Sońta K., 2015, *Skażenie światłem: co dziś wiemy o jego wpływie na funkcjonowanie organizmu człowieka?*, Kosmos. Problemy nauk biologicznych, nr 64/4, s. 633–642.
- Sowa F., Kołodziej-Durnaś A., 2015, *A Short Introductory Note on Maritime Sociology* [w:] S. Lassenich (ed.), *Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37 Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*, http://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2014/article/view/41/pdf_40 (dostęp: 28.08.2017).

Woźniak R., 1969, *Psychospołeczne problemy szkolenia stoczniowców na przykładzie stoczni im. A. Warskiego w Szczecinie* [w:] L. Janiszewski (red.), *Ludzie morza*, Szczecin: Instytut Zachodniopomorski.

www.gospodarkamorska.pl

www.marinetechology.pl

www.shi-technology.com/projects/emmamaerskcontainers/

Magdalen Leszko¹

Professional Identity and Generation Y. Planning career in the context of changes in the labor market

The nature of professions has changed and as a new generation joined the work force, a number of young individuals find it difficult to define themselves within the boundaries of one profession. This article provides an overview of the most common characteristics of three generations that are currently working side by side, discusses the importance of professional identity and its implications in the context of planning a career.

Key words: generation Y, professional identity, labor market

Introduction

The answer to a question “what do you do for a living?” used to be easy. People would usually answer it by giving a name of their profession, for example, “I am a teacher”, “a musician” or “a lawyer” or they would give a name of an institution they work for. However, as the nature of professions has changed with a new generation joining the work force and an expansion of global trade, a number of young individuals find it difficult to define themselves within the boundaries of one profession and answer this question with a single word or phrase. This phenomenon has some important implications for both, employers and employees as well as their relationship, therefore, it evokes a lot of scientific questions among researchers from different fields. Before going into this however, I first briefly examine the most characteristic features of each generation with a particular focus on their work values. The following discussion about generational differences and challenges that the generation Y is facing is not intended to be a literature review.

¹ Uniwersytet Szczeciński; leszkomagda@gmail.com.

Rather, this paper is a preliminary attempt to look at the one of the most important construct of each employee, which is a professional identity, and to guide future empirical research. In addition, this paper's aim is to encourage discussion and a constructive debate that may lead to identifying areas that will help both, employers and employees, to cope with the changing nature of work.

Three Generational Groups in the Workforce

The major changes in the age composition of the work force provoked many researchers to investigate the implications resulting from three generations working at the same time. As the generation of baby boomers, which represents the largest portion of the work force, moves towards retirement, more and more individuals representing the next generations will join the workforce. In order to have a better picture of how the generation Y functions at work, we need to focus first on understanding the current situation on the job market and see how these generations differ from each other. It seems crucial for both employers and employees to know what the potential areas of generational conflict are and how to solve them. It is also interesting to observe how the work values differ between generations and how the next generations need to prepare themselves for unavoidable changes in work environment. Before we start discussing the most prominent characteristics of each generation, however, it is important to understand the central concept of this article – namely, a generation.

The term “generation” is an ambiguous and a difficult concept to define. Therefore, one need to be cautious when defining individuals based on generational characteristics. However, a few researchers have attempted to define this construct. For example, Kupperschmidt (2000) defines a generation as “an identifiable group, or cohort, which shares birth years, age, location, and significant life events at critical developmental stage” whereas Palese, Pantalì, and Saiani (2006) classify generations based on whether individuals were born within the same historical timeframe and culture. Kaminska (2007) defines a generation as a group of people born in a similar time period, raised in similar social, economic, and political situation, and characterized by common features that distinguish them from the earlier and later generations.

The labels used to name various generations are not standardized because generations are shaped by social and political forces which differ depending on a country. Even in the United States, there has been some disagreement with regard to the nomenclature used for labeling certain generations. For example, Howe and Strauss (2000) use the terms: “Boom Generation” to refer to people born between 1943 and 1960, the “13th Generation” to refer to people born between 1961–1981,

and “Millennial Generation”, to describe people born between 1982 and 2000. Lancaster and Stillman (2002) proposed a new term for individuals born between 1965 and 1980 – “Generation Xers” and a few names for individuals born between 1981 and 1999: “Millennial Generation”, “Echo Boomer”, “Generation Y”, “Baby Busters”, and “Generation Next”. As one can notice, sociologists differ not only when it comes to the names but also when a new generation either begins or ends.

Despite these differences in labelling, it has been widely acknowledged that each generation develops a unique pattern of behavior based on the time period in which an individual was born and that individuals from each generation share common experience that significantly differ them from other generations (Kupperschmidt 2000; Reeves, Oh 2007). Therefore, depending upon which resource one uses, we can distinguish three most prevalent generations of employees in the United States: Baby Boomers (named so following the post-World War II rise in fertility, these individuals were born between 1946 and 1964), Generation X (also called Lost Generation, individuals born between 1965 and 1980), and Generation Y (also called Millennials or Nexters, individuals who were born between 1980 and 2000) (Cennamo & Gardner 2008; Crumpacker & Crumpacker 2007; Hubbard & Singh 2009).

As stated above, each generation has distinct attitudes, behaviors, habits, and expectations that influence how they are perceived by the rest of society. Nevertheless, it is important to recognize that not every member of a particular generation shares the same characteristics as other individuals from his or her cohort (Rowe 2010). In addition, this classification should be treated with caution. Some researchers point out to methodological mistakes in obtaining the data while investigating the generation differences. For instance, a number of cited findings come from data that were not collected from a representative group of people but from individuals with high or middle socioeconomic status (Reeves, Oh 2007).

It is also important to note that it may difficult to compare generations from across the globe because each country has an unique culture and experienced social as well as political events that had a significant influence on the county's development. Economic crises, different life expectancies and education opportunities significantly contributed to shaping individuals' attitudes and values. Therefore, the above-mentioned division into categories cannot be applied globally. On the other hand, findings from a large, global generational study showed that the generation Y shares many of same characteristics, especially among the western countries (Finn & Donovan, 2013). To address these discrepancies, the generational differences should be further investigated.

Baby Boomers, Generation X, and Generation Y and their attitudes towards work

Every person's work values differ from each other and these differences form trends amongst groups of people based on the year they were born. These differences were confirmed by researchers who investigated work values among Baby Boomer, Generations X, and Y. In terms of work performance, Baby Boomers have been characterized in a number of different ways. On one hand, they are classified with such values and attributes as team orientation, optimism, and expecting the best from life (Hess & Jepsen 2009; Smola & Sutton 2002). On the other hand, they are described as highly competitive micromanagers, irritated by lazy employees, with a positive attitude towards professional development, and individuals who believe in loyalty toward their employers (Crumpacker & Crumpacker 2007; Karp, Fuller, & Sirias 2002). It is highly likely that it was the early 1980s recession in the USA that led to businesses downsizing and caused the Baby Boomers to feel uncertain about their lifetime careers with only one organization (Mirvis & Hall 1994). Researchers found that Baby Boomers believe that hard work and sacrifice are the price to pay for success and often are cited as those who started the workaholic trend (Glass 2007; Zemke *et al.* 2000).

For the Generation X, which is a relatively smaller demographic cohort "sandwiched" between two larger demographic cohorts, the Baby Boomers and the Millennials, entering the job market started badly due to the 1980s' recession. Generation X grew up in a period of financial, familial and societal insecurity. As a result, many individuals from this generation found themselves competing for jobs with the Baby Boomers. Smola and Sutton (2002) describe the X generation as experiencing social insecurity, rapidly changing surroundings, and a lack of solid traditions. In comparison to previous generations, they are more self-reliant and strive for a work-life balance, they dislike meetings and group work (Jenkins 2007; Martin 2005; Zemke *et al.* 2000). Researcher also found that Generation X workers are more likely to change jobs if they do not feel that their work needs are met (Cohen 2002; DeMarco 2007), which has important cost ramifications for organizations.

The newest generation to enter the workforce in Generation Y, commonly also called "Millennials" (Howe & Strauss 2000). Generation Y is generally characterized by optimism and activity as well as their constant demand of access to communication technologies (Howe & Strauss 2000). This generation has been shaped by computers and dramatic technological advances (Niemi 2000). In general, Generation Y shares many of the characteristics of Xers, but they are more adaptable to change (Jenkins 2007). In addition, they are often characterized as being independent, demanding, multi-tasking, and most highly educated and confident

generation (Glass 2007). They also like to seek approval and praise from their supervisors (Schultz, Schwepker, & Good 2012).

While having diversity of ages in the workplace can bring a lot of benefits, many employers observed significant differences in the way in which these generations function in the workplace. Employers not only need to understand the importance of employees' attitudes towards work and their motivations, but also should embrace the challenges of integrating different generations in the workplace.

Generation Y and their careers

It is estimated that by 2020, millennials will form 50% of the global workforce (PricewaterhouseCoopers 2011). Because Generation Y is now entering job market around the world in vast numbers, it is important to have a closer look at how they will shape the work environment in the years to come and how they plan their own careers. As Generation Y is entering the workforce, understanding work values and how they are influenced based on generations can help employers to have a deeper understanding of how to recruit, engage and retain individuals from different generations (Jenkins 2008). Understanding what motivates Generation Y is also important in the light of constantly changing work environment.

The writers who coined the term "millennial", William Strauss and Neil Howe, chose 1982 as the starting birth year. They observed that children born around that time were different from their predecessors because their parents were very protective and praise them when they were growing up. This may be the reason why some researchers describe Millennials as independent, confident, and self-reliant (e.g., Martin 2005). Perhaps being raised this way made them have higher expectations than previous generations regarding their salary and expectations of co-workers.

Some researchers argue what the most influential factors that motivate Generation Y to work are. For example, Ng, Schweitzer and Lyons (2010) suggest that Millennials are proven to be most motivated by the amount of the money they make. This finding was confirmed by one of the Pew study (2010), which found that 64% of Millennials say that getting rich is the most important goal in life. Other researchers, however, found that more than the amount of money they get paid, millennials value a possibility of promotion, professional growth, freedom, independence, flexible work-schedule, a fun work environment, and recognition in the workplace (Kowske, Rasch, & Wiley 2010; Parry & Urwin 2011). They are also willing to change organizations frequently to reach their career goals (Harrington & Hall 2007).

Nevertheless, there is consensus among researchers on other characteristics. Generation Y is well educated, multicultural, and technologically literate, sociable,

optimistic, open-minded, collaborative, and achievement oriented when compared to other generations and they place a higher value on personal growth than organisation's needs (Jonas-Dwyer & Pospisil 2004; Loughlin & Barling 2001).

Not only employees are facing some challenges related to Generation Y having different attitudes towards work, but they also experience changing structure of work with more and more employees working from home, becoming a freelancer, or having multiple jobs. An intriguing aspect of these changes is a new trend called "slash careers" or "hyphenated" professional identities, also called multi-careerism or "sidepreneurism". The term "slasher" was first used by Marci Albohe (2007) to describe a person who performs more than one profession. Having more than one profession is a phenomena led by individuals from Generation Y who do not want their professional identities to be associated with one occupation or one company or career and who place a great value on ability to continuously learn, develop, and advance their careers. On the other hand, this growing trend might be a consequence of the 2008 financial crisis. Nevertheless, this trend may have significant influence on individuals psychological well-being and attitudes towards work.

Professional Identity and Slash Careers

The rapidly changing socio-economic situation has a profound impact on the nature of work (Boden, Spieler, Wagner 2016). According to data from the U.S. Bureau of Labor Statistics, in 2013, 6.8 million workers in the United States held more than one job. This number increased to 8.1 million in 2017 (Bureau of Labor Statistics 2017). While it is difficult to estimate how many people have more than one profession worldwide, researchers point out that the trend of having multiple careers will grow. Money and lack of job security are not the only reasons why individuals decide to have a different profession or multiple jobs. Many respondents indicate that they want to gain certain skills to advance their career or prefer to do what they love (Marucci-Wellman *et al.* 2014).

While there have been many researches that explored the relationships between professions and their prestige, having more than one profession is poorly understood. Holding multiple jobs implies working arrangements in which an individual combines seasonal work with a primary job, alternates seasonal work with a primary job, works two consecutive shifts in separate jobs (full or part time), or performs an additional job on weekends (Marucci-Wellman *et al.* 2014). Previous research has only focused on the physical effects of having multiple jobs and shows that individuals who hold more than one job are at higher risk for work accidents and injuries (e.g., Lombardi, Folkard, Willetts, Smith 2010; Marucci-

Wellman *et al.* 2014). However, there is still considerable ambiguity with regard to the psychological and sociological effects of this phenomenon.

As Abbott (1992) once stated: professions dominate our world (1988). Indeed, professions shape individuals' personality, are sources of well-being, a mechanism for meeting intrinsic needs and interests, and influences individuals' values and ambitions (e.g., Christiansen & Baum 2005). Research established a strong connection between having a profession that is supported and valued by others and the individual's high level of well-being (Salmela-Aro & Little 2007). In the context of increasing number of employees who have more than one job, it is worthwhile to consider what impact it may have on their professional identity and functioning in the workplace.

Professional identity generally relates to an employee's professional self-concept based on attributes, beliefs, values, motives, and experiences (Burke & Stets 2009; Pratt, Rockmann & Kaufmann 2006; Slay & Smith 2011). In other words, professional identity is an individual's image of who they are as a professional (Slay & Smith 2011). Previous studies have reported an importance of professional identity for an individual. Individual's profession can be a source of life's purpose. It plays an important role in people's lives as it reflects their sense of belonging and is often used to define themselves, it shapes work attitudes, affect and behavior (Siebert & Siebert 2005). Some researchers point out that professional identity is a complex concept, which is shaped by contextual factors, therefore, it is not stable, is constantly being negotiated, and can change as an individual gains experience (Beijaard, Meijer, & Verloop 2004). Nevertheless, professional identities are important to people as they influence their sense of self more than personal characteristics such as gender, race, or ethnicity do (Hogg & Terry 2001) and as Van De Mierop and Clifton (2012) noted, professional identities share a similar tension between the individual and the collective, and are in some way related to issues of power in the workplace. Professional identity is especially important for individuals from Generation Y whose careers are characterized by shifting boundaries in work arrangements.

Researchers show that career success is often associated with successful professional identity construction (e.g., Arthur *et al.* 1999; Hall *et al.* 2002) and that professional identity is often linked to a sense of efficacy and esteem (Ervin & Stryker 2001) as associating oneself with a particular profession can be an important source of well-being, esteem and pride. Additionally, professional identity affects individual behaviour in the workplace because it shapes their job attitudes and provides behavioral guidance in the workplace (Bunderson 2001; Ibarra 1999).

As one can observe, professional identity influences not only individual's performance at work but also on their psychological well-being as it protects indi-

viduals from depression and anxiety (Thoits 1983; Wang & Zhang 2017). Because individuals who identify strongly with a valued profession are able to gain the benefits of a positive work identity (Dutton, Roberts, Bednar 2010), it is important to investigate how possessing more than one professional identity influences functioning of individuals from Generation Y, who started this trend of multi-careerism. It would be also interesting to explore how the emergence of some of the new professions, started mostly by representatives of the Generation Y, are perceived and what their occupational prestige is. For instance, a YouTuber is a person who records videos and uploads it to YouTube for people around the world to watch. This profession attracts more and more individuals and is a vivid example of important changes to the organization of work. However, to date no empirical research has examined this profession and its perception.

Summary

Undoubtedly, Generation Y is entering a completely different job market than their predecessors. A combination of demographic, technological, and social changes led to redefinition of old professions as well as the rise of new professions such as blogger or YouTuber. In addition, more and more individuals from the Generation Y decide to have more than one career which reflects their need for constant development. The processes such as globalization and migration have led to the fact that many young professionals work in multicultural workplaces. This is reflected by a growing interest of researchers investigating the link between professional identity and ethnicity (e.g., Mullany 2010). However, the issue of constructing a professional identity when having more than one profession has not yet received much attention.

There are both challenges and opportunities for both individuals and companies to this multi-careerism. For example, while having multiple professions may help to develop certain skills, it may also lead to a role conflict and cause an individual enormous amount of stress. In addition, balancing private life and a few occupations may be difficult. Also, holding multiple jobs seems appealing for young individuals who like multitasking, but may meet with strong disapproval from representatives of older generations who have never worked multiple jobs simultaneously or who have different work values.

Taking into account that the number of individuals holding multiple jobs is growing, sociological and psychological attention should be shifted to this phenomenon. More research is needed to estimate whether it decreases or in contrary, increases productivity of an employee. Nevertheless, it seems that the new generation of workers has to be prepared for changing work environment and ac-

knowledge that the profession they have right now or they are preparing to have, may not be the one they will have for their entire working life.

To date, no research has been conducted to see how having multiple professional identities influences individuals' lives. Taking into account how important professional identity is, more attention should be devoted to its impact on Generation Y's functioning at work and well-being.

Bibliography

- Abbott A., 1992, *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, International Journal of Comparative Sociology, vol. 33.
- Alboher M., 2007, *One Person/Multiple Careers: The Original Guide to the Slash Career*, New York: Grand Central Publishing.
- Beijaard D, Meijer P., Verloop N., 2004, *Reconsidering research on teachers' professional identity*, Teaching and Teacher Education, no. 20.
- Boden L.I., Spieler E.A., Wagner G.R., 2016, *The Changing Structure of Work: Implications for Workplace Health and Safety in the US*, Paper prepared for the Future of Work Symposium, U.S. Department of Labor, https://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/Future_of_work_the_implications_for_workplace_health_and_safety.pdf (access: 1.08.2017).
- Bunderson J.S., 2001, *How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctors' responses to perceived breach*, Journal of Organizational Behavior, no. 22.
- Burke P.J., Stets J.E., 2009, *Identity Theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Cennamo L., Gardner D., 2008, *Generational differences in work values, outcomes and person organization values fit*, Journal of Managerial Psychology, no. 23.
- Christiansen H.C., Baum M.C., 2005, *Humans as occupational beings (understanding human occupation. Occupational therapy: Performance, participation, and well-being*, Thorofare, NJ: Slack.
- Crumpacker M., Crumpacker J., 2007, *Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes A Relevant Factor or A Passing fad?*, Public Personnel Management, no. 36.
- Dutton J.E., Roberts L.M. & Bednar J.S., 2010, *Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources*, Academy of Management Review, no. 35.
- Ervin L.H., Stryker S., 2001, *Theorizing the relationship between self-esteem and identity* [in:] T.J. Owens & S. Stryker (eds.), *Extending Self-Esteem Theory and Research: Sociological and Psychological Currents*, New York: Cambridge University Press.
- Finn D., Donovan A., 2013, *PwC's NextGen: A global generational study. Evolving talent strategy to match the new workforce reality. Summary and compendium of findings*, PewResearch Center, <http://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/publications/assets/pwc-nextgen.pdf> (access: 22.07.2017).
- Glass A., 2007, *Understanding generational differences for competitive success*, Industrial and Commercial Training, no. 39.

- Harrington B., Hall D.T., 2007, *Career Management & Work-Life Integration: Using Self Assessment to Navigate Contemporary Careers*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hess N., Jepsen D.M., 2009, *Career stage and generational differences in psychological Contracts*, Career Development International, no. 14.
- Hogg M.A., Terry D.J., 2000, *Social identity and self-categorization processes in organizational contexts*, Academy of Management Review, no. 25.
- Howe N., Strauss W., Matson R.J., 2000, *Millennials rising: The next great generation*, New York: Vintage.
- Hubbard J., Singh P., 2009, *The evolution of employee benefits at the economical insurance group*, Compensation and Benefits Review, no. 41.
- Ibarra H., 1999, *Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional Adaptation*, Administrative Science Quarterly, no. 44.
- Jonas-Dwyer D., Pospisil R., 2004, *The Millennial effect: Implications for academic development* [in:] F. Sheehy & B. Stauble (eds.), *Transforming Knowledge into Wisdom: Holistic Approaches to Teaching and Learning*, Milperra, NSW: HERDSA.
- Jenkins J., 2007, *Leading the four generations at work*, <http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=452> (access: 14.05.2017).
- Kamińska A., 2007, *Kategoria pokolenia w badaniach nad społeczeństwem i kulturą*, Kultura i Historia, nr 11.
- Karp H., Fuller C., Sirias D., 2002, *Bridging the boomer Xer gap. Creating authentic teams for high performance at work*, Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Kowske B.J., Rasch R., Wiley J., 2010, *Millennials' (lack of) attitude problem: an empirical examination of generational effects on work attitudes*, Journal of Business and Psychology, no. 25.
- Kupperschmidt B.R., 2000, *Multigenerational employees: Strategies for effective management*, The Health Care Manager, no. 19.
- Lancaster L.C., Stillman D., 2002, *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*, New York: Collins Business.
- Lombardi D.A. et al., 2010, *Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US National Health Interview Survey (2004–2008)*, Chronobiology International, no. 27.
- Loughlin C., Barling J., 2001, *Young workers' work values, attitudes, and behaviours*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, no. 74.
- Martin C.A., 2005, *From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y*, Industrial and Commercial Training, no. 37.
- Marucci-Wellman H.R. et al., 2014, *Work in Multiple Jobs and the Risk of Injury in the US Working Population*, American Journal of Public Health, no. 104.
- Mirvis P.H., Hall D.T., 1994, *Psychological success and the boundary less career*, Journal of Organizational Behavior, no. 15.
- Mullany L.J., 2010, *Gendered identities in the professional workplace: Negotiating the glass ceiling* [in:] C. Llamas, D. Watt (eds.), *Language and Identities*, Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Ng E., Schweitzer L., Lyons S., 2010, *New generation, great expectations: A field study of the millennial generation*, Business Psychology, no. 25.
- Niemiec S., 2000, *Finding common ground for all ages*, Security Distributing and Marketing, no. 30.

- Palese A., Pantali G., Saiani L., 2006, *The management of a multigenerational nursing team with different qualifications*, The Health Care Manager, no. 25.
- Parry E., Urwin P., 2011, *Generational Differences in work values: a review of theory and evidence*, International Journal of Management Reviews, no. 13.
- Pew Research Center, 2010, *Millennials. A Portrait of Generation Next. Confident. Connected. Open to Change*, <http://www.pewsocialtrends.org/files/2010/10/millennials-confident-connected-open-to-change.pdf> (access: 9.05.2017).
- Pratt M.G., Rockmann K.W., Kaufmann J.B., 2006, *Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents*, Academy of Management Journal, no. 49.
- PricewaterhouseCoopers, 2011, *Millennials at work. Reshaping the workplace*, <https://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/futureofwork/assets/reshaping-the-workplace.pdf> (access: 10.05.2017).
- Salmela-Aro K., Little B.R., 2007, *Relational aspects of projects pursuits* [in:] B.R. Little, K. Salmela-Aro, S.D. Phillips (eds.), *Personal project pursuit: Goals, action, and human flourishing*, Mahwah: Erlbaum.
- Schultz R., Schwepker C.H., Good D.J., 2012, *Generational research in the sales arena*, Innovative Marketing, no. 8.
- Siebert D.C., Siebert C.F., 2005, *The caregiver role identity scale: A validation study*, Research on Social Work Practice, no. 15.
- Slay H., Smith D.A., 2011, *Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities*, Human Relations, no. 64.
- Smola K.W., Sutton C.D., 2002, *Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium*, Journal of Organizational Behavior, no. 23.
- Thoits P.A., 1985, *Social support and psychological well-being: Theoretical possibilities* [in:] I.G. Sarason, B.R. Sarason (eds.), *Social Support: Theory, Research, and Applications*, Boston, MA: Martinus Nijhoff.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, *Multiple Jobholders* [LNU02026619], <https://fred.stlouisfed.org/series/LNU02026619> (access: 28.07.2017).
- Wang Y., Zhang B., 2017, *Impact of personality trait and professional identity on work-related depression, anxiety and irritation among Chinese nurses*, Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health, no. 2.
- Wrzesień W., 2007, *Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży*, Nauka, nr 3.
- Zemke R., Raines C., Filipczak B., 1999, *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, Xers, and nexters in your workplace*, New York: AMACOM.

Witold Nowak¹

Ambiwalencje transformacji byłych socjalistycznych przedsiębiorstw państwowych w Polsce. Próba podsumowania i prognozy²

Badania transformacji organizacji formalnych pozwalają jak w soczewce przyjrzeć się przebiegowi i skutkom przemiany systemowej w Polsce. Szczególnie wyraźnie wydają się one uwidaczniać w byłych socjalistycznych przedsiębiorstwach państwowych oraz ich kulturach organizacyjnych. Przebiegające zróżnicowanymi ścieżkami długofalowe transformacje doprowadziły do głębokich przemian w systemach aksjonormatywnych tego typu organizacji, ich porządkach symbolicznych oraz praktykach organizacyjnych. Prezentowany artykuł ma na celu, po pierwsze, przedstawienie stanu kultur organizacyjnych wybranych byłych socjalistycznych przedsiębiorstw państwowych przechodzących przez ponad dwie i pół dekady głębokie transformacje. Po drugie, w oparciu o analizę skutków dotychczasowego toku transformacji kultur tychże organizacji gospodarczych stanowi próbę przedstawienia prognozy ich dalszego przebiegu. W efekcie artykuł ma być głosem w dyskusji nad pytaniem o charakterystykę przyszłego środowiska pracy we wspomnianych powyżej typach przedsiębiorstw. Prezentowane analizy opierają się na wynikach badań terenowych przeprowadzonych przez autora przy zastosowaniu strategii studium przypadku w trzech polskich byłych socjalistycznych przedsiębiorstwach państwowych.

Słowa kluczowe: przedsiębiorstwa państwowe, transformacja, kultura organizacyjna, ambiwalencja socjologiczna

Ambivalent transformation of the former socialist enterprises in Poland.
An attempt of a summary and prognosis

Research on transformations of formal organisations gives insight into the course and consequences of Polish system transformation. It seems that it is particularly noticeable

¹ Uniwersytet Warszawski; witoldnowak@wp.pl.

² Badania leżące u podstaw niniejszego artykułu były prowadzone przy wsparciu Narodowego Centrum Nauki w ramach finansowania stypendium doktorskiego autora na podstawie decyzji numer DEC-2014/12/T/HS6/00186 z dn. 2014-07-01 w ramach konkursu ETIUDA 2.

in former socialist state-owned enterprises and their organisational cultures. Long-term transitions in such organisations have influenced their axionormative systems, collectively shared symbolic orders and organisational practices. The paper aims at, firstly, analyzing the state of organisational cultures in chosen ex-socialist state-owned enterprises undergoing transitions for the past 25 years. Secondly, basing on the analysis of previous course of the transition of these organisations the article makes an attempt to prognose their further progress. As a result, the paper gives an input in the debate on the future work environment characteristics in such enterprises. The presented analyses are based on the results of fieldwork conducted by the author with a case study strategy in three Polish former socialist state-owned enterprises.

Key words: state-owned enterprises, transformation, organizational culture, sociological ambivalence

Wstęp

Następujące po 1989 r. przemiany systemowe w Polsce obok konsekwencji politycznych pociągnęły za sobą zmiany w niemal wszystkich dziedzinach życia społecznego. Jednym z fundamentalnych aspektów polskiej zmiany systemowej było urynkowanie gospodarki i przyjęcie kapitalistycznego modelu ekonomii, które niosły skutki, rozpoczynając od poziomu makroekonomicznego i makrosocjalnego przez poziom mezo do mikro. Związane z tym zjawiska, niczym w soczewce, można zaobserwować, przyglądając się procesom zachodzącym w polskich byłych socjalistycznych przedsiębiorstwach państwowych. Zmiany nadrzędnych zasad funkcjonowania polskiego państwa i rynku oraz jego otwarcie na zagraniczny kapitał, technologie, kadrę zarządzającą i wiedzę sprawiły, że kultury organizacyjne wspomnianych przedsiębiorstw również zaczęły ulegać konwersji. Model funkcjonowania organizacji, który sprawdzał się w rzeczywistości społeczno-ekonomicznej sprzed 1989 r. (choć to, czy się sprawdzał, również było wówczas dyskutowane – por. Kostera, Wicha 1996), został skonfrontowany z dość gwałtownie zmieniającymi się uwarunkowaniami. Efektem tejże konfrontacji były długofalowe transformacje, które przebiegały zróżnicowanymi ścieżkami, lecz doprowadziły do fundamentalnych przemian w systemach aksjonormatywnych byłych państwowych przedsiębiorstwach socjalistycznych, ich porządkach symbolicznych, stosunkach społecznych oraz praktykach organizacyjnych. Jednocześnie wciąż relatywnie niewiele wiadomo o przebiegu procesów wewnętrznych w organizacjach gospodarczych, które zarówno funkcjonowały w gospodarce centralnie sterowanej, jak i adaptowały się do warunków krystalizującego się po 1989 r. kapitalizmu.

Prezentowany artykuł ma dwojakie cele. Po pierwsze, podejmuje próbę zarysowania stanu kultur organizacyjnych byłych socjalistycznych przedsiębiorstw

państwowych przechodzących przez ponad dwie i pół dekady głębokie transformacje. Po drugie, w oparciu o analizę skutków dotychczasowego przebiegu transformacji kultur tychże organizacji gospodarczych, stanowi próbę wskazania możliwych uwarunkowań dalszego ich przebiegu. W efekcie artykuł ma być głosem w dyskusji nad pytaniem o charakterystykę przyszłego środowiska pracy we wspomnianych powyżej typach przedsiębiorstw. Zostaną przedstawione wyniki badań empirycznych przeprowadzonych przeze mnie przy zastosowaniu strategii studium przypadku w trzech polskich byłych socjalistycznych przedsiębiorstwach państwowych.

Podstawy teoretyczne

Wśród podstaw teoretycznych przeprowadzonego badania należy wskazać trzy zasadnicze elementy: teorię mikroinstytucjonalną Pamelli S. Tolbert i Lynne G. Zucker (Tolbert, Zucker 1996), koncepcję zintegrowanego modelu kultury organizacyjnej Krzysztofa Koneckiego (Konecki 2002) oraz koncepcję pola organizacyjnego Paula J. DiMaggio i Waltera W. Powella (DiMaggio, Powell 2006). Duży udział w podjęciu próby zintegrowania tychże koncepcji miała natomiast debata szeregu badaczy organizacji opublikowana w „Journal of Management Inquiry” w 2012 r. (np. Hatch, Zilber 2012).

Podstawowym założeniem teoretycznym prowadzonych badań empirycznych było postulowane przez amerykańskie socjolożki Tolbert i Zucker połączenie tradycyjnie przeciwstawianych w dorobku teorii organizacji sposobów myślenia o aktorach społecznych i ich działaniach: modelu aktora racjonalnego (*homo oeconomicus*) i modelu aktora instytucjonalnego (*homo sociologicus*). Pierwsza z wymienionych koncepcji jednostki implikuje fundamentalne założenie, iż człowiek prowadzi ciągłą kalkulację zysków i strat, a jego zachowanie należy traktować jako wynik oszacowania maksymalnej użyteczności. Drugie z przywołanych podejść z kolei traktuje jednostki jako przyjmujące normy społeczne bez faktycznej refleksji i podążające za nimi bez oporu w zachowaniu, który mógłby wynikać z dążenia do realizacji osobistych interesów. Tolbert i Zucker postulują, aby doszukiwać się związków pomiędzy działaniem jednostek i instytucjami, a powyższych koncepcji jednostki nie traktować jako wzajemnie sprzecznych czy wykluczających się (Tolbert, Zucker 1996).

Kluczową kategorią, która porządkuje uwzględniane czynniki endogenne budujące obraz badanych organizacji po dwudziestu pięciu latach trwania w nich transformacji, jest kultura organizacyjna. Relacja pomiędzy kulturą organizacyjną a indywidualnymi aktorami w organizacjach jest jednak zgodnie z założeniami teorii mikroinstytucjonalnej traktowana jako zwrotna – indywidualne

działania podlegają wpływom instytucji społecznych (także współtworzących kulturę organizacyjną), lecz aktorzy mogą także z biegiem czasu wpływać na ich (instytucji) kształt (Tolbert, Zucker 1996). Wieloparadygmatyczność badań nad kulturowymi aspektami współczesnego życia organizacyjnego skłoniła mnie do zaadaptowania w modelu koncepcji, która stanowi próbę integracji różnych perspektyw – zintegrowanego modelu kultury organizacyjnej Koneckiego, który to model leżał u podstaw przeprowadzonej operacjonalizacji. W tym ujęciu kulturę organizacyjną stanowią „podzielane zbiorowo w danej organizacji i często wywodzące się z otoczenia organizacji systemy wartości i normy, potoczne i często nieuświadomiane założenia oraz związane z nimi, wytwarzane przez członków danej organizacji, reguły działania, a także całą wewnętrzną symboliczną sferę funkcjonowania organizacji” (Konecki 2002). Wspomniana sfera symboliczna według Koneckiego obejmuje obecne w organizacji przekonania, język, ideologie, mity, systemy wiedzy oraz rytuały. Zintegrowany model kultury organizacyjnej tego autora dopuszcza możliwość oddziaływania na nią pewnych wewnętrznych elementów organizacji – kosztów transakcyjnych, działań liderów, struktury, fazy życia, wielkości, celów strategicznych, lecz odrzuca ich jednostronny i bezwzględny determinizm.

Natomiast w odniesieniu do czynników egzogennych wobec badanych przedsiębiorstw mogących mieć wpływ na postrzeganie przez uczestników organizacji wyników ich transformacji za adekwatną uznałem kategorię pola organizacyjnego. Według koncepcji DiMaggio i Powella, dzięki stosowaniu pola organizacyjnego jako jednostki analizy rzeczywistości społecznej możliwe jest skupienie uwagi na ogóle znaczących aktorów organizacyjnych. Organizacje łącznie tworzące wyodrębniony obszar życia instytucjonalnego, czyli, między innymi, kluczowi dostawcy, odbiorcy, kontrahenci i konkurenci oraz podmioty regulacyjne (np. ustawodawcze czy kontrolne) mogą mieć bowiem znaczący wpływ na wewnątrzorganizacyjne procesy społeczne (DiMaggio, Powell 2006).

Stan badań

Najprawdopodobniej najszerzej zakrojonym i pogłębionym przedsięwzięciem zorientowanym na opisanie i wyjaśnienie przebiegu zmian w polskiej organizacji gospodarczej przechodzącej transformację w nowych warunkach społeczno-polityczno-gospodarczych po 1989 r. było badanie przeprowadzone przez Elizabeth Dunn. Amerykańska badaczka w latach 1995–1997 spędziła szesnaście miesięcy, prowadząc obserwację uczestniczącą, w większości w rzeszowskich zakładach Alimy-Gerber. Z obszernego omówienia wyników prac badawczych i ich szerszego znaczenia w kontekście historii oraz transformacji gospodarek postkomunistycz-

nych³ kluczowym wątkiem jest podjęte przez autorkę i uwypuklone przez Davida Osta we *Wstępie* znaczenie reagowania przez różne kategorie pracowników na zmiany czy też raczej przypisywanie poszczególnym kategoriom zatrudnionych pewnych reakcji dla powstawania nowej struktur klasowej. Według obojga badaczy gotowość do zmian i zaangażowania się w nie oraz zdolność do innowacyjności lub brak tych cech stanowiły element narracji towarzyszącej (czy też współtworzącej) wyłanianiu się nowych podziałów klasowych w Polsce podczas transformacji systemowej (Dunn 2008: 8–9). Przyjęta przez autorkę perspektywa pozwalała potraktować badaną organizację jak soczewkę, w której można się przyjrzeć procesowi transformacji zachodzącej w Polsce.

Kolejna spośród prac empirycznych w pogłębiony sposób przedstawiająca zjawiska w polskich organizacjach przechodzących transformację została opublikowana przez Barbarę Czarniawską na podstawie badań przeprowadzonych w latach 1994–1995⁴ nad siecią działań zarządzania wielkim miastem – Warszawą. We wspomnianej pracy Czarniawska zwracała uwagę na zanik nie tylko podziału na sektor publiczny oraz prywatny, ale również na biznes i administrację (Czarniawska 2014: 213–216)⁵. Autorka uwypukliła także kwestię oduczania się jako ważnego elementu uczenia się w kontekście organizacyjnym. W procesie zmian szczególnie trwałe okazują się te nawyki, które w przeszłości były funkcjonalne. Wiele spośród przyzwyczajzeń dotyczy struktur językowych, co przy założeniu, że język odzwierciedla struktury myślowe, jest szczególnie istotnym obszarem. Według Czarniawskiej, praktyki, które były utrwalone jako efektywne sposoby radzenia sobie z przeszłym systemem, nie znikają szybko, trwałość porządku instytucjonalnego bywa zaskakująca, nawet jeśli ten porządek był wymuszony (Czarniawska 2014: 150–152).

Następną badaczką, której dorobek empiryczny należy przywołać w kontekście refleksji nad transformacjami w przedsiębiorstwach postkomunistycznych, jest Monika Kostera. Pierwszym obszarem badań, który wydaje się szczególnie istotny z perspektywy badań własnych, jest scharakteryzowanie przez autorkę wraz z Krzysztofem Obłojem pewnych elementów konstytutywnych kultur organizacyjnych przedsiębiorstw państwowych funkcjonujących w PRL (Obłój, Kostera 1994). Należały do nich: wysoka waloryzacja pewności i stabilności zapewnianych przez silnie regulowane i podlegające centralnemu planowi środowisko; unikanie ryzyka i inicjatywy przy jednoczesnej silnej orientacji na powtarzalną działalność

³ Sformułowanie „postkomunistyczny” traktuję zamiennie z kategorią „postsocjalistyczny”, zdając sobie jednocześnie sprawę, że część autorów pisząc o zmianie systemowej preferuje tę pierwszą – np. Morawski (1998), a inni tę drugą – np. Staniszkis (2001).

⁴ Podobnie jak w przypadku Dunn, ta publikacja została wydana w języku polskim ze znacznym opóźnieniem – mianowicie w 2014 r.

⁵ Współczesna debata o wyłanianiu się i znaczeniu hybryd organizacyjnych jest dość żywa, por. Reed (2009: 578).

produkcyjną; brak zaangażowania organizacyjnego zarówno wśród pracowników szeregowych, jak i kadry kierowniczej organizacji; minimalizowanie jednostkowej i osobistej odpowiedzialności oraz konformizm, unikanie indywidualnej „widoczności” i potrzeba „ukrywania się w tłumie” (Obłój, Kostera 1994).

Kostera i Obłój zwracali również uwagę, że w prywatyzowanych przedsiębiorstwach postkomunistycznych występowały systemy kulturowe oparte na mechanizmie podwójnego wiązania⁶. W efekcie w sytuacji wprowadzania reform towarzyszących prywatyzacji, które miały prowadzić do transformacji państwowych przedsiębiorstw do funkcjonowania w nowych warunkach, bardzo prawdopodobne było postrzeganie przez pracowników zmian organizacyjnych właśnie z tej perspektywy. Transformacja badanych organizacji odbywała się bowiem na poziomie obietnic, haseł i ograniczonych działań, podczas gdy pozostałości poprzedniego systemu (struktury, normy, postawy) wciąż w nich istniały. Przebieg prywatyzacji charakteryzował silny rozdźwięk pomiędzy wartościami deklarowanymi a wartościami w działaniu (*values-in-use*). Autorzy twierdzili, że ta sprzeczność aksjologiczna przywoływała u pracowników skojarzenia z funkcjonowaniem gospodarki centralnie planowanej i budziła sprzeciw.

Autorem, który podjął próbę opisu wpływu kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw na postawy ich pracowników, był Janusz Hryniewicz. Wspomniany badacz traktuje typ „polskiej” kultury organizacyjnej jako reprezentujący „wschodnioeuropejską” kulturę organizacyjną i opisuje ją w odniesieniu do „zachodnioeuropejskiej” (Hryniewicz 2014). Na tle Europy Zachodniej polskie kultury organizacyjne ma cechować względnie silniejszy kolektywistyczny partykularyzm i personalizm – Hryniewicz wyjaśnia, że „bezosobowe reguły i indywidualne zobowiązania wobec abstrakcyjnych symboli, takich jak np. uczciwość czy prawda, dość często ustępują pierwszeństwa zobowiązaniom osobistym wobec członków własnych grup rodzinno-koleżeńskich” (Hryniewicz 2014: 25). Autor stawia tezę, że fakt, iż przebieg polskiej transformacji stanowił (i wciąż stanowi) adaptację obcych wzorów kulturowych, zarówno na poziomie systemu (makro), jak i organizacji (meso), powoduje konieczność wydatkowania przez polskich pracowników relatywnie więcej energii psychicznej i doświadczania przez nich większego dyskomfortu niż przez uczestników zachodnioeuropejskich organizacji gospodarczych.

Nie sposób również pominąć wyników badań Pawła Ruszkowskiego, który skupił się na analizie socjologicznej aspektów zmiany transformacyjnej w latach 1989–1999 (Ruszkowski 2004). Autor nie tylko prześledził z perspektywy teorii

⁶ Autorzy posługują się tym terminem, który jest częściej spotykany na gruncie psychologii niż socjologii. Przyjmuję, że rzecz idzie o systemy kulturowe, które sprzyjają powstawaniu sytuacji sprzecznych komunikatów – np. wzajemnie sprzecznych norm dotyczących sposobów działania członków organizacji.

systemu społecznego i teorii modernizacji przebieg procesów na poziomie makro, ale również opisał i wyjaśnił procesy społeczne związane ze zmianami na poziomie mikro – wewnątrz przedsiębiorstw państwowych⁷. Badania przeprowadzone w sześciu tego typu organizacjach przechodzących różne fazy programów restrukturyzacyjnych i prywatyzacyjnych pozwalają sformułować szereg konkluzji. Po pierwsze, występowały w nich równocześnie dwa rozbieżne wzory wartości: typu liberalnego oraz socjaldemokratycznego, co przyczyniało się do istnienia dylematów, wobec których stawali aktorzy organizacyjni – doświadczali bowiem dymorfizmu wzorów wartości. Po drugie, wyraźnie zauważalna była rola dynamizująca procesów presji na zmianę i oporu wobec zmiany swoistej sprzeczności pomiędzy interesem właściciela (państwa) a interesami kadry zarządzającej i załogi poszczególnych organizacji. Po trzecie, badane przedsiębiorstwa cechował model relacji z otoczeniem, który opierał się na zorientowaniu na konkurencję, podtrzymywaniu dystansu oraz wykazywaniu nieufności i obawy, co autor łączył z występującą w otoczeniu policentrycznością norm i wartości. Po czwarte, kultury organizacyjne tych przedsiębiorstw cechował kolektywizm – dominacja solidarności grupowej nad innymi typami więzi oraz prymat interesów grupowych nad interesami indywidualnymi (Ruszkowski 2004: 207).

Przedstawione powyżej wybrane wyniki badań nad przebiegiem transformacji w polskich organizacjach, w tym przedsiębiorstwach, obrazują pewną generalną tendencję. Mianowicie, ten obszar problemowy budził zainteresowanie badaczy mniej więcej do początku lat dwutysięcznych. W późniejszym okresie, według mojej wiedzy, nie były prowadzone badania, które podejmowałyby próbę odpowiedzi na pytania o dalszy przebieg procesów wewnętrznych w organizacjach, których historia sięga przed rok 1989, czy stan (oraz ewentualne zakończenie) transformacji na tym poziomie życia społecznego. Jednocześnie polskie (dość późne) wydania prac Dunn (2008) i Czarniawskiej (2014) świadczą o niemalejącym zainteresowaniu tą problematyką. Niniejszy artykuł podejmuje w związku z powyższym próbę wypełnienia istniejącej luki w literaturze przedmiotu.

Podstawy metodologiczne badań własnych

Model przeprowadzonego badania, które leży u podstaw niniejszego artykułu, był oparty na strategii studium przypadku i zgodnie z postulatem triangulacji metodologicznej uwzględniał zastosowanie następujących technik badawczych: analizy treści dostępnych dokumentów organizacyjnych, sondażu pracownicze-

⁷ Mam wrażenie, że przeprowadzone analizy lokowały się na styku z poziomem mezo, bowiem Ruszkowski szeroko uwzględniał w swoich badaniach wpływ otoczenia organizacji gospodarczych, por. Kempny (1999).

go techniką ankiety audytoryjnej (N1 = 200, N2 = 78, N3 = 81, łącznie N = 359), indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami z różnych poziomów struktury organizacyjnej (N1 = 13, N2 = 11, N3 = 12, łącznie N = 36). Prace empiryczne przeprowadziłem w okresie od sierpnia do grudnia 2014 r. w trzech przedsiębiorstwach przechodzących w danym czasie zmianę organizacyjną. Pierwszym z nich było przedsiębiorstwo komunalne Aquanet S.A. w Poznaniu – organizacja zatrudniająca ponad 800 osób, świadcząca na terenie aglomeracji poznańskiej usługi wodociągowo-kanalizacyjne, która w trakcie badań empirycznych przechodziła reformę struktury organizacyjnej. Drugim z przedsiębiorstw uwzględnionych w badaniu był Zakład Doświadczalny Biskupiec Sp. z o.o. w Biskupcu (ZDBC), będący w całości własnością Skarbu Państwa – organizacja zatrudniająca około 100 osób, prowadząca produkcję precyzyjną i małoseryjną głównie dla przemysłu lotniczo-obronnego, w której wprowadzano zintegrowany informatyczny system zarządzania typu ERP. Trzecim z badanych przedsiębiorstw był sprywatyzowany w 2000 r. INTROL-Energomontaż Sp. z o.o. w Chorzowie – organizacja zatrudniająca ponad 200 osób, prowadząca dość szeroki zakres działalności dla branży elektro-energetycznej, która przechodziła fuzję ze spółką dominującą kapitałowo.

Dobór próby badawczej w przeprowadzonym badaniu przebiegał dwuetapowo. Po pierwsze, doborowi podlegały przedsiębiorstwa – w tym przypadku zastosowałem nieprobabilistyczną technikę doboru tzw. kuli śnieżnej. Po drugie, w ramach poszczególnych studiów przypadków doborowi podlegały próby badanych pracowników. W wypadku sondażu pracowniczego w przedsiębiorstwach ZDBC oraz INTROL-Energomontaż Sp. z o.o. badanie przeprowadziłem wśród wszystkich dostępnych pracowników (próba wyczerpująca). Z kolei, w przedsiębiorstwie Aquanet S.A. respondenci do badania sondażowego byli dobierani według schematu warstwowo-losowego (według kryterium przynależności do jednostek organizacyjnych). Rekrutacja uczestników badania interpretatywnego odbywała się natomiast przy zastosowaniu schematu doboru celowego przy zastosowaniu kryterium maksymalnego zróżnicowania rozmówców ze względu na poziom struktury organizacyjnej oraz jednostkę organizacyjną. Struktura próby celowej miała zapewnić, z jednej strony, reprezentację pracowników szeregowych i kadry kierowniczej różnych szczebli oraz, z drugiej strony, udział przedstawicieli jednostek w różnym stopniu uczestniczących we wprowadzanych reformach.

Przedsiębiorstwa, w których przeprowadziłem badania empiryczne, różniły się między sobą – wielkością, lokalizacją, strukturą własnościową czy branżą, w której prowadziły swoją działalność. Wszystkie organizacje komponujące próbę badawczą były jednocześnie postkomunistycznymi przedsiębiorstwami państwowymi, które przechodziły po 1989 r. trzy zasadniczo różne drogi procesu transformacyjnego. Wobec powyższego wyniki przeprowadzonych badań i analiz można roz-

patrywać z perspektywy reprezentatywności typologicznej wobec trzech typów ścieżek transformacji. Pierwsza z nich to przedsiębiorstwo państwowe, które zostało przekształcone w przedsiębiorstwo komunalne, ale przez pewien okres swojej historii było przygotowywane do prywatyzacji (Aquanet S.A.). Druga z nich to przedsiębiorstwo państwowe, które pozostało własnością Skarbu Państwa, zmieniając jedynie formę prawną, lecz w momencie prowadzenia badań było przygotowywane do ewentualności prywatyzacji (ZDBC). Trzecią ze wspomnianych ścieżek transformacji była prywatyzacja przez likwidację – przedsiębiorstwo państwowe zostało postawione w stan likwidacji, a jego majątek wniesiono do nowo powstałej spółki (INTROL-Energomontaż Sp. z o.o.). Zróżnicowane były również zmiany organizacyjne, które następowały podczas prowadzonych przeze mnie badań empirycznych. Miały jednak pewien wspólny mianownik – zaburzając równowagę funkcjonowania każdej z organizacji oraz istniejących w nich stosunków społecznych, dawały wyjątkową szansę badawczą. Była to okazja uzyskania krytycznego oglądu istniejącego w poszczególnych przedsiębiorstwach *status quo*, dzięki obserwowaniu ludzkich – zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych – reakcji na zaburzenie tego stanu rzeczy.

Prezentowane wyniki badań stanowią jeden z obszarów problemowych szerszego przedsięwzięcia badawczego traktującego o kształtowaniu się postaw wobec zmiany organizacyjnej. Diagnoza kultur organizacyjnych studiowanych przedsiębiorstw stanowiła jeden z fundamentalnych obszarów badania i dostarczyła pogłębionej wiedzy o stanie transformacji każdej organizacji z perspektywy kulturowej.

Kultury organizacyjne dwadzieścia pięć lat po rozpoczęciu transformacji

Jednym z wychodzących na pierwszy plan podczas analiz zebranego materiału badawczego procesów była z pewnością postępująca w poszczególnych przedsiębiorstwach indywidualizacja kultur organizacyjnych. Do obserwowalnych przejawów tego zjawiska należały, między innymi: wprowadzanie systemów wynagradzania opartych przede wszystkim na indywidualnej ocenie pracowników, stopniowy zanik niektórych rytuałów integracyjnych (szczególnie kolektywnego świętowania osobistych świąt), dostrzegane przez badanych pracowników rozluźnienie niegdyś zażytych i mających cechy „rodzinne” stosunków międzyludzkich czy wreszcie malejąca rola związków zawodowych w kształtowaniu relacji wewnątrzorganizacyjnych. Wspomnianej indywidualizacji towarzyszyły jednocześnie oczekiwania kadr kierowniczych, aby pracownicy poszczególnych przedsiębiorstw silnie podporządkowywali swoje działania dobru kolektywnemu, które kierownicy rozumieli jako dążenie do możliwie jak najlepszej kondycji ekonomicznej danej

organizacji gospodarczej. Prowadziło to do paradoksalnej sytuacji rozbieżności wartości, celów i narzędzi, które składały się na kulturę organizacyjną.

Zasygnalizowania na samym wstępie wymaga kwestia często wyrażanej tęsknoty do panujących w przeszłości i wyraźnie idealizowanych przez część badanych pracowników stosunków społecznych w poszczególnych organizacjach, bowiem wydaje się ona znacząca dla zrozumienia złożoności opisywanych zjawisk. Wspomniany sentyment i wyraźnie widoczne w wynikach sondaży pracowniczych oczekiwanie powrotu do kultury organizacyjnej pozytywnie wartościującego skupienie na sprawach wewnętrznych, dobru pracowników i integracji oraz pewien stopień elastyczności w działaniu w organizacji można tłumaczyć jako jedną ze strategii oporu wobec uprzedmiotawiających i indywidualizujących skutków transformacji poszczególnych organizacji. Badani preferowali bowiem model organizacji gospodarczej oparty na zakorzenieniu w stosunkach społecznych i ich wysokiej waloryzacji, a nie na promowanym w organizacyjnych normach społecznych i wartościach preferowanych przez nowe kadry kierownicze indywidualizmie. Nawiązując do wyników badań nad polską transformacją systemową autorstwa Dunn, można to odczytywać jako preferencję formy legitymizowania przeszłej „społecznie zanurzonej” (*embedded*) koncepcji osoby, podkreślającej znaczenie miejsca w sieci relacji międzyludzkich, a nie jednostkowych wewnętrznych cech (Dunn 2008: 108).

Do trafnego i rzetelnego wyjaśnienia zjawisk zdiagnozowanych w badanej rzeczywistości społecznej adekwatna jest kategoria pojęciowa „hybrydyzacji” badanych organizacji i ich kultur. Pozwala ona bowiem zidentyfikować pewien wspólny mianownik wpływu długofalowych transformacji na kulturę organizacyjną w każdym z badanych przedsiębiorstw. Organizację hybrydową w przyjętym przeze mnie rozumieniu charakteryzuje to, że zawiera różne elementy (z mojej perspektywy dotyczy to przede wszystkim sfery kultury organizacyjnej – elementów systemu aksjonormatywnego, logiki postępowania itp.), które mogą być ze sobą niespójne, bowiem powstała ona ze skrzyżowania dwóch lub większej liczby typów organizacji (takie rozumienie kategorii hybrydalności można określić mianem najbliższego zdroworozsądkowemu – por. Sedgwick 2007: 21). Na poziomie symbolicznym w organizacji hybrydowej występują różne porządki symboliczne, a dyskurs organizacyjny tworzą różne języki. Zastosowanie takiej ramy wyjaśniania badanych zjawisk wynika z faktu, że hybrydowy charakter badanych organizacji i ich kultur organizacyjnych, w tym szczególnie systemów aksjonormatywnych, przyczyniał się do występowania w nich napięć, które wyraźnie ujawniały się w przeprowadzanych diagnozach. Istnienie napięć pomiędzy przeciwnymi orientacjami kulturowymi i systemami aksjonormatywnymi jest w literaturze przedmiotu opisywane jako immanentna cecha organizacji, które operują na granicy państwa i rynku (Ciesielska 2010: 26). Takimi były w istocie badane organizacje

– niezależnie od formy własności, w każdej z nich w pewnym stopniu występowały napięcia między „starą” logiką socjalistycznego przedsiębiorstwa państwowego a „nową” logiką organizacji gospodarczej, mającej sprawnie funkcjonować w warunkach gospodarki kapitalistycznej. Były zatem jednocześnie hybrydami nowego i starego porządku oraz tego, co państwowe/publiczne i prywatne.

Hybrydyczność badanych przedsiębiorstw i ich kultur organizacyjnych była zatem o tyle specyficzna, że nie wynikała jedynie ze sprzeczności pewnych ról czy funkcji im przypisywanych, tak jak ma to miejsce w przypadku tradycyjnie uznawanych za trwale hybrydalne: uniwersytetów, kancelarii prawnych czy organizacji ochrony zdrowia (Albert, Adams 2003: 35). Nie była też efektem celowego działania ich twórców, które skierowane byłoby na połączenie cech organizacji o tradycyjnie odmiennym charakterze, dla osiągnięcia pewnych korzyści. Ich hybrydowy charakter był wynikiem transformacji, które zostały symbolicznie rozpoczęte w 1989 r. i które, jak wskazały przeprowadzone przeze mnie badania i analizy, trwają do dzisiaj, bowiem docelowy (przynajmniej w pierwotnym założeniu inicjatorów zmian) porządek instytucjonalny nie został osiągnięty (Hatch, Cunliffe 2013: 278). Dlatego hybrydowy charakter tożsamości i kultur badanych organizacji należy umieścić w szerszym kontekście zjawisk społecznych, które według niektórych badaczy były istotną częścią postsocjalistycznej rzeczywistości organizacyjnej. Mam tu na myśli zasadnicze napięcie, które opiera się na istnieniu sprzeczności między dążeniem organizacji gospodarczych do efektywności ekonomicznej a odczuwaną przez ich uczestników potrzebą sprawiedliwego porządku społecznego (Dunn 2008: 36).

Wspomniana hybrydyzacja silnie ujawniała się w dyskursie organizacyjnym, którego próbkę dostarczyły mi wywiady pogłębione przeprowadzone w ramach każdego studium przypadku. Najbardziej widocznym przejawem hybrydowego charakteru kultur i tożsamości organizacyjnych badanych przedsiębiorstw były kwestie dotyczące ich nazw. We wszystkich spośród przedstawionych we wcześniejszych rozdziałach organizacji gospodarczych występowały bowiem pewne napięcia związane ze zmianą ich nazw w trakcie transformacji, które przechodziły w ostatnich dekadach. To właśnie niejednoznaczność nazw badanych organizacji była najłatwiej obserwowalnym wskaźnikiem napięć obecnych w tożsamościach i kulturach organizacyjnych każdego z przedsiębiorstw, będących konsekwencją ich hybrydyzacji. Te z kolei okazały się być konstytutywne dla ram interpretacyjnych, które wyłaniały się w organizacjach wobec każdej z badanych reform – ten wpływ był szczególnie silny na wczesnym etapie wprowadzania zmian. W Aquanet S.A. obszar napięć, w który wpisała się zmiana struktury organizacyjnej, dotyczył przede wszystkim ścierania się dwóch zestawów konkurujących ze sobą wartości i powiązanych z nimi norm – skupionych wokół stabilizacji zatrudnienia w przedsiębiorstwie (eksponowanej przez pracowników) oraz ekonomiza-

cji jego funkcjonowania (rosnącej w wyniku działań zarządczych). Dążenie do indywidualnej i kolektywnej stabilizacji wśród pracowników kolidowało bowiem z wymaganiami reform, które miały w intencji kadry kierowniczej przygotować organizację do możliwych wydarzeń w niepewnym polu organizacyjnym.

Z kolei, w ZDBC wdrożenie systemu ERP było odbierane przez pryzmat obecnych w organizacji sprzecznych ze sobą wizji pożądanej normy sprawiedliwości dystrybucyjnej. W wypadku wizji sprawiedliwości, której zwolennikami była część pracowników (szczególnie trwale nieotrzymujących premii), czynnikiem decydującym o wysokości dodatkowego wynagrodzenia winien być staż pracy w organizacji. Natomiast, w konkurującym dla niej modelu wdrożonym przez obecne kierownictwo przedsiębiorstwa, warunkiem otrzymywania premii było przejawianie pewnej postawy wobec wykonywania obowiązków, która zasadzała się na „zaangażowaniu” i uwzględnianiu „dobra firmy”. Innymi słowy, w organizacji trwało napięcie pomiędzy oczekiwaniem przez część pracowników egalitarnych i niekonkurencyjnych zasad wynagradzania a wprowadzanymi przez kadre kierowniczą reformami, które miały zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstwa na rynku wymagającym konkurowania ceną.

W INTROL-Energomontaż Sp. z o.o. przeprowadzana fuzja tworzyła prawdopodobnie najbardziej czytelny przykład znaczenia badanych zjawisk, bowiem jedną z intencji leżących u podstaw tej reformy było swoiste zaszczepienie kultury organizacyjnej spółki dominującej (powstałej na bazie kapitału prywatnego w 1990 r.) w badanej spółce zależnej. Organizacja poddana diagnozie i jej pracownicy byli bowiem negatywnie waloryzowani przez pracowników spółki dominującej właśnie ze względu na odmienną istniejącą w niej kulturę organizacyjną. W efekcie obserwowałem następujące w dwadzieścia pięć lat po rozpoczęciu transformacji systemowej, wymuszone przez wolnorynkowe pole organizacyjne, zderzenie dwóch kultur organizacyjnych, mających zupełnie różne korzenie (w przedsiębiorczości państwowej i prywatnej) i konstytuujących wobec pracowników odmienne wymagania aksjonormatywne.

Mertonowska ambiwalencja ról organizacyjnych

Przedstawione wyniki przeprowadzonych badań i analiz prowadzą do konstatacji, że hybrydalność kultur organizacyjnych badanych przedsiębiorstw stawia uczestników organizacji w położeniu, do którego opisu adekwatną wydaje się mertonowska koncepcja ambiwalencji socjologicznej (Merton 1976)⁸. Robert K. Merton w swoim klasycznym eseju z 1961 r. wyróżnił sześć podstawowych typów

⁸ Wykorzystanie kategorii ambiwalencji socjologicznej do badań nad współczesnymi organizacjami biurokratycznymi jest w ostatnim czasie poddawane szerszej dyskusji – por. Adler (2012).

ambiwalencji – dla prowadzonych tu rozważań szczególnie adekwatne wydają się dwa spośród nich. Pierwszy to typ ambiwalencji socjologicznej, który zasadza się na sprzeczności wartości kulturowych wyznawanych przez członków społeczeństwa. Druga dotyczy osób, które żyły w dwóch lub większej liczbie społeczeństw i w związku z tym są zorientowane na zróżnicowane zestawy wartości kulturowych (Merton 1976: 19–21). Teza o występowaniu tego zjawiska jest ugruntowana w dwóch zasadniczych wątkach wyłaniających się z wyników przeprowadzonych badań. Pierwszy z nich dotyczy wskazanego przez Mertona zjawiska, które ujawnia się również w badanych organizacjach, gdzie wydają się współegzystować sprzeczne ze sobą systemy wartości – pochodzący ze „starego” porządku społecznego i przyniesiony z „nowym” porządkiem. Natomiast drugi z wymienionych typów ambiwalencji jest z kolei adekwatną kategorią analityczną, bowiem część pracowników funkcjonowała w dwóch rzeczywistościach organizacyjnych – przedtransformacyjnej i transformacyjnej – oraz jest swoistym nośnikiem kultur organizacyjnych, które wykształciły się przez dekady funkcjonowania badanych przedsiębiorstw w gospodarce centralnie sterowanej. Stopniowe organizowanie tych wartości w zestawy norm dotyczących ról skutkuje przechodzeniem w podstawową dla Mertona formę ambiwalencji, która przejawia się niezgodnymi wymaganiami normatywnymi wbudowanymi w rolę społeczną (Merton 1976: 19–21). Bazując na wynikach przeprowadzonych badań, uważam, że w badanych organizacjach właśnie taki proces społeczny zachodzi. Obserwowany w badanej rzeczywistości proces transformacji do nowych form zorganizowania gospodarczego dotarł do pewnego etapu i wydaje się, że w dużej mierze wyczerpał stosowane w nim narzędzia i napędzające go dotychczas siły. Otwarte pozostaje pytanie o jego dalszy przebieg i przyszłe reakcje pracowników na kolejne reformy, które wobec zdiagnozowanego w badanych organizacjach „imperatywu zmian” niewątpliwie nastąpią. Zarysowaniu możliwej odpowiedzi na tak postawione pytanie będzie poświęcona ostatnia część niniejszego artykułu.

Zamiast podsumowania – próba prognozy

Znając obecny stan kultur organizacyjnych badanych byłych socjalistycznych przedsiębiorstw państwowych, który osiągnęły one w wyniku długofalowych transformacji, można podjąć próbę nakreślenia możliwego przebiegu ich dalszych przemian. Posługując się klasycznym schematem poznawczym zaproponowanym przez Jana Szczepańskiego, aby móc określić ostateczny stan przewidywany, należy wskazać potencjalne siły dynamizujące oraz siły utrzymujące ciągłość

W niniejszym tekście, będąc świadomym związanych z tym zawiłości, pozostaję przy rozumieniu proponowanym przez Mertona.

i niezmiennosc „pewnych elementow istniejacych w spoleczenstwie” (Szczepanski 1976: 109–110).

Wsród czynnikow ciaglosci i niezmiennosci, ktore mozna w badanych organizacjach wskazac, ekstrapolujac trendy z wcześniejszych dekad ich funkcjonowania, prawdopodobnie najlatwiej dostrzegalna jest niewielka fluktuacja kadr zarzadzajacych, szczegolnie na najwyzszych szczeblach struktury organizacyjnej. Z jednej strony, jestem daleki od wizji dynamiki wewnetrznej organizacji opartej na mitycznej roli lidera na szczycie struktury organizacyjnej (o trendzie literatury *hero-manager* pisal np. Collins 2005). Z drugiej jednak strony, sytuacja, w ktorej osoby pelniace najwyzsze funkcje zarzadcze pelnia je przez kilkanaście lat, moze sprzyjac petryfikacji istniejacych struktur wladzy i zarzadzania, co rzutuje na utrwalanie sie okreslonego stanu kultur organizacyjnych. Nie bez znaczenia pozostaja rowniez dzialania podejmowane przez kadry kierownicze poszczegolnych spozród badanych przedsiębiorstw, o ktorych wspominalem juz wcześnie. Mianowicie, praktyki sprzyjajace procesom indywidualizacji relacji spolecznych w organizacjach stanowia kolejna silę niezmiennosci. Ograniczaja bowiem zdolnosc zalóg poszczegolnych organizacji do kolektywnego dzialania dla osiagnięcia pozadzanych przez szeregowych pracownikow norm spolecznych i praktyk organizacyjnych.

Kluczowym czynnikiem ciaglosci obecnego stanu transformacji poszczegolnych przedsiębiorstw moze byc wyczerpanie jej dynamiki i zatrzymanie na etapie „niespójności schizoidalnej” (*schizoid incoherence*) (Greenwood, Hinnings 1988). To typ idealny stanu, w ktorym struktury i procesy odzwierciedlaja napiecia pomiedzy dwoma sprzecznymi zestawami idei oraz wartosci. Wówczas w organizacji sa obecne dwa konkurujace ze soba schematy interpretatywne. Greenwood i Hinnings podkreślaja fakt, ze okres przejsciowy w transformacji organizacji moze trwac zaskakujaco dlugo i ustabilizowac sie w postaci pewnego trwalogo stanu. Podstawowy proces transformacji organizacji w takim ujeciu polega bowiem na przejsciui od archetypicznej spójności stanu wyjsciowego przez wczesna spójność, niespójność schizoidalna i ponowna wczesna spójność do archetypicznej spójności stanu koncowego (Greenwood, Hinnings 1988). Jednak, jak zwracaja uwage przywolani autorzy, „niedokończone” transformacje sa istotnymi, lecz często pomijanymi scieżkami zmiany. W konsekwencji niespójnie schizoidalny lub – wedlug proponowanej przeze mnie nomenklatury – hybrydowy⁹ efekt reform staje sie trwaly i zrównowazony w swej wewnetrznej sprzecznosci (Greenwood, Hinnings 1988: 304–305).

Wyduje sie, ze powyzsze czynniki – niska fluktuacja kadr zarzadzajacych, procesy indywidualizacji relacji wewnetrzorganizacyjnych oraz zatrzymanie prze-

⁹ W przeciwnieństwie do części autorow – np. Miklaszewski (2008), nie uznaje tego typu kultury za patologiczna, lecz za stanowiacą efekt procesow transformacyjnych i niosącą zróznicowane skutki.

mian na etapie niespójności obecnych zestawów idei i wartości mogą utrwalać hybrydalność badanych kultur organizacyjnych, a w konsekwencji wewnątrzorganizacyjnej ambiwalencji socjologicznej. Z kolei, do czynników dynamizujących w przyszłości zdiagnozowany stan należy zaliczyć, przede wszystkim, wymianę pokoleniową kadr. W badanych przedsiębiorstwach od 50% (ZDBC) do 83% (INTROL-Energomontaż Sp. z o.o.) uczestników sondażu miało doświadczenie pracy w danej organizacji (lub jej poprzednikach prawnych) krótsze niż 20 lat – nie doświadczyło zatem bezpośrednio funkcjonowania „starego” porządku w czystej postaci. Udział pracowników młodszych, mających styczność jedynie z rzeczywistością gospodarki kapitalistycznej ze względu na oczywiste procesy demograficzne, będzie w każdej z badanych organizacji rósł z upływem czasu. Do sił dynamizujących można zaliczyć również, powracające w ZDBC i Aquanet S.A., widmo prywatyzacji. W obu wymienionych organizacjach taka perspektywa była przez moich rozmówców brana pod uwagę jako realna ewentualność dalszego przebiegu transformacji w kolejnych latach. Jak pokazuje studium przypadku sprywatyzowanego przedsiębiorstwa INTROL-Energomontaż Sp. z o.o., gdzie konieczność zmiany kultury organizacyjnej była jedną z istotnych przesłanek przeprowadzanej fuzji ze spółką dominującą kapitałowo, może to być istotny czynnik dynamizujący.

Wreszcie, o tym, czy hybrydowe formy tożsamości organizacyjnej mają długofalowo trwały charakter, według Stuarta Alberta i Edwarda Adamsa decydują trzy podstawowe cechy charakterystyczne ich konkurujących „subtożsamości”: nienaruszalność (żaden element z zasady nie może zostać naruszony), niezgodność (poszczególne orientacje nie mogą „stopić się” w jedną kulturę, a ich konflikt jest nieuchronny) oraz nieodzowność (nie sposób pozbyć się jednej ze struktur obecnych w tożsamości) (Albert, Adams 2003: 35). Czy w świetle tych kryteriów hybrydalność kultur badanych organizacji jest trwała? Andrzej Rychard stawiał podobne pytanie w połowie lat dziewięćdziesiątych, gdy starał się prognozować, czy transformacja systemowa w Polsce w aspekcie swojego rozwoju instytucjonalnego zatrzyma się na ówczesnym etapie hybrydy „starego” z „nowym”, czy może zaistnieją nowe impulsy zmian. Podkreślał wówczas znaczenie budowania ładu, który powiąże interesy jednostek, formalne organizacje i reguły instytucjonalne, promując jednocześnie działania modernizacyjne (Rychard 1994: 33). Przeprowadzone badania empiryczne i wyniki ich analizy wskazują, że w opisywanych organizacjach taki impuls nie zaistniał. Właściwie w każdym z badanych przedsiębiorstw były widoczne sprzeczności pomiędzy interesami jednostek i regułami funkcjonowania organizacji, które były zakorzenione w porządku instytucjonalnym. Wracając do wskazanych warunków utrzymywania się hybrydalnego stanu organizacji – nienaruszalności, niezgodności i nieodzowności „subtożsamości” organizacyjnych – wydaje się, że w badanych organizacjach spełnione było jedy-

nie kryterium niezgodności „nowej” i „starej” tożsamości, zatem ich hybrydalność nie powinna być stanem trwałym. „Stara” tożsamość była bowiem w każdym przypadku wielokrotnie naruszana i rzadko spotykało się to ze znaczącym oporem uczestników poszczególnych organizacji. Wydaje się, że nie jest ona w żadnym wypadku nieodzowna dla dalszego funkcjonowania badanych przedsiębiorstw. Mimo tego, w dwadzieścia pięć lat po rozpoczęciu zmiany systemowej w Polsce owa hybrydalność organizacji i ich kultura była wyraźnie obserwowalna. Pewnego wyjaśnienia może dostarczyć synteza bilansu pierwszej dekady transformacji, przedstawionej w *Pierwszej dekadzie niepodległości* pod redakcją Edmunda Wnuka-Lipińskiego i Marka Ziółkowskiego (2001), której dokonała Agnieszka Kolasa-Nowak. Mianowicie, autorka zwróciła uwagę na wielość oblicz zmiany systemowej, wskazując, że składa się ona „z trzech faz przejścia do demokracji: kryzysu przedtransformacyjnego, samego przejścia i konsolidacji nowego systemu. Tempo przechodzenia przez kolejne etapy jest istotne dla wyniku końcowego. Ponadto zmiany społeczne w pozapolitycznych sferach życia zachodzą powoli i według własnych logik” (Kolasa-Nowak 2005: 127). Najwyraźniej logika procesów transformacji w badanych organizacjach sprzyjała utrzymywaniu się fazy przejścia, pomimo że każde z nich znalazło się na innej ścieżce drogi od „starego” do „nowego” porządku.

Literatura

- Adler P.S., 2012, *The sociological ambivalence of bureaucracy: from Weber via Gouldner to Marx*, Organization Science, no. 23(1), s. 244–266.
- Albert S., Adams E., 2003, *The hybrid identity of law firms* [w:] B. Moingeon, G. Soenen (eds.), *Corporate and Organizational Identities. Integrating strategy, marketing, communication and organizational perspectives*, London–New York: Routledge.
- Ciesielska M., 2010, *Hybrid Organisations: A Study of the Open Source – Business Setting*, praca doktorska, Copenhagen Business School, Institut for Organisation, Department of Organization.
- Collins D., 2005, *Organisational change: sociological perspectives*, London: Routledge.
- Czarniawska B., 2014, *Zmiana kadru. Jak zarządzano Warszawą w okresie przemian*, Warszawa: SEDNO. Wydawnictwo Akademickie.
- DiMaggio P.J., Powell W.W., 2006, *Nowe spojrzenie na „żelazną klatkę”: instytucjonalny izomorfizm i racjonalność zbiorowa* [w:] A. Jasińska-Kania et al. (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Dunn E., 2008, *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Greenwood R., Hinings C.R., 1988, *Organizational design types, tracks and the dynamics of strategic change*, Organization Studies, no. 9(3), s. 293–316.
- Hatch M.J., Cunliffe A.N., *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*, Oxford: Oxford University Press.

- Hatch M.J., Zilber T., 2012, *Conversation at the Border Between Organizational Culture Theory and Institutional Theory*, Journal of Management Inquiry, vol. 21, s. 94–97.
- Kempny M., 1999, *Le plus ça change, le plus c'est la même chose czyli o problematyce zmiany* [w:] P. Sztompka (red.), *Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*, Warszawa–Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kolasa-Nowak A., 2005, *Polskie studia nad transformacją: kierunki konceptualizacji*, Nauka, nr 4, s. 117–132.
- Konecki K., 2002, *Kultura organizacyjna. Główne perspektywy analityczno-badawcze* [w:] K. Konecki, P. Tobera (red.), *Szkice z socjologii zarządzania*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kostera M., Wicha M., 1996, *The 'divided self' of the Polish state owned companies: Culture and environment*, Organization Studies, no. 17(1), s. 83–105.
- Merton R.K., 1976, *Sociological ambivalence and other essays*, New York–London: The Free Press, Collier Macmillan Publ.
- Miklaszewski L., 2008, *Patologiczne kultury organizacyjne jako bariera rozwoju przedsiębiorstw*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Zarządzanie strategiczne w badaniach teoretycznych i w praktyce, nr 20, s. 234–245.
- Morawski W., 1998, *Zmiana instytucjonalna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Obłój K., Kostera M., 1994, *Polish privatization program: action, symbolism and cultural barriers*, Industrial and Environmental Crisis Quarterly, no. 8(1), s. 7–21.
- Pierwsza dekada niepodległości: próba socjologicznej syntezy*, 2001, E. Wnuk-Lipiński, M. Ziółkowski (red.), Warszawa: Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk.
- Reed M., 2009, *Bureaucratic theory* [w:] P.S. Adler (ed.), *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies. Classical Foundations*, Oxford: Oxford University Press.
- Ruszkowski P., 2004, *Socjologia zmiany systemowej w gospodarce*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Rychard A., 1994, *Ludzie i instytucje. Kto tworzy nowy ład?* [w:] A. Sułek, J. Styk, I. Machaj (red.), *Ludzie i instytucje. Stawanie się ładu społecznego. Pamiętnik IX Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Sedgwick M., 2007, *Globalisation and Japanese organisational culture: An ethnography of a Japanese corporation in France*, New York: Routledge.
- Staniszki J., 2001, *Postkomunizm: próba opisu*, Gdańsk: słowo/obraz terytoria.
- Tolbert P.S., Zucker L.G., *The institutionalization of institutional theory* [w:] S. Clegg, C. Hardy, W. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, London: SAGE.

Bartosz Mika¹

O jedno kliknięcie od fabryki potu – stosunki pracy wokół Google jako egzemplifikacja trendów we współczesnych praktykach zatrudnienia

Główny cel artykułu ma charakter propedeutyczny i koncentruje się na różnorodności form pracy wykonywanej na rzecz Google i innych wiodących spółek technologicznych. Firmy przywołane w tekście stanowią egzemplifikacje bardziej ogólnych procesów dominujących we współczesnych stosunkach pracy i zostają tu obsadzone w roli trendsetterów, wzorów dla innych przedsiębiorstw. Kluczowym wątkiem przewijającym się w tekście są teoretyczno-praktyczne trudności pojawiające się w wyniku zamazania granicy między pracą a życiem prywatnym. Są to powszechnie znane zjawiska, takie jak destandardyzacja czasu i miejsca pracy, jak również bardziej subtelne praktyki korzystania z nieopłaconej pracy użytkowników nowych mediów. Artykuł stawia tezę, że wiodące spółki zaawansowanych technologii – opisywane przez pryzmat stosunków pracy – przywodzą na myśl rosyjskie matrioski. Ich wielowarstwowe praktyki delegowania pracy, crowdsourcingu oraz korzystania z nieopłaconego wysiłku internautów stanowią kolejne poziomy ogromnych imperiów przemysłowo-finansowych, z których widoczny jest tylko najbardziej ogólny, niemal zawsze pieczołowicie wystudiowany, obraz wiodących, innowacyjnych, przełomowych firm zatrudniających elitę pracowników wiedzy.

Słowa kluczowe: Amazon, Apple, Microsoft, crowdsourcing, quasi-praca, darmowa praca

One click from a sweatshop – labour relations at Google
as an exemplification of the trends in modern employment practices

The article focuses on the diversity of work done for Google and other leading technology companies. The companies referred in the text are treated as the exemplifications of the more general processes prevailing in modern labor relations and are planted here as a trendsetter. The key message emerging in the text is the theoretical-practical difficul-

¹ Uniwersytet Gdański; bartosz.mika@ug.edu.pl.

ties arising from blurring the boundary between work and private life. We have in mind both well-known phenomena such as destandardisation of the workplace and work time as well as more subtle practices of using unpaid work of new media users. The article proposes a thesis that leading technology companies – considering working relations – bring to mind Russian dolls “matryoshka”. Their multi-layered practices of posting work, outsourcing, crowdsourcing and the use of users generated content are levels of huge industrial and financial empires, from which only the most general, almost always carefully studied image of leading, innovative, ground breaking companies employing the elite of knowledge workers is visible.

Key words: Amazon, Apple, Microsoft, crowdsourcing, quasi-work, free labor

Wprowadzenie

Pomimo zaledwie dwudziestoletniej historii, przedsiębiorstwo Larry’ego Page’a i Sergeya Brina jest jedną z najbardziej dochodowych i rozpoznawalnych spółek na świecie. W obszarze Internetu i technologii sieciowych zajmuje czołowe miejsca na strategicznych rynkach, jawiąc się użytkownikom i postronnym obserwatorom jako onnipotentna, wszechwiedząca i wszechobecna siła (Vaidhyanathan 2011). Już wczesne rozpoznanie roli Google jako innowatorki w dziedzinie porządkowania danych w sieci (Battelle 2006) wróżyło jej świetlaną przyszłość. Współcześnie trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie World Wide Web bez usług dostarczanych przez kalifornijskiego giganta, począwszy od rzeczonyj wyszukiwarki, przez pocztę elektroniczną i szeroki wachlarz usług dla biznesu (Sanchez-Ocana 2013), a na serwisie YouTube kończąc. To potężne przedsiębiorstwo bywa traktowane z quasi-religijną admiracją (Vaidhyanathan 2011) i, choć powszechnie przypisuje mu się przemożny wpływ na zachodnią kulturę (Auletta 2009; Bock 2015), wciąż pozostaje spółką działającą w warunkach gospodarki rynkowej. Spółką utożsamianą z nowymi mediami i zaawansowanymi projektami technologicznymi, choć w rzeczywistości posiadającą bardziej prozaiczne i tradycyjne źródło dochodów. Spoglądając na sprawozdania finansowe holdingu Alphabet (2016), należy stwierdzić, że Google to przede wszystkim przedsiębiorstwo medialne, a dokładnie mówiąc firma reklamowa (Staab 2017). W 2015 r. dochód z reklamy internetowej stanowił 89,9% przychodów całego holdingu. Rok później wartość ta spadła o 2%, co może być związane z ograniczoną chłonnością rynku reklamy internetowej (Srnicek 2016), ale również z rosnącą dywersyfikacją źródeł zysków firmy.

W 2015 r. doszło do reorganizacji Google i oddzielenia trzonu firmy od jej innych operacji i projektów. Wydzielono spółki zajmujące się awangardowymi badaniami, takie jak Calico czy Nest (Whelan 2017), a część z nich zamknięto. Przykładowo Google porzuciło projekt rozwoju dronów, czyniąc to pod naciskiem ak-

cjonariuszy zewnętrznych. Fakt ten jasno pokazuje, że pomimo zachowania przez Brina, Page'a oraz Schmidta (wieloletniego prezesa firmy) kontroli nad spółką (posiadają oni 58,5% głosów – zob. sprawozdanie Alphabet 2016), Google podlega oddziaływaniu rynku finansowego oraz interesów akcjonariuszy, tak jak każda inna firma. Bezpośredni skutek tego oddziaływania odczuli pracownicy Google posiadający małe dzieci. W obliczu 44% spadku cen akcji decydenci spółki zapowiedzieli w 2008 r. drastyczny wzrost opłat za dzienną opiekę nad dziećmi pracowników (o 75%, zob. Joe Nocery 2008). Wprawdzie te problemy są już daleko za Google, której cena akcji w sierpniu 2017 r. sięgała 920 dolarów za sztukę, a sam fakt zapewnienia przez firmę opieki nad dziećmi stawia ją w pozytywnym świetle, to – jak dalej wykażę – nie wszyscy zatrudnieni przez tę firmę mogą cieszyć się tymi samymi przywilejami.

W niniejszym opracowaniu posłużyłem się metodą meta-analizy danych zastanych, połączoną z krytyczną analizą dyskursów na temat Google, ujmując tę firmę jako egzemplifikację współczesnych stosunków pracy. Przy czym zakładam, że jej doniosłość, jako modelowego przedsiębiorstwa gospodarki cyfrowej, nie bierze się z liczby etatów, jakie oferuje. Podobnie jak Amazon, Apple, Facebook czy Microsoft, znaczenie firmy z Mountain View polega na pionierskich praktykach w dziedzinie zatrudnienia, które podglądane i kopiowane przez konkurencję stają się obowiązującym wzorem (w odniesieniu do Amazon zob. Boewe, Schulten 2017).

Trudność w precyzyjnym opisanu tych praktyk polega na ogromnym zróżnicowaniu, dynamice czy wręcz Coserowskiej żarłoczności Google (co ciekawe, pierwsze opracowania dotyczące Google nie dostrzegały tych tendencji, por. np. opracowanie Battelle'a 2006 z opisem zaproponowanym np. przez Vaidhyanathan 2011²). Wszystkie wielkie firmy cyfrowej gospodarki dawno już opuściły nisze, w których zaczynały, i z powodzeniem podbiły kolejne rynki (w odniesieniu do Amazon zob. Golumbia 2015; Sikorski 2017). Ponadto do ich zalet nie należy transparentność. Wiele z najbardziej rozpoznawalnych przez konsumentów, w tym Google, przoduje w rankingach najmniej przejrzystych przedsiębiorstw świata (Krukowska 2014). Fakty te sprawiają badaczom poważne teoretyczno-praktyczne problemy (Rieder, Sire 2013 oraz Staab, Nachtwey 2016). Ich esencją jest zaś quasi-heisenberowski dylemat bardziej szczegółowego omówienia jednego rodzaju aktywności (np. wyszukiwania, mikropracy, pracy za pośrednictwem serwisu YouTube itp.) lub pozostanie na wyższym szczeblu ogólności i przekrojowy opis całej firmy. Praca, z której korzystają awangardowe spółki technologiczne, przypomina rosyjskie matryoszki (zapożyczam tę metaforę od Bergvall-Kåreborn oraz Howcroft 2014). Kiedy wydaje nam się, że dobrze poznaliśmy tę zabawkę, okazuje się, że skrywa ona w sobie kolejne warstwy. Zatem – wracając do pro-

² Spostrzeżenie to zawdzięczam anonimowym recenzentom prezentowego opracowywania. Za tę i inne obserwacje oraz uwagi serdecznie dziękuję.

blemu wskazanego przez Berharda Riedera i Guillaume'a Sire'a (2013) – można zbadać dokładnie jedną warstwę lub spróbować przyjrzeć się wszystkim po kolei, nie poświęcając całej uwagi tylko jednej z nich. W niniejszym opracowaniu obrazem drugą z tych dróg, starając się systematycznie i syntetycznie przedstawić, jakie rodzaje prac i w jakich warunkach są wykonywane na rzecz Google³.

W pałacu króla Midasa – stale zatrudnieni w Google

W 2016 r. Google Inc. zatrudniała ponad 72 tys. pracowników na całym świecie⁴, co jest wielkością znaczącą, choć niższą od największych firm motoryzacyjnych (np. Volkswagen ponad 600 tys. zatrudnionych, Toyota ponad 372 tys.), niższą nawet od innych flagowych spółek technologicznych (takich jak Amazon z 340 tys. zatrudnionych czy Apple i Microsoft, dla których pracuje około 120 tys. ludzi), ale znacznie wyższą niż Facebook (20 tys.) oraz zbliżoną do liczby pracowników Exxon Mobile (70 tys.). Trzymając się metafory matryoszki, zacznę od warstwy zewnętrznej, najbardziej widocznej i wyeksponowanej, którą tworzą uprzywilejowani pracownicy. „Mowa o grupie (...) programistów i inżynierów, wśród których największym poważaniem cieszą się wynalazcy patentów, zazwyczaj milionerzy” (Sanchez-Ocana 2013: 84), zaraz za nimi ustawiają się szeregi stałych pracowników Google zatrudnionych w Googlepleks i innych siedzibach firmy w USA i na świecie.

Od 2009 r. Universum Global pyta studentów prestiżowych uniwersytetów, gdzie chcieliby pracować po zakończeniu nauki. Szczyt rankingu zajmuje nieprzerwanie Google, dystansując konkurencję (Niedziółka 2013). Spółka Page'a i Brina okupuje również pierwsze miejsca rankingów Forbsa (Fortune 2017) i LinkedIn, przygotowujących analogiczne zestawienia (Domaradzki 2014a). Legendą obrosły słynne pokoje drzemek, sale gier, korty tenisowe, firmowe rowery i hulajnogi dostępne dla pracowników, stołówki z darmowym (ekologicznym) jedzeniem, parkingowi, będący do dyspozycji pracowników, fotele masujące oraz salony masażu obsługiwane przez zawodowych masażystów i masażystki, a nawet kafeterie, w których czarny napój przygotowują profesjonalni bariści i baristki (Yarow 2011). Jakby tego było mało, efektywna praca pozwala pracownikom Google zyskiwać punkty, które mogą wymieniać w serwisie TaskRabbit na drobne usługi domowe, takie jak sprzątanie czy usuwanie niewielkich usterek (Technowinki 2010). Oczywiście oprócz tych efektownych, ale nieprzesądających o jakości miejsca pracy

³ Celowo pominę zatem inne ważne wątki krytyki giganta z Mountain View, takie jak: unikanie opodatkowania, naruszenia prywatności, stronniczość wyszukiwania czy tendencje do ustanowienia monopolu.

⁴ Według statystyk zamieszczonych na portalu WolframAlpha w sierpniu 2017 r. firma angażowała dokładnie 75,606 pracowników.

przywilejów, etatowi pracownicy Google cieszą się również – zwłaszcza informatycy i inżynierzy – wysokimi wynagrodzeniami, pakietami ubezpieczeniowymi, darmowym transportem do pracy oraz wspomnianą już organizowaną przez firmę opieką dla dzieci.

Do tych fantastycznych uprawnień i udogodnień można doliczyć rzadko spotykaną poza Doliną Krzemową atmosferę pracy, której osławionym elementem jest zachęcanie pracowników do przeznaczania 20% czasu pracy na zajęcia niezwiązane bezpośrednio z aktualnymi obowiązkami. Atmosferę zbudowaną wokół ideologii zmiany świata na lepsze, która stanowi obowiązkową mantrę firm zlokalizowanych w rejonie zatoki San Francisco. Zdaniem Michaela J. Corena (2017), reportera Quartz, jedynie przedsiębiorstwa zdolne przekonać najbardziej porządkanych pracowników, że będą zatrudnieni w firmie posiadającej wielką wizję i stawiającej przed nimi fascynujące wyzwania, są zdolne przyciągnąć najbardziej uzdolnionych i najlepiej wykształconych profesjonalistów.

Google udaje się to znakomicie. Firma, której motto brzmi „Don't be evil”, jest w tym względzie tak skuteczna, że według doniesień CBS News (2013) otrzymuje rokrocznie ponad 2,5 miliona zgłoszeń od potencjalnych pracowników. Otwarte przestrzenie Googlepleksu, nieprzypadkowo przywodzące na myśl kampusy uniwersyteckie, same wypełniają się najzdolniejszymi absolwentami amerykańskich i światowych uniwersytetów, wierzących w technokratyczną wizję Google, która według Vaidhyanathana (2011) stanowi prawie doskonale wcielenie epistemologii amerykańskiego pragmatyzmu. Autor ten uważa wręcz, że sztandarowe idee Google mają w sobie wiele z nieuzasadnionego technologicznego fundamentalizmu każącego wierzyć, że każdy problem daje się rozwiązać przez „usunięcie błędu” (zob. też Grimmelmann 2009; Rieder, Sire 2014).

Niezależnie jednak od ideowych uzasadnień, ich ewentualnych niekonsekwencji (Sanchez-Ocana 2013) i kulturowych następstw (Vaidhyanathan 2011), pozostaje faktem, że firma z Mountain View stanowi dla wielu najbardziej uzdolnionych pracowników ziemię obiecaną. Nie jest to jednak raj wolny od problemów. Kiedy mowa o uprzywilejowanych pracownikach, warto pamiętać, że zdecydowana większość zatrudnionych na stanowiskach kreatywnych w Dolinie Krzemowej to biali, (bardzo) dobrze wykształceni, młodzi mężczyźni. Nie inaczej jest w Google, która, mimo sporych nakładów finansowych na ten cel, zatrudnia tylko 30% kobiet i około 5% Latynosów i Afroamerykanów. Co gorsza, im wyższe stanowisko w firmie zajmuje kobieta, tym silniejsze nieuprzywilejowanie jej wynagrodzenia względem mężczyzn na analogicznych pozycjach (Domaradzki 2014b).

Ogromne zainteresowanie pracą w Google bywa też problemem dla elity pracowników Doliny Krzemowej. Nie tylko przyczynia się ono do przewlekłych procesów rekrutacyjnych (czasem trwających ponad pół roku), ale również powoduje, że całe otoczenie społeczne pracownika składa się z wybitnie uzdolnionych

ludzi. Fakt ten, korzystny dla firmy, może być źródłem frustracji (Yarow 2011) oraz trywializacji zadań. Jeśli wszyscy wokół prezentują nadzwyczajne zdolności, to nawet najprostsze zadania zostają powierzone osobom o bardzo rozbudowanych kompetencjach. Jak twierdził jeden z byłych googlersów (tak pracownicy firmy nazywają sami siebie), prowadzi to do nierzadkiej sytuacji pracy poniżej kwalifikacji (Edwards 2013). Inny komentarz byłego pracownika Google nie pozostawił złudzeń; informatyczny gigant ma tak wiele możliwości zatrudnienia talentów, że traktuje pracowników jak części zamienne (Waszczuk 2007). Doniesienia z brytyjskiego oddziału firmy pokazują, że nie tylko jak części zamienne, ale również jak króliki doświadczalne. Firma, która uczyniła z przetwarzania ogromnych ilości danych (Big Data) swoją specjalność, nie może postępować inaczej wobec pracowników. Niemal każdy szczegół aktywności zatrudnionych jest poddawany wielostronnej obserwacji; poczynając od opartych na naukowej metodologii badań dynamiki zespołów (Duhigg 2016), na analizie położenia darmowych M&M'sów skończywszy. Zgodnie z doniesieniami z Wysp Brytyjskich, nawet długość kolejki w firmowej stołówce nie jest dziełem przypadku (Walker 2013). Pracownik polskiego oddziału firmy, Piotr Zalewski, streścił filozofię Google, mówiąc, że praca ma być wyzwaniem, a wyzwanie zabawą (Niedziółka 2013). Pytanie tylko, ile godzin dziennie powinna zajmować taka zabawa? Czy można na to sensownie odpowiedzieć, jeśli granica między pracą a czasem wolnym jest całkowicie zamazana? Darmowe jedzenie, siłownie, salony masażu, salony fryzjerskie, gabinety lekarskie, pokoje gier i telewizji, a nawet studio nagraniowe (Yarow 2011) pozwalają zatrzymać pracownika na terenie firmy niemal nieskończenie długo. Jak pokazuje historia pewnego googlersa, śpiącego w samochodzie kempingowym zaparkowanym na terenie firmy, nie jest to jedynie wyrażenie retoryczne (Stein 2015). Także osławiona zasada przeznaczenia piątej części czasu pracy na zagadnienia związane z zainteresowaniami pracownika pomaga ukryć granicę między czasem wolnym a czasem pracy. Ukryć, dodam, mało subtelnie, bowiem zdaniem krytyków reguła ta ma najczęściej charakter fasadowy, a nowe pomysły pracowników giną w gąszczu googłowskiej biurokracji (Sanchez-Ocana 2013). Jak pisali Ramioul i De Vroom: „możemy podsumować, że w wyniku procesów »intensyfikacji umiejętności« trudniejsze nie koniecznie oznacza bardziej interesujące lub bardziej zabawne, a często jest określane jako wymagające większej szybkości i bardziej stresujące” (cyt. za: Comor 2011: 315).

Śmietanka pracowników nie musi się martwić takimi drobiazgami. Liberalne prawo stanu Kalifornia pozwala im swobodnie przechodzić z firmy do firmy lub zakładać własne start-upy. Fakt ten sprzyja „kłusownictwu pracowniczemu”, jakiemu z lubością oddają się największe przedsiębiorstwa Doliny Krzemowej. Na początku nowego stulecia, kiedy Google była nową, dynamiczną firmą, to właśnie do firmy Page'a i Brina migrowali najzdolniejsi inżynierowie i informatycy. Po

debiucie giełdowym w 2004 r. spółka zyskała dostęp do wielkiej gotówki i mogła jeszcze hojniej wynagradzać najlepiej wykształconych pracowników. Jednakowoż wejście akcji do oferty publicznej ma jedną zasadniczą wadę: „w jakimś sensie ktoś, kto pożycza tak wielką sumę pieniędzy, nakłada na siebie ciężar ekonomicznych zobowiązań zwiększania rentowności i staje się dłużnikiem swoich akcjonariuszy” (cyt. za: Comor 2011: 44). Szybko więc Google straciła powab świeżości, a kiełkująca konkurencja ze strony Facebooka zaczęła przyciągać największe talenty. Decydenci z Google sięgali do desperackich rozwiązań, wśród których na odnotowanie zasługuje epizod z 2010 r., kiedy to jeden z inżynierów zatrudnionych w Mountain View otrzymał sześć milionów dolarów tylko po to, by zostać w firmie. Łatwo się domyślić, że taka licytacja na zarobki stanowi modelowy przykład pułapki wspólnego pastwiska i przekłada się na niekorzystny dla wszystkich uczestników wyścigu wzrost kosztów. Nic więc dziwnego, że największe firmy Doliny Krzemowej, w tym Google, Apple i Intel, zawarły tajne porozumienie o niepodbieraniu sobie pracowników, czym pośrednio, acz świadomie, przyczyniły się do zaniżania ich wynagrodzeń (Roberts 2015).

Przedstawione fakty dotyczą wyraźnie uprzywilejowanych pracowników, którzy tradycyjnie byli niechętni związkom zawodowym, hołdując raczej czemuś, co można za Barrym Wellmanem nazwać usieciowionym indywidualizmem (zob. np. Rose 2013). Tymczasem nawet ich cierpliwość kiedyś się kończy – w 2017 r. zaczęto w Dolinie Krzemowej głośno mówić o działalności związkowej, notując pierwsze sukcesy na drodze do powołania dużego, branżowego związku zawodowego (Corena 2017).

Choć Google robi co może, by pielęgnować swój wizerunek wzorowego miejsca pracy cyfrowej – delegując jak najwięcej prac manualnych poza strukturę firmy – to nawet wśród etatowych pracowników firmy znajdują się przykłady zatrudnionych, którzy nie mogą cieszyć się wszystkimi radościami przeciętnego googlersa. Przykładem niech będą pracownicy gigantycznych serwerowni utrzymywanych przez firmę. Pracują oni w sterylnych warunkach przypominających post-apokaliptyczny świat, przez cały dzień nie kontaktując się z innymi ludźmi twarzą w twarz. Co ważniejsze, nie mają dostępu do udogodnień znanych z Googlepleks (zob. wypowiedzi samych zainteresowanych – Quora 2012).

Jeszcze bardziej uderzający przykład, pokazujący, że w królestwie Page'a i Brina nie wszystko złoto, co się świeci, został nagłośniony w 2011 r. przez pracownika kontraktowego firmy, Andrew N. Wilsona (Barrett 2011). Zainteresowany jednym z budynków położonych w kompleksie Google, Wilson zarejestrował za pomocą kamery, że pracujący w nim ludzie noszą identyfikatory innych kolorów niż pozostali googlersi. Ponadto większość z nich nie opuszczała miejsca pracy przez cały dzień, a zaraz po jej zakończeniu udawała się wprost do domu. Pracownicy ci różnili się od pozostałych składem klasowym, płciowym i etnicznym. Wie-

lu z nich było kobietami oraz przedstawicielami mniejszości rasowych. Okazało się, że pracownicy ci są zatrudnieni przy digitalizacji materiałów drukowanych, wykonując monotonną, fizyczną pracę bez dostępu do spektakularnych udogodnień kompleksu⁵.

Praca dla Google, ale nie w Google – pracownicy tymczasowi i kontraktowi

Andrew N. Wilson nie ustalił, na jakich zasadach zatrudnieni byli pracownicy z żółtymi identyfikatorami, choć wiele wskazuje, że nie byli pracownikami kontraktowymi (najczęściej zatrudnionymi przez pośredników), ponieważ ci identyfikują się czerwonymi plakietkami. Wśród tych ostatnich wielu to dobrze zarabiający specjaliści, informatycy, programiści, inżynierowie, statystycy, specjaliści obróbki tekstu i obrazu itp. Na terenie siedzib firmy korzystają oni z tych samych udogodnień, jak etatowi pracownicy Google. Najczyściej jednak przez z góry ograniczony czas, którego granicę wyznacza struktura zadania, do jakiego zostali zakontraktowani. Ten sam formalny sposób świadczenia pracy dotyczy wspomnianych wcześniej masażyistów i masażystek, obsługi parkingu czy baristów i baristek, a więc wszystkich tych, którzy zapewniają zaplecze usługowe dla pracowników koncepcyjnych. Co najmniej od początku bieżącego wieku „korporacje z Doliny Krzemowej podzlecają [outsourcing] nie tylko pracę w kawiarniach, przy usuwaniu śmieci czy pracę woźnych, ale również pracę biurową delegowaną do agencji pracy tymczasowej” (Dyer-Witthford 2015: 68). Praktyka ta dotyczy też dostawców i ochroniarzy, którzy podczas niedawnych akcji protestacyjnych narzekali na utrudnienia w zakładaniu związków zawodowych, problemy w uzyskaniu ubezpieczenia medycznego (Eidelson 2013), nadmierne naciski na tempo pracy, niskie standardy BHP czy wreszcie niskie płace (Kokalitcheva 2015). Strategia Google wpisuje się tu w szerszy trend typowy dla całej gospodarki amerykańskiej, w której niemal wszystkie nowe miejsca pracy powstałe po 2008 r. miały charakter tymczasowy, a odsetek pracowników zatrudnionych w niestandardowy sposób skoczył z niecałych 10% siły roboczej do ponad 15% (Srnicek 2016). Można powiedzieć, że w miejsce spektakularnych obietnic otwartego, cyfrowego miejsca pracy Google zdradza tu wyraźnie prekariacką twarz, wpisując się w scharakteryzowany przez Guya Standinga (2017) czy Nicka Dyer-Witthforda (2015) krytyczny obraz kariery gospodarki cyfrowej opartej na niepewności zatrudnienia. Wymienieni wyżej pracownicy nie są formalnie zatrudnieni przez

⁵ Mini-dokument obrazujący ten epizod można obejrzeć pod adresem: <https://vimeo.com/15852288> (dostęp: 23.08.2017).

Google, zatem firma często umywa ręce od odpowiedzialności za ich warunki pracy (Eidelson 2013).

Jeszcze mniej wrażliwości wykazują najwyżsi menadżerowie Google wobec pracowników oddalonych geograficznie od siedzib firmy (zwłaszcza centrali). Wiadomo, że urządzenia sprzedawane pod marką Google, na przykład telefony i tablety Nexus, były produkowane przez zewnętrznych wykonawców, podczas gdy amerykańska firma pozostawiała sobie kwestię marketingu, projektowania i wsparcia. Tak zwani OEM (*original equipment manufacturers*), w tym konkretnym przypadku głównie koreański LG oraz chińskie Huawei i HTC, biorą na siebie całą odpowiedzialność za pracę bezpośrednio produkcyjną. Jest to klasyczny przykład delegacji tego rodzaju zadań na globalne łańcuchy dostaw, które zaczynają się w afrykańskich kopalniach kasyterytu, kobaltu i koltanu (Fuchs 2017), wiodą przez montownie zlokalizowane w krajach globalnego południa (np. Meksyku, Indiach czy na Tajwanie – zob. Dyer-Witheyford 2015), by wreszcie dotrzeć do rozległych sieci dystrybucyjnych zlokalizowanych na całym świecie. Na każdym etapie tego procesu rzesze pracowników i pracownic wykonują skrajnie niebezpieczną pracę, narażając się na zatrucia, wypadki, ekstensywny wysiłek fizyczny lub depryzację sensoryczną (Dyer-Witheyford 2015). Z perspektywy Google – a przeważnie również jej użytkowników – jest to praca niewidoczna, choć pozostaje ona koniecznym warunkiem jej ekonomicznego i społecznego sukcesu.

Pomimo że szeroko pojęty sprzęt komputerowy i sieciowy to fundament istnienia Google, firma ta pozostaje mimo wszystko potentatem w dziedzinie software'u. Czy zatem praca pracowników cyfrowych jest zawsze doceniana w Mountain View? Nie ulega wątpliwości, że charakterystyczny etos uniwersytecki i wyrastająca z niego etyka hackerska stanowią ważny – być może najważniejszy – składnik tożsamości omawianej spółki (Vaidhyanathan 2011; Sanchez-Ocana 2013; Whelan 2017). Jak wspomniano, Google zachęca swoich pracowników do udziału w projektach otwartego oprogramowania (w ramach wspomnianych 20% czasu pracy), nie szczędzi gotówki, by wspierać infrastrukturę sieciową (Whelan 2017), a nawet przesłać od czasu do czasu słony przelew na konta Wikipedii. Pomimo szczodrości najwyższych menedżerów firm, fakt, że ponad dwie trzecie kosztów oprogramowania to nakłady na pracę (Dafermos i Söderberg 2009) zachęci każdy zarząd do poszukiwania oszczędności. Dwa sposoby oszczędzania, czyli praca za pośrednictwem platform dostarczanych przez Google oraz nieodpłatna quasi-praca, zostaną opisane w kolejnych paragrafach. W tym miejscu – jako że wciąż mowa o pracownikach zakontraktowanych do pracy na rzecz Google – warto wspomnieć o opracowaniu Paško Bilića (2016), poświęconym pracownikom cyfrowym korygującym googlowski algorytm wyszukiwania. Opatentowany przez Page'a i Brina algorytm Page Rank stanowi kamień węgielny całego przedsiębiorstwa, zapewniając mu dominującą pozycję na rynku wyszukiwarek. Główną in-

nowacją tego systemu było rangowanie stron zgodnie z ich cyfrową „reputacją” mierzoną liczbą linków odnoszących się do strony⁶ (oraz jakością, czyli źródłem tych linków). Obecnie algorytm opierający się na prestiżu stron jest wspierany ponad 200 innymi procesami, z których część ma czysto automatyczny charakter, część zaś opiera się na ocenie człowieka.

Ten ostatni, ludzki komponent Bilić (2016) określa jako „niewidzialną pracę” z oczywistego powodu trzymania jej w sekrecie. Wprawdzie w 2007 r. przedstawiciel Google wprost przyznał, że porządek wyników wyszukiwania nie ma nic wspólnego z neutralnością czy obiektywizmem, lecz mało kto to zauważył (Metz 2010). Skutkiem tego Google wciąż – w coraz mniej uzasadniony sposób⁷ – prezentuje się jako bezstronny pośrednik, zapewniający optymalny dostęp do wiedzy i informacji. Nic zatem dziwnego, że firma po cichu zleca interwencję w algorytm zewnętrznym wykonawcom, takim jak Lionbridge Technologies, Appen oraz Leapforce. Ci z kolei zatrudniają pracowników w poszczególnych krajach, w których działa wyszukiwarka Google. Pracownicy raportują nietrafne wyszukiwania w swoich ojczystych językach, następnie uwagi te stają się podstawą do zmian w algorytmie (Bilić 2016). Jest to praca mało wyzywająca, monotonna, niepewna, a do tego w większości wyrzucana do kosza. W 2012 r. Google raportowało otrzymanie 118812 uwag zgłaszanych przez osoby oceniające algorytm, z czego jedynie 665 zostało zaakceptowanych i stało się podstawą trwałych zmian w schemacie wyszukiwania.

Wspomniałem już, że Google chętnie wyprowadza poza firmę wszystkie zajęcia niezwiązane bezpośrednio z kluczowymi dla firmy projektami. Zaczynając od produkcji urządzeń, przez sprząatanie, wywóz śmieci i ochronę, po monotonną i utajoną klik-pracę⁸ Google prekaryzuje pracę w gospodarce opartej na wiedzy (Standing 2017). Spauperyzowana mikropraca (Irani 2015), praca cyfrowa czy analogowa, nie musi być jednak źródłem bezpośrednich czy nawet pośrednich (w znaczeniu zakontraktowanych z zewnątrz) dochodów firmy. Można ją nawet skuteczniej organizować za pośrednictwem cyfrowych platform, partycypując w wypracowanych przez nią dochodach.

⁶ Podobno bezpośrednią inspiracją był tu system recenzji czasopism naukowych, przy którym pracowali Page i Brin podczas studiów na Stanfordzie.

⁷ Google twierdzi, że chce jak najlepiej odpowiedzieć na potrzeby swoich użytkowników, ale na podstawie tego, co wiadomo o mechanice wyszukiwania, rodzą się poważne obawy o to, kiedy zacznie je projektować – zob. Fernandes (2013).

⁸ Klik-pracę rozumiem tu jako jeden z przejawów pracy cyfrowej. Pracę niewymagającą długotrwałego szkolenia, wykonywaną za pośrednictwem narzędzi cyfrowych i sieciowych. Przykładem tego rodzaju zajęć mogą być: wypełnianie prostych formularzy online, ocena przydatności algorytmu wyszukiwania, definiowanie zawartości fotografii, odczytywanie niewyraźnego pisma, z którym nie może poradzić sobie algorytm itp.

Ramię w ramię z olbrzymem – globalne platformy

Trend, o którym mowa, rozpoczął się w pierwszej dekadzie XXI w. wraz z rozkwitem Web 2.0. Od tego czasu przybierał na sile i stawał się coraz bardziej różnorodny i wieloaspektowy. Jak pisały Bergvall-Kåreborn i Howcroft (2014: 213): „[j]ednym z widocznych rezultatów ewolucji branży komputerowej jest powstanie niewielkiej elity potężnych pośredników” zdolnych skutecznie organizować przynoszące ogromne zyski platformy cyfrowe⁹. Za pomocą tych platform podmioty indywidualne, przedsiębiorstwa, a nawet przedmioty (Srniczek 2016) mogą łączyć się, wymieniając produkty i usługi, podczas gdy ich finalni odbiorcy mają możliwość dotrzeć do nich za pomocą prostych narzędzi cyfrowych (witryn internetowych, aplikacji mobilnych). Stanowią one ważne składowe socjo-technologicznych ekosystemów rozwijanych przez największe firmy cyfrowe w celu budowania silnych relacji z konsumentami (Staab, Nachtwey 2016). Badacze stosunków pracy kojarzą je jednak przede wszystkim z crowdsourcingiem umożliwiającym przedsiębiorstwom pozyskiwanie zewnętrznych zasobów siły roboczej do zadań, które w innych okolicznościach zostałyby wykonane na podstawie stosunku pracy lub kontraktu (Howe 2006).

Samo pojęcie kapitalizmu platformowego jest szersze i obejmuje platformy reklamowe (Srniczek 2016), takie jak Facebook, Twitter, Instagram czy Google, ale również usługi w chmurze¹⁰, Internet rzeczy oraz platformy produktów i usług (Howe 2006). Ponieważ z socjo-ekonomicznego punktu widzenia inna jest treść platform konsumenckich – takich jak interesująca nas Google – inna zaś stron zorientowanych na dostarczanie towarów bądź usług, będą je rozpatrywał osobno. Do tych pierwszych wrócę w kolejnym paragrafie, zaś wśród przedstawicieli tych ostatnich znajduje się między innymi – znany z wcześniejszych paragrafów – serwis TaskRabbit (jego brytyjski odpowiednik Taskhub.co.uk, a w Polsce Wulu.pl), stanowiący medium ułatwiające znalezienie wykonawców drobnych usług w gospodarstwie domowym, takich jak: sprzątnięcie, mycie okien, drobne naprawy i prace ogrodowe. Analogiczne usługi oferuje Amazon Home Services, również Google flirtuje z tym rynkiem od 2015 r., czyli od kiedy przejął znaczną część kadry upadłego portalu Homejoy¹¹ (Staab, Nachtwey 2016).

Arun Sundararajan (2016) zwraca uwagę na ciekawy szczegół tego rodzaju aktywności. Na podstawie badań własnych stwierdza, że „nowe targowiska” przy-

⁹ Organizowanie tego rodzaju przedsięwzięć jest zarezerwowane tylko dla najbogatszych, bowiem wymaga ogromnych mocy obliczeniowych, zapewnianych przez spektakularne serwerownie.

¹⁰ Te z kolei są następnym narzędziem proletaryzacji i pauperyzacji pracowników cyfrowych, pozwalają bowiem koncentrować usługi przetwarzania danych oraz rozwoju oprogramowania w centrach cyfrowej gospodarki (Srniczek 2016).

¹¹ Jako ciekawostkę można podać, że po opisanej wcześniej reorganizacji w holding w 2015 r. spółka Google notowała okresy, gdy nabywała jedną firmę tygodniowo.

noszą różne skutki dla pracowników w zależności od tego, w jakich warunkach funkcjonują. Tam gdzie usługa crowdsourcingowa zwiększa liczbę odbiorców, nie wpływając na podaż siły roboczej, tam wzrastają wynagrodzenia pracowników (najczęściej dzieje się tak w usługach bezpośrednich, wówczas rozmiar lokalnego rynku może się powiększyć, a usługodawcy sprzedają swoją pracę drożej). Dokładnie odwrotnie dzieje się, kiedy wejście pośrednika poszerza dostępny zasób siły roboczej, nie wpływając znacząco na podaż zadań do wykonania. Taka jest właśnie sytuacja na rynku oprogramowania oraz innych usług wykonywanych zdalnie. Serwisy Freelancer.com, Spare5 czy najbardziej znany i najszerzej opisany w literaturze Amazon Mechanical Turk (zwięźle Mturk, zob. Bergvall-Kåreborn, Howcroft 2014; Irani 2015; Golumbia 2015) stanowią przykłady z szerokiego arsenału narzędzi pozwalających pauperyzować pracę cyfrową. Słusznie zauważają Dafermos i Söderberg (2009), że nawet obecność szerokiej, podzielającej wspólny etos społeczności hakerskiej należy odczytywać dialektycznie. Z jednej strony ruch *open source* hołduje starej marksowskiej zasadzie „każdy wedle możliwości, każdemu według potrzeb” (choć do samego Marksa odwołuje się raczej niechętnie), ale z drugiej strony jest silnie zrośnięty z wielkim biznesem z Doliny Krzemowej (40% autorów kodu otwartego oprogramowania pracuje w wielkich firmach z tego regionu), pozwalając mu zastępować odpłatną pracę pracowników własnym darmowym wysiłkiem. Czytelnik mógł się już domyślić, że opisana w pierwszym paragrafie praca uprzywilejowanej grupy informatyków i inżynierów nie stanowi bynajmniej reguły dotyczącej wszystkich programistów i innych pracowników wykonujących operacje w sieci. Znaczna część z nich – jak na przykład opisani przez Bilićia (2016) „strażnicy” jakości algorytmu Page Rank – pracuje bez stałego zatrudnienia (lub jako samozatrudnieni), samodzielnie opłacając swoje środki pracy, samodzielnie poszukując zleceń i ciągle troszcząc się o kluczowe składniki własnej siły roboczej (np. kluczowe znajomości, znajomość języka kodowania, znajomość dochodowych platform itp.). Ich rytm pracy w żaden sposób nie daje podstaw do jasnego podziału na pracę i czas wolny, ich wynagrodzenia są niestałe (często niskie) i niepewne, a ich pozycja w środowisku chwiejna. Można do tego dodać, że według statystyk dla UE samozatrudniony ma ponad dwuipółkrotnie większą szansę popadnięcia w biedę niż pracownik etatowy (Fuchs 2010).

Jak na potentata przystało, Google nie próżnuje także na tym rynku, będąc dostawcą szerokiej gamy platform, począwszy od samej wyszukiwarki (o której kilka słów w kolejnym paragrafie), przez YouTube, do systemu operacyjnego Android. Ten ostatni, zorientowany przede wszystkim na urządzenia mobilne, stwarza doskonałą okazję do „dojenia mas z inspirujących pomysłów” (Bergvall-Kåreborn, Howcroft 2013). Narzędziem do tego celu jest sklep z aplikacjami (Google Play), sam w sobie będący cyfrową platformą skierowaną głównie do małych firm i wol-

nych strzelców (przykładowo w Szwecji 98% firm IT zatrudnia mniej niż 20 pracowników, zob. Bergvall-Kåreborn, Howcroft 2013). Jak piszą autorki badania na interesujący nas temat, „nasi rozmówcy często doświadczało wielu rodzajów pracy w tym samym czasie; takich jak formalne zatrudnienie i praca po godzinach, lub freelancing i podwykonawstwo konkretnego projektu” (Bergvall-Kåreborn, Howcroft 2013: 970). Ponieważ firma z Kalifornii nie jest zainteresowana sprzedażem aplikacji, tylko dochodami z reklam, to ich twórcy sami muszą dbać o marketingowe powodzenie swoich dzieł. Biorąc pod uwagę bardzo krótkie życie poszczególnych aplikacji, zapewnienie im komercyjnego sukcesu prowadzi niezmiernie rzadko do głębokiej komodyfikacji siły roboczej twórcy, na którą składa się: brak gwarancji zatrudnienia (tylko 2% pracowników może na to liczyć), zamazanie granicy między czasem pracy i czasem wolnym, utowarowienie relacji społecznych, permanentne traktowanie siebie jako towaru oraz ciągłe pielęgnowanie kluczowych umiejętności. „Powtarzającym się tematem [podczas wywiadów] była chęć zaakceptowania intensywnych warunków pracy w nadziei, że sukces [pozwalający się z nich wyzwolić] znajduje się tuż za rogiem” (Bergvall-Kåreborn, Howcroft 2013: 975). Dla większości z programistów upragniony sukces finansowy oraz renoma znajdują się jednak znacznie dalej. Tymczasem Google korzysta z popularności poszczególnych aplikacji, sprzedając reklamy wyświetlane podczas ich używania oraz podnosząc dzięki nim atrakcyjność swojej platformy.

Analogiczne korzyści przynosi firmie z Mountain View kupiony w 2006 r. YouTube. Podobnie jak w przypadku Google Play, także tu znajdziemy całą paletę różnych treści oraz związanych z nimi form pracy. Począwszy od amatorskiej twórczości na użytek własny (zamknięte kanały, służące do dzielenia się nagraniami z najbliższymi), przez quasi-profesjonalne i profesjonalne kanały tematyczne, po dochodowe profile bazujące na treściach przygotowanych w głównym nurcie kultury popularnej¹². Google jako dostawca platformy oferuje swoim użytkownikom system partnerski, dzięki któremu partycypują oni w udziałach z reklam. Do języka potocznego weszło już pojęcie youtubera/-ki na określenie kogoś, kto utrzymuje się przede wszystkim z przygotowania materiałów publikowanych za pośrednictwem opisywanego serwisu. Do ważnych członków tej grupy zaliczymy osoby streamingujące i komentujące rozgrywki e-sportu.

Postigo (2014) oraz Czerwiński (2017) opisali tę zbiorowość, akcentując zwłaszcza napięcia między społecznym i komercyjnym aspektem tego rodzaju aktywności. Gwiazdy sieciowego streamingu inwestują w swoją pracę niemałe fundusze oraz poświęcają na to zajęcie dużo czasu (przygotowanie jednej relacji zajmuje do 15 godzin) (zob. Postigo 2014). Ponadto cieszą się ogromną popular-

¹² Obecność tych materiałów wywoływała i wciąż wywołuje wiele kontrowersji za sprawą ich skomplikowanych relacji z prawami własności intelektualnej (zob. Lichtman 2009; Vaidhyanathan 2011; Sanchez-Ocana 2013; Whelan 2017).

nością, a ich dochody z pewnością przewyższają przeciętne wynagrodzenia w gospodarce. Jednakże przemiana pasji w źródło zysku nie odbywa się bez społecznych konsekwencji. Wywołuje ona „napięcia z innymi normami wspólnoty, takimi jak umiłowanie sztuki [gracza], amatorski wysiłek dla przyjemności hobbystów, utrzymywanie kontaktów z abonentami [kanału] oraz wierność zasadom otwartości” (Postigo 2014: 8). Tyle tylko, że konflikty na poziomie społeczności tak długo nie interesują właściciela platformy, jak długo społeczność fanów przepływa z jednego kanału do drugiego, pozostając publicznością serwisu¹³. Podobnie jak w przypadku Google Play, tak długo jak ogólna liczba użytkowników rośnie, firmy nie interesuje komercyjny sukces poszczególnych użytkowników oraz jego społeczne i indywidualne koszty.

Na koniec tego wątku warto wspomnieć, że wiele dużych przedsiębiorstw cyfrowej gospodarki nie tylko tworzy platformy sieciowe, ale też z nich korzysta w celu minimalizacji własnych wydatków na pracowników. Google nie musi tego robić. Różnorodność oferowanych usług oraz geograficzny zasięg pozwalają jej pozyskiwać drobną klik-pracę za darmo. Przykładowo, podczas gdy wiele firm korzysta z Mturk lub Spare5, by – za grosze – zatrudnić pracowników do rozpoznawania niewyraźnych fragmentów digitalizowanego tekstu, Google wykorzystuje mechanizm Captchas (Completely Automated Public Turing test to tell Computers and Humans Apart), by bez wiedzy zainteresowanych zyskać tę samą użyteczność (Tarantola 2012). Trzeba też przyznać, że opisywana spółka cieszy się dużym prestiżem wśród użytkowników, dzięki czemu jest zdolna zmobilizować zasoby mikropracy bez odwoływania się do podobnych sztuczek. W początkowej fazie funkcjonowania Google Street View firma powszechnie odwoływała się do przywiązania użytkowników, by przekonać ich do współpracy przy „czyszczeniu” obrazów z treści naruszających powszechnie przyjęte normy (Vaidhyanathan 2011).

Praca, quasi-praca i nie-praca

Najbardziej kontrowersyjną pod względem naukowym warstwą prac wykonywanych na rzecz Google jest nieopłacony wysiłek użytkowników. Część badaczy utrzymuje, że jest to fundament, na którym wspiera się całe imperium kolosa z Kalifornii. Zgodnie z tym punktem widzenia to właśnie użytkownicy Internetu rozwijający witryny WWW oraz klienci usług dostarczanych przez Google wnoszą najwięcej wartości do modelu akumulacji przyjętego przez spółkę z Mountain View (Fuchs 2010, 2012). Wychodząc od prac Dallasa Smythego (1981),

¹³ W tej akurat niszy Google ma potężnego rywala w postaci Twitch.tv, zakupionego w 2014 r. przez Amazon za niespełna miliard dolarów.

badacze ci utrzymują, że użytkownicy stają się „utowarowioną publicznością”, a „ekonomia polityczna Google może być rozumiana jako kwestia akumulacji kapitału w wyniku przyswajania wartości z cyfrowej pracy publiczności” (Nixon 2015: 2). Ponieważ Google to przede wszystkim przedsiębiorstwo reklamowe, potrafi ono korzystać z nieopłaconej pracy w dwójnasób. Po pierwsze, wykorzystuje całą infrastrukturę Internetu, zawartość stron internetowych oraz dane o milionach zapytań dokonanych przez indywidualnych użytkowników, aby budować swój mechanizm wyszukiwania. Po drugie, ci sami użytkownicy, wchodząc do cyfrowego ekosystemu Google, mogą skorzystać – i są do tego skwapliwie zachęcani – z darmowego dostępu do poczty elektronicznej, kalendarza, nawigacji, mapy, edytorów tekstu, arkuszy kalkulacyjnych, pamięci w chmurze, programu do obróbki zdjęć i wielu innych aplikacji. Google zależy na zatrzymaniu konsumenta w ramach zamkniętego systemu i zdobyciu informacji na jego temat. Sukces w tym względzie pozwala firmie precyzyjnie nadzorować poczynania użytkowników, a w konsekwencji dysponować ich uwagą i oferować ją reklamodawcom (Nixon 2015). Wniosek byłby zatem taki, że Google nie sprzedaje rozwiązań technologicznych indywidualnym użytkownikom, Google sprzedaje użytkowników – jak towar – reklamodawcom (Fucha 2012). W wyniku takiej analizy „jasne staje się, że nie tylko praca użytkowników Internetu (np. dostarczanie informacji na swój temat Google), ale również zagregowana świadomość tych użytkowników są produktami Google’a” (Kang, McAllister 2011: 151). Stąd bierze się wniosek Fuchsa (2012: 45), że „nie tylko zatrudnieni przez korporacje (...), by programować, rozwijać i utrzymywać infrastrukturę technologiczną oraz działać na polu marketingu itp. są wyzyskiwanymi wytwórcami wartości dodatkowej, są nimi również użytkownicy i prosumenci zaangażowani w produkcję treści i danych” – analogiczne zdanie znajdziemy w innym tekście Fuchsa (2010: 191). Skoro więc wszyscy użytkownicy sieci WWW są potencjalnie wyzyskiwani, łatwo dojść do jeszcze bardziej ogólnego wniosku, że „kapitał czyni użytek z darmowej pracy, co jest tylko kolejnym ze sposobów, by powiedzieć, że kapitał wyzyskuje wszystkich członków społeczeństwa poza samym sobą” (Fuchs 2010: 188).

Mówiąc krótko, w perspektywie cytowanych badaczy – oraz wielu innych związanych z tradycją opisu współczesnego ustroju gospodarczego jako kapitalizmu kognitywnego – aktywność użytkowników Internetu, szczególnie cyfrowych platform takich jak Google czy Facebook, wytwarza wartość dodatkową przyswaną przez przedsiębiorstwa internetowe. W niniejszym opracowaniu brakuje miejsca na rozbudowaną polemikę z tym stanowiskiem, ale warto wskazać pewne ogólne wątpliwości, jakie ono wywołuje.

Po pierwsze, teoretyczny status nieopłaconego wysiłku użytkowników Internetu jest niejasny, a już samo określenie „darmowa praca” może być uznane za

oksymoron¹⁴. Owa nieostrość teoretyczna jest widoczna chociażby w różnorodności analogii używanych do opisu tego zagadnienia. Srnicek (2016) – najbardziej obiecująco – określa dane pozostawiane w postaci „cyfrowych śladów” jako surowiec pozyskiwany przez internetowe platformy. Nixon (2015), nieprzekonany do końca pojęciem publiczności jako towaru, proponuje ujmować reklamowe zyski Google jako odsetki płacone przez przedsiębiorstwa „analogowe” za dostęp do szerokiej publiczności osiągalnej jedynie za pomocą sieci. Fuchs (2010, 2012) z kolei – podobnie jak Smythe (1981) – określa dostawców treści stron WWW za pomocą terminu: prosumentów rozumianych jako towar. Co gorsza Fuchs i jego naśladowcy często zdają się zamiennie stosować pojęcia towaru i pracy, tak jakby stanowiły synonimy. Prawdą jest, że w tradycji marksowskiej towar to martwa lub zakrzepła praca, lecz nie oznacza to, że cyfrowa praca publiczności może być utożsamiona z publicznością jako towarem. Cała marksowska teoria kapitalizmu opiera się na dostrzeżeniu faktu, że praca jest procesem, który dopiero zastygł w postaci towaru może zostać sprzedany w celu akumulacji kapitału, a właściwym przedmiotem wymiany nabywanym za płacę roboczą jest zdolność do pracy (a nie sama praca). W tym kontekście trudno zrozumieć stwierdzenie Nixona (2015: 2): „aktywność użytkowników została tu [tj. przez Fuchsa 2010] opisana jako towar, który jest wymieniany między cyfrowymi mediami i reklamodawcami”. Czy należy z tego rozumieć, że aktywność użytkowników (ich praca) jest jednocześnie towarem? Zapewne tak, ponieważ jedynie w taki sposób można próbować uzasadnić, że ma ona produkcyjny charakter.

Po drugie, status aktywności użytkowników i prosumentów w kontekście marksowskich pojęć pracy produkcyjnej i nieprodukcyjnej jest kontrowersyjny. Jest to jeden z głównych wątków toczonych obecnie debat wśród czytelników Marksa zainteresowanych ekspansją nowych technologii. Tam gdzie Fuchs (2010), Kang i McAllister (2011) czy Nixon (2015) widzą powstawanie nowej wartości dodatkowej, tam wielu współczesnych badaczy odwołujących się do Marksa postuluje bardziej subtelne rozwiązania teoretyczne. Mohun (1996), Resnick i Wolff (2006), Jeon (2011), Comor (2015) oraz Robinson (2015) wprost odrzucają ujmowanie prac wykonywanych przez użytkowników, prosumentów, programistów oraz większość innych bezpośrednio zatrudnionych przez Google jako prac produkcyjnych. Inni, przykładowo Dafermos i Söderberg (2009), którzy opisali aktywność hakerów jako część szerszego ruchu pracowniczego, bardzo przytomnie stwierdzają, że dobrowolna i nieopłacona aktywność programistów tylko wówczas ma (pośredni) wpływ na waloryzację kapitału, kiedy zastępuje pracę opłacanych informatyków. Edward Comor (2015) nie pozostawia suchej nitki

¹⁴ Warto zwrócić uwagę na rosnące zainteresowanie – zwłaszcza w socjologii krytycznej i nurtach feministycznych – kwestią pracy nieodpłatnej, szczególnie domowej (reprodukcyjnej) pracy kobiet. Niestety nie mam w tym artykule możliwości podjąć tego wątku bardziej systematycznie.

na wyborach teoretycznych Fuchsa oraz jego polemistów Arvidssona i Colleoni (2012), postulując bardziej wyszukaną analizę powstawania wartości w kapitalizmie cyfrowym, która – jego zdaniem – nie może się obejść bez uwzględnienia abstrakcyjnej formy pieniężnej. Jeśli wyzysk to powstawanie wartości dodatkowej, a ta jest oparta na ponadprogramowym czasie pracy, to kiedy „pracownik” jest permanentnie nieopłacony, nie sposób stwierdzić, jaka część czasu pracy wykonanej online jest niezbędna, a która dodatkowa. Krótko mówiąc, Comor (2011, 2015) sugeruje, że brak zaangażowania w wymianę towarowo-pięniężną stawia pod poważnym znakiem zapytania sytuację wyzysku. W podobną stronę zmierza argument Srniceka (2016), który pyta retorycznie, jakie procesy typowe dla stosunku pracy zachodzą wobec użytkowników platform cyfrowych. Odpowiedź jest dość jasna – żadne. Bruce Robinson (2015: 44) konkluduje, że „kapitał sieci 2.0 [w tym Google] nie opierają się na niezależnym i samopodtrzymującym procesie powstawania wartości. Ich zależność od reklamodawców oznacza, że są oni uzależnieni od konsumowania wartości powstałej w innej części gospodarki”.

Po trzecie, należy ustalić, w jakim stosunku wobec procesów powstawania wartości znajdują się firmy takie jak Google. W poprzednich paragrafach wskazywałem na różnorodność inicjatyw podejmowanych przez opisywaną firmę oraz na odmienne rodzaje prac wykonywanych na jej rzecz. Jeżeli jednak wziąć pod uwagę aktywność przynoszącą największe korzyści finansowe, to Google jest firmą reklamową. Jako taka – jeśli trzymać się tradycji marksowskiej – uczestniczy ona w podziale wartości dodatkowej powstałej w procesach produkcji. Jej działalność umożliwia dotarcie do potencjalnych klientów firmom, w których powstaje nowa wartość dodatkowa, w wyniku czego Google zostaje wynagrodzona udziałem w podziale tej wartości. Użytkownicy Google są więc przede wszystkim konsumentami jej usług oraz potencjalnymi konsumentami produktów innych firm (Staab 2017). Aby się nimi stali, musi zostać wykonana ogromna praca, „dane osobowe i metadane, które zbiera firma, są przekształcane w towar przez jej pracowników, których siła robocza jest wyzyskiwana, by wytworzyć informację sprzedawaną w interesie firmy” (Comor 2015: 18).

Należy pamiętać, że Google operuje na złożonym trójstronnym rynku (Rieder, Sire 2013), którego wierzchołkami są użytkownicy serwisu, obecni i przyszli reklamodawcy oraz samo Google jako dostawca usług wspierających skuteczny marketing. Fernando Bermejo (2009) ujął aktywność kalifornijskiej spółki w perspektywie historycznej i wykazał, na czym polega nowość reklamowej aktywności firmy. Po pierwsze, Google pominęła pośredników, którzy w tradycyjnych mediach odgrywali rolę dostawcy informacji o publiczności (zob. też Kang, McAllister 2011). Dzięki gromadzeniu ogromnych ilości danych o użytkownikach Google zajęło w Internecie miejsce firm badających oglądalność, słuchalność i czytelność, zaś usługi takie jak DoubleClick, AdWords oraz AdSense nie pozostawiły miej-

sca dla firm reklamowych (bowiem w Internecie najlepszą reklamą jest pierwsze miejsce na liście wyszukiwań¹⁵). Po drugie, rozpowszechniło zasadę płatności za kliknięcie, czyli naliczania opłat za reklamę uzależnionych od jej skuteczności. Firma pragnąca dotrzeć do odbiorców za pośrednictwem wyszukiwarki zapłaci tylko, jeśli użytkownik rzeczywiście dotrze do jej witryny za pośrednictwem Google¹⁶. Po trzecie, kalifornijski gigant przetwarza ogromne ilości meta-danych, co umożliwia mu bardzo dokładną personalizację reklamy (Bolaño, Vieira 2015). Im więcej Google wie o użytkowniku, czyli im więcej jego usług wykorzystuje dana osoba, tym lepszą ofertę dla reklamodawców może zaoferować.

Nieopłacana quasi-praca, z której Google korzysta, to omawiany wcześniej dobrowolny wysiłek użytkowników pomagających w rozpoznawaniu zdjęć, mechanizmy ekstrakcji quasi-pracy zawarte w Captchas, hobbystyczny wysiłek hakerów czy drobna twórczość nieznanymi szerzej youtuberów. Konsumowanie usług Google to nie praca, choć istotne źródło meta-danych, stanowiących surowiec (Srniczek 2016; Kangal 2016) i przedmiot pracy zatrudnionych w spółce osób.

Reasumując, można odwrócić kolejność powyższej analizy i powiedzieć, że Google wychodzi od dobrowolnej, spontanicznej aktywności milionów użytkowników sieci korzystających (inaczej mówiąc konsumujących) z dobrodziejstw WWW oraz dostarczanych przez nią samą rozwiązań. Traktuje tę aktywność jako źródło cennego surowca, czyli meta-danych zapisanych w postaci „cyfrowych śladów”. Następnie dzięki hojnie wynagradzanej pracy zatrudnionych przez firmę pracowników koncepcyjnych przekształca te dane w pożądaną przez reklamodawców informację. Oferuje im również wsparcie w dalszej obróbce tej informacji i uzyskaniu wiedzy na temat zachowań konsumenckich. Cały ten proces jest możliwy dzięki ogromnym nakładom na infrastrukturę Internetu oraz sprzęt komputerowy dla odbiorców indywidualnych, które lawinowo rosły od lat dziewięćdziesiątych, przyczyniając się do proletaryzacji krajów globalnego południa (Dyer-Witheford 2015; Srniczek 2016). Sama Google również utrzymuje imponującą infrastrukturę materialną, począwszy od elektrowni wiatrowych i słonecznych (koncern chwali się, że jego bilans energetyczny jest neutralny dla środowiska – Newman 2011), przez energochłonne serwerownie i magazyny, a na bezzałogowych samochodach skończywszy. Wszystkie składowe zaplecza materialnego wymagają oczywiście obsługi dokonywanej przez pracowników Google oraz siłę roboczą kontraktowaną z zewnątrz. Podobnie rzecz się ma z usługami bezpośred-

¹⁵ Fernandes (2013) podaje, że 80% użytkowników skupia się na dwóch pierwszych pozycjach na liście.

¹⁶ Złożoność opisanych tu procesów obrazuje fakt, że analogiczny mechanizm pozwala obecnie firmie Amazon pauperyzować pracę twórczą. Otóż niedawno spółka ta zmieniła formę naliczania wynagrodzeń dla autorów utworów publikujących za pośrednictwem jej witryny. Teraz wypłaca prowizję od każdej przeczytanej przez użytkownika strony, zamiast, jak wcześniej, od każdej pobranej książki (zob. Golumbia 2015).

nimi świadczonymi na rzecz pracowników i pracownic firmy przez kierowców autobusów, parkingowych, sprzętaczy, ochroniarzy, masażyistów, baristów i wielu innych. Kiedy zaś już zasadnicza część pracy koncepcyjnej zostanie wykonana, a jej innowacyjne owoce objęte ochroną prawną, Google może skorzystać z zasobów siły roboczej chętnych wykonać mikropracę (np. uporządkować wyniki wyszukiwania) lub mikroquasi-pracę (np. zgłosić nieporządne treści w Google Street View). W tym samym czasie gigant z Mountain View rozwija liczne działalności, jak choćby dostarczanie innych niż wyszukiwarka platform cyfrowych, za których pośrednictwem rzesze twórców piszą programy na platformę Google Play lub aspirują do gwiazdy YouTube.

Podsumowanie

Treść artykułu stwarzała być może wrażenie nadmiernie formalistycznej, choćby z uwagi na klucz, wedle którego odkrywałem poszczególne warstwy stosunków pracy w opisywanym przedsiębiorstwie. Zacząłem od prac najbardziej widocznych, formalnie związanych z Google, następnie opisałem różnorodne prace kontraktowane z zewnątrz, by przejść do zajęć w sposób nieoczywisty przynoszących korzyści firmie z Kalifornii. Podróż przez warstwy tej metaforycznej matrioszki miała nade wszystko cel propedeutyczny, ale sądzę, że pozwoliła odkryć kilka znamienych cech typowych dla pracy w Google oraz współczesnych stosunków pracy w ogóle.

Po pierwsze, sama metafora matrioszki dobrze oddaje obłudę firmy, która na sztandarach niesie hasło równego dostępu do informacji, podczas gdy sama zazdrośnie strzeże informacji na swój temat (Sanchez-Ocana 2013). Fakt ten musi być skwapliwie maskowany, skutkiem czego – nie tylko w odniesieniu do Google – podejmowane są ogromne wysiłki, aby uwidocznic tylko tę pracę, która przynosi firmie chlubę. Efekt jest tak udany, że nie tylko opinia publiczna, ale również część uczonych nie dostrzega ciemnych stron „gospodarki opartej na wiedzy”.

Po drugie, Google korzysta z rozpowszechnionych od lat siedemdziesiątych procesów outsourcingu wszystkich zajęć niezwiązanych bezpośrednio z kluczowymi zadaniami firmy. Dotyczy to zarówno prac w fabrykach i montowniach, jak i bezpośrednich prac usługowych na terenie siedzib firmy.

Po trzecie, różnorodność prac wykonywanych na rzecz Google stwarza gęstą sieć wzajemnych stosunków wertykalnych i horyzontalnych, w które są zaangażowani pracownicy pozostający wobec Google w odmiennych stosunkach formalnych (zatrudnienia, kontraktu itp.). Przykładowo programiści tworzą narzędzia pozwalające przechwytywać meta-dane, by następnie inni programiści pisali na ich podstawie oprogramowanie zamieniające to morze danych w informację, a następnie we wiedzę (na temat rozróżnienia danych, informacji i wiedzy zob.

Jonscher 2001). Gdzieś w środku tego procesu niewidoczni mikropracownicy kontrolują jakość uzyskanych danych, by na jego końcu odbiorca usługi reklamowej skutecznie trafił z reklamą w gusta konsumenta, a w konsekwencji sprzedał więcej produktów.

Po czwarte, przykład Google trafnie obrazuje znamieny proces pauperyzacji zawodów informatycznych, którego esencją jest dobrze znana z historii fragmentacja procesów pracy na coraz prostsze elementy składowe. Im prostsze zadanie, tym więcej pracy można automatyzować, outsourcingować, zastępować wysiłkiem zorganizowanym wokół platform crowdsourcingowych oraz delegować na amatorów.

Po piąte, powyższemu procesowi towarzyszy znane choćby z pism Marksa przejście od formalnego do realnego podporządkowania pracy kapitałowi. Charakteryzuje się ono zastępowaniem samodzielnej pracy wytwórcy pracą autonomicznego wykonawcy zatrudnionego przez kapitał, by wreszcie osiągnąć stadium organizacji w kapitalistyczne przedsiębiorstwo. Dokładnie ten proces miał miejsce w latach dziewięćdziesiątych w odniesieniu do komercjalizacji Internetu (Kleinert 2010; Bolaño, Vieira 2015), a obecnie postępuje dzięki platformom pozwalającym koncertować pracę opartą na kompetencjach informatycznych w centrach usługowych wielkich firm (Srniczek 2016).

Po szóste, reklama, czyli działalność stanowiąca rdzeń holdingu Alphabet, dobrze obrazuje miejsce Google w społecznym (globalnym) podziale pracy, a także tłumaczy mechanizmy budowania platform, dzięki którym pozycja pośrednika jest dla opisanej firmy (i jej podobnych) tak intratna. Ponadto wielokrotnie wspomniane, obecne na wszystkich poziomach pracy dla Google, zamazywanie podziału na czas związany z obowiązkami zawodowymi oraz czas wolny, jest możliwe dlatego, że większość omawianych zajęć to usługi. Jako takie trudno poddają się one rzeczonemu podziałowi oraz uniemożliwiają wyznaczenie społecznie niezbędnego czasu pracy.

Po siódme i ostatnie, pomimo wskazanych wyżej uwag krytycznych, Christian Fuchs (2010, 2012) słusznie podkreśla znaczenie dóbr wspólnych, procesów społecznych i przeszłego bogactwa ludzkości dla materialnego powodzenia takich firm jak Google. Firma z Kalifornii istotnie korzysta z bogactw ludzkości, takich jak osiągnięcia nauki i sztuki, digitalizując je (Google Books), strzegąc dostępu do nich (Google Scholar) oraz rozwijając swoje usługi na ich bazie (całe bogactwo odkryć, które uczyniło możliwym szeroki dostęp do Internetu).

Ostatecznie więc najbardziej pożądane miejsce pracy na ziemi nie mogłoby oferować foteli do masażu, gdyby nie przywłaszczanie bogactw przeszłych pokoleń, wyzysk pracowników produkcyjnych w krajach globalnego południa, przekształcanie stosunków społecznych w surowiec dla działalności reklamowej, pauperyzacja różnorodnych prac cyfrowych oraz permanentne przekształcanie jakości (np. twórczości dostępnej za pomocą platform należących do firmy) w ilość.

Literatura

- Alphabet Inc., 2016, Annual Report (United States Securities and Exchange Commission), https://abc.xyz/investor/pdf/2016_google_annual_report.pdf (dostęp: 23.08.2017).
- Arvidsson A., Colleoni E., 2012, *Value in informational capitalism and on the Internet*, The Information Society, vol. 28, s. 135–150.
- Auletta K., 2010, *Googled! The End of the World As We Know It*, London: Penguin.
- Barrett B., 2011, *Google's Secret Class System*, <http://gizmodo.com/5797022/googles-secret-class-system> (dostęp: 24.08.2017).
- Battelle J., 2006, *Szukaj. Jak Google i konkurencja wywołali biznesową i kulturową rewolucję*, tłum. M. Baranowski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bergvall-Kåreborn B., Howcroft D., 2013, *The futures bright, the future's mobile: a study of Apple and Google mobile application developers*, Work, Employment & Society, s. 1–18, doi.org/10.1177/0950017012474709.
- Bergvall-Kåreborn B., Howcroft D., 2014, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, New Technology, Work and Employment, vol. 29(3), s. 213–223, doi.org/10.1111/ntwe.12038.
- Bock L., 2015, *Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*, Boston, NJ: Twelve.
- Boewe J., Schulten J., 2017, *The Long Struggle of Amazon Employees*, Bruksela: Fundacja im. Róży Luksemburg.
- Bolaño C., Vieira E.S., 2015, *The Political Economy of the Internet: Social Networking Sites and a Reply to Fuchs*, Television & New Media, vol. 16(1), s. 52–61, doi.org/10.1177/152747641452713.
- CBS News, 2013, *Inside Google workplaces, from perks to nap pods*, <https://www.cbsnews.com/news/inside-google-workplaces-from-perks-to-nap-pods/> (dostęp: 23.08.2017).
- Comor E., 2011, *Contextualizing and Critiquing the Fantastic Prosumer: Power, Alienation and Hegemony*, Critical Sociology, vol. 37(3), s. 309–327, doi.org/10.1177/0896920510378767.
- Comor E., 2015, *Revisiting Marx's Value Theory: A Critical Response to Analyses of Digital Prosumption*, The Information Society, vol. 31, s. 13–19, doi.org/10.1080/01972243.2015.977627.
- Corena M., 2017, *Silicon Valley tech workers are talking about starting their first union in 2017 to resist Trump*, <https://qz.com/916534/silicon-valley-tech-workers-are-talking-about-starting-their-first-union-in-2017-to-resist-trump/> (dostęp: 24.08.2017).
- Czerwiński B., 2017, *Socjologiczna analiza Live Streamingu gier komputerowych jako rozrywki i pracy*, niepublikowana praca magisterska napisana na Uniwersytecie Gdańskim pod kierunkiem prof. UG dr hab. Doroty Rancew-Sikory.
- Dafermos G., Söderberg J., 2009, *The hacker movement as a continuation of labour struggle*, Capital and Class, vol. 97, s. 53–73.
- Domaradzki K., 2014a, *Najbardziej rozchwytywani pracodawcy według LinkedIn*, Forbes, 24.10.2014, <https://www.forbes.pl/kariera/najbardziej-rozchwytywani-pracodawcy-wedlug-linkedin/2fhsgq4> (dostęp: 24.08.2017).
- Domaradzki K., 2014b, *Równość według Google*, Forbes, 29.11.2014, <https://www.forbes.pl/csr/rownosc-plci-w-google-nie-istnieje/07hmqmqm> (dostęp: 24.08.2017).

- Duhigg Ch., 2016, *What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team*. New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter, *The New York Times*, 25.02.2016, <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html> (dostęp: 24.08.2017).
- Dyer-Withford D., 2015, *Cyber-proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*, Toronto: Between the Lines.
- Edwards J., 2013, *Google Employees Confess The Worst Things About Working At Google*, *Business Insider*, 3.11.2013, <http://www.businessinsider.com/google-employees-confess-the-worst-things-about-working-at-google-2013-11?IR=T> (dostęp: 24.08.2017).
- Eidelson J., 2013, *Union Activists Bring 'Don't Be Evil' Message to Google Headquarters*. SEIU charges that the treatment of subcontracted security guards contradicts Google's motto, <https://www.thenation.com/article/union-activists-bring-dont-be-evil-message-google-headquarters/> (dostęp: 30.08.2017).
- Fernandes Z., 2013, *The evil side of Google*, <http://zehfernandes.com/the-evil-side-of-google/> (dostęp: 23.08.2017).
- Fortune, 2017, *100 best companies to work for*, <http://fortune.com/best-companies/> (dostęp: 23.08.2017).
- Fuchs C., 2010, *Labor in Information Capitalism and on the Internet*, *The Information Society*, vol. 26, s. 179–196.
- Fuchs C., 2012, *Google capitalism*, *TripleC*, vol. 10(1), s. 42–48.
- Fuchs C., 2017, *Capitalism, Patriarchy, Slavery, and Racism in the Age of Digital Capitalism and Digital Labour*, *Critical Sociology*, s. 1–26, doi.10.1177/0896920517691108.
- Golumbia D., 2015, *The Amazonization of Everything*, *The Jacobin Magazine*, 8.05.2015, <https://www.jacobinmag.com/2015/08/amazon-google-facebook-privacy-bezos/> (dostęp: 23.08.2017).
- Grimmelmann J., 2009, *The Google Dilemma*, *New York Law School Law Review*, vol. 53, s. 939–950, http://works.bepress.com/james_grimmelm/19 (dostęp: 30.07.2017).
- Howe J., 2006, *The Rise of Crowdsourcing*, *Wired Magazine*, 14.06.2006, http://www.wired.com/wired/archive/14.06/crowds_pr.html (dostęp: 25.08.2017).
- Irani L., 2015, *The cultural work of microwork*, *New Media & Society*, vol. 17(5), s. 720–739, doi.org/10.1177/1461444813511926.
- Jeon H., 2011, *The Value and Price of Information Commodities: An Assessment of the South Korean Controversy* [w:] *Revitalizing Marxist Theory for Today's Capitalism*, P. Zarembka, R. Desai (eds.), *Research in Political Economy*, vol. 27, s. 191–222.
- Jonscher Ch., 2001, *Życie okablowane*, Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Kang H., McAllister M.P., 2011, *Selling you and your clicks: Examining the audience commodification of google*, *TripleC*, vol. 9(2), s. 141–153.
- Kangal K., 2016, *The Karl Marx Problem in Contemporary New Media Economy: A Critique of Christian Fuchs' Account*, *Television & New Media*, s. 1–13, doi.org/10.1177/1527476415622266.
- Kleinert D., 2010, *The Telekommunist Manifesto. Network Notebooks 03*, Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Kokalitcheva K., 2015, *These Google workers have voted to join the Teamsters union*, <http://fortune.com/2015/08/21/these-google-workers-have-voted-to-join-the-teamsters-union/> (dostęp: 30.08.2017).

- Krukowska M., 2014, *Najbardziej skryte firmy świata*, Forbes, 9.11.2014, <https://www.forbes.pl/csr/ranking-transparentnosci-spolek/rh1wtvs> (dostęp: 24.08.2017).
- Lichtman D., 2009, *Copyright as Innovation Policy: Google Book Search from a Law and Economics*, *Perspective Innovation Policy and the Economy*, vol. (9)1, s. 55–77.
- Metz C., 2010, *Google drops nuke on 'objective' search engine utopia. Mountain View in shock 'opinions drive algorithms' claim*, http://www.theregister.co.uk/2010/12/16/google_algorithms_are_google_opinions/ (dostęp: 30.08.2017).
- Mohun S., 1996, *Productive and Unproductive Labor in the Labor Theory of Value*, *Review of Radical Political Economics*, vol. 28, s. 30–54, doi.10.1177/048661349602800402.
- Newman J., 2011, *6 Things You'd Never Guess About Google's Energy Use*, <http://techland.time.com/2011/09/09/6-things-you-d-never-guess-about-googles-energy-use/> (dostęp: 31.08.2017).
- Niedziółka A., 2013, *Najlepsi pracodawcy na świecie*, <https://www.e-biurowce.pl/pl/info/artykul/2193/najlepsi-pracodawcy-na-swiecie> (dostęp: 23.08.2017).
- Nixon B., 2015, *The old media business in the new: 'the Googlization of everything' as the capitalization of digital consumption*, *Media, Culture & Society*, s. 1–20, doi.10.1177/0163443715594036.
- Nocera J., 2008, *On Day Care, Google Makes a Rare Fumble*, *The New York Times*, 15.07.2008, <http://www.nytimes.com/2008/07/05/business/05nocera.html> (dostęp: 23.08.2017).
- Postigo H., 2014, *The socio-technical architecture of digital labor: Converting play into YouTube money*, *New Media & Society*, doi.org/10.1177/1461444814541527.
- Quora, 2012, *Whats it like to work in a data center*, <https://www.quora.com/Whats-it-like-to-work-in-a-data-center> (dostęp: 23.08.2017).
- Resnick S.A., Wolff R.D., 2006, *New Departures in Marxian Theory*, London–New York: Routledge.
- Rieder B., Sire G., 2013, *Conflicts of interest and incentives to bias: A microeconomic critique of Google's tangled position on the Web*, *New Media & Society*, vol. 16(2), s. 195–211, doi.org/10.1177/1461444813481195.
- Roberts J.J., 2015, *Tech workers will get average of \$5,770 under final anti-poaching settlement*, <http://fortune.com/2015/09/03/koh-anti-poach-order/> (dostęp: 24.08.2017).
- Rose K., 2013, *Silicon Valley's Anti-Unionism, Now With a Side of Class Warfare*, <http://nymag.com/daily/intelligencer/2013/07/silicon-valleys-anti-unionism-and-class-warfare.html> (dostęp: 24.08.2017).
- Sanchez-Ocana A., 2013, *Tajemnice Google'a. Wielki Brat ery informatycznej*, tłum. B. Sławomirska, Warszawa: Bellona.
- Sikorski M., 2017, *Dobre wyniki Google: przychody jednego z działów urosły ponad 60%. I nie jest to reklama*, <http://antyweb.pl/google-wyniki-q4-2016/> (dostęp: 24.08.2017).
- Smythe D.W., 1981, *On the Audience Commodity and its Work [w:] Dependency Road: Communications, Capitalism, Consciousness, and Canada*, D.W. Smythe, Norwood, NJ: Alblex.
- Srnicek N., 2016, *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Staab P., 2017, *The consumption dilemma of digital capitalism*, *European Review of Labour and Research*, vol. 23(3), s. 281–294, doi.org/10.1177/1024258917702830.
- Staab P., Nachtwey O., 2016, *Market and labour control in digital capitalism*, *TripleC*, vol. 14(2), s. 457–474.

- Standing G., 2017, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmar-ski, M. Karolak, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stein J., 2015, *Thirteen Months of Working, Eating, and Sleeping at the Googleplex*, Bloomberg Businessweek, 22.07.2015, <https://www.bloomberg.com/news/features/2015-07-22/thirteen-months-of-working-eating-and-sleeping-at-the-googleplex> (dostęp: 30.08.2017).
- Sundararajan A., 2016, *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge: The MIT Press.
- Tarantola A., 2012, *Google Finally Puts Captchas to Good Use*, <http://gizmodo.com/5897661/google-finally-puts-captchas-to-good-> (dostęp: 28.08.2017).
- Technowinki, 2010, *Google zatrudnia służących dla pracowników*, <http://technowinki.onet.pl/internet-i-sieci/google-zatrudnia-sluzacych-dla-pracownikow/7z1zh> (dostęp: 23.08.2017).
- Vaidhyanathan S., 2011, *The Googlization of Everything: And Why We Should Worry*, Berkeley: University of California Press.
- Walker T., 2013, *Perks for employees and how Google changed the way we work (while waiting in line)*, <http://www.independent.co.uk/news/world/americas/perks-for-employees-and-how-google-changed-the-way-we-work-while-waiting-in-line-8830243.html> (dostęp: 30.09.2017).
- Waszczuk P., 2007, *Praca w Google to nie bajka*, <http://www.computerworld.pl/news/Praca-w-Google-to-nie-bajka,115996,2.html> (dostęp: 24.08.2017).
- Whelan G., 2017, *Born Political: A Dispositive Analysis of Google and Copyright*, Business & Society, s. 1–32, doi.org/10.1177/0007650317717701.
- Yarlow J., 2011, *Googler Tells All: Working At Google Is Better Than You Can Even Imagine*, Business Insider, 9.11.2011, <http://www.businessinsider.com/working-at-google-2011-11?IR=T> (dostęp: 23.08.2017).

=====
VARIA

Monika Mazurek¹

Po co Kaszubom język – czyli analiza roli języka kaszubskiego w procesie kształtowania tożsamości grupy o charakterze mniejszości etnicznej. Esej (nieco) krytyczny

Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z 6 stycznia 2005 r. (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 823) z jednej strony określiła Kaszubów jako kaszubskojęzycznych Polaków, a z drugiej uczyniła Kaszuby obszarem dwujęzycznym. Jednocześnie – co najważniejsze – tożsamość kaszubską sprowadziła do języka, co „wykluczyło” z grupy Kaszubów wszystkich tych, którzy nie znają tego języka. To powoduje, iż działania związane z podtrzymywaniem i kształtowaniem tożsamości kaszubskiej – w sytuacji gdy coraz mniej Kaszubów zna język kaszubski – są skoncentrowane wokół zanikającego języka. W tym artykule przedstawię sytuację socjolingwistyczną Kaszubów, czyli społeczności posługującej się językiem regionalnym – kaszubskim.

Słowa kluczowe: Kaszubi, język, mniejszość etniczna

Need Kashubs their own language?
An analysis of the role the Kashubian language
plays in the formation of the identity of an ethnic minority

The Polish Bill on National and Ethnic Minorities passed 2005 (Dz. U. 2017, 823) by the Polish parliament determined the Kashubian people as Kashubian-speaking Poles but, on the other hand, described Kashubia as a bilingual region. Most importantly, however, the bill reduced the Kashubian identity to the linguistic aspect and excluded, by that, all who do not speak nor understand Kashubian from the category of Kashubian people. In result, the activities that support and shape the Kashubian identity are focused on the disappearing language even though less and less Kashubs are familiar with the Kashubian language.

¹ Uniwersytet Gdański; nika.mazurek@gmail.com.

In the following paper I would like to demonstrate the sociolinguistic situation of the Cashubian community who uses the regional language.

Key words: Cashubs, language, ethnic minority

Język to system znaków semantycznych wraz z regułami gramatycznymi, określającymi sposób stosowania tychże znaków (Kurcz 2000: 232), to narzędzie, którym posługują się wszystkie znane społeczności w celu komunikacji. Umiejętności językowe, wykształcone w trakcie ewolucji, stanowią zdolności wrodzone; choć, co podkreśla Noam Chomsky, język zawdzięcza tyle samo instynktowi, co kulturze (za: Ridley 2001: 106–107). Owa wrodzona zdolność to, zdaniem Stevena Pinkera (2005: 96), mechanizm pozwalający nauczyć się języka, który stanowi część kultury. Jego zdaniem, używanie języka to nic innego jak wzajemne oddziaływanie „procesów przeszukiwania pamięci i stosowania reguł” (Pinker 2005: 110). Ponadto – zdaniem cytowanego autora – język możemy traktować jako byt wewnętrzny (czyli taką odmianę języka, jaką przechowujemy w głowie) oraz jako byt zewnętrzny (oznaczający język jako jedność z całą jego historią, odmianami, słownikiem²).

Każda znana ludzka społeczność posługuje się językiem, który służy do komunikacji z innymi. Na terenie Europy można wyróżnić trzy główne grupy językowe (indoeuropejskie, altajskie, uralskie) wywodzące się prawdopodobnie z jednego języka używanego przez ludy zbieracko-łowieckie Euroazji około 15 tysięcy lat temu (Ridley 2001: 211). Podczas wędrówki ludów poszczególne grupy oddzieliły się od siebie, co sprzyjało wytworzeniu się odmiennej kultury, a co z tym związane: języka. Było to przyczyną różnic, które się pojawiły między grupami, a jedną z zasadniczych – wyznaczających granice pomiędzy nimi – stał się język.

Analizując większość definicji grup etnicznych, można zauważyć, iż jednym z najmocniejszych czynników, dzięki któremu wyodrębnia się grupa etniczna, jest właśnie język. Uważa się, że ten czynnik jest zasadniczy przy kształtowaniu się tożsamości (por. Synak 1998; Smolicz 1999; Żelazny 2004; Fenton 2007 i in.).

Odwołanie się do języka oznacza założenie, że czynniki kulturowe są czynnikami konstruującymi tożsamość³. Stanowi to tym samym egzemplifikację podejścia subiektywnego w wyróżnianiu grup etnicznych. To powoduje, iż definicja

² Pinker pisze wprost: „Język zewnętrzny jest pojęciem abstrakcyjnym, które obejmuje wewnętrzne języki setek milionów ludzi żyjących w różnych miejscach i epokach. Nie mógłby istnieć bez języków wewnętrznych, ukrytych w umysłach prawdziwych ludzi, którzy ze sobą rozmawiają, ale nie można go sprowadzić do wiedzy któregośkolwiek z nich” (Pinker 2005: 111).

³ Każda wspólnota snuje opowieści o sobie, opowieści te są przekazywane w określonym języku. Owe opowieści porządkujące wspólne dzieje możemy za Jeanem-Françoisem Lyotardem (1997) określić mianem meta-narracji; porządkują aktywności wspólnoty w jednolitą opowieść, nadając jej sens,

grupy etnicznej nie jest sztywna (jak w przypadku, gdy głównym kryterium wyodrębnienia jest wspólnota pochodzenia).

Osiowym czynnikiem w podejściu subiektywnym są wartości, wokół których jest kształtowana tożsamość (por. Smolicz 1999). Zdaniem Jerzego Smolicza każda kultura posiada wartości, które można określić mianem wartości osiowych. Właśnie język dla zdecydowanej większości kultur jest tą wartością. Owe osie to wartości rdzenne, które odzwierciedlają charakter danej grupy, jej kształt i, co najważniejsze, stanowią podstawę tożsamości etnicznej: „(...) działają jako wartości identyfikacyjne, symboliczne dla grupy i jej członków. Dzięki nim grupy społeczne są identyfikowane jako odmienne kulturalnie społeczności, mogące zachować żywotność i kreatywność w ramach własnej kultury” (Smolicz 1999: 202).

W tym artykule ukazę, jaką funkcję pełni język w wypadku mniejszości na przykładzie Kaszubów. Kaszubi są – zgodnie z art. 19 Ustawy z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym – społecznością posługującą się językiem regionalnym: kaszubskim⁴.

Mniejszości – problemy definicyjne

Wraz z powstawaniem państw narodowych pojawiła się kwestia mniejszości narodowych i etnicznych⁵ (por. Hobsbawn 2010). Samo pojęcie mniejszości jest stosunkowo młode, gdyż na gruncie europejskim pojawiło się wraz z rozwojem nowoczesnych państw (por. Geller 1990 i in.). Istnienie mniejszości milcząco zakłada, że istnieje także większość: traktowana opozycyjnie lub jako dopełnienie. Mniejszości (ale też i większości) traktowane numerycznie to wytwór nowoczesności: a dokładnie demografii, statystyki, spisów (powszechnych), czyli narzędzi nowoczesnego państwa, które zaczęły powstawać i rozwijać się od XVIII w. Jak podkreśla Arjun Appadurai, mniejszości to kategoria społeczna i demograficzna, z którą to są powiązane prawa obywatelskie (człowieka/poszczególnych grup) czy też inne, będące wynikiem istnienia i funkcjonowania nowoczesnego państwa (por. Appadurai 2009: 47). Granice państw nie są jednak doskonałe i często w ich obrębie znajduje się grupa mówiących innym językiem (np. sąsiadów).

Zgodnie z art. 27 Międzynarodowego Paktu Praw Politycznych i Obywatelskich (International Covenant on Civil and Political Rights) w tych państwach, w któ-

wskazując kierunek działania. Równie ważne – szczególnie w przypadku mniejszości – są: zarówno fakt czynienia tej meta-narracji, jak i to, w jakim języku jest ona konstruowana i przekazywana.

⁴ Kolejny, 20 artykuł wspomnianej Ustawy wskazuje na konkretne działania, które mogą być podejmowane ze względu na status kaszubszczyzny jako języka regionalnego.

⁵ Rozważania podejmowane w tym zakresie dotyczą procesów narodowościowych i państwowotwórczych zachodzących w Europie.

rych istnieją mniejszości (językowe, religijne, etniczne): „Osobom należącym do takich mniejszości nie powinno się odmawiać prawa do cieszenia się swoją własną kulturą, wyznaniem, a także do praktykowania własnej religii lub używania własnego języka” (cyt. za: Freeman 2007: 138). Sformułowanie to, jak zauważa Michael Freeman, implikuje kilka problemów, ponieważ: „(...) dotyczy tylko tych państw, w których mniejszości istnieją, wskutek czego zachęca się państwa do zaprzeczania temu, że mniejszości znajdują się pod ich jurysdykcją”⁶ (2007: 138). W interesie państwa leży to, aby na jego terenie mniejszości nie było. Prawa mniejszości odnoszą się z jednej strony do indywidualnych praw członków grup mniejszościowych, a z drugiej do zbiorowych praw grup mniejszościowych. Narzuca się zasadnicze pytanie o to, kto i na jakiej zasadzie ustala, kto należy do tej grupy, a kto nie – i na jakich zasadach.

Na użytek niniejszych rozważań etniczność rozumiem jako: „(...) luźny nie-trwały zestaw znaków, służący budowaniu i komunikowaniu relacji, pośredniczący w nadaniu sensu świadomości zbiorowej podobieństwa kulturowego, będący punktem odniesienia, który nadaje znaczenie wspólnej postawie uczuciowej” (Comaroff *et al.* 2011: 52), ponadto: „(...) etniczność nie jest ani monolityczną »rzeczą«, ani analitycznym konstruktem w sobie i dla siebie (...)” (Comaroff *et al.* 2011: 52).

Mniejszość etniczną można zdefiniować jako grupę, „która jest »jakoś« (na podstawie jakichś cech fizycznych lub kulturowych) wyróżniana przez swe społeczne otoczenie (w ramach którego funkcjonuje) i poddawana jest specyficznemu traktowaniu, które najlepiej można określić jako rozmaite formy dyskryminacji”. Jest to definicja Luisa Wirtha (1947 cyt. za: Mucha 2005: 18). Implikuje ona kilka ważnych konsekwencji, o których warto wspomnieć. I tak, po pierwsze mniejszość nie oznacza na danym terenie mniejszości numerycznej i może być liczebnie większością (np. Kaszubi w Chmielnie), w konsekwencji status mniejszości jest relatywny. Po drugie, mniejszości etniczne mogą być mniejszościami kulturowymi. Po trzecie zaś – mniejszość przeciwstawiana jest dominującej większości (kulturowej), co wyznacza stosunki dominacji grupowej (por. Mucha 2005: 18; 2008: 20–21). Należy podkreślić, iż status mniejszości definiuje zbiorowość, a nie jednostkę: raz przypisany, jest trudny do zmiany, ponieważ wyznacza zgodę na działania podejmowane wobec mniejszości: dominację, dyskryminację i uprzedzenia.

Mniejszości zatem stanowią konstrukt (społeczny) tworzony w określonym czasie historycznym, w określonej sytuacji, z określonego powodu i jako taki jest wynikiem konkretnej polityki (uznaniowej lub nie) państwa.

⁶ Przykładem mogą być tu Ślązacy w Polsce.

Kaszubi – mniejszość, której nie ma, czyli społeczność posługująca się językiem regionalnym

W spisie powszechnym przeprowadzonym w 2002 r. około 5 tys. osób zadeklarowało narodowość kaszubską, z kolei w drugim z 2011 r. (w którym możliwe było wskazanie podwójnej tożsamości) 228 tys. osób zadeklarowało kaszubską identyfikację etniczną (w tym 212 tys. wskazało na polsko-kaszubską tożsamość, a 16 tys. zadeklarowało narodowość kaszubską). Mimo to, Kaszubi nie są w polskim ustawodawstwie traktowani jako mniejszość (ani narodowa, ani etniczna). Warto również przytoczyć dane, mówiące o tym, iż 108 tys. osób zadeklarowało, że używa języka kaszubskiego w kontaktach domowych, dla 3,8 tys. osób to jedyny język komunikacji w domu, zaś dla 13,8 tys. kaszubszczyzna oznacza język ojczysty (GUS 2015)⁷.

Kaszubi zamieszkują w Polsce północnej, na Kaszubach⁸. Ten właśnie teren stanowi obszar, na którym zgodnie z Ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych... język kaszubski stał się językiem regionalnym i może być językiem pomocniczym w gminach⁹.

Nie da się ukryć, że Kaszubi się zintegrowali z państwem polskim¹⁰, czego wyrazem jest fakt, iż język polski i kultura polska dominują wśród Kaszubów, a ich własna kultura kaszubska i język kaszubski stały się elementami obecnymi sporadycznie. Jak zaznacza Jennifer Preece, prawo do mówienia w określonym (wybranim przez jednostkę) języku jest bardzo ważne dla idei praw mniejszości językowych (2007: 157), co powoduje, iż język przestaje być tylko środkiem komunikacji, a staje się: „(...) reprezentantem specyficznych wartości kulturowych i identyfikacji” (Preece 2007: 157). Staje się wspomnianą już wartością rdzenną,

⁷ Dla porównania, śląski najczęściej pełnił funkcję jedyne go języka kontaktów domowych poza językiem polskim, 126,5 tys. osób zadeklarowało, że porozumiewa się wyłącznie po śląsku z najbliższymi, co stanowiło 23,9% ogółu używających tego języka w domu. Śląski nie ma jednakże oficjalnie statusu języka w Polsce (GUS 2015).

⁸ Jest to charakterystyczny region geograficzny, a na jego specyfikę wpływa występowanie jezior, rzek, lasów oraz licznych wzniesień morenowych (Wieżyca to najwyższe wzniesienie na tej szerokości geograficznej w Europie). Kaszuby to także Półwysep Helski (Norda) oraz przepiękne wydmy okolic Łeby. Dzisiejsze Kaszuby to teren pomiędzy wybrzeżem Morza Bałtyckiego na północy, po Równinę Tucholską oraz Pojezierze Krajeńskie na południu, na zachodzie – rejon Bytowa, po Skarszewy i Gdańsk na wschodzie. Gdańsk to historyczna stolica Kaszub. Jak podaje Jerzy Szukalski, na terenie Kaszub znajduje się prawdopodobnie około tysiąc jezior (jezior dokładnie nie policzono) (por. Szukalski 2000: 142).

⁹ Pierwszą gminą, która wprowadziła język kaszubski jako język pomocniczy, była gmina Parcho wo w powiecie bytowskim. Według danych z pierwszego Spisu Powszechnego z 2002 r. 22,6% ludności posługuje się językiem kaszubskim.

¹⁰ Przy czym integrację rozumiem wprost za Thomasem H. Eriksenem jako proces, w którym: „(...) mniejszość równocześnie uczestniczy we wspólnych instytucjach społeczeństwa oraz odtwarza tożsamość grupową i granice etniczne” (2013: 185).

wokół której jest budowana tożsamość. Można zatem przyjąć, iż prawo do swojego języka jest kluczowym prawem dla mniejszości. Już od czasów francuskiej rewolucji rządu poszczególnych państw, budując nowożytne państwa, starały się wprowadzić oficjalny język na swoim terytorium. Można założyć, iż w dużej mierze przyczynił się do tego niemiecki poeta i filozof Johann G. Herder (1744–1803). Język stał się podstawą państwowości, co znalazło wyraz w bardzo charakterystycznym, szczególnie dla Europy Środkowej i Wschodniej, koncentrowaniu się na lokalnych językach przez ruchy nacjonalistyczne. To powoduje – na co wskazuje choćby cytowana już Jennifer Preece – iż zarówno ruchy secesyjne, jak i niepodległościowe zostają głównym obszarem grup językowych; to właśnie język (odmienność językowa) powoduje, że dana grupa jest w stanie przetrwać i nie poddawać się procesowi asymilacji (Preece 2007). Zdaniem wspomnianego Herdera język to podstawa tożsamości narodu (por. Szacki 2002: 127).

Większość zatem mniejszości narodowych i etnicznych (jakkolwiek definiowanych) stara się, aby jej język trwał, członkowie jej społeczności mogli się swobodnie komunikować w przestrzeni społecznej w jej języku oraz – co szczególnie istotne – mogli się edukować w danym języku i uczyć się go na każdym poziomie edukacji.

Jak już wspomniałam, w świetle obowiązującego w Polsce prawa Kaszubi są społecznością posługującą się językiem regionalnym – kaszubskim; ponadto – co bardzo istotne: w myśl ustawy Kaszubą jest tylko ten, kto posługuje się językiem kaszubskim. Język kaszubski został potraktowany jako osiowy, główny, najważniejszy wyznacznik tożsamości kaszubskiej – w sytuacji, gdy wszyscy Kaszubi są polskojęzyczni, a tylko nieliczni znają język kaszubski. Ten punkt widzenia (język kaszubski jako wartość nadrzędna) nie ma jednak uzasadnienia w przeprowadzonych badaniach: ani przez Janusza Iskierskiego (1990), ani Brunona Synaka (1998), ani moich (2009, 2010).

W społeczności kaszubskiej język kaszubski jest traktowany jako główny czynnik wyznaczający tożsamość, w sytuacji, gdy jest ona charakteryzowana głównie poprzez pochodzenie lub zamieszkiwane terytorium (por. Mazurek 2011). Trzeba przyznać, że znajduje to swoje odzwierciedlenie w działaniach liderów kaszubskich, jak choćby Zrzeszenia Kaszubsko-Pomorskiego (dalej: ZKP), organizacji o charakterze etnicznym istniejącej od 1956 r., skupiającej osoby głównie pochodzenia kaszubskiego¹¹. Wyrazem podejmowanych przez tę organizację działań jest choćby przyjęcie Strategii rozwoju i ochrony języka i kultury kaszubskiej w marcu 2006 r. w punkcie 13 porządku obrad Rady Naczelnej ZKP. Należy jednak zaznaczyć, że ma to swoje uzasadnienie w przyznawanych dotacjach na działania związane z językiem kaszubskim.

¹¹ Szczegółowo organizację tę opisałam w monografii jej poświęconej, a opracowanej na podstawie przeprowadzonych badań socjologicznych wśród członków organizacji (por. Mazurek 2009).

Kaszubska tożsamość etniczna jest często definiowana – jak już wspomniano – przez pryzmat używanego języka¹². W przypadku Kaszubów można wskazać, iż język kaszubski stał się elementem centralnym, wokół którego część środowiska kaszubskiego buduje tożsamość kaszubską, jednocześnie język kaszubski jest narzędziem ją budującym.

Ciekawy jest fakt, że dwie główne organizacje pretendujące do miana reprezentanta środowiska kaszubskiego skoncentrowały się głównie na języku: czyni tak zarówno ZKP, jak i Kaszëbskô Jednota (dalej: KJ). Jeśli nie dziwi to w przypadku tej ostatniej, głoszącej otwarcie hasła narodowościowe, to w przypadku tej pierwszej jest to intrygujące. Nacisk na język tradycyjnie (od czasów Herdera) jest związany z budowaniem protonarodu czy też narodu. Liderzy ZKP oficjalnie bowiem głoszą hasło „Kaszuby-Polaka”, a wszelkie próby zmiany tego stanowiska kończą się wyciszeniem bądź reelekcją z organizacji.

I tak, ZKP, podkreślając podwójną tożsamość: polską i kaszubską, jednocześnie skupia się w swoich działaniach na kreowaniu/tworzeniu/podtrzymywaniu wizji kaszubskojęzycznych Polaków. Przy czym warto jeszcze raz przypomnieć, że wszyscy Kaszubi są polskojęzyczni, a tylko niektórzy Kaszubi posługują się językiem kaszubskim. W przeciwieństwie do ZKP, KJ głosi, że Kaszub to Kaszub, przedstawiciel mniejszości etnicznej/narodowej (por. Kaszëbskô Jednota 2017).

Zarówno jednak w jednej, jak i drugiej organizacji przedstawiciele inteligencji kaszubskiej uczą kaszubskiego. Różnica polega na tym, że ZKP traktuje kaszubski jako uzupełnienie hegemonicznej kultury dominującej (polskiej), zaś KJ uznaje kaszubszczyznę jako środek budowy narodu – by odwołać się do koncepcji nacjonalistycznych opartych na języku. Obydwie organizacje wykorzystują fakt oficjalnego uznania kaszubszczyzny za język regionalny na terenie Polski. Eric Hobsbawm zaznacza, że „w centrum idei nacjonalizmu językowego leży problem władzy, statusu, polityki i ideologii, a nie komunikacji czy nawet kultury” (2010: 119). Ponadto „nacjonalizm językowy był, i wciąż pozostaje, ruchem koncentrującym się na tym, jaki język stosuje się w oświacie publicznej i w użyciu oficjalnym. (...) Chodzi o język »urzędu« i »oświaty«” (2010: 104).

W środowisku kaszubskim mamy zatem do czynienia z sytuacją, w której część elit kaszubskich uznała, że tożsamość kaszubska powinna się opierać na języku, co jednak, zważywszy na fakt, iż nie wszyscy Kaszubi mówią w tym języku, nie zyskało powszechnej aprobaty w tej społeczności. W przypadku Kaszubów pojawia się również bardzo ważny problem dotyczący tego, który dialekt ma być podstawą języka narodowego: standardowego i ujednoliconego. Pierwsze próby ujednolicenia podjął Florian Ceynowa (1817–1881), później Hieronim Derdowski, następnie Młodokaszubi z Aleksandrem Majkowskim na czele, obecnie zaś próby czyni Rada

¹² Dzieje się to często w sytuacjach, gdy – podobnie jak u Kaszubów – brakuje filogenetycznych różnic między członkami społeczności.

Języka Kaszubskiego (dalej: RJK), powołana przy ZKP 26 maja 2006 r., która jest postrzegana jako miejsce normalizacji kaszubszczyzny¹³. W październiku 2008 r. RJK zarekomendowała, aby wprowadzić dwie normy języka kaszubskiego: wzorcowego i regionalnego (Uchwała Nr 7/RJK/08 z dnia 17.10.2008).

W przypadku Kaszubów (podobnie zresztą jak na przykład u Basków) inteligencja kaszubska rewitalizuje język kaszubski, przy czym bardzo często liderzy kaszubszy znajomość języka kaszubskiego wynieśli z kursów językowych, w których uczestniczyli już jako osoby dorosłe, a nie z domu¹⁴.

Kaszubi, jak już wspomniano, uznają swój język za wartość najważniejszą i jednocześnie nie znają go na poziomie kompetencji umożliwiających swobodną konwersację na każdy temat czy też gwarantującą umiejętność wypowiedzi na piśmie¹⁵. Status języka kaszubskiego w przestrzeni publicznej, który był określany jako „mowa wiejska, zepsuta polszczyzna”, wskazuje na wyraźną przemoc symboliczną kultury dominującej (w tym przypadku polskiej) w stosunku do kultury podporządkowanej (kaszubskiej). Język obszaru kolonizowanego jest zawsze uważany za gorszy język, podrzędny (por. Spivak 1995: 24–28). Gayatrii Spivak twierdzi wprost, że ludzie indoktrynowani tracą zdolność do posługiwania się swym językiem (1995: 24–28). Tak samo dzieje się z Kaszubami. Gdy nawet sam Kaszub twierdzi, że zna język kaszubski, to często dodaje, że nie zna go dość dobrze (por. Mazurek 2011). Kaszubski służy raczej za symboliczny wyzwalacz etniczności i nie jest kodem komunikacyjnym stosowanym w codziennej konwersacji. Elity intelektualne mogą bowiem uznać język za kryterium konstytuujące naród, ale musi to uzyskać aprobatę wszystkich warstw społecznych, bowiem, jak zauważa Hobsbawn, elita „może stanowić pewnego rodzaju wzorzec lub »projekt pilotażowy« nieistniejącej jeszcze większej wspólnoty komunikacyjnej »narodu«” (2010: 67).

Problem jednak polega na tym, że również elity intelektualne stosują język kaszubski jako wyzwalacz etniczności, a nie jako sposób komunikacji interpersonalnej stosowanej w codziennych sytuacjach. Kaszubi witają się w tym języku, a potem przechodzą w rozmowie na język polski. Również na oficjalnych (i nieoficjalnych) spotkaniach kaszubskich elit językiem komunikacji jest język

¹³ Rada Języka Kaszubskiego powołana przez ZKP ma za zadanie dostarczanie norm języka kaszubskiego przede wszystkim dla twórców i nauczycieli języka kaszubskiego.

¹⁴ Pisze o tym Janusz Mamelski, członek RJK: „(...) dzieci uczą się kaszubskiego jak angielskiego czy niemieckiego, potrafią mówić, czytać i pisać, ale tego, poza lekcjami i konkursami, prawie nie robią. Kaszubski bez wsparcia rodziny jest dla nich jeszcze jednym językiem obcym”. Zwraca on również uwagę na konsekwencje braku ujednoczenia standardów języka kaszubskiego stosowanego w domu i w szkole, co może spowodować, że: „(...) kaszubski regionalny w rodzinach umrze, a kaszubski wzorcowy w szkołach nie narodzi się na tyle, żeby być językiem żywym” (Mamelski 2015: 328).

¹⁵ Należy jednak pamiętać, iż występują na świecie języki nieposiadające pisma (na przykład język Swanów, tradycyjnie zapisywany graždanką czy łaciną).

polski. Kaszubszczyzną inkrustowana jest wypowiedź, co powoduje, że język ten jest sprowadzany to roli symbolu, metaforycznego zawłaszczenia przestrzeni czy też zaklinania rzeczywistości („przecież mówimy po kaszubsku!”). W wypowiedziach w języku kaszubskim często pojawiają się polskie słowa. Można czasem odnieść wrażenie, że z obawy przed posądzeniem o to, iż dana osoba nie zna dość dobrze kaszubskiego, komunikacja przebiega w języku polskim, który daje schronienie: staje się tarczą chroniącą przed oceną znajomości kaszubskiego.

Analizując funkcję, jaką pełni dla Kaszubów język kaszubski, należy wskazać, że kaszubszczyzna stała się dla nich towarem czy też środkiem do pozyskania funduszy. To powoduje, że kaszubska tożsamość wydaje się być etnicznością instrumentalną – działania etniczne są zorientowane na osiągnięcie określonych partykularnych celów poprzez umacnianie etniczności (czyli umacnianie języka – działalność skoncentrowana wokół niego jest bowiem dotowana). To powoduje, że Kaszubi stali się swoistą grupą interesu (por. Comaroff *et al.* 2011), realizującą poszczególne granty i projekty. Widać to bardzo wyraźnie szczególnie w ostatnich latach w działaniach podejmowanych przez różne organizacje pozarządowe, które stały się firmami: Kaszubi spółka z o.o. (by użyć parafrazy książki autorstwa Johna L. Comaroff i Jean Comaroff). Taki instrumentalny charakter wynika z tego, że to język kaszubski jest dotowany przez państwo (Fenton 2007: 118). Dotacje celowe wyznaczają ściśle obszar działalności, czyli wprowadzają kontrolę, nadzór nad działaniami (kanalizowanymi tak, aby były zgodne z polityką państwa)¹⁶.

Tożsamość etniczna to tożsamość kulturowa, która może się przejawiać w dwóch sposobach: może być przedmiotem wyboru i tworzenia siebie, przez akt konsumpcji, oraz może być wynikiem biologii (Comaroff *et al.* 2011: 7). Kaszubska etniczność stała się w ostatnim czasie towarem: „(...) tradycja jest oferowana w zbywalnej formie – (...) jako wiedza tubylcza, w której zawiera się tożsamość” (Comaroff *et al.* 2011: 9). Pojawiły się więc smycze czy też trampki z haftem kaszubskim, widokówki z kaszubskimi nutami, a truskawki zostały Kaszebską Maleną.

Towary inkrustowane są językiem kaszubskim, stając się przez to towarami etnicznymi na sprzedaż. Język stanowi symboliczne wskazanie na kaszubskość, a ona sama staje się towarem, jednym z wielu na popkulturowym rynku, i – co warto podkreślić – nie jest nim literatura (choć nie powinno to dziwić, gdyż jest to konsekwencją słabej znajomości języka).

Literatura¹⁷ w przypadku mniejszości czy też grup podporządkowanych jest często jednym z elementów walki o emancypację. Ostatnim wydarzeniem literac-

¹⁶ Podobnie dzieje się również w przypadku innych mniejszości w Polsce.

¹⁷ Literatura mniejszości należy do literatury mniejszej, gdyż: „(...) talenty nie wykuwają się na kamieniu literatury mniejszej, nie ma odpowiednich warunków dla wypowiedzenia zindywidualizowanego, które przynależałoby do tego czy innego »mistrza« i dawałoby się oddzielić od wypowie-

kim, które zyskało w przestrzeni publicznej status wręcz politycznego manifestu, ze względu na postać autora opowiadającego się za uznaniem Kaszubów za naród, byłego przewodniczącego ZKP, Artura Jabłońskiego, był *Namerkôny* (*Naznaczo-ny*)¹⁸. W przypadku literatury mniejszości mamy do czynienia zawsze w podwójnym komunikatem, z jednej strony z aktem tworzenia jako ekspresji danej osoby, a z drugiej – polityczną manifestacją kulturowej odrębności. Literatura jest szczególnie istotna, gdy weźmiemy pod uwagę teksty, z którymi jednostka zapoznaje się w trakcie procesu edukacji, która jest niczym innym, jak ukrytą indokrynacją; można powiedzieć, że uczenie się poszczególnych fragmentów czy poematów na pamięć to rytualny akt posłuszeństwa (Ghandhi 2008: 132). Jednocześnie trzeba pamiętać, iż: „Antykolonialne »zawłaszczanie« rzuca wyzwanie kulturowej i językowej stabilności centrum poprzez »przekręcanie« znaczenia dawnych autorytarnych słów i nadawanie im znaczeń nowych, opozycyjnych” (Ghandhi 2008: 132). Jak już wspomniałam, wszyscy Kaszubi są polskojęzyczni, a tylko nieliczni znają język kaszubski, co powoduje, iż nieliczni mają możliwość czytania w tym języku (nie wspominając już o tworzeniu)¹⁹. W związku z tym literatura kaszubskojęzyczna jest marginalna, a nie marginalizowana przez dominujące centrum. Fakt pisania w języku mniejszości jest manifestacją polityczną: aktem zaistnienia w przestrzeni publicznej języka mniejszości, jasnym komunikatem, iż podrzędni mogą mówić. Literatura tworzona w języku mniejszości (pomijam tu celowo kwestię, gdy członek mniejszości pisze w języku dominującej większości) stanowi wyraz emancypacji i oporu.

Dla mniejszości ważna jest nie tyle obecność języka w przestrzeni prywatnej, co publicznej. Dzięki Ustawie o mniejszościach narodowych i etnicznych... Kaszubi mogą sygnalizować swoją odmienność kulturową poprzez znaczenie terenu: tablice wjazdowe i wyjazdowe z danej miejscowości, napisy z nazwami danej miejscowości czy też napisy na urzędach. Ma to wagę przede wszystkim symboliczną, podnoszącą prestiż grupy. Tablice wjazdowe służą również do znaczenia terenu, do jego symbolicznego zawłaszczania. Nawet gdy ktoś nie mówi w języku kaszubskim, to chcąc nie chcąc wpatruje się w te napisy – staje się odbiorcą treści przyswajanej w sposób nieświadomy.

dzenia kolektywnego. Ten stan rzadkiego występowania talentów sprzyja jednak tworzeniu czegoś odmiennego od literatury mistrzów: to, co mówi sam pisarz, stanowi już wspólne działanie, to, co mówi bądź robi, jest automatycznie polityczne, nawet gdy inni się z tym nie zgadzają” (Deleuze, Guattari 2016).

¹⁸ W tym miejscu interesuje mnie społeczny wydzźwięk opublikowania powieści w języku kaszubskim, a nie jej wartość literacka.

¹⁹ Dodatkowo, problematyczna jest sygnalizowana już standaryzacja kaszubszczyzny, która postępuje. Istnieje zatem dość szeroki rozdzźwięk pomiędzy: po pierwsze językiem wystandaryzowanym, po drugie używanym w życiu codziennym, i po trzecie tym, który możemy usłyszeć choćby w Radio Kaszëbë – etnicznym radio nadającym swoje audycje w języku kaszubskim.

Konkluzje

Kaszubi zostali „sprowadzeni do języka” w sytuacji, gdy jest to język zanikający, a kultura dominująca skutecznie ograniczyła przestrzeń, w jakiej kaszubszczyzna może być stosowana. Rola języka regionalnego w dużej mierze została „sprawdzona” do tablic wjazdowych/wyjazdowych do/z miejscowości, co można raczej określić mianem pop-etniczności, która ma być swoistą atrakcją turystyczną, swojską egzotyką.

Język kaszubski przestał być (mimo deklaracji) środkiem komunikacji między Kaszubami, a stał się symbolicznym spoiwem grupowym służącym w dużej mierze pozyskiwaniu zysków (grantów). Od czasów Pierwszego Spisu Powszechnego w 2002 r. Kaszubi, odpowiadając na pytanie o język, zostali poniekąd zmuszeni „do wyboru nie tylko narodowości, ale również narodowości rozumianej w kategoriach językowych” (Hobsbawn 2010: 108).

Literatura

- Appadurai A., 2009, *Strach przed mniejszościami. Esej o geografii gniewu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Comaroff J., Comaroff J., 2011, *Etniczność sp. z o.o.*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Czapliński P., 1999, *Polska do wymiany. Późna nowoczesność i nasze wielkie narracje*, Warszawa: WAB.
- Czapliński P., 2016, *Poruszona mapa*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Deleuze G., Felix Guattari F., *Kafka. Ku literaturze mniejszej*, www.machina myśli.org (dostęp: 19.10.2016).
- Fenton S., 2007, *Etniczność*, Warszawa: Sic!
- Freeman M., 2007, *Prawa człowieka*, tłum. M. Fronia, Warszawa: Sic!
- GUS, 2015, Struktura narodowo-etniczna, językowa i wyznaniowa ludności Polski. Narodowy Spis Ludności i Mieszkań 2011, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5670/22/1/1/struktura_narodowo-etniczna.pdf (dostęp: 30.12.2017).
- Hobsbawn E., 2010, *Narody i nacjonalizm po 1780 roku. Program, mit, rzeczywistość*, Warszawa: Difin.
- Iskierski J., 1990, *Problematyka etniczna wybranych społeczności lokalnych mikroregionu puckiego: tożsamość, więź, język* [w:] M. Latoszek (red.), *Kaszubi. Monografia socjologiczna*, Rzeszów: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.
- Jałowicki B., 2012, *Ślązacy o narodzie i tożsamości* [w:] Sekuła E. et al., *Być narodem? Ślązacy o Śląsku*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kargul M., Korda K., 2015, *Kaszuby przez wieki*, Gdańsk: ZKP.
- Kurcz I., 2000, *Język i komunikacja* [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańsk: GWP.

- Kaszëbskô Jednota, 2017, *Prawny aspekt pojęcia „mniejszość etniczna”*, <http://kaszebsko.com/prawny-aspekt-pojecia-mniejszosc-etniczna.html> (dostęp: 31.12.2017).
- Lytard J., 1997, *Kondycja ponowoczesna. Raport o stanie wiedzy*, tłum. M. Kowalska, J. Migasiński, Warszawa: Aletheia.
- Mamelski J., 2015, *Standaryzacja języka kaszubskiego oczami poety*, Biuletyn Rady Języka Polskiego, Gdańsk: ZKP.
- Mazurek M., 2009, *W poszukiwaniu tożsamości. Zrzeszenie Kaszubsko-Pomorskie w oczach socjologa*, Gdańsk: ZKP.
- Mazurek M., 2010, *Język – przestrzeń – pochodzenie. Analiza tożsamości kaszubskiej*, Gdańsk: Instytut Kaszubski.
- Pinker S., 2005, *Tabula rasa. Spory o naturę ludzką*, tłum. A. Nowak, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Preece J.J., 2007, *Prawa mniejszości*, Warszawa: Sic!
- Ridley M., 2001, *Genom. Autobiografis gatunku w 23 rozdziałach*, tłum. M. Koraszewska, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Smolicz J.J., 1999, *Współkultury Australii*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Spivak G.C., 1995, *Cant he Subaltern Speak?* [w:] B. Ashcroft, G. Griffiths, H. Tiffin, *The post-colonial studies reader*, London–New York: Routledge.
- Synak B., 1998, *Kaszubska tożsamość. Ciągłość i zmiana. Studium socjologiczne*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szukalski J., 2000, *Krajobraz geograficzny Kaszub* [w:] J. Borzyszkowski, A. Dietmar (red.), *Pomorze – mała ojczyzna Kaszubów (Historia i współczesność)/Kaschubish-pommersche Heimat. (Geschichte und Gegenwart)*, Gdańsk/Danzig–Lubeck/Lubeka: ZKP, IK, Ostsee-Akademie.

Akty prawne i normatywne

- Uchwała Nr 7/RJK/08 z dnia 17.10.2008, za: Biuletyn Rady Języka Kaszubskiego, Gdańsk, 2008.
- Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z 6 stycznia 2005 r. (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 823).

Rafał Lawendowski¹

Tomasz Besta²

Marta Drzewiczewska³

Rozwój tożsamości muzycznej w perspektywie dialogu z innymi

Życie człowieka jest wtopione w pejzaż dźwiękowy. Społeczna psychologia muzyki to dyscyplina, która analizuje wpływ dźwiękowych/muzycznych elementów środowiska na psychikę człowieka. Jednocześnie wyjaśnia znaczenie kontekstu muzycznego dla kształtowania poczucia samego siebie jednostki pozostającej w relacji z innymi. Wspólne doświadczenie muzyki oraz zaangażowanie w aktywności muzyczne otwiera na nowe rodzaje doświadczeń, a także dostarcza nowych sposobów postrzegania siebie samego. Daje to podstawę do rozwoju osobistego, lepszego zrozumienia siebie samego, nowych form ekspresji tożsamości indywidualnej, ale także zbiorowej. Muzyka okazuje się zatem być nośnikiem znaczeń służących do poznawania i przekształcania siebie w relacji z innymi. O ile rozważania na ten temat prowadzili już starożytni, o tyle wiele kwestii z nimi związanych nie zostało rozstrzygniętych do dziś. Jak dotąd, brakuje analiz, które w sposób systematyczny podsumowałyby współczesną wiedzę na ten temat. Głównym celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na literaturę, a także zainspirowanie badaczy do naukowej eksploracji tego obszaru. Uwaga czytelnika zostanie skierowana na jak największą liczbę pozycji źródłowych, wyników badań, podejść teoretycznych oraz terminów związanych z prezentowanym problemem, a jednocześnie sformułowane zostaną fundamenty pod dalszą naukową eksplorację mechanizmów tożsamościowych związanych ze społecznym odbiorem muzyki.

Słowa kluczowe: tożsamość, rozwój, muzyka, grupa społeczna, tożsamość muzyczna

¹ Uniwersytet Gdański; r.lawendowski@ug.edu.pl.

² Uniwersytet Gdański; t.best@ug.edu.pl.

³ Uniwersytet Gdański; marta.drzewiczewska@gmail.com.

Development of musical identity in the perspective of dialog with others

A man's life is embedded in the soundscape. A discipline called the social psychology of music analyses how sound and musical elements of the environment affect human psyche. It also explains the significance of musical context in the formation of a sense of self in individuals who are in relationships with others. Sharing musical experiences and getting involved in musical activities opens oneself to new kinds of experiences and provides new ways to perceive oneself. This may become a basis for self-development, promote better self-understanding, and create new forms of expression of both individual and social identity. Therefore, music turns out to carry meanings that facilitate understanding and transforming oneself in relations with others. Even though this matter was already debated in ancient times, many aspects of the issue have not been resolved to this day. As of now, there are no publications that systematically review the current state of knowledge. The primary goal of this article is to focus on the literature and to inspire researchers to explore this area scientifically. The text will provide as many references, results and theoretical approaches as possible; will present terminology associated with this issue; and will lay the groundwork for further scientific exploration of identity mechanisms connected with the social perception of music.

Key words: identity, development, music, social group, musical identity

The question of identity is one that's always haunted me
Whoever I decide to be depends on who is with me (...)
I sometimes think that I'm too many people at once.
Pet Shop Boys, *Too Many People*

Są takie rodzaje pytań stawianych przez ludzi, które, mimo swojej różnorodności, pełnią jednak tę samą funkcję. Pytania te odwołują się bowiem do tożsamości człowieka. Najbardziej dobitnym i fundamentalnym ich przykładem są zapytania „kim jestem?” czy „co sprawia, że jestem tym, kim jestem?”. Prób uniwersalnych odpowiedzi na powyższe kwestie można szukać, odwołując się do różnych okresów historycznych i kultur. Według jednego z plemion Indian Północnoamerykańskich, jeśli kondorowi odetnie się wszystkie kończyny, kondor przestaje być kondorem. Gdyby jednak to człowieka pozbawić wszystkich członków, człowiek nadal jednak pozostanie człowiekiem. Przystanie nim być dopiero wtedy, kiedy zostaną mu odebrani inni ludzie. Arystoteles, a później także św. Tomasz z Akwinu tłumaczą owe spostrzeżenie faktem, iż człowiek jest zwierzęciem społecznym. Lévi-Strauss (1992) przywołuje bardzo ciekawy rytuał Lakotów Preryjnych, który może być obrazowym dopowiedzeniem opisywanego problemu. Rytuał ten dotyczy osób, które dokonały jakiegoś przestępstwa przeciwko zasadom, jakie panują w plemieniu. Polega on na tym, że osobie, która dopuściła się występku, niszczonej jest cały dobytek (np. strzały, łuki, zabijane

są zwierzęta). Następnie współplemieńcy wszystkie te zniszczone dobra oddają z własnych zapasów. Przekaz tego rytuału wydaje się być prosty: nie istniejesz bez nas, twoje bycie uzależnione jest od innych.

Jedno z afrykańskich przysłów mówi: „Potrzebna jest cała wioska, by wychować jedno dziecko”. Inni ludzie są zatem nie tylko niezbędni do przeżycia, ale także zdefiniowania i odczucia samego siebie, później zaś dalszego rozwoju jednostki. Oglądając obrazy, czytając czyjeś wiersze czy też słuchając muzyki, nawiązujemy kontakt z realnym (lub wyobrażonym) innym człowiekiem. Wracając zatem do postawionych powyżej pytań, można w tym miejscu zadać kolejne z nich: „kim zatem jestem jako twórca/odbiorca muzyki?” oraz „jak kształtuje się moje muzyczne Ja w kontekście innych?”. Niniejszy rozdział będzie próbą odpowiedzi na owe pytania.

Tożsamość jako pojęcie psychologiczne

Mając poczucie samoświadomości, ludzie rozwijają zbiór określeń i charakterystyk, które są według nich istotne dla opisu ich samych (por. Bąk 2017). Rozwój własnej świadomości wiąże się z dwoma kontekstami: czasowym (powiązanie przeszłości, teraźniejszości i różnych alternatywnych wyborów w teraźniejszości oraz celów i planów związanych z przyszłością) oraz społeczno-kulturowym (związanym z naszymi relacjami z bliskimi i dalszymi osobami, zasadami panującymi w danej rodzinie i normami w danym kraju, wartościami kulturowymi itp.). Z poczuciem własnej świadomości wiąże się termin tożsamości, który odnosi się do charakterystyk i cech pomagających rozpoznać daną osobę czy grupę osób. Jak pisze Anna Brzezińska, ustalenie czyjeś tożsamości wiąże się z rozpoznaniem „specyficznych cech danej osoby (grupy), które odróżniają tę osobę (grupę) od »innych«, a podstawową (...) funkcją tożsamości w takim szerokim ujęciu jest identyfikowanie osoby lub grupy na podstawie posiadania określonej liczby atrybutów” (Brzezińska 2006: 50). Tożsamość jednostki zawiera więc odpowiedzi, jakich dana osoba może udzielić na pytania „kim jestem?” i „jaki/jaka jestem?”.

Analiza literatury przedmiotu pozwoliła Brzezińskiej na wyodrębnienie czterech pojęć tożsamościowych, które opisują tożsamość z osobistego punktu widzenia danego człowieka (Brzezińska 2006). Są to: 1) poczucie odrębności (poczucie, że istnieje granica – fizyczna i psychiczna – między mną a drugim człowiekiem); 2) poczucie identyczności (przeświadczenie, że niezależnie od tego, jaką w danej chwili pełnię funkcję społeczną, jestem zawsze sobą, nie przekształcam się w inną osobę tylko dlatego, że inaczej się zachowuję); 3) poczucie ciągłości (czyli przekonanie, że jednostka rozpoznaje siebie jako zmieniającą się całość); 4) poczucie integralności (w czasie i przestrzeni związane ze spostrzeganiem siebie jako tej

samej jednostki; niezależnie od tego, co robi i kiedy to robi, pozostaje tą samą osobą, robiąc różne rzeczy w charakterystyczny dla siebie sposób). Dalsze badania eksperymentalne, analizy językowe oraz przegląd materiału klinicznego doprowadziły do zaproponowania sześciu kategorii poczucia tożsamościowych (poczucie wewnętrznej treści, poczucie niepowtarzalności, poczucie odrębności i granic, poczucie spójności, poczucie ciągłości w czasie oraz poczucie własnej wartości) (Pilarska 2012a; Pilarska, Suchańska 2013).

Uzupełnieniem badań nad pojęciem osobistej tożsamości jest tradycja psychologii społecznej związana z analizą rozwoju i konsekwencji tożsamości społecznej. Klasyczne już badania Tajfela i Turnera (oraz ich kontynuatorów) pokazują, że grupy, do których przynależą ludzie, są ważne z uwagi na ich wpływ na charakterystyki, jakimi jednostki same siebie opisują. Dodatkowo także identyfikacja z grupą pozwala na zaspokajanie ważnych motywacji związanych z pojęciem Ja (motywacja do autowaloryzacji, autoweryfikacji czy poczucia kontroli i redukcji niepewności) (zob. np. Gómez *et al.* 2009; Tajfel, Turner 1979; Hogg 2009). Należy wspomnieć o ujęciu tożsamości z teorii tożsamości osobistej i społecznej Jarymowicz (1993a; Kwiatkowska 1999). Ta ważna dla rozwoju polskiej psychologii społecznej badaczka proponuje, aby tożsamość osobistą definiować jako część samowiedzy odnoszącą się do cech i charakterystyk ważnych dla Ja i wyróżniających Ja z otoczenia społecznego. Tożsamość społeczna jest w tym ujęciu definiowana jako ta część samowiedzy, która obejmuje cechy prototypowe dla kategorii My, wyróżniające grupę własną od innych grup społecznych (Jarymowicz 1993a). Biorąc pod uwagę relacje pomiędzy tożsamością społeczną a osobistą, można wyróżnić cztery główne formy tożsamości (Jarymowicz 1993b; 2008; Grzesiak-Feldman 2006). Są to: 1) brak tożsamości, gdy nie występuje dobrze ukształtowana tożsamość społeczna ani osobista; 2) dominująca tożsamość społeczna, charakterystyczna dla osób o niskim wyodrębnieniu Ja w stosunku do grupy własnej (My) i zarazem wysokim wyodrębnieniu grupy własnej względem innych osób i grup; 3) dominująca tożsamość osobista, występująca u osób o wysokim wyodrębnieniu Ja względem grupy własnej i jednoczesnym niskim wyodrębnieniu schematów związanych z My w stosunku do innych grup i ludzi; 4) tożsamość zrównoważona, gdy jest dobrze rozwinięta tożsamość osobista, jak i społeczna, czyli gdy wyraźnie wyodrębnione są schematy Ja względem grupy własnej, jak i schematy My w kontraście do innych grup społecznych.

Podobnie jak badania nad tożsamościami społecznymi wzbogaciły naszą wiedzę o zmienności i plastyczności tego, jak sami siebie widzimy i definiujemy siebie w relacjach z innymi, badania nad tłem relacyjnym wpływającym na rozwój tożsamości wzbogacił wcześniejsze ujęcia pojęcia Ja. Aleksandra Pilarska w swojej monografii poświęconej tematyce struktury pojęcia Ja i dobrostanowi psychicznemu (2012b) zauważa, że ważną zmianą w rozważaniach nad rozwojem tożsa-

mości było wprowadzenie podejścia uznającego istnienie dwóch odmiennych typów definiowania siebie. Podejście to podkreśla, że część wcześniejszych ujęć Ja czy tożsamości może być wynikiem uniwersalizacji specyficznego sposobu pojmowania siebie przez człowieka w danej kulturze; sposobu, który nie musi być oczywisty dla ludzi z innych kultur. Jak pisze Pilarska, wcześniejsze ujęcia opierały się głównie na statycznym pojęciu Ja, definiowanym przez dyspozycje, cechy lub zdolności (Pilarska 2012b: 9). Tymczasem między innymi prace Hazel R. Markus i Shinobu Kitayamy (1991; 2003), a także ich następców, pokazały, że takie cechowane, dyspozycyjne ujęcie pojęcia Ja nie jest konieczne i uniwersalne. Ludzie mogą definiować się poprzez relacje i miejsce w sieci społecznej, rozwijając Ja współzależne. W zależności od tego, w jakiej kulturze dorastamy, inaczej może się kształtować nasze pojęcie Ja i inne aspekty spostrzegania siebie, ważne dla rozwoju tożsamości. Co więcej, badania Oyserman i współpracowników pokazały, że to nie tylko kulturowe wartości, w których dorastamy, wpływają na to, czy spostrzegamy samych siebie jako osoby bardziej niezależne czy też bardziej zależne od otoczenia społecznego (Oyserman 2001; Oyserman, Lee 2008). To również kontekst społeczny kształtuje to, czy widzimy i opisujemy siebie w terminach niezależnych, związanych z osobistą autonomią i poczuciem sprawstwa, czy w terminach ukazujących naszą zależność od innych. Mówiąc innymi słowami, w zależności od tego, w jakiej roli społecznej występujemy (np. jako członka rodziny, pracownika, studentki czy rodzica), inne cechy są dla nas ważne i inne wartości kierują naszym zachowaniem; inaczej siebie spostrzegamy i inaczej opisujemy swoją tożsamość.

Omówione badania i koncepcje pozwoliły ukazać rolę kontekstu społecznego i relacji z członkami różnych grup społecznych, do których przynależy jednostka, w perspektywie kształtowania się autodefinicji obrazu Ja. Okazało się, że odpowiedzi na pytania „kim jestem?“, „jaki czy jaka jestem?“ lub też „kto należy do mojej grupy?“ zależą od ról społecznych i otoczenia, w którym takie pytania sobie zadajemy (zob. np. Haslam *et al.* 2012).

Tożsamość muzyczna – definicja pojęcia

W społeczeństwie ludzie bezustannie oddziałują na siebie, będąc tym samym permanentnie zdani na wzajemne relacje. Wszyscy jesteśmy elementami różnorodnych sieci społecznych: sąsiedzkich, przyjacielskich, koleżeńskich, pracowniczych. Elementem budującym i kształtującym owe relacje z innymi może być także muzyka. Poprzez swój charakter ma bowiem ona moc tworzenia swoistego porządku społecznego: z jednej strony utrwała słabe z natury więzi społeczne, zapewniając im większą stabilność (poprzez określone formy rytualne), z drugiej zaś gra rolę mediatora, wpływając na zachowania jednostek lub grup (zaspakajając wiele funkcji

psychologicznych). Także wiele funkcji, które pełniimy w życiu, jest przecież związanych z muzyką (tworzeniem lub też odbiorem muzyki). Biorąc pod uwagę powyższą obserwację, nie powinien budzić zdziwienia fakt, iż w ramach psychologii muzyki również rozwinęło się pojęcie tożsamości – w tym przypadku muzycznej – a więc określenie odnoszące się do Ja, które tworzy i słucha (Hargreaves *et al.* 2002; MacDonald *et al.* 2009). Termin „tożsamość muzyczna” (*musical identity*) zawiera opis wzajemnych relacji, jakie zachodzą między obrazem własnej osoby a muzyką. Tożsamość muzyczna może być zdefiniowana na podstawie konkretnych zachowań (np. udziału w koncertach, słuchania określonych nagrań muzycznych). Tożsamość muzyczna (traktowana jako podsystem samowiedzy) to zakres, w ramach którego muzyka jest rozumiana jako ekspresja obrazu samego siebie. Tożsamość muzyczna jest kluczowym czynnikiem, który określa stopień, w jakim człowiek nawiązuje kontakt z muzyką, a także innymi ludźmi. Niebywale ważne jest wobec tego, aby rozważać ją jako zagadnienie złożone i znaczące dla wielu wymiarów: kontaktu człowieka z muzyką, samym sobą i światem społecznym.

Tożsamość muzyczna może mieć charakter indywidualny (pomaga zrozumieć samego siebie), ale może mieć także charakter tożsamości społecznej (opisującej przynależność grupową jednostki lub/i tożsamości prezentowanej na zewnątrz i spostrzeganej przez obserwatorów). Dzięki muzyce ludzie mogą manifestować swoją tożsamość, w taki sam sposób, jak choćby przy udziale języka i mowy (Hargreaves *et al.* 2002). Cytowani badacze ponadto dywersyfikują pojęcie tożsamości muzycznej, wprowadzając takie określenia jak muzyka w tożsamościach (*music in indentities*) – gdzie muzyka odgrywa niebagatelną rolę w tworzeniu niemuzycznej tożsamości człowieka, muzyka przyczynia się do zaakcentowania funkcji pełnionych w oparciu o płeć lub pochodzenie społeczne i narodowość. Badacze podejmujący się analizy prezentowanego zagadnienia dociekają, w jaki sposób muzyka i aktywność muzyczna jest źródłem, steruje przebiegiem, a także jest rezultatem procesów związanych z doświadczaniem samego siebie wśród innych. Proponują także stosowanie terminu tożsamości w muzyce (*identities in music*), w którego znaczenie włączają wszystkie rozpoznawalne społeczne i kulturowe role muzyczne, takie jak dyrygent, kompozytor czy też instrumentalista lub wokalista. Tożsamość w muzyce to innymi słowy sposób definiowania siebie jako muzyka lub też jako osoby, która – mimo swojej aktywności w kulturze muzycznej – nie definiuje siebie w tej kategorii. O tym, czy jednostka włączy w treść swojego poczucia tożsamości cechy muzyka, decydują nie tylko jej zdolności w tej dziedzinie. Istotny udział w kształtowaniu tożsamości młodego artysty ma otoczenie, takie jak rodzina oraz szkoła, a także szerszy kontekst społeczno-kulturowy, w którym żyje, oraz role, które w nim odgrywa. Najbliższe środowisko jednostki stanowi zatem ważny punkt odniesienia w postrzeganiu siebie w kontekście muzyki. Szerszy kontekst społeczny dotyczy natomiast określonych oczekiwań stawianych

muzykom przez otoczenie, np. specyficznego konglomeratu cech, które w opinii otoczenia powinna posiadać każda osoba zajmująca się muzyką (Hargreaves *et al.* 2002; MacDonald *et al.* 2009). Zespół oczekiwanych cech jest różny, w zależności od tego, czy określona osoba jest kompozytorem, wykonawcą muzyki na żywo na scenie czy też zajmuje się nauczaniem muzyki. Każda z osób powiązanych z muzyką (poprzez czynne muzykowanie czy też bycie jej miłośnikiem) wraz ze swoim indywidualnym zespołem cech i właściwości jest konfrontowana z tego typu zewnętrznymi oczekiwaniami. Niejednokrotnie to także wewnętrzne przekonanie jednostki o możliwości spełnienia określonych wymogów stawianych przed wykonawcami muzycznymi (poczucie sprawczości w tej kwestii) jest decydującą kwestią w decyzji o przyjęciu bądź odrzuceniu tożsamości muzyka.

Tożsamość w muzyce w okresie dorastania

Podczas gdy pewne rodzaje tożsamości mogą się płynnie zmieniać w krótkiej perspektywie czasowej (np. dotyczy to nastolatków ze względu na zachodzące nieprzerwanie zmiany rozwojowe w aparacie psychicznym dojrzewającej jednostki), inne jej rodzaje są trwałe, albowiem są utrwalane poprzez interakcję społeczną. Takie „odbicie” się w lustrze, jakie stanowi druga osoba lub np. grupa rówieśnicza, pozwala ugruntować się funkcji pełnionej przez jednostkę (np. funkcja ucznia, lidera grupy muzycznej). Jak już zauważono, Henri Tajfel i John Turner (1979) sugerują, że tożsamość społeczna łączy się z faktem, iż ludzie wnioskujeją na temat innych poprzez kontekst grupy społecznej, do której należą oceniane osoby. Zgodnie z zasadą autopercepcji Daryla J. Bema (1972), powszechnie podzielany system przekonań o cechach charakteryzujących określoną grupę społeczną (np. wykonawców) sprawia, iż muzycy przeglądają się w tym swoistym lustrze społecznym, które w tym wypadku odgrywa także rolę źródła wiedzy na własny temat. Ponadto takie umiejscowienie jednostki w konkretnej grupie społecznej wzmacnia jej poczucie tożsamości, chociażby poprzez porównania, jakich dokonuje z przedstawicielami innych grup. Ludzie mogą sięgać po określoną muzykę po to, aby utrzymać konkretny obraz samego siebie lub też wykreować, niejako „na zewnątrz”, korzystny obraz własnej tożsamości. W ten sposób na przykład upodobania muzyczne wzmacniają doświadczenie (poczucie) własnej osoby jako członka grupy, ale też wysyłają informację o „wnętrzu” innym (por. Lawendowski 2009). W okresie dorastania tożsamość muzyczna może być zatem ujmowana jako proces, w którym wewnętrzne sądy na własny temat stykają się z zewnętrznymi wpływami, takimi jak na przykład wartości przekazywane w szkole lub przez rówieśników. Aby poznać proces rozwoju tożsamości w muzyce, warto mieć cały czas na uwadze ogólny przebieg zmian w obszarze tożsamości człowieka, zacho-

dających wraz z wiekiem (por. Marcia 1966). Tożsamość indywidualna kształtuje się na podstawie unikatowych cech, a jej charakter zależy od wewnętrznego poczucia integralności i odrębności od innych jednostek. Natomiast tożsamość społeczna powstaje w oparciu o porównania z innymi ludźmi (Łukaszewski 2012). Chociaż oba aspekty tożsamości są wzajemnie powiązane i funkcjonują na zasadzie obustronnych interakcji, to można zaobserwować ich zmienną proporcję w poczuciu samego siebie w zależności od etapu rozwoju człowieka. Przyjmuje się, iż tożsamość jednostkowa i związane z nią cechy idiosynkratyczne stają się ważnym aspektem poczucia tożsamości w okresie wczesnego dzieciństwa. Natomiast tożsamość społeczna pełni nadrzędną funkcję w momencie zwiększonego wpływu kontaktów rówieśniczych, czyli pod koniec okresu średniego dzieciństwa, zyskując na znaczeniu szczególnie w wieku adolescencji (Lamont 2002). Za okres intensyfikacji rozwoju tożsamości osobowej można uznać wiek średniego dzieciństwa, w którym to rozpoczyna się kształtowanie samooceny (por. Kielar-Turska 2012). Ewaluacja pojęcia Ja odrywa bowiem znaczącą rolę w kształtowaniu doświadczenia samego siebie. Dzieci w wieku siedmiu lat nabywają zdolności pozwalających na różnicowanie oceny swoich zdolności w różnych dziedzinach, co z kolei umożliwia bardziej elastyczny osąd własnej osoby. Dodatkowo treści samoopisów w tym wieku zaczynają opierać się na wewnętrznych, stosunkowo niezmiennych cechach jednostki (Kielar-Turska 2012). Przekonanie o własnych zdolnościach już od wczesnych lat może ukierunkować motywację podmiotu na określone tory i pełnić znaczną funkcję w długotrwałym podtrzymywaniu wysiłków związanych z realizacją podjętych celów. Wpływ wcześniej ukształtowanej tożsamości w muzyce w kontekście przyszłych osiągnięć w tej dziedzinie zbadali Evans i McPherson (2014). Na liczącej 157 osób grupie dzieci, w wieku od siedmiu do dziewięciu lat, przeprowadzono trwające dziesięć lat badania longitudinalne. Celem podjętego projektu badawczego była próba określenia wpływu wewnętrznego przekonania o długiej bądź krótkiej perspektywie gry na instrumencie muzycznym (wraz z czasem poświęcanym na trening tej umiejętności) na faktyczne osiągnięcia w muzyce w przyszłości. Dzieci, które już w okresie wczesnego dzieciństwa deklarowały długoterminową perspektywę gry na instrumencie oraz regularnie trenowały tę umiejętność, osiągały zdecydowanie więcej, niż rówieśnicy przewidujący krótką przygodę z muzyką i trenujący znacząco krócej. Co ciekawe, ta długofalowa perspektywa dodatnio korelowała z faktyczną liczbą godzin poświęconych na naukę gry na instrumencie. Różnice w zakresie posiadanych umiejętności muzycznych pomiędzy dziećmi były widoczne już po trzech latach od pierwszego badania i utrzymywały się przez kolejne siedem lat. Przyjmuje się, iż znaczącą rolę odegrała tutaj treść możliwych przyszłych Ja, ukształtowanych pod wpływem nastawienia do muzyki oraz wewnętrznego przekonania co do skuteczności przyszłych osiągnięć muzycznych. Rozszerzanie poczucia tożsamo-

ści muzycznej poprzez tworzenie możliwych muzycznych Ja jest mechanizmem szczególnie ważnym w perspektywie rozwojowej. Badania Andrei Creech i współpracowniczek (2014) pokazały, że wspólne praktykowanie muzyki przyczynia się do rozwoju potencjalnych muzycznych Ja, a te z kolei znacząco podnoszą dobrostan jednostki w okresie późnej dorosłości. Być może zatem przeświadczenie dzieci o wysokim prawdopodobieństwie odniesienia sukcesu w muzyce zadziałało zgodnie z mechanizmem samospełniającego się proroctwa, zwiększając tym samym starania w tej dziedzinie. Innym potencjalnym wytłumaczeniem opisywanego wyniku może być rosnące poczucie sprawstwa.

Prawdopodobnie znacznie silniejszy wpływ na szanse ukształtowania pozytywnej tożsamości muzycznej dzieci ma przynależność do określonej grupy społecznej oraz oferowana przez nią możliwość nabywania niezbędnych przyszłym muzykom kompetencji. W celu przybliżenia znaczenia każdego elementu środowiska zewnętrznego w kontekście indywidualnych możliwości rozwojowych, warto odwołać się do ekologicznej teorii rozwoju Uriego Bronfenbrennera (1979; zob. np. Trempała 2012). Rozwój w tym wypadku jest pochodną funkcjonowania jednostki w kontekście środowiska. Koncepcja ta wyjaśnia relacje między jednostką a otoczeniem w sposób systemowy, dokonując jednocześnie podziału środowiska rozwoju osobniczego na cztery współdziałające subsystemy: makrosystem, egzosystem, mezosystem oraz mikrosystem. Nadrzędne systemy, które oddziałują na podmiot w sposób pośredni, to egzosystem i makrosystem. Mikrosystem odnosi się do otoczenia, w którym człowiek funkcjonuje w bezpośrednich relacjach, jak np. szkoła, rodzina oraz grupa rówieśnicza. Oddziaływania między nimi określa się mianem mezosystemu. Wszystkie wymienione struktury tworzą razem szerszą kategorię, zwaną kontekstem ekologicznym. Podmiot kształtuje się i nabywa zdolności pod wpływem zmian we współdziałaniu poszczególnych subsystemów, a także poprzez podejmowanie nowych interakcji z kolejnymi podsystemami.

Kształtowanie się tożsamości muzycznej w odniesieniu do ekologicznej teorii rozwoju Bronfenbrennera

Badacze z Uniwersytetu w Keele (Lamont 1988; Lamont, Tarrant 2001, cyt. za Lamont 2002) sprawdzili wpływ każdego z subsystemów towarzyszących rozwojowi jednostki na kształtowanie się tożsamości muzycznej wśród dzieci i młodzieży w Anglii oraz Walii. Wyniki i wnioski z przeprowadzonych badań odniesione do teorii systemów ekologicznych zostaną zreferowane dalej (por. Borthwick, Davidson 2002; Lamont 2002).

Najbardziej zewnętrzny system stanowi makrosystem, czyli system wierzeń i przekonań oraz ideologii, właściwy szerszemu kręgu kulturowemu. Przekazowi

międzygeneracyjnemu podlegają społecznie uznane wartości, takie jak np. znaczenie wykształcenia muzycznego w danej kulturze (lub podkulturze). Makrosystem to wierzenia i powszechnie podzielane poglądy na temat cech, którymi w ogólnym przekonaniu powinni charakteryzować się wykonawcy muzyczni, kształtujące tożsamość artystów, którzy wychowywali się w obszarze określonego kręgu kulturowego. Dla przykładu od czasów Beethovena na terenie Europy poszukiwanie transcendencji (szukanej do tej pory we wszechświecie) zwróciło się do wnętrza człowieka, natomiast boskość miała istnieć w duszy, a nie w kosmosie i formułach matematycznych (James 1996). Akcent poszukiwań filozoficznych przesunął się tym samym w kierunku człowieka i jego wnętrza. Artystę zaczęto uważać za postać nadludzką z prawzorem Beethovena jako istoty zmagającej się z tradycją i geniuszem, artysta zaś zyskał moc boską (por. Lawendowski 2014). Religia sztuki stała się wszechogarniającym kultem, a wielu muzyków zaczęło z kolei doświadczać i pojmować siebie jako proroków owej religii (James 1996).

Egzosystem dotyczy systemu oświaty i polityki rządowej w danym kraju, które przekładają się w sposób bezpośredni na warunki rozwoju uczniów państwowych szkół. Uchwalone w ramach danego państwa ustawy stanowią o programie nauczania i uwzględnionej w jego ramach liczbie godzin zajęć z muzyki. Dla przykładu ustanowiony w 1988 r. w Anglii oraz Walii Rządowy Program Nauczania (QCA) wprowadził dla uczniów szkół podstawowych i średnich obowiązkowe ujednolicone zajęcia z muzyki (Lamont 2002). Jak pokazują wyniki badań (Lamont, Tarrant 2001, cyt. za Lamont 2002), obowiązkowe zajęcia z muzyki, wbrew oczekiwaniom rządowego planu, nie poskutkowały wzrostem zainteresowania młodzieży grą na instrumencie czy zwiększoną liczbą osób zdających ten przedmiot podczas egzaminów końcowych. Prawdopodobna przyczyna fiaska rządowego programu tkwi w konieczności oceny umiejętności muzycznych dzieci. Zazwyczaj ocena końcowa z przedmiotu jest wystawiana wyłącznie na podstawie poziomu opanowania sztuki gry na jednym, z reguły odgórnie narzuconym, instrumencie muzycznym. Wielu nauczycieli ulega presji błędnego systemu i na podstawie opanowania pojedynczej umiejętności muzycznej dokonuje arbitralnego podziału wśród uczniów na dzieci uzdolnione i nieuzdolnione muzyczne. Uczniowie, których umiejętności zostały ocenione jako słabe, tracą na ogół zainteresowanie muzyką i nie podejmują próby nauki gry, chociażby na innym instrumencie. Okazuje się, iż dopiero uczestnictwo w dobrowolnych, ponadprogramowych zajęciach z muzyki zwiększa szansę na ukształtowanie pozytywnej tożsamości muzycznej wśród młodzieży (Lamont, Tarrant 2001, cyt. za Lamont 2002).

Z kolei mikrosystem to wzór aktywności, ról i stosunków interpersonalnych. Wpływ środowiska rodzinnego, jako jednego z mikrosystemów, na kształtowanie się tożsamości muzycznej, został zbadany przez Sophię J. Borthwick i Jane W. Davidson (2002). Autorki, posługując się metodą wywiadu częściowo ustrukturyzo-

wanego, przeprowadziły badania w rodzinach, w których chociaż jedno dziecko grało na instrumencie muzycznym. Wyniki przeprowadzonych analiz wykazały szereg cech badanych rodzin, które wiązały się z ukształtowaniem tożsamości w muzyce dzieci. Analiza uzyskanych podczas wywiadu danych wykazała znamienne wpływy przekazu transgeneracyjnego dotyczącego cenionych w rodzinie wartości (Borthwick, Davidson 2002; zob. też Evans, McPherson 2014). Zazwyczaj pasja związana z muzyką była obecna w każdej z rodzin od kilku pokoleń i podlegała przekazowi na kolejne generacje. Należy jednak zaznaczyć, iż w treści skryptu rodzinnego mógł się wpisać każdy członek rodu. Przekaz odbywał się nie tylko w linii prostej, jak na przykład w postaci uzdolnionej muzycznie babci, poprzez grającego na instrumencie muzycznym ojca i w końcu muzycznego wnuka, lecz znaczenie miały także uzdolnione osoby pochodzące z dalszych kręgów rodziny. Uzyskane wyniki są zgodne z teorią skryptu rodzinnego (Borthwick, Davidson 2002), według której określone wzory zachowań i wartości, zakorzenione we wcześniejszych pokoleniach, są zachowywane, a następnie przekazywane drogą przekazu międzygeneracyjnego na kolejne pokolenia w rodzinie. Przekaz ten tworzy określony kontekst rozwoju, kształtuje style wychowywania i oczekiwania względem każdej osoby należącej do rodziny. Jednocześnie wyniki badania wskazują, że na kolejne pokolenia przekazywane są na ogół jedynie pozytywne doświadczenia związane z muzyką (Borthwick, Davidson 2002), jak np. znaczenie umiejętności gry na instrumencie przy jednoczesnym pominięciu doświadczeń negatywnych (surowa dyscyplina podczas nauki gry na instrumencie lub wywieranie presji w kontekście oczekiwanych osiągnięć muzycznych).

Kolejną ważną cechą łączącą muzyczne rodziny była satysfakcja rodziców z przekazywania swoim dzieciom cennej od wielu pokoleń wartości. Proces ten służył nie tylko podtrzymaniu pielęgnowanego od lat statusu rodzinnego, kojarzonego z obcowaniem przez jej członków z omawianą dziedziną sztuki, lecz także przyczyniał się do tworzenia grupowej tożsamości muzycznej. Wykształcenie tożsamości w muzyce jest możliwe także wtedy, gdy otoczenie daje możliwość, a także formułuje oczekiwania oraz inspiruje do nauki określonych umiejętności muzycznych. Nie do przecenienia w procesie kształtowania muzycznego Ja jest dialog prowadzony z rodzicem wrażliwym muzycznie i kompetentnym w powyższej dziedzinie, który pełni funkcję przewodnika wśród meandrów złożonego świata muzyki. Jak wielki jest wpływ tradycji muzycznej na kształtowanie muzyczności niech świadczą badania Marii Manturzewskiej (1974), które wykazały, że 90% uczestników konkursu pianistycznego im. Fryderyka Chopina pochodzi z rodzin o bardzo bogatych tradycjach muzycznych. Zwykle rodzice próbują dać szansę pozostania muzykiem swoim dzieciom, oczekując, że ich dzieci spełnią te pragnienia. W rodzinach, w których matka bądź ojciec zajmowali się w sposób profesjonalny lub amatorski muzyką, odnotowano najwyższe oczekiwania co do

poziomu opanowania przez dzieci umiejętności gry na instrumencie. W małżeństwach, w których jeden partner nie zajmował się muzyką, o tym, czy on także będzie zachęcał swoje dziecko do nauki gry na instrumencie, decydowała opinia muzycznego partnera oraz wpływ najbliższego środowiska. Ważne w tym wypadku było to, czy w bezpośrednim otoczeniu status muzyka był wysoki, a umiejętność gry na instrumencie muzycznym postrzegano za atrakcyjną wartość.

Kształtowanie tożsamości muzycznej w relacji z mikrosystemem rodzinnym może się wiązać z doświadczaniem kryzysu płynącego z niekonsekwencji rodziców w nastawieniu do kariery muzycznej dzieci. Chociaż w okresie dzieciństwa uważano muzykę za jedną z kluczowych umiejętności, które dziecko powinno nabyć, gdyż w opinii rodziców zapewniała rodzinie określony status, umożliwiała dzieciom rozwój intelektualny i kształtowanie wrażliwości muzycznej, to w okresie dorastania stosunek rodziców do muzyki zwykle ulegał zmianie (Borthwick, Davidson 2002). W chwili podejmowania przez młodzież decyzji o kierunku dalszej edukacji rodzina często odmawiała dalszego wspierania kariery muzycznej dzieci, gdyż sądzono, że nie jest możliwe, aby kariera muzyka umożliwiła osiągnięcie dostatecznego poziomu dochodów w dorosłym wieku. Zmieniające się w czasie oczekiwania rodziców stawiają młodych muzyków w sytuacji impasu psychologicznego. Badania pokazują, że opisywane już wcześniej silne przekonanie o długookresowej perspektywie zajmowania się muzyką oraz klarowna wizja własnej osoby jako profesjonalnego muzyka jeszcze przed rozpoczęciem nauki gry na instrumencie kształtują pełne poczucie tożsamości muzycznej dzieci, a tym samym wyższe osiągnięcia w dziedzinie muzyki (Evans, McPherson 2014). Dodatkowo zaobserwowano interakcję między siłą tożsamości muzycznej dzieci a regularnym treningiem umiejętności w postaci systematycznego ćwiczenia gry na instrumencie.

Formacyjne dla tożsamości muzycznej mogą być także rytuały rodzinne odnoszące się do muzyki. Z jednej strony wiążą się one ze spójnością rodziny na danym etapie jej rozwoju (Croom 2015), z drugiej zaś są narzędziem pozwalającym regulować stosunki pomiędzy członkami tej rodziny. Rozwój wrażliwości emocjonalno-estetycznej i sensoryczno-emocjonalnej na muzykę, którego dalszym etapem jest kształtowanie przyszłych ustosunkowań względem muzyki, dokonuje się poprzez dialog z dorosłym, dla którego muzyka stanowi także bezpośrednią wartość (Manturzevska 1990). W przeprowadzonych przez Jill R. Morgan, Raymonda A. MacDonalda i Stephanie Pitts (2015) badaniach jakościowych dotyczących relacji rodzinnych między kobietami w wieku średniej dorosłości i ich dorastającymi dziećmi, okazało się, że słuchana na co dzień muzyka oraz preferowane przez adolescentów gatunki muzyczne (konfrontowane z upodobaniami muzycznymi ich matek) grają bardzo ważną rolę z punktu widzenia kształtowania tożsamości muzycznej. Przyczyniają się one bowiem do konstruowania nowych jakościowo

relacji oraz ponownego oszacowania tożsamości – podejmowania kolejnych zadań rozwojowych, które dla rodzica adolescenta oznaczają stopniowe redukowanie jego funkcji opiekuńczej, dla dziecka stając się drogą ku niezależności.

Dokonując oceny wpływu środowiska rodzinnego na tożsamość w muzyce dzieci, należy mieć na uwadze, że zawsze wartości, które przekazują swoim dzieciom rodzice, oraz takie cechy rodziny, jak jej status socjoekonomiczny, wchodzi w dynamiczną interakcję z zewnętrznymi możliwościami pojawiającymi się w pozarodzinnym środowisku dorastania dziecka. Zatem obserwowany skutek w postaci ukształtowanej w określonym kierunku tożsamości muzycznej dzieci jest wypadkową tych zmiennych. Na przykład niski status socjoekonomiczny rodziny skutkuje niewystarczającą ilością środków na uczestnictwo w pozaszkolnych zajęciach nauki gry na instrumencie, co w rezultacie przekreśla szansę młodych ludzi na pełne korzystanie z możliwości tego rodzaju doświadczeń (Lamont 2002).

Środowisko szkolne, jako miejsce zrzeszające unikatowy zespół pedagogów i uczniów, w ramach przywoływanej teorii stanowi kolejny mikrosystem, który odgrywa jedną z kluczowych ról w kształtowaniu poczucia samego siebie dorastającej młodzieży. Środowisko szkolne stwarza ponadto warunki do porównań społecznych, w wyniku których dzieci oceniają swoje predyspozycje muzyczne jako wyższe lub niższe od średniej wyników w grupie (Lamont 2002). Samoocena odnosząca się do własnych możliwości muzycznych (por. przegląd badań dotyczących relacji między samooceną a tożsamością muzyczną w perspektywie muzykoterapii w: Lawendowski, Bieleninik 2017), ukształtowana na drodze porównań wewnątrzgrupowych, może wpływać na decyzję o kontynuowaniu edukacji w kierunku muzycznym, dając szansę na zostanie w przyszłości profesjonalnym artystą. Wyniki badań wskazują na pewne czynniki, które wydają się utrudniać kształtowanie pozytywnej tożsamości w muzyce wśród młodzieży szkolnej. Na przykład adolescenti w pierwszych dwóch latach szkoły średniej zdają się wykazywać niższe zainteresowanie muzyką (Lamont 2002). Inne badania dowodzą, że wszystkie trzy lata szkoły średniej są okresem spadku pozytywnej identyfikacji z muzyką wśród obu płci, co może być związane z wkroczeniem młodzieży w okres buntu i spadkiem zaangażowania w zajęcia szkolne w tym wieku (Harland *et al.* 2000; Trempała 2012). Badacze sugerują, że wykształcenie pozytywnej tożsamości muzycznej jest możliwe zasadniczo do czternastego roku życia (Lamont 2002). Oczywiście, im wcześniej jednostka rozpoczyna definiować siebie jako muzyka, tym zyskuje większe szanse na pełne wykorzystanie swojego potencjału w tej dziedzinie. Przeprowadzone badania na grupie brytyjskich dzieci w wieku od pięciu do szesnastu lat wskazują na bardziej pozytywny stosunek do muzyki dzieci w szkole podstawowej (w wieku od pięciu do jedenastu lat) w stosunku do młodzieży szkoły średniej (Lamont 2002). Prawdopodobnie jest to związane z samą różnicą przebiegu procesu samooceny, dotyczącej własnych zdolności,

która w przypadku młodszych dzieci jest zazwyczaj wyższa niż w przypadku starszej młodzieży. Uczniowie szkoły podstawowej posiadają bowiem tendencję do przeceniania swoich zdolności, podczas gdy starsza młodzież jest już w stanie dokonać bardziej adekwatnej samooceny (Harter 1999). Alternatywne wyjaśnienie uzyskanych wyników mogą stanowić różnice w obszarach, do których odwołują się dzieci, kształtując swoją tożsamość – w zależności od etapu rozwoju. William Damon i Daniel Hart (1988) wskazują na fakt, że treść samoopisów dzieci poniżej siódmego roku życia opiera się przede wszystkim na idiosynkratycznych cechach (*personal identity*), podczas gdy tożsamość starszych dzieci jest bardziej zależna od porównań społecznych (*social identity*), na których tle z różnych powodów jednostka może wypaść mniej korzystnie.

Wspomniane porównania społeczne wielokrotnie przebiegają na płaszczyźnie aktywności muzycznych, albowiem jest ona przykładową formą kontestacji lub też manifestacji przynależności do określonej subkultury młodzieżowej (por. Szulc 2013). Muzyka stanowi istotny element odczucia tożsamości, ale jednocześnie przeżycia przynależności nastolatków (Manturzevska, Kamińska 1997). Wielokrotnie ludzie ujawniają tendencję do słuchania tego samego, co osoby, z którymi pragną się identyfikować. Muzyka zyskuje rangę symbolu komunikującego przynależność do danej grupy rówieśniczej (etnicznej, kulturowej), tym samym wzmacniając jej poczucie tożsamości (North, Hargreaves 1999). Dlatego analiza funkcji i roli muzyki w życiu jednostek wymaga wzięcia pod uwagę wielu czynników natury zbiorowej, albowiem muzyka niesie za sobą duży ładunek symboliki społecznej. Muzyka może być zatem spostrzegana jako ogniwo łączące kolektywizm z indywidualizmem. Pytanie o to, jak muzyka funkcjonuje w przestrzeni wspólnej, jest również pytaniem o to, jak wspólna rzeczywistość przekształca się w rzeczywistość o charakterze indywidualnym (Lawendowski 2014).

Nie od dziś wiadomo, że szkoła akcentuje przede wszystkim wartość muzyki klasycznej; muzyka popularna jest w programie nauczania marginalizowana, dlatego też jej słuchanie wspólnie z rówieśnikami staje się niezwykle ważne w życiu młodego człowieka. Istotne staje się zatem wspólne słuchanie muzyki z osobami, z którymi człowiek pragnie się identyfikować tożsamościowo. Grupa społeczna determinuje pewne normy i cele, przez co kształtuje na przykład preferencje muzyczne utworów o określonych cechach stylistycznych, formalnych czy gatunkowych oraz wyznacza konkretne formy kontaktu z muzyką, na przykład regularną obecność w filharmonii lub cykliczne wyjazdy na festiwale muzyczne. Wrastanie w świat upodobań muzycznych subkultur i środowiska grup rówieśniczych, razem z takimi czynnikami jak: styl ubioru, sposób mówienia i sympatie polityczne, pomagają wzmacniać odczucie tożsamości społecznej poprzez przynależności jednostki do określonej grupy, wzmacniając jednocześnie jej spójność (Russell 1997). Poprzez łagodny i subtelny nacisk, aż do bezwzględnej presji, rówieśnicy

mogą rozwijać i utrwalać nabyte wcześniej preferencje bądź też sugerować ich zmianę (Natanson 1979).

W cytowanej już teorii tożsamości społecznej Mark Tarrant i współpracownicy (2001) wykazali, w jaki sposób preferowana muzyka pozwala młodzieży w wieku szkolnym spostrzegać siebie i swoją szkolną grupę rówieśniczą jako osoby bardziej zaangażowane w preferowaną muzykę (w tym przypadku muzykę dance, indie, pop) i mniej w nielubianą muzykę (jazz, klasyczna) niż fikcyjna grupa młodzieży pochodząca z innej szkoły. Przy okazji członkowie własnej grupy okazali się bardziej zabawni, wysportowani, męscy, mniej nudni w porównaniu z nieznanymi. Taka tożsamość ukształtowana wewnątrz grupy jest spostrzegana jako bardziej atrakcyjna i znacząca niż tożsamości tworzące się na zewnątrz od własnej grupy, co może wyjaśniać, dlaczego ludzie preferujący podobny rodzaj muzyki dzielą tę samą tożsamość społeczną (Bakagiannis, Tarrant 2006). Kluczem do zrozumienia tożsamości muzycznej kształtowanej w dialogu z innymi nie jest jednak, jak by się mogło wydawać, odmiennosc od przedstawicieli innych grup, ale podobieństwo (np. w wymiarze preferowanej muzyki) do przedstawicieli grupy własnej (zob. np. Tarrant *et al.* 2001). Jak bowiem sugeruje Wiesław Łukaszewski (2012), tożsamość społeczną mierzymy tym, do kogo i jak bardzo jestem podobny, natomiast tożsamość osobistą – do kogo i jak bardzo jestem niepodobny. Dlaczego jednak jest to tak ważne?

Gdy zaczynamy analizować znaczenie muzyki dla odczucia tożsamości, zwracamy się automatycznie w kierunku wpływu podgrup kulturowych na proces kształtowania preferencji muzycznych (Hakanen, Wells 1993). Z racji tego, że już sam przebieg czynności percepcji muzyki jest uwarunkowany czynnikami sytuacyjnymi i środowiskowymi (por. Jordan-Szymańska 1990; Kłosiński 1995), preferencje muzyczne także mogą być uwarunkowane powyższą zmienną. Ponadto preferencje muzyczne mogą się kształtować w relacjach interpersonalnych z grupami rówieśniczymi, albowiem młodzi ludzie są szczególnie podatni na przyjmowanie treści kulturowych, co może się wiązać ze wspomnianym już wcześniej procesem kryzysów tożsamościowych (por. Bonneville-Roussy, Eerola 2017; Bonneville-Roussy *et al.* 2013; Dunn *et al.* 2011; Erikson 1997). O ile wpływ rodziny na kształtowanie preferencji muzycznych jest widoczny w dzieciństwie, o tyle w okresie dojrzewania jest zdecydowanie mniejszy, a z kolei dobitnie uwiadcza się wpływ rówieśników (Bonneville-Roussy *et al.* 2017; LeBlanc 1981). Ponadto w okresie dorastania słuchacz szuka przede wszystkim możliwości eksploracji, ale także ekspresji swojej tożsamości. Tym samym preferencje muzyczne (jako emanacja Ja, które tworzy lub słucha) pomagają jednostce zidentyfikować się z grupą, jej stylem życia i wartościami. Niebagatelne znaczenie ma przynależność do określonych formalnych i nieformalnych grup społecznych, a także pełnione w nich funkcje (Bonneville-Roussy, Rust 2017; Kłosiński 1995), które

z jednej strony mogą wiązać się z poczuciem bezpieczeństwa, z drugiej zaś strony mogą przynosić poczucie sprawstwa. Ponadto, gdy grupa skupiająca się wokół określonego rodzaju muzyki uformuje się, jej członkowie czerpią inne korzyści dla formowania tożsamości muzycznej (por. Zillmann, Gan 1997). Po pierwsze, z własnej perspektywy definiują siebie jako przedstawicieli elity kulturalnej, przy czym przynależenie do niej wiąże się z wieloma gratyfikacjami emocjonalnymi. Po drugie, definiują siebie jako grupę odmienną od innych, wytyczając jej ostrą granicę. W przypadku silnej identyfikacji z grupą rówieśniczą może dojść do znacznej zależności od niej, prowadzącej do nasilonego konformizmu wobec członków grupy – do podporządkowania się gotowym wzorom postępowania oraz dopasowywania się do dominujących opinii (Obuchowska 2001). Tworzenie przez młodzież własnego świata preferencji muzycznych wyodrębnia ową grupę spośród innych na zasadzie My – Oni.

Muzyczne elementy obrazu samego siebie, którego przykładem mogą być preferencje muzyczne, są elementem zaangażowanym w proces nawiązywania przyjaźni (Dillmann Carpentier *et al.* 2003) oraz są ważnym aspektem branym pod uwagę w momencie poszukiwania miłości romantycznej (Zillmann, Bhatia 1989). Bardzo ciekawe dane uzyskał Finnäs (1989), który zaobserwował, że nastolatki inaczej określają swoje preferencje muzyczne prywatnie, a zupełnie inaczej, gdy mają je opisać w obecności swoich rówieśników. W obecności rówieśników zdecydowanie niżej oceniają muzykę ludową oraz klasyczną, niż czynią to w sytuacji prywatnej, natomiast wyżej oceniają muzykę rockową i pop, niżli by uczynili to prywatnie. Wyrażając swoje preferencje muzyczne w towarzystwie innych, czynią to zgodnie ze swoimi wyobrażeniami dotyczącymi preferencji rówieśników. Wspomniany autor tłumaczy opisywaną zależność stosunkami, jakie panują w grupie rówieśniczej. Zjawisko konformizmu, pokazujące, iż słuchacze idą za głosem i ocenami dokonany na muzyce przez większość, potwierdzają kolejne badania (Radocy, Boyle 1979; Furman, Duke 1988). Ciekawie w ten kontekst wpisują się badania pokazujące, że preferencje muzyczne nastolatek są w dużej mierze zdefiniowane upodobaniami i wpływem najbliższych przyjaciółek, przy czym, im bardziej była lubiana nastolatka w grupie, tym bardziej jej upodobania były zgodne z upodobaniami otoczenia społecznego (Johnstone, Katz 1957).

W pewnym sensie Finnäs stał się kontynuatorem badań zainicjowanych przez Inglefielda (1968, cyt. za Hargreaves 1986), pokazujących, że osoby zależne od innych, o wysokiej potrzebie aprobaty społecznej, publicznie wyrażają większą możliwość ekspresji w muzyce jazzowej niż klasycznej, przy czym należy pamiętać, że w latach sześćdziesiątych muzyka jazzowa była odbierana podobnie jak dzisiaj na przykład alternatywna. Okazało się również, że uczniowie, którzy w warunkach domowych chętniej słuchali muzyki disco i rockowej, publicznie spędzili więcej czasu na słuchaniu kanałów prezentujących muzykę reggae i heavy metal

(Crowther 1985). Jak się więc okazuje, badani nastolatkwowie próbują utożsamiać się z pewnymi osobami w grupie (np. lubianymi), przejmując niejako ich preferencje, przez co wydają się one mieć charakter normatywny dla kształtującej się tożsamości muzycznej.

Podsumowanie

Na kształtowanie tożsamości muzycznej mają wpływ zarówno indywidualne cechy jednostki, jak i oddziaływania środowiska zewnętrznego. Żaden z elementów otoczenia nie działa w sposób autonomiczny, rozwój jednostki zachodzi poprzez dynamiczne interakcje między systemami wchodzącymi w skład szerszego kontekstu, w którym dorasta młody człowiek. Kluczowe okazuje się być wykształcenie poczucia pozytywnej tożsamości muzycznej już we wczesnym stadium rozwoju, gdyż jej nieprawidłowe ukształtowanie w okresie dorastania może znacząco utrudnić lub nawet całkowicie uniemożliwić rozwój profesjonalnej kariery muzycznej. Co więcej, może spowodować odejście od podejmowania jakichkolwiek aktywności muzycznych w przyszłości, bez względu na faktyczne predyspozycje jednostki.

Należy zadać pytanie o to, czy upodobanie (lub antypatia) jakiegoś rodzaju/gatunku muzycznego jest elementem tożsamości osobistej czy społecznej. Prawdopodobnie zarówno jednym, jak i drugim. Są emanacją cech indywidualnych i głębokich (zob. np. Cattel, Anderson 1953; Lawendowski 2009), jednakże istnieją poglądy zakładające, że z perspektywy indywidualnej przynależność subkulturowa w ponowoczesności może odznaczać się całkowitą płynnością i dowolnością (Muggleton 2004). Natomiast jako wyznacznik porównań społecznych – w znacznej mierze opartych na stereotypach – przynależność grupowa okazuje się być kategorią znaczącą i ważną, czego dowodem są choćby niniejsze słowa: „(...) subkulturowi »Inni« są nieodmiennie postrzegani jako grupy homogeniczne, wewnętrznie spójne i mające wyraźnie wytyczone granice zewnętrzne, ponieważ jako nieznani rówieśnicy oceniani są jedynie przez odniesienie do ogólnych kategorii kulturowych” (Muggleton 2004: 156). Jakie są zatem pozytywne aspekty posiadania ukształtowanego społecznego wymiaru muzycznego Ja? I jak ewentualnie można przewyciężyć problem barier w relacji My – Oni?

Zgadzając się z innymi badaczami (np. Iyer *et al.* 2009), można tym samym założyć, że silny związek z innymi nie musi mieć charakteru negatywnego, a podmiotowość jednostki w zbiorowości czy grupie społecznej może być wzmocniona poprzez świadome zaangażowanie się we wspólne cele i działania (np. Skinner 2007). Może się to przyczyniać m.in. do rozwoju poczucia podmiotowości, sprawstwa i wpływu na zdarzenia. Natomiast fakt, że należy się do jakiejś grupy i dobrowolnie przyjmuje panujące w niej normy czy cele (jeśli są one opar-

te na własnym wyborze i braku poczucia przymusu), może być ważną strategią adaptacyjną i częścią konstruowanej tożsamości. Większość badań dotyczących opisywanych kwestii odwołuje się do grup o charakterze względnie „trwałym”, mających charakter rodziny lub grupy rówieśniczej. Interesujące jest zatem, jak opisywany mechanizm mógłby przebiegać w perspektywie powszechnych w ponowoczesnych społeczeństwach grup o charakterze „doraźnym”. W ten sposób można założyć, że obecność na festiwalu muzycznym to coś więcej niż tylko próba zaspokojenia potrzeby estetycznej i spotkania z artystami. To być może jedna z niewielu szans na psychologiczną ekspresję własnej tożsamości muzycznej, którą umożliwia ta unikatowa zbiorowość. Z tego względu interesujące byłoby zbadanie i przeanalizowanie tych doświadczeń, które są najważniejsze dla uczestników festiwali, a także tego, w jaki sposób identyfikują się z innymi słuchaczami muzyki i co z tego psychologicznie wynika. W jaki sposób ich uczestnicy opisują własne doświadczenia przebywania w grupie i które z aspektów uczestnictwa są dla nich najważniejsze? Czy i w jaki sposób czują się związani z innymi uczestnikami? W jaki sposób doświadczenia festiwalowe wpływają na to, jak jednostki opisują siebie (swoją tożsamość), siłę więzi z grupą oraz poczucie podmiotowości i wyjątkowości osoby, która angażuje się w działania grupowe? Jaki jest zatem związek między poczuciem jedności jednostki z grupą oraz jej zaangażowaniem w działanie na rzecz grupy? I wreszcie: czy wpływa to na jej poczucie sprawczości, skuteczności oraz na spostrzeganie grup obcych (np. zagorzałych zwolenników innych nurtów muzycznych) (zob. np. Lonsdale, North 2009)? Według nas warto dokonać tej refleksji nad naturą, a także konsekwencjami przenikania tożsamości indywidualnej i grupowej.

Literatura

- Bakagiannis S., Tarrant M., 2006, *Can music bring people together? Effects of shared musical preference on intergroup bias in adolescence*, Scandinavian Journal of Psychology, vol. 47, s. 129–136.
- Bąk W., 2017, *Standardy Ja. Hierarchiczny model samowiedzy*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Liberi Libri.
- Bem D.J., 1972, *Self-perception theory* [w:] L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 6, New York: Academic Press.
- Bonneville-Roussy A., Eerola T., 2017, *Age trends in musical preferences in adulthood: 3. Perceived musical attributes as intrinsic determinants of preferences*, *Musicae Scientiae*, Advance online publication, doi: 10.1177/1029864917718606.
- Bonneville-Roussy A. et al., 2013, *Music through the ages: Trends in musical engagement and preferences from adolescence through middle adulthood*, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 105, s. 703–717.

- Bonneville-Roussy A. et al., 2017, *Age trends in musical preferences in adulthood: 1. Conceptualization and empirical investigation*, *Musicae Scientiae*, Advance online publication, doi:10.1177/1029864917691571.
- Bonneville-Roussy A., Rust J.N., 2017, *Age trends in musical preferences in adulthood: 2. Sources of social influences as determinants of preferences*, *Musicae Scientiae*, Advance online publication, doi: 10.1177/1029864917704016.
- Borthwick S.J., Davidson J.W., 2002, *Developing a child's identity as a musician: a family script perspective* [w:] R.A.R. MacDonald, D.J. Hargreaves, D. Miell (eds.), *Musical identities*, Oxford: Oxford University Press.
- Bronfenbrenner U., 1979, *The ecology of human development: experiments by nature and design*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brzezińska A., 2006, *Dzieciństwo i dorastanie: korzenie tożsamości osobistej i społecznej* [w:] A.W. Brzezińska, A. Hulewska, J. Słomska (red.), *Edukacja regionalna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cattell R., Anderson J., 1953, *The I.P.A.T. Music Preference Test of Personality*, Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Creech A. et al., 2014, *The role of musical – possible selves in supporting subjective well-being in later life*, *Music Education Research*, vol. 16(1), s. 32–49.
- Croom A., 2015, *Music practice and participation for psychological well – being: a review of how music influences positive emotion, engagement, relationships, meaning, and accomplishment*, *Musicae Scientiae*, vol. 19(1), s. 44–64.
- Crowther R., 1985, *A social psychological approach to adolescents' musical preferences. Conference paper abstract*, *Psychology of Music*, vol. 13, s. 64.
- Damon W., Hart D., 1988, *Self understanding in childhood and adolescence*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Dillmann Carpentier F., Knobloch S., Zillmann D., 2003, *Rock, rap, and rebellion: comparisons of traits predicting selective exposure to defiant music*, *Personality and Individual Differences*, vol. 35(7), s. 1643–1655.
- Dunn G.P., de Ruyter B., Bouwhuis D.G., 2011, *Toward a better understanding of the relation between music preference, listening behavior, and personality*, *Psychology of Music*, vol. 40, s. 411–428.
- Erikson E.H., 1997, *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Evans P., McPherson G.E., 2014, *Identity and practice: the motivational benefits of a long-term musical identity*, *Psychology of Music*, vol. 20(10), s. 1–16.
- Finnäs L., 1989, *A comparison between young people's privately and publicly expressed musical preferences*, *Psychology of Music*, vol. 17(2), s. 132–145.
- Furman C., Duke R., 1988, *Effect of majority consensus on preferences for recorded orchestral and popular music*, *Journal of Research in Music Education*, vol. 36(4), s. 220–231.
- Gómez A. et al., 2009, *Can self-verification strivings fully transcend the self-other barrier? Seeking verification of ingroup identities*, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 97(6), s. 1021–1044.
- Grzesiak-Feldman M., 2006, *Tożsamościowe przesłanki różnych rodzajów stereotypizacji*, *Roczniki Psychologiczne*, vol. 9, s. 45–60.
- Hakanen E.A., Wells A., 1993, *Music preference and taste cultures among adolescents*, *Popular Music and Society*, vol. 17(1), s. 55–69.

- Hargreaves D.J., 1986, *The developmental psychology of music*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hargreaves D.J., Miell D., MacDonald R.A.R., 2002, *What are musical identities, and why are they important?* [w:] *idem* (red.), *Musical identities*, Oxford: Oxford University Press.
- Harland J. et al., 2000, *Arts education in secondary schools: effects and effectiveness*, Slough, UK: National Foundation for Educational Research.
- Harter S., 1999, *The construction of the self: a developmental perspective*, New York: Guilford Press.
- Haslam S.A., Reicher S.D., Reynolds K.J., 2012, *Identity, influence, and change: rediscovering John Turner's vision for social psychology*, *British Journal of Social Psychology*, vol. 51(2), s. 201–218.
- Hogg M.A., 2009, *Managing self-uncertainty through group identification*, *Psychological Inquiry*, vol. 20, s. 221–224.
- Iyer A. et al., 2009, *The more (and the more compatible) the merrier: Multiple group memberships and identity compatibility as predictors of adjustment after life transitions*, *British Journal of Social Psychology*, vol. 48(4), s. 707–733.
- James J., 1996, *Muzyka sfer: o muzyce, nauce i naturalnym porządku wszechświata*, Kraków: Znak.
- Jarymowicz M., 1993a, *Odrębność schematowa Ja – My – Oni a społeczne identyfikacje*, *Przegląd Psychologiczny*, t. 1, s. 7–26.
- Jarymowicz M., 1993b, *An attempt to operationalize social versus personal identity constructs* [w:] M. Jarymowicz (red.), *To know Self – To understand Others*, Poznań–Warszawa–Rotterdam: Eburon Delft.
- Jarymowicz M., 2008, *Psychologiczne podstawy podmiotowości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Johnstone J., Katz E., 1957, *Youth and popular music music: study of the sociology of taste*, *American Journal of Sociology*, vol. 62, s. 563–568.
- Jordan-Szymańska A., 1990, *Percepcja muzyki* [w:] M. Manturzevska, H. Kotarska (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii muzyki*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Kielar-Turska M., 2012, *Średnie dzieciństwo – wiek przedszkolny* [w:] J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kłosiński M., 1995, *Człowiek w sytuacji kontaktu z muzyką*, Warszawa: Instytut Kultury.
- Kwiatkowska A., 1999, *Tożsamość społeczna a społeczne kategoryzacje*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Lamont A., 1988, *Music, education, and the development of pitch perception: the role of context, age, and musical experience*, *Psychology of Music*, vol. 26, s. 7–15.
- Lamont A., 2002, *Musical identities and the school environment* [w:] R.A.R. MacDonald, D.J. Hargreaves, D. Miell (eds.), *Musical identities*, Oxford: Oxford University Press.
- Lawendowski R., 2009, *Osobowościowe uwarunkowania preferencji muzycznych w zależności od wieku*, Kraków: Impuls.
- Lawendowski R., 2014, *Homo musicus. Muzyka w relacjach społecznych* [w:] *idem*, J. Kałęńska-Rodzaj (red.), *Psychologia muzyki: współczesne konteksty zastosowań*, Gdańsk: Harmonia Universalis.

- Lawendowski R., Bieleninik Ł., 2017, *Identity and Self-esteem in music and music therapy context: a review*, Health Psychology Report, vol. 5(2), s. 85–99.
- LeBlanc A., 1981, *Effects of style, tempo, and performing medium on children's music preference*, Journal of Research in Music Education, vol. 29(2), s. 143–156.
- Lévi-Strauss C., 1992, *L'Homme* [w:] R.J. DeMallie, E.A. Jahner (eds.), *Lakota belief and ritual*, Lincoln, Ne: University of Nebraska Press.
- Lonsdale A.J., North A.C., 2009, *Musical taste and ingroup favouritism*, Group Processes & Intergroup Relations, vol. 12(3), s. 319–327.
- Łukaszewski W., 2012, *Tożsamość wieloraka* [w:] idem et al. (red.), *Tożsamość – trudne pytanie: kim jestem*, Gdańsk: Smak Słowa.
- MacDonald R.A.R., Hargreaves D.J., Miell D., 2009, *Musical identities* [w:] S. Hallam, I. Cross, M. Thaut (eds.), *The Oxford Handbook of Music Psychology*, Oxford: Oxford University Press.
- Manturzevska M., 1974, *Psychologiczne wyznaczniki powodzenia w studiach muzycznych*, Warszawa: COPSA.
- Manturzevska M., 1990, *Przebieg życia muzyka w świetle badań biograficznych* [w:] eadem, H. Kotarska (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii muzyki*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Manturzevska M., Kamińska B., 1997, *Rozwój muzyczny człowieka jako przedmiot badań psychologicznych i refleksji pedagogicznych* [w:] J. Rostowski, T. Rostowska, I. Janicka (red.), *Psychospołeczne aspekty rozwoju człowieka*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Marcia J.E., 1966, *Development and validation of ego-identity status*, Journal of Personality and Social Psychology, vol. 3(5), s. 551–558.
- Markus H., Kitayama S., 1991, *Culture and self: Implications for cognition, emotion, and motivation*, Psychological Review, vol. 98(2), s. 224–253.
- Markus H., Kitayama S., 2003, *Culture, self, and the reality of the social*, Psychological Inquiry, vol. 14(3/4), s. 277–283.
- Morgan J.P., MacDonald R.A.R., Pitts S., 2015, *“Caught between a scream and a hug”: women's perspectives on music listening and interaction with teenagers in the family unit*, Psychology of Music, vol. 43(5), s. 611–626.
- Muggleton D., 2004, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Natanson T., 1979, *Wstęp do nauki o muzykoterapii*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- North A.C., Hargreaves D.J., 1999, *Music and adolescent identity*, Music Education Research, vol. 1, s. 75–92.
- Obuchowska I., 2001, *Adolescencja* [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, t. 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Oyserman D., 2011, *Culture as situated cognition: Cultural mindsets, cultural fluency, and meaning making*, European Review of Social Psychology, vol. 22, s. 164–214.
- Oyserman D., Lee S.W.S., 2008, *Does culture influence what and how we think? Effects of priming individualism and collectivism*, Psychological Bulletin, vol. 134(2), s. 311–342.
- Pilarska A., 2012a, *Ja i tożsamość a dobrostan psychiczny*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.

- Pilarska A., 2012b, *Wielowymiarowy Kwestionariusz Tożsamości* [w:] W.J. Paluchowski et al. (red.), *Nowoczesne metody badawcze w psychologii*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe WNS UAM.
- Pilarska A., Suchańska A., 2013, *Strukturalne właściwości koncepcji siebie a poczucie tożsamości. Fakty i artefakty w pomiarze spójności i złożoności koncepcji siebie*, *Studia Psychologiczne*, vol. 51, s. 29–42.
- Radocy R., Boyle J., 1979, *Psychological foundations of musical behavior*, Springfield, Ill: Thomas.
- Russell Ph., 1997, *Musical tastes and society* [w:] D.J. Hargreaves, A.C. North (eds.), *The Social Psychology of Music*, New York–Tokyo: Oxford University Press.
- Skinner E.A., 2007, *Secondary control critiqued: Is it secondary? Is it control? Comment on Morling and Evered (2006)*, *Psychological Bulletin*, vol. 133(6), s. 911–916.
- Szulc M., 2013, „Czy taki diabeł straszny?”. *Fenomen black metalu i wpływ muzyki metalowej na odbiorców*, *Estetyka i Krytyka*, vol. 28(1), s. 165–189.
- Tajfel H., Turner J.C., 1979, *An integrative theory of intergroup conflict* [w:] W.G. Austin, S. Worchel (eds.), *The social psychology of intergroup relations*, Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tarrant M., Hargreaves D.J., North A.C., 2001, *Social categorization, self-esteem, and the estimated musical preferences of male adolescents*, *Journal of Social Psychology*, vol. 141(5), s. 565–581.
- Trempała J. (red.), 2012, *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zillmann, D., Bhatia A., 1989, *Effects of associating with musical genres on heterosexual attraction*, *Communication Research*, vol. 16, s. 263–288.
- Zillmann D., Gan S., 1997, *Musical taste and adolescence* [w:] D.J. Hargreaves, A.C. North (eds.), *The Social Psychology of Music*, New York–Tokyo: Oxford University Press.

Agnieszka Okrój¹

Nic o nas (z nami czy) bez nas – narracja dotycząca cielesności podczas porodu oraz położu w domach rodzinnych oraz przestrzeni publicznej

Artykuł ma stanowić przyczynek do dyskusji o czynnikach kształtujących wyobrażenia młodych kobiet o porodzie i położu. Jest także przeglądem miejsc, w których nie rozmawia się z kobietami o ich cielesności w tym szczególnych dla ich ciał okresie. Tekst porusza także wątek obecności – a raczej jej braku – edukacji seksualnej w polskiej szkole. Praca ma na celu zaprezentowanie dysproporcji, jaka panuje pomiędzy gloryfikacją macierzyństwa i wyraźnie zaznaczonym pozytywnym dyskursem na jego temat a tabuizowaniem kwestii związanych z wydaniem dziecka na świat.

Słowa kluczowe: edukacja seksualna, poród, położ, narracja społeczna

Nothing about us with (or without) us – narration about corporeality
during labour and the period after childbirthing

The text provides contribution to discuss about factors which form young women's concepts about labour and period after childbirthing. This is also review of places, where people (parents, teachers) don't talk about their bodies in this special for their bodies period. The text touches also issue of presence – or rather absence – sexual education in polish school. The aim of whole text is presentation disparity between glorification of motherhood and making taboo from body issues connect with childbirth.

Key words: sexual education, labour, childbirth, social narration

¹ Uniwersytet Gdański; agaakroj@gmail.com.

Wstęp

Wyobrażenia na temat nie tylko porodu i połogu, ale także ciąży, są budowane między innymi na podstawie narracji społecznej. To, jak bardzo dyskurs ten jest obecny w mediach, oraz to, jak jest kształtowany, wpływa na postrzeganie własnego ciała przez kobiety. O ile kwestia samego macierzyństwa jest silnie akcentowana – ale, co ważne, macierzyństwa niezwiązanego z cielesnością kobiety, chyba że mowa o karmieniu dziecka piersią – o tyle ciało kobiety w ciąży, podczas porodu i w okresie połogu jest znacznie mniej widoczne w dyskursie. Mało tego, o ile na temat ciąży mówi się, pokazuje ją, a czasem nawet gloryfikuje (jednak nie cielesność, a przygotowanie do bycia mamą jako do pełnienia najważniejszej roli w swoim życiu), tak poród jest już znacznie mniej obecny. Dyskurs dotyczący połogu nie istnieje prawie wcale. Harriet Bradley pisze o dyskursie macierzyństwa, który w różnych epokach przybierał różnorodne kształty, jednak jego baza była na ogół podobna: „wszystkie kobiety są stworzone do tego, by być matkami; kobiety, które nie zostaną matkami, będą nieszczęśliwe i niespełnione; tym kobietom, które zostają matkami, instynkt biologiczny lub presja moralna wymaga, by dobra dziecka/dzieci stawiać ponad wszystkim” (Bradley 2008: 151). Podobne stanowisko przyjmuje Bogusława Budrowska na gruncie polskim, pisząc, że kobiety różnią się między sobą nie tylko wyglądem, ale również talentami czy temperamentem, wykształceniem czy wykonywanym zawodem, jednak wszystkie łączy jedno – są przeznaczone do tego, aby urodzić dzieci (2000: 13). Ponownie, powtarza się twierdzenie, że wszystkie kobiety, pragnące uchodzić za „normalne”, powinny zostać matkami, oraz że wychowanie dziecka to nadrzędny cel życia każdej kobiety (Budrowska 2000: 14). Bradley podkreśla „samopoświęcenie ze strony matki, polegające na koncentracji większości swego czasu i energii na opiece nad każdym aspektem relacji dziecka z otoczeniem” (2008: 152). Częściowo wynika to z socjalizacji, o czym pisze Budrowska: „(...) przekaz socjalizacyjny, któremu dzieci są poddane już niemal od urodzenia, niesie treści utrwalające społeczny porządek, w którym podstawową lub przynajmniej główną osobą odpowiedzialną za sprawowanie opieki nad domem i dzieckiem jest jego matka (...). Nieprzypadkowo najbardziej stereotypowym prezentem dla dziewczynki jest lalka” (2000: 217). Stanowiska te podtrzymuje Monika Bokiniec, pisząc w swoim artykule, że macierzyństwo jest jedną z kluczowych kwestii kobiecej tożsamości (2016: 150).

Przytoczenie poglądów na macierzyństwo wymienionych autorek ma na celu zwrócenie uwagi, jak bardzo kobieta jest socjalizowana do macierzyństwa, jako jednego z najważniejszych zadań, które przyjdzie jej pełnić w życiu. Celem niniejszej pracy jest przedstawienie zjawiska polegającego na tym, że o ile kobiety są silnie socjalizowane do roli matki, o tyle bardzo małą lub żadną wagę przykładają do tego, jak może przebiegać sam poród oraz połóg – i jakie zmiany cielesne mają

prawo zająć. Celem tekstu jest również wskazanie, że ciąża oraz połów stanowią swego rodzaju tabu w narracji, nie tylko publicznej – na przykład w szkole – ale także tym między członkami i członkiniami rodzin.

Kobiecość przemilczana – czynniki kształtujące wyobrażenia na temat porodu i połogu

Mogłoby się wydawać, że tak silny dyskurs odnoszący się do kobiety jako matki będzie przyczynkiem do równie silnego dyskursu kobiecego ciała w szczególnym okresie, mocno związanym z macierzyństwem, jakim jest poród oraz połów. Niestety tak nie jest, a podstawa, na której młode kobiety mogłyby zbudować swoje wyobrażenia na temat ciała w trakcie porodu oraz połogu, jest bardzo uboga. Poniższe przykłady stanowią wprowadzenie do głównych aspektów, kształtujących wyobrażenia o porodzie i połogu.

Jednym z czynników mogących budować wyobrażenia młodych kobiet o porodzie jest obecny w dyskursie ból. Badania przeprowadzone wśród kobiet, które urodziły, wskazują, że ból – w różnym wymiarze – jest zawsze obecny (Zabielska 2009: 77–78). „Od czasów prehistorycznych oczekiwanie na rozwiązanie było kojarzone z lękiem, fizycznym bólem (...), otoczone potokiem przesądów, dezinformacji (...)” (Rich 2000: 225).

Strach jest kolejnym czynnikiem powszechnie dyskutowanym społecznie, który może mieć wpływ na kształtowanie się wyobrażeń omawianej grupy kobiet. Dwoje szwedzkich autorów oraz jedna autorka wymieniają kolejne powody, zgodnie z którymi poród może powodować strach lub lęk u kobiet. Autorzy oraz autorka wspominają po pierwsze o rosnącym strachu przed operacyjną ingerencją podczas aktu porodu (Nieminen, Stephansson, Ryding 2009: 803), po drugie o lęku przed zmianą trybu życia oraz aktywności (Nieminen, Stephansson, Ryding 2009: 807). Drugi czynnik nie jest co prawda bezpośrednio związany z ciałem, jednak warto wspomnieć o nim jako o istotnym źródle lęku dla przyszłych matek. Na gruncie polskim pisała o tym między innymi Milena Gracka-Wojciechowska (2014: 107). Lęk przed porodem może być spowodowany również bólem, o czym świadczą dane obrazujące wzrost liczby ciężarnych kobiet w Szwecji proszących o poród za pomocą cesarskiego cięcia, w stosunku do lat poprzednich (Nieminen, Stephansson, Ryding 2009: 807). Kobiety mogą bać się także naturalizmu porodu, odpowiedzialności, jaką muszą podejmować, wydając dziecko na świat, lub też nieznamości fizjologii, a być może właśnie znajomości i świadomości tego, co może się wydarzyć. O strachu przed bólem pisze także dość szeroko Adrienne Rich (2000: 225).

Niebagatelny wpływ na wyobrażenia kobiet dotyczące ciała w trakcie porodu i połogu może mieć literatura przeznaczona dla ciężarnych. Wrażenia płynące

z lektury wybranych pozycji mogą mieć znaczenie ze względu na treści przekazywane później przez kobiety przygotowujące się do porodu, co z kolei może kształtować punkt widzenia kobiet, które jeszcze nie rodziły. Marina Sbisa przeprowadziła analizę 34 książek wydanych we Włoszech od roku 1960. Większość książek wspierała aktualne dla danego okresu praktyki dotyczące ciąży i porodu, część krytykowała postępującą medykalizację i zachęcała do „naturalnego” oraz „aktywnego” porodu (Sbisa 1996: 366). Autorka artykułu i przeprowadzonej analizy zauważa, że kobieta traktowana jest w części książek w sposób przedmiotowy, występują określenia takie jak „zostanie zrobione” czy „zostanie zdjęte” (Sbisa 1996: 369). W analizowanych pozycjach są przekazywane – w mniejszym lub większym natężeniu – stereotypy związane z kobiecością, takie jak słabość, niewiarygodność czy pasywność. Kobieta jest traktowana raczej jak dziecko niż jak osoba dorosła (Sbisa 1996: 369). Anna Kłonkowska i Magdalena Gajewska zwracają uwagę, że kobiety biorące udział w badaniu przez nie prowadzonym swoją wiedzę na temat ciała podczas ciąży oraz porodu czerpały głównie z książek, prasy oraz Internetu, a nie doświadczeń innych kobiet (2015: 42).

Jak już wspomniałam, ciało podczas porodu jest w zasadzie nieobecne w narracji publicznej. Budrowska pisze o dysproporcji, jaka występuje pomiędzy ogromnym lękiem dotyczącym porodu i brakiem jakiegokolwiek lęku związanego z tym, co następuje po porodzie (2000: 332). Autorka odnosi się co prawda do wychowania dziecka, jednak równie dobrze jej słowa można zastosować do nieświadomości kobiet względem tego, jak bardzo ich ciało będzie „odczuwalne” – bardziej niż zwykle: „Brak świadomości tego, co się będzie działo p o porodzie, wynikający z braku doświadczenia, a poparty masowo rozpowszechnianymi wyidealizowanymi wizjami promiennie uśmiechniętych matek tulących swoje maleństwa, sprawia, iż kobiety nie czują lęku (...)” (Budrowska 2000: 332). Autorki innego artykułu twierdzą z kolei, że badanym przez nie kobietom bardzo trudno było zaakceptować blizny po porodzie, na przykład po cesarskim cięciu (Gajewska, Kłonkowska 2015: 47). Z całą pewnością okres porodu w odniesieniu do zmian wyglądu jest zauważalny przez młode mamy. Powszechnie uważa się, że kobiety obawiają się okresu po ciąży ze względu na problem z utratą wagi. Tymczasem Lucy Bailey (2001), Bonnie Fox i Elena Neiterman (2015) zwracają uwagę, że znaczna część kobiet akceptuje swoje ciało po porodzie. Niebanalne znaczenie może mieć także stereotyp macierzyństwa. Niewykluczone, że budzi on lęki nie tyle cielesne, co związane ze zmianą stylu życia. Możliwe, że stereotyp macierzyństwa wpływa negatywnie na wyobrażenia młodych kobiet na temat ich ciał – być może łączą one swoje ciała z byciem mamą, co może nie być dla nich atrakcyjne. Budrowska wymienia elementy, które według niej składają się na stereotyp macierzyństwa. Wyszczególnia ona między innymi asekualność – opisuje matkę jako istotę zaprzeczającą swojej seksualności; idealizację – bycie mamą wyzwala tylko pozytywne emocje; powołanie – macierzyństwo jest

najbardziej podstawową funkcją kobiety (2000: 212–213). Macierzyństwo ma budzić pozytywne emocje, jednak poród, nierozzerwalnie związany z macierzyństwem, rodzi częściowo emocje negatywne, co może wywoływać pewien dysonans u kobiet.

Podsumowując, istnieje wiele źródeł, na których podstawie młode kobiety mogą budować swoje wyobrażenia na temat ciała w trakcie porodu oraz położu, jednak są one po pierwsze bardzo rozproszone, a po drugie bardzo ograniczone. Pomimo że kobiety nieposiadające dzieci mogą kształtować swoje wyobrażenia na doświadczeniach koleżanek będących mamami, to – jak pokazują badania – nie do końca się tak dzieje. Gajewska oraz Kłonkowska piszą, że kobiety nie dzielą się swoimi doświadczeniami, ale nie ze względu na to, że nie chcą, tylko dlatego, że nie są o nie pytane (2015). Sugeruje to, że raczej nie rozmawia się o porodzie i związanych z nim doświadczeniach – i w zasadzie trudno powiedzieć, dlaczego. Dostępna literatura nie precyzuje, na podstawie czego mogą być budowane wyobrażenia młodych kobiet. Powyższa klasyfikacja jest z całą pewnością niepełnym zbiorem czynników, które mogą stanowić w mniejszym lub większym stopniu podstawę do kształtowania wyobrażeń dotyczących ciąży i położu u kobiet, które nie rodziły dzieci. Do tych czynników lub może bardziej do kanałów komunikacji, którymi te czynniki (lub inne) są rozpowszechniane, należą z pewnością dom rodzinny oraz szkoła. Przekazywanie owych informacji bądź też ich przemilczanie może mieć różnorakie skutki wśród kobiet, które jeszcze nie rodziły.

Metodologia badań własnych

W artykule podjęto próbę stwierdzenia, czy młode kobiety, które nie rodziły jeszcze dzieci ani nie były w ciąży, prowadziły rozmowy o porodzie lub położu w swoich domach rodzinnych z matkami, siostrami lub jakimkolwiek innym członkiem bądź członkinią rodziny. Starano się także dowiedzieć, czy w przestrzeni innej niż dom rodzinny były takie rozmowy prowadzone oraz czy w szkole – na różnych etapach edukacji – włączano do lekcji wątki dotyczące tych tematów. Metoda, która została użyta podczas prowadzenia badań z kobietami, to jakościowy wywiad pogłębiony, czyli rozmowa wykraczająca poza spontaniczną wymianę poglądów, występująca w codziennych rozmowach, i „przyjmująca postać starannego zadawania pytań i wysłuchiwanie odpowiedzi, w celu uzyskania całkowicie zweryfikowanej wiedzy” (Kvale 2004: 18). Do wyboru respondentek został zastosowany celowy dobór próby, który następuje jako jeden z pierwszych etapów realizacji procesu badawczego (Juszczak 2013: 111). W tym wypadku pierwszym i najważniejszym kryterium doboru respondentek była płeć. Drugim warunkiem przystąpienia do rozmowy była – wspomniana już – deklaracja nieposiadania dzieci oraz niebycia w ciąży w chwili prowadzenia wywiadu. Trzecim kryterium był wiek

respondentek. Rozmowy przeprowadzono z kobietami pomiędzy 20 a 27 rokiem życia. Wybór takich ram wiekowych był umotywowany chęcią uniknięcia prowadzenia wywiadów z osobami nastoletnimi oraz faktem, że wiek 27 lat jest według Głównego Urzędu Statystycznego momentem w życiu przeciętnej Polki, kiedy rodzi swoje pierwsze dziecko (GUS 2015: 5) Ustalono, że będzie to odpowiednia granica dla tej próby. Wszystkie respondentki, które wzięły udział w rozmowach, zamieszkują Trójmiasto lub jego bezpośrednie okolice, co było spowodowane ograniczeniami finansowymi badaczki. Trzy z kobiet pochodziły z dużej wsi pod Gdynią (Mosty), jednak – co istotne – każda z nich skończyła szkołę średnią, a następnie studiowała lub pracowała w dużym mieście – Gdyni, Gdańsku bądź Sopocie. Pozostałe respondentki także kształciły się w dużych miastach. Miały one wykształcenie wyższe lub były w trakcie studiów. Jest to ważne, ponieważ poruszanie pewnych tematów, w tym cielesności oraz przemian związanych z kobiecym ciałem, mogłoby różnić się w zależności od tego, czy szkoła znajdowała się w mieście, czy na wsi. Zdecydowano, aby nie rozgraniczać respondentek ze względu na miejsce, w którym odbywały swoją edukację, stąd jednolitość w tej kwestii. W badaniu wzięło udział jedenaście kobiet. Taka liczba była spowodowana nasyconiem teoretycznym. Rozmowy z respondentkami były prowadzone w miejscach takich jak kawiarnie czy restauracje, które wybierały same rozmówczynie ze względu na bliskość miejsca zamieszkania, pracy lub uczelni. W miarę możliwości starano się w jak największym stopniu dopasować do wybranego przez kobiety czasu oraz miejsca spotkania, w celu zapewnienia im poczucia komfortu. Wszystkie rozmowy zostały nagrane, o czym respondentki zostały wcześniej poinformowane i wyraziły na to swoją zgodę. Każdą z nagranych rozmów poddano transkrypcji.

Dom rodzinny jako przestrzeń objęta tabu

Niezwykle ważne dla niniejszego badania było określenie, w jakich środowiskach, począwszy od domu rodzinnego, którego członkowie i członkinie pełnią tak istotną funkcję w socjalizacji jednostki, bywały poruszane z kobietami zagadnienia związane z porodem, a także położeniem. Trzy respondentki deklarowały, że w ich domach otwarcie rozmawiało się na temat porodu, przy czym były to rozmowy związane z cielesnością. Dwie z trzech kobiet przyznały, że rozmowy te były spowodowane ciężarami oraz porodami ich siostr, czyli osób z bardzo bliskiego otoczenia.

B92²: Wiesz co, najczęściej to było tak, że ona opowiadała, że coś jej było, coś tam ją bolało, coś jej się działo. No, pytała się też mamy o różne rzeczy, jak czuła, że coś

² Literą A została oznaczona badaczka zadająca pytania, literą B zostały oznaczone respondentki biorące udział w badaniu.

jej się tam dzieje albo coś takiego. I wydaje mi się, że raczej od tej strony. Żeby mówiła, że ma przeżycia jakieś z tym związane, to raczej nie mówiła o takich rzeczach. Raczej o tym, jak coś fizycznie. Często też się pytałyśmy, jak się czuje, więc raczej o tych fizycznych aspektach.

B7: Jasne, że się rozmawiało. Tym bardziej, że właśnie moja siostra urodziła te dwa i pół roku temu. I nawet potem, po tym okresie też. Więc tak, rozmawia się o takich rzeczach.

A: A rozmawia się bardziej o sferze duchowości w takim przeżywaniu macierzyństwa, czy w sferze cielesności, jak to było, co bolało, a co nie, strona techniczna...

B7: Tak! Dokładnie, dokładnie...

A: Techniczna strona? [śmiech]

B7: Tak, tylko i wyłącznie. My nie poruszaliśmy innych tematów, tylko jak ten poród wygląda, jak sama ciąża powinna przebiegać, czy boli, czy nie boli, czy się dobrze czuje, czy źle. Tylko pod takim kątem.

Co istotne, jedna z respondentek zaznaczyła, że zanim jej siostra zaszła w ciążę, raczej nie prowadziło się otwarcie rozmów na ten temat. Kwestie ciąży, porodu i położu nie były tematem niedozwolonym, lecz po prostu nieporuszonym.

B9: To też będzie... we wszystkim, co powiem, będę nawiązywać do mojej siostry. Bo to jest właściwie czas, kiedy te rozmowy o tym porodzie się pojawiły. Bo wcześniej nie przypominam sobie, żebyśmy jakoś namiętnie rozmawiali na temat porodów. [śmiech] Chociaż... nie był to jakiś temat tabu, jak coś tam się pojawiał, bo się obejrzało jakiś program czy coś przeczytało, to nie było problemu, żeby o tym porozmawiać, żeby o tym powiedzieć. Ale żeby ktoś specjalnie inicjował takie rozmowy albo próbował wyjaśniać i uświadamiać nas, to chyba nie.

Ostatnia z trzech wymienionych respondentek nie ma siostry, jednak przyznała, że w jej domu rozmawia się o cielesnych aspektach porodu, ale to zawsze ona jest inicjatorką tych rozmów. Wynika to z jej chęci posiadania dzieci i zaspokojenia ciekawości. Pytania kieruje zawsze do swojej mamy, jej tata ani brat nie angażują się w tego typu dyskusje. Respondentka podkreślała, że ani jej mama, ani nikt inny z najbliższej rodziny nie inicjowali rozmów dotyczących ciała podczas porodu. Zdarzało się, że matka respondentki przy jakiejś okazji niezwiązanej z tym konkretnie tematem nadmieniała, że posiadanie dziecka jest najwspanialszym, co może spotkać człowieka, a kiedy widzi się swoje dziecko, zapomina się o całym bólu – odwoływała się więc do duchowości oraz przeżyć związanych z wydaniem dziecka na świat. To, czy respondentki otwarcie rozmawiały w domu na temat porodu i położu odnośnie do cielesności, mogło mieć niewielki wpływ na zmniejszenie ich strachu, a bardziej na racjonalizację tego, czego się bały. Ich strach wydawał się być na tym samym poziomie, ale przedmiot obaw był bardziej sprecyzowany i realny.

Trzy inne respondentki twierdziły, że ich najbliższa rodzina nie poruszała z nimi tematów dotyczących porodu. Pozostałe kobiety znajdujące się w badanej grupie deklarowały, że na temat porodu i związanej z nim cielesności raczej się

nie rozmawiało, czasami wspomniało się o czymś na marginesie innych tematów. Kilka respondentek stwierdziło, że dla ich mam – bo to z nimi odbywały się te rozmowy, jeśli w ogóle – istotniejsza była duchowość i przeżywanie przyjścia dziecka na świat. Jeżeli już ktoś podejmował załączek tematu, to zwykle była to mama lub ciocia, ewentualnie babcia. Zdarzało się też, że kuzynki opowiadały o swoich doświadczeniach związanych z porodem.

B5: Znaczy wiesz, jak się spotkało z ciotką i jakaś tam kuzynka urodziła, to się rozmawiało, że rodziła tyle i tyle godzin, że jakieś szwy ma, ale dokładnie jak to przebiega, to nie.

B8: Tylko mama, tak, tylko mama. Może kiedyś gdzieś przy okazji tematu, gdzieś u dziadków, u babci, ale to też tylko tyle wiem, że te porody były w domu, że miska, ręczniki i biegło się do sąsiadki po telefon szybko. Ale nic więcej nie wiem, jak to wyglądało potem, jak te kobiety dochodziły do siebie.

Wyraźnie widać, że niezależnie, czy temat jest chętnie podejmowany, czy też nie, jest on zdecydowanie domeną kobiet. Można by się spodziewać, że również mężczyźni podzielą się doświadczeniami związanymi z początkiem porodu, towarzyszeniem partnerce w drodze do szpitala lub opisem jej zachowania z ich punktu widzenia. Żadna z kobiet znajdujących się w badanej grupie nie wspomniała jednak o jakimkolwiek mężczyźnie, dzielącym się z nią swoimi wrażeniami lub doświadczeniami w kontakcie z rodzącą kobietą. Może to być spowodowane wieloma czynnikami. Po pierwsze, mogli oni takich doświadczeń nie mieć, gdyż nie było ich wtedy przy ich partnerkach – być może mężczyźni nie towarzyszyli im nawet w drodze do szpitala. Prawdopodobnie nie towarzyszyli im także przy porodzie, gdyż należy pamiętać, że grupa respondentek, z którą prowadzono rozmowy, była w wieku od 20 do 27 lat. Rodziły się zatem od przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych aż do połowy lat dziewięćdziesiątych. Jak pisze Agnieszka Berkau (2017), w Polsce kluczowym momentem dla obecności nie tylko partnera, ale także bliskiej osoby niebędącej ojcem dziecka był rok 1993 i kongres pod hasłem „Jakość Narodzin – Jakość Życia”. Wcześniej partnerzy nie mieli wstępu na salę porodową. Nawet jeśli partner mógł towarzyszyć swojej partnerce po roku 1993, to należy wziąć pod uwagę, że nie każdy chciał. Brak wspomnień respondentek dotyczących uczestnictwa ich ojców lub innych mężczyzn w rodzinie w porodach swoich partnerek może wynikać również z braku bezpośredniego pytania dotyczącego tego zagadnienia. Znacząca rolę mogły grać także kwestie kulturowe, czyli postrzeganie porodu, a także położu jako „spraw kobiecych”, do których mężczyzna nie powinien lub nie może się mieszać.

Zdaniem respondentek różne są przyczyny tego, że kobiety w ich rodzinach – głównie matki – nie inicjowały w rozmowach tematu cielesności porodu, ewen-

tualnie odpowiadały na zadane pytania lub wspominały o tym mimochodem, prowadząc rozmowę dotyczącą zupełnie innych zagadnień.

B8: Myślę, że to wynika z osobowości czy jakichś cech charakteru, na przykład moja mama jest nieśmiała i takie tematy związane z cielesnością ją peszą, to raz. A dwa to myślę, że po prostu nie przywiązywano tak dużej uwagi do cielesności jak dzisiaj. Ciało było tylko narzędziem do wydania dziecka ma świat, a czy było później brzydkie czy ładne, czy ktoś w trakcie ciąży miał z nim takie a takie problemy – nie było to tak bardzo istotne dla pokolenia mojej mamy czy babci.

B5: Ja myślę, że to są ciężkie tematy, to znaczy myślę, że może gdybym ja była w ciąży, to tak, to rozmawiałaby ze mną na te tematy. A tak to może się trochę stresuje, trochę wstydzi rozmawiać ze mną na takie tematy, a trochę tak myśli, że nie rozumiem, a może nie będzie mnie to ciekawiło. Takie mogą być powody tego.

B1: No według mnie dlatego, żeby... mmm... no żeby nie wywoływać negatywnych emocji u przyszłych mam...

Powyższe cytaty ilustrują, jak różnie jest przez respondentki interpretowany brak rozmów na temat porodów ich matek. Począwszy od wstydu, który może być powodowany odbyciem dość intymnej czynności fizjologicznej, przez cechy charakteru, nieprzykładanie aż tak dużej wagi do cielesności, tylko bardziej do emocjonalnej strony przeżywania macierzyństwa, aż do obawy przed zniechęceniem własnej córki do posiadania dzieci, co sugerowałoby raczej negatywne skojarzenia z własnym porodem. Na podstawie przeprowadzonych rozmów nie można więc wyodrębnić jednego głównego czynnika, który powodowałby brak rozmów na tematy związane z fizycznością porodu. Można jednak zaryzykować stwierdzenie, że u kobiet, wśród których rozmowy na ten temat były obecne, widać mniejszy lęk lub większą precyzję w wyrażaniu, czego się obawiają. Co istotne, rozmowy te musiały mieć charakter przynajmniej neutralny, niedemonizujący aktu porodu. Wydaje się, że innym ważnym czynnikiem mającym wpływ na zmniejszenie lęku, a być może zamienienie go w strach, jest obecność siostry lub innej bliskiej kobiety, która była w ciąży i rodziła swoje dziecko w okresie, w którym respondentka zdążyła osiągnąć dojrzałość psychiczną.

Połów jako zagadnienie nieistniejące w domu rodzinnym

O ile na temat porodu mówiło się w domach respondentek w chociaż niewielkim stopniu, tak połów był tematem nieistniejącym, przynajmniej w kwestiach należących do sfery cielesności. Tylko jedna kobieta przyznała, że po tym, jak jej siostra urodziła dziecko, mówiło się o tym okresie. Miała ona jednak na myśli przeżycia związane z dzieckiem i rozpoczynającym się macierzyństwem, a nie zmiany zachodzące w ciele kobiety.

B7: Rozmawiało się, rozmawia się. Że życie zmienia się 10000, do góry nogami się wszystko przewraca, wszystko jest podporządkowane dziecku, nasze życie osobiste gdzieś tam schodzi na drugi plan.

Podobnie jak w przypadku porodu, kobiety doświadczające w niedalekiej przeszłości ciąży u swoich siostr, odnoszą się do porodu inaczej. Były one zaznajomione z tym, co może dziać się z ciałem, pomimo że ten temat nie był poruszany bezpośrednio.

A: A mówiło się o tym, co się z tym ciałem działo po porodzie?

B9: Hmmm... Wiesz co? W sumie... [chwila ciszy, zastanowienia]

A: Może mówiła, że coś ją boli albo że jej niewygodnie, albo że właśnie wszystko jest okej i nic się nie dzieje takiego.

B9: Nie, wiesz co, nie wiem. Dla mnie to było takie naturalne. Wiesz, wiadomo, że to też nie jest tak, że jak ona urodziła te dzieci, to kobieta jedzie do szpitala i już po prostu jest piękna i zadowolona, bo urodziła dziecko. Pamiętam, że jak przyjechaliśmy do szpitala, to była... wyglądała generalnie, jakby była po ciężkiej grypie. Bo to jest jednak wysiłek dla organizmu. Na pewno jest ten problem z poruszaniem się, bo wszystko jest tam naruszone i też nie jest tak, że kobieta nagle wygląda, jakby w ciąży nie była, bo brzuch zostaje i zanim to się wszystko tam poobkurcza i wróci do normalnego stanu, to...

Jednak większość respondentek w ogóle nie poruszała ani nie porusza w swoich domach tematu porodu.

W pewnym momencie prowadzonych wywiadów respondentkom zadano pytanie odnośnie do obecności w gabinetach ginekologicznych jakichkolwiek treści informujących o tym, co dzieje się z kobiecym ciałem po porodzie. Wszystkie kobiety zgodnie twierdziły, że nigdy nie spotkały się z obecnością ulotek, plakatów, treści dotyczących porodu w jakiegokolwiek formie w gabinetach ginekologicznych. Tak, jakby troska o kobiece ciało kończyła się wraz z urodzeniem dziecka. Respondentki dostrzegały treści związane z opieką noworodka, pieluszkami, karmieniem piersią lub mlekiem modyfikowanym.

B2: Nie, absolutnie nie. Jakies materiały o ciąży, o chorobach wenerycznych, ale o porodu nie.

B8: Nie, wcale się z tym nie spotkałam. Jeśli gdzieś są jakieś plakaty czy ulotki, to bardziej chyba wspierające kobiety w ciąży, czy pokazany tam brzuch taki prześwietlony, że widać ten brzuch i dziecko, jak to wygląda w środku. Jak dbać o siebie, bardziej chyba jakieś takie kwestie, ulotki, jak dbać o siebie, kwestie witamin dla kobiet w ciąży i tak dalej. Ale po porodzie, nie. Nigdzie się z tym nie spotkałam.

Obecność cielesności związana z porodem oraz położeniem na różnych etapach życia

Poza domami rodzinnymi respondentek zagadnienia związane z ciążą pojawiały się w kilku miejscach. Kilkakrotnie kobieta biorąca udział w badaniu relacjonowała, że przysłuchiwała się wymianom doświadczeń koleżanek, które były wtedy w ciąży lub urodziły już swoje dzieci. Poza narracjami tworzonymi przez koleżanki respondentek poród był zauważany przez nie także w przestrzeni medialnej. Doświadczenia związane z ciążą, którymi dzieliły się koleżanki respondentek, były zarówno negatywne, jak i pozytywne. Nieznacznie przeważały opowieści o negatywnym wydźwięku, jednak nie tak znacząco, aby stwierdzić, iż stanowiły one wyraźną większość. Taki wynik stanowi zaprzeczenie tezy, że kobiety mówiące o porodzie dzielą się tylko negatywnymi przeżyciami.

B4: Może wśród znajomych w pracy rozmawiano na ten temat, ale mówię, to było głównie w kontekście komplikacji poporodowych. Przymorodowych właściwie. I właściwie tylko to.

B5: W pracy się rozmawiało. Jak pracowałam w referacie, to tam wszystkie kobiety miały dzieci i właśnie akurat były dwie w ciąży, więc non stop był temat dzieci, porodu... chociaż nie, samego porodu może nie, właśnie dzieci. Koleżanka opowiadała o swoim porodzie i że na pierwszy poród to pojechała tak w ciemno, a przy drugim dziecku to jak już rano wstała, to czuła, że to będzie to i gdzieś tam jeszcze pojechała, i jak dojechała do szpitala, to już był ostatni dzwonek, i że rodziła na takim krzesełku z mężem. To tak, to opowiadała. I właśnie, to w pracy, że czyszczą jelita na przykład. No więc tak, one między sobą, a ja w tym też uczestniczyłam. No i właśnie tam się ten temat przewijał.

Należy zaznaczyć, że oba rodzaje przykładów odnosiły się do sfery cielesnej, a nie do przeżyć duchowych. Jest to istotne, ponieważ pozytywne opowieści koleżanek respondentek z okresu położenia dotyczyły głównie opieki nad dzieckiem i mają wymiar czysto duchowy. Ponownie, pojawiła się narracja mówiąca, że kiedy dziecko przychodzi na świat, nie liczy się nic innego, a kobieta zapomina o całym bólu i zmęczeniu, gdyż nowo narodzone dziecko wynagradza wszystkie niedogodności. Była to narracja używana zarówno przez część respondentek – choć nieliczną – oraz osób, często matek, z ich bliskiej rodziny, jeśli już temat porodu oraz położenia się pojawiał.

(Nie)obecność zagadnień związanych z kobiecą cielesnością okresu porodu oraz położu w edukacji szkolnej – wychowanie do życia w rodzinie i lekcje biologii

Miejszem, w którym zagadnienia związane z porodem i położem mogłyby się pojawić, jest szkoła. Kobiety były pytane kolejno o uczestnictwo w zajęciach o nazwie „wychowanie do życia w rodzinie”, formę tych zajęć, a także poruszanie wymienionych zagadnień przez nauczyciela lub nauczycielkę biologii. Z jedenastoosobowej grupy badanych tylko dwie z kobiet nie uczęszczały na zajęcia „wychowania do życia w rodzinie” na żadnym z poziomów edukacji³. Jedna z nich nie pamięta, aby takie zajęcia w ogóle były organizowane w jej szkole, druga respondentka twierdzi, że w jej szkole uczniowie i uczennice musieli wybierać pomiędzy uczęszczaniem na lekcje religii a na lekcje wychowania do życia w rodzinie. Kobieta ta uczęszczała na lekcje religii. Pozostałe kobiety, czyli dziewięć respondentek, brało udział w zajęciach „wychowania do życia w rodzinie” na poziomie gimnazjum lub liceum, rzadko szkoły podstawowej. Według nich zagadnienie ciąży, a także okresu po ciąży nie było wcale poruszane. Ponadto, forma zajęć nie była dla nich zadowalająca. Zdarzało się, że treści przedstawiane były w sposób stroniczy.

B10: W szkole było tylko, że antykoncepcja to jest zło. Zakładanie rodziny... i mąż musi wspierać żonę, i trzymać ją za rączkę przez dziewięć miesięcy, to na takiej zasadzie było. I tam głaskać po brzuchu, głowie i masować nogi. I tak praktycznie to wyglądało, przez całe gimnazjum, gdzie mieliśmy wychowanie do życia w rodzinie, tylko to na tym polegało. Co w ogóle było bzdurą totalną.

B2: Nie. Ja zapamiętałam z tych zajęć tak biologicznie, na czym polega cykl miesięczny i co się dzieje z komórką jajową. Kwestie właśnie miesiączki i jakiś tam zmian w ciele w okresie dojrzewania. Nic o chorobach wenerycznych, niewiele o seksie iii... nie, nic o porodzie.

Jedna z respondentek uczestniczyła w zajęciach „wychowania do życia w rodzinie” na poziomie szkoły podstawowej, ale zrezygnowała z tego przedmiotu na dalszych etapach edukacji, ponieważ według niej zajęcia nie były interesujące oraz były prowadzone w niewłaściwy sposób.

Lekcje te – choć nieobowiązkowe – cieszyły się dość dużym zainteresowaniem wśród badanej grupy. Jednak respondentki deklarowały niezadowolony z samej formy zajęć lub odnosiły się do nich bardzo neutralnie. Potwierdzały, że istniał taki przedmiot, uczęszczały na niego, jednak osoba prowadząca zajęcia nie omawiała treści związanych z porodem i położem.

³ Przedmiot szkolny „wychowanie do życia w rodzinie” jest przedmiotem nieobligatoryjnym.

Kolejnym przedmiotem szkolnym, na którym zagadnienia związane z porodem i położeniem mogłyby się pojawić, są lekcje biologii. Respondentki jednak nie przypominały sobie, aby takie treści pojawiły się na jakimkolwiek etapie edukacji na owych lekcjach. Tylko jedna kobieta, która należała do badanej grupy, deklarowała, że na jednej z lekcji biologii został im pokazany film, mający na celu po pierwsze ukazanie wielokulturowości, po drugie uświadomienie, że istnieje więcej niż jedno miejsce porodu, czyli szpital.

B2: Pokazywali mi kiedyś jakiś film o porodzie, w takim kontekście bardzo wielokulturowym. Tam pamiętam były jakieś porody... ale to był jeden konkretny film, chyba w liceum. Był tam poród jakiś w wodzie, taki trochę tantryczno-naturalistyczny, był też taki zwykły w szpitalu i to było tak dosyć otwarcie pokazane.

Pozostałe kobiety mówiły o nieobecności treści związanych z omawianymi zagadnieniami. Relacjonowały, że w szkole na lekcjach biologii zbyt mocno skupiano się na rzeczach ich zdaniem niepotrzebnych, a za mało na kwestiach dla nich istotnych. Bywało również, że nauczyciel bądź nauczycielka poświęcali czas na omówienie ciąży, jednak punkt ciężkości stanowił rozwój płodu, a nie zmieniające się ciało kobiety.

W podstawie programowej dla przedmiotu biologia, dostępnej na stronie Ministerstwa Edukacji Narodowej, znajduje się podpunkt, który należy obowiązkowo zrealizować, pod nazwą „rozmnażanie i rozwój”. Składa się on z pięciu punktów:

- 1) Uczeń przedstawia budowę i funkcje narządów płciowych (męskich i żeńskich) oraz rolę gamet w procesie zapłodnienia;
- 2) Uczeń opisuje etapy cyklu miesięczkowego kobiety;
- 3) Uczeń przedstawia przebieg ciąży i wyjaśnia wpływ różnych czynników na prawidłowy rozwój zarodka i płodu;
- 4) Uczeń przedstawia cechy i przebieg fizycznego, psychicznego i społecznego dojrzewania człowieka;
- 5) Uczeń przedstawia podstawowe zasady profilaktyki chorób przenoszonych drogą płciową (MENa).

Zgodnie z zapisem kolejnego – czwartego⁴ – poziomu edukacji, uczeń powinien poszerzyć swoją wiedzę o fizjologię zapłodnienia (MENb). Wszystkie te zagadnienia są niezwykle istotne w kształtowaniu wiedzy oraz świadomości młodego człowieka. Zastanawiające jest jednak to, że w zasadzie nie poświęca się uwagi temu, co z fizjologicznego punktu widzenia dzieje się z kobietą w momencie zakończenia ciąży oraz krótko po porodzie.

⁴ Jako III poziom edukacyjny Ministerstwo Edukacji Narodowej wyróżniało do roku 2017 gimnazjum, z kolei jako IV poziom edukacyjny wyróżniane było liceum, technikum oraz szkoła zawodowa.

B10: Na biologii było tak: kobieta nosi przez dziewięć miesięcy dziecko, następuje etap porodu. Koniec. Nic więcej.

A: Czyli było, że jest poród, ale nie było tłumaczone, co to jest.

B10: No tak, większość czasu poświęcało się na podział komórek i co ta komórka w sobie ma, a prawie nic na sprawy bardziej istotne dla nas.

B6: Nie, niekoniecznie. To znaczy, na biologii może gdzieś tam może być o jakimś tam zapłodnieniu, ale sam poród to już nie. Takich rzeczy nie było. Chyba że przegapiłam.

Jedna z respondentek deklaruje, że co prawda nie chodziła na zajęcia „wychowania do życia w rodzinie”, a na lekcjach biologii nie poruszano zagadnień związanych z porodem i porodem, ale zorganizowano jedno zajęcia, na których uczono dziewczęta metod zapobiegania ciąży.

A: A pamiętasz, żeby na biologii mówiło się o porodzie albo o porodem?

B1: Nie, mieliśmy takie dokładnie... mmmm... mieliśmy zajęcia dla dziewczyn, skierowane tylko do dziewczyn, ale bardziej na zasadzie menstruacji, zapobiegania ciąży i właśnie takich rzeczy, a nie jeśli chodzi o sam fakt.

A: Czyli to było tak: co się dzieje w kobiecym ciele i co można zrobić, żeby w tę ciążę nie zająć, ale jak już się zajdzie to...

B1: ...nie poruszało się tego tematu. Może dlatego, że żadna z koleżanek akurat nie miała tego pro... nie była w ciąży po prostu w tym wieku. Więc może właśnie dlatego babeczka skupiła się na wytłumaczeniu nam, jak do tego nie dopuścić, zamiast po prostu jak już to się dzieje.

Wnioski oraz podsumowanie

Na podstawie przedstawionych fragmentów rozmów można stwierdzić, że wątek porodu jest w domach rodzinnych kobiet zagadnieniem mniej tabuizowanym niż poród, jednak nadal poruszany bardzo rzadko, prawie wcale z inicjatywy osób mieszkających z respondentkami. Matki, ewentualnie babce respondentek, niechętnie podejmowały temat z własnej inicjatywy, odpowiadały raczej na pytania kierowane ze strony swoich córek bądź wnuczek. Zgoła inaczej sytuacja wyglądała w jednostkowych przypadkach, w których kobiety biorące udział w badaniu miały siostry, które niedawno rodziły swoje dzieci. W tych domach temat porodu był podejmowany częściej. Jeżeli już rozmawiało się na temat porodu czy porodem, to matki respondentek często opisywały, jakie macierzyństwo jest cudowne i że kobieta zapomina o całym bólu i dyskomforcie, który towarzyszył jej w trakcie porodu. Punkt ciężkości jest zlokalizowany na emocjonalnym przeżywaniu macierzyństwa, a nie doświadczaniu własnego ciała. O porodem w domach rodzinnych respondentek nie rozmawiało się w ogóle. Należy jednak podkreślić, że badanie

zrealizowano na stosunkowo niewielkiej próbie, nie ma więc podstaw do generalizowania i przenoszenia wniosków na szerszą populację.

Podobnie kwestia wątku porodu i położu wygląda w szkole. Teoretycznie w polskiej szkole istnieje przedmiot o pozostawiającej duże pole do interpretacji nazwie „wychowanie do życia w rodzinie”, jednak jest on nieobligatoryjny. Uczniowie i uczennice mogą, ale nie muszą uczęszczać na te zajęcia. Ponadto, nie wszystkie szkoły zapewniają uczniom dostęp do tego przedmiotu, a programy nauczania pozostawiają osobom prowadzącym zajęcia sporą dowolność. W konsekwencji respondentki mówią o nudnych, źle prowadzonych zajęciach, na których nie podejmowało się wątków porodu, położu ani kobiecej cielesności z nimi związanej. Wprowadzono też ustawę z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (Dz. U. Nr 17, poz. 78), której artykuły drugi i czwarty nakładały na szkoły obowiązek nie tylko stworzenia, ale także prowadzenia programu edukacji seksualnej dla dzieci i młodzieży. Przedmiot ten powinien obejmować takie zagadnienia jak: prawo rodzinne, pedagogikę rodziny, seksuologię, socjologię, psychologię wieku młodzieńczego oraz rozwoju. Nie stworzono jednak żadnego podręcznika dopasowanego dokładnie do obszaru tych zagadnień. W sierpniu tego samego roku minister edukacji narodowej zmienił nazwę przedmiotu z „wiedzy o życiu seksualnym człowieka” na „wychowanie do życia w rodzinie”. Janina M. Zabielska w swoim artykule zaznacza, że jeden z wiceministrów złożył deklarację o staraniach, aby przedmiot ten stał się obowiązkowy (2009: 77–78). Tekst został opublikowany w roku 2009. W roku 2017 przedmiot „wychowanie do życia w rodzinie” jest wciąż nieobligatoryjny. Niemniej, mógłby być przedmiotem, na którym byłaby prowadzona edukacja z zakresu kobiecej cielesności w okresie ciąży oraz położu, a także związanej z porodem. O tym, jak wygląda sytuacja edukacji seksualnej w polskiej szkole, można przeczytać między innymi w raporcie z badań Fundacji „Ponton” (2009) czy w tekście Marty Dory (2013) pod tytułem *Lepiej nie mówić. O edukacji seksualnej w Polsce*, a także w artykule Eweliny Wejbert-Wąsiewicz i Elżbiety Pęczkowskiej (2009).

Na lekcjach biologii również nie poruszano tych zagadnień. Kobiety zwracały uwagę na zbyt szczegółowe omawianie podziału komórek przy braku poruszania zagadnień dotyczących kobiecego ciała. Tabuizacja porodu, położu i związanej z nimi cielesności w różnych przestrzeniach może powodować budowanie fałszywych wyobrażeń przez młode kobiety, które nie rodziły dzieci. O szkodliwości tychże fałszywych wyobrażeń można by napisać wiele, najważniejsze są jednak moim zdaniem dwie kwestie. Po pierwsze, niepodjęcie tych wątków może wytwarzać w kobietach przekonanie, że te aspekty ich cielesności są tematami wstydliwymi, o których nie powinno się mówić. Po drugie, nagromadzenie mitów oraz niepotwierdzonych informacji może – choć cały czas należy pamiętać,

że wcale nie musi – powodować przejawianie częstotliwości i siły objawów, a także emocji towarzyszących aktowi porodu oraz okresowi połogu.

Wydaje się, że aby w polskich domach zaczęto mówić o zagadnieniach „wstydliwych”, takich jak seks, fizyczne aspekty ciąży, porodu oraz połogu, potrzeba zmiany obyczajowości, a takie zmiany wymagają czasu. W tym kontekście ciekawe mogłoby się okazać przeprowadzenie badania próbującego określić, dlaczego matki nie rozmawiają z córkami na temat porodu i połogu, jednak należałoby tym razem przeprowadzić rozmowy z matkami dorosłych córek. Natomiast w polskiej szkole – bazując na słowach respondentek – powinno się przywiązywać większą wagę do fizyczności człowieka, niż robi się to w chwili obecnej.

Jak wspomniano na początku artykułu, jego celem było zwrócenie uwagi na dysproporcję, jaka panuje pomiędzy gloryfikacją macierzyństwa i wyraźnie pozytywnym dyskursem na jego temat a tabuizowaniem kwestii cielesnych związanych z wydaniem dziecka na świat. Poród i połóg są zagadnieniami, o których rozmawia się za rzadko. Biologia kobiecego ciała jest wycinana z narracji na poziomie szkoły podstawowej, jak i szkół ponadpodstawowych. Młode kobiety, które wzięły udział w badaniu, otrzymały wiedzę w ramach „pakietu edukacji”, który – jak widać – jest bardzo okrojony. Mam nadzieję, że niniejszy tekst zwróci uwagę na opisaną problematykę i będzie stanowić przyczynek nie tylko do dalszej dyskusji, ale także zmian.

Literatura

- Berkau A., 2015, *Wpływ wsparcia i obecności partnera na samopoczucie kobiety rodzącej*, Polski Przegląd Nauk o Zdrowiu, nr 2(43), http://www.przeglad.amp.edu.pl/uploads/2015/2/71_2_43_2015.pdf (dostęp: 19.02.2017).
- Bokiniec M., 2016, *Voices of motherhood: feminism, motherhood and narrative identity*, *Miscellanea Anthropologica et Sociologica*, vol. 17(2).
- Bradley H., 2008, *Płeć*, Warszawa: Sic!
- Budrowska B., 2000, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wrocław: Funna.
- CBOS, 2007, *O wychowaniu seksualnym młodzieży. Komunikat z badań*, Warszawa.
- Dora M., 2013, *Lepiej nie mówić. O edukacji seksualnej w Polsce* [w:] *Przegląd Pedagogiczny*, nr 2, s. 101–107.
- Fox B., Neiterman E., 2015, *Embodied Motherhood: Women's Feelings about Their Postpartum Bodies*, *Gender & Society*, no. 29(5).
- Fundacja „Ponton”, 2009, *Jak naprawdę wygląda edukacja seksualna w Polsce? Raport Grupy Edukatorów Seksualnych „Ponton”*, http://ponton.org.pl/sites/ponton/files/raport_jaka_edukacja_seksualna_grupa_ponton_2009.pdf (dostęp: 12.06.2016).
- Gajewska M., Kłonkowska A.M., 2015, *Belly-stories. Feminine Stories About Body, Pregnancy and Childbirth*, *Miscellanea Anthropologica et Sociologica*, vol. 16(1).

- Gracka-Tomaszewska M., 2014, *Drogi do macierzyństwa: reprezentacja siebie i reprezentacja dziecka w umyśle kobiety jako podstawa macierzyństwa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- MENa, Podstawa programowa przedmiotu biologia. III etap edukacyjny, <https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2011/02/5c.pdf> (dostęp: 20.02.2017).
- MENb, Podstawa programowa przedmiotu biologia. IV etap edukacyjny, <https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2011/02/5c.pdf> (dostęp: 20.02.2017).
- Nieminen K., Stephansson O., Ryding E.L., 2009, *Women's fear of childbirth and preference for cesarean section – a cross-sectional study at various stages of pregnancy in Sweden*, *Acta Obstetrica et Gynecologica*, no. 88, s. 807–813.
- Rich A., 2000, *Zrodzone z kobiety. Macierzyństwo jako doświadczenie i instytucja*, tłum. J. Mizielińska, Warszawa: Sic!
- Sbisa M., 1996, *Feminine subject and female body in discourse about childbirth*, *European Journal of Women's Studies*, no. 3.
- Wejbert-Wąsiewicz E., Pęczkowska E., 2009, *Problemy edukacji seksualnej w Polsce*, *Przeгляд Socjologiczny*, nr 58(3), s. 173–192.
- Zabielska J.M., 2009, *Edukacja seksualna w szkole – wstydlivy problem* [w:] M. Kaczorek, K. Stachura, *Przemiany seksualności*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Magdalena Radkowska-Walkowicz¹

Ewa Maciejewska-Mroczek²

„O nas się mówi, ale z nami się nie rozmawia”.
Dziecko w kulturze współczesnej i badaniach
społeczno-kulturowych w kontekście polskiej debaty
na temat technologii reprodukcyjnych³

Technologia in vitro, stosowana w Polsce od trzydziestu lat, budzi wiele kontrowersji i jest ważnym elementem dyskusji politycznych. Biorą w nich udział politycy, publicyści, reprezentanci Kościoła katolickiego, lekarze, rzadziej rodzice czy niepłodne pary starające się o dziecko. Wielkimi nieobecnymi polskiej debaty na temat in vitro są jednak same osoby urodzone dzięki tej technologii. W tym artykule zostaje przedstawiona metodologia badawcza projektu „Nowe technologie reprodukcyjne. Perspektywa *childhood studies*”, a także pierwsze wnioski badawcze. Projekt badawczy prowadzony przez Interdyscyplinarny Zespół Badań nad Dzieciństwem UW oddaje głos samym dzieciom i młodzieży urodzonym dzięki technologiom reprodukcyjnym. Tym sposobem zespół próbuje zapełnić lukę nie tylko polskiej debaty, lecz także polskich nauk humanistycznych i społecznych, takich jak socjologia czy antropologia kulturowa, które wciąż, jeżeli interesują się naukowo dziećmi, to w ramach badań „nad”, a nie „z” nimi.

Słowa kluczowe: in vitro, badania nad dzieciństwem, Kościół katolicki

‘We are spoken about, but we are not spoken with’
A child in the contemporary culture and the socio-cultural research
in the context of Polish debate on reproductive technologies

The technology of in vitro fertilization, which has been used in Poland for 30 years, is a very controversial and important part of political debates. Participants of these debates

¹ Uniwersytet Warszawski; m.walkowicz@uw.edu.pl

² Uniwersytet Warszawski; emaciejewska@uw.edu.pl.

³ Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji nr DEC-2012/07/E/HS3/01024.

are politicians, journalists, representatives of the Catholic Church, doctors, and, more rarely, parents or infertile couples. But what is striking is the lack of presence of people who were born in the result of this technology. In this article we present research method used in the project „New reproductive technologies. A perspective of childhood studies”, as well as first results. In this project, we give voice to children and young people who were born thanks to new reproductive technologies. In this manner we are trying to fill a gap not only in the public debate, but also in the social studies and humanities, which tend to conduct research „on”, not „with” children.

Key words: in vitro fertilization, childhood studies, Catholic church

Wstęp. Społeczne wymiary technologii wspomaganego rozrodu

Niepłodność stanowi współcześnie jedną z chorób cywilizacyjnych i dotyka coraz większej liczby osób. Według szacunków Europejskiego Towarzystwa Ludzkiego Rozrodu i Embriologii (ESHRE), około jedna na sześć par doświadcza niepłodności na pewnym etapie życia – w Polsce dotyczy to 1–1,5 milionów par (European Society... 2014). Dla niewielkiej części z nich zapłodnienie pozaustrojowe staje się jedyną szansą na biologiczne rodzicielstwo (jest to około tysiąca osób na milion mieszkańców, a zatem w Polsce około 35 tysięcy osób).

Jak pokazują m.in. raporty przygotowane przez ESHRE (European IVF... 2012), pod względem wskaźników biomedycznych sytuacja medycyny wspomaganego rozrodu w Polsce jest dobra. Leczenie niepłodności ma długą tradycję – pierwsza osoba urodziła się dzięki zapłodnieniu pozaustrojowemu przeprowadzonemu w klinice w Białymstoku w 1987 r. Od tego czasu zarówno rozwinęła się sama technologia, jak i zwiększył się dostęp do tego typu świadczeń. Pacjenci mogą leczyć się w około 45 ośrodkach specjalizujących się w tej dziedzinie. Ośrodki te osiągają dobre rezultaty, podobne jak w innych krajach z rozwiniętym systemem medycznym (European IVF... 2012). W latach 2013–2016 funkcjonował program refundacyjny Ministerstwa Zdrowia, dzięki któremu część par, spełniających określone warunki biomedyczne i społeczne, mogło ubiegać się o finansowanie trzech bezpłatnych procedur zapłodnienia in vitro. Od listopada 2015 r. obowiązuje również ustawa regulująca kwestię leczenia niepłodności, która zapewnia pacjentom większe niż dotychczas bezpieczeństwo w korzystaniu z tego rodzaju usług medycznych. Na podstawie przedstawionych tu danych zapłodnienie in vitro wydaje się procedurą dość bezpieczną i dostępną (choć nie można ignorować kwestii finansowej i wysokich kosztów zabiegu).

Jednocześnie zapłodnienie pozaustrojowe budzi współcześnie wiele kontrowersji, co prowadzi do wytworzenia się silnie spolaryzowanych postaw. Technologie wspomaganego rozrodu podważyły bowiem pewne dotychczasowe przeoko-

nienia dotyczące reprodukcji czy pokrewieństwa, takie jak nierozdzielność aktu seksualnego od prokreacji czy macierzyństwa biologicznego (związanego z byciem w ciąży) od genetycznego. Niepokój budzą w szczególności takie kwestie jak tworzenie nadliczbowych zarodków i ich mrożenie, zapłodnienie heterologiczne (z użyciem gamet dawców) czy dostęp do tych procedur dla kobiet samotnych lub par jedнопłciowych. Istotnym aktorem w debacie nad zapłodnieniem pozaustrojowym jest Kościół katolicki, który sprzeciwia się zapłodnieniu pozaustrojowemu w ogóle. Jego stanowisko na gruncie polskim wynika ze stanowiska Kościoła powszechnego, wyrażonego w dokumencie *Donum Vitae* (Kongregacja Nauki... 1987). Ponieważ denominacja katolicka przeważa w polskim społeczeństwie – około 92% dzieci jest chrzczonych w obrządku katolickim (Mariański 2010) – wpływ stanowiska Kościoła na debatę publiczną jest znaczny. Jak pokazują nasze badania, przedstawiane w niniejszym tekście, w polskim kontekście debata przybiera często charakter dyskryminujący osoby korzystające z tej metody leczenia oraz dzieci poczęte w jej wyniku (por. Radkowska-Walkowicz 2012a; Maciejewska-Mroczek; Radkowska-Walkowicz 2018).

Jednakże, paradoksalnie, metoda zapłodnienia pozaustrojowego cieszy się dużym poparciem społecznym: według raportu CBOS z 2015 r. 76% Polaków akceptuje stosowanie tej metody u małżeństw, 62% akceptuje ją również w odniesieniu do związków nieformalnych, a 44% – do kobiet samotnych (CBOS 2015). Można to interpretować w kontekście wartości, jaką w polskim społeczeństwie przypisuje się rodzinie, która stanowi najważniejszy punkt odniesienia, a posiadanie potomstwa jest postrzegane jako podstawa samorealizacji i szczęśliwego życia.

W debacie publicznej na temat technik wspomaganego rozrodu biorą udział zwykle ci sami aktorzy. Przede wszystkim są to politycy różnych opcji. Poza tym głos zabierają przedstawiciele Kościoła katolickiego: zarówno hierarchowie, zwykli księża, jak i dziennikarze utożsamiający się ze stanowiskiem Kościoła, a także aktywiści organizacji pro-choice, np. Fundacja Pro – prawo do życia. Inną kategorię aktorów współtworzących debatę stanowią przedstawiciele świata medycznego: lekarze specjalizujący się w leczeniu niepłodności. Kolejną grupą są pacjentki i pacjenci, przede wszystkim reprezentujący Stowarzyszenie na rzecz Leczenia Niepłodności i Wspierania Adopcji „Nasz Bocian”.

Osobami, których brak w debacie na temat in vitro, są same dzieci, które przyszły na świat w wyniku zapłodnienia pozaustrojowego. Nieliczne wyjątki stanowią dorosłe już osoby urodzone dzięki zapłodnieniu in vitro, które zabierają głos w debacie w reakcji na konkretne wydarzenia w przestrzeni publicznej. Tak było przede wszystkim podczas dyskusji poprzedzającej głosowanie nad ustawą o leczeniu niepłodności latem 2015 r., kiedy to wypowiedziało się, w różnej formie, kilka takich osób.

Potrzeba stworzenia projektu badawczego

Odpowiedzią na ów zdiagnozowany brak reprezentacji dzieci w debacie na temat technologii *in vitro* jest projekt badawczy „Nowe technologie reprodukcyjne – perspektywa *childhood studies*”, realizowany przez nas w ramach Interdyscyplinarnego Zespołu Badań nad Dzieciństwem w Instytucie Etnologii i Antropologii Kulturowej Uniwersytetu Warszawskiego. Niniejszy artykuł przedstawia założenia projektu, jego podstawy metodologiczne, etyczne, a także sygnalizuje pierwsze wyniki (końcowe wnioski pojawią się pod koniec realizacji projektu, który został zaplanowany na lata 2013–2018).

Projekt z jednej strony wpisuje się w subdyscyplinę antropologii – antropologię reprodukcji, z drugiej – w studia nad dzieciństwem. Zarówno przedmiot badań, jak i stosowane techniki badawcze stanowią nowość w dziedzinie badań antropologiczno-kulturowych w Polsce. Choć technologie wspomaganego rozrodu są zjawiskiem stosunkowo nowym, powstały już interesujące prace na ich temat w ramach nauk społecznych, przede wszystkim amerykańskie i angielskie, niemniej brakuje refleksji nad tym zagadnieniem w polskiej humanistyce. Wybór dzieci jako podstawowego podmiotu badań tworzy perspektywę badawczą nieobecną dotąd w polskich badaniach antropologiczno-kulturowych.

Główne pytanie, jakie sobie zadajemy, brzmi: „jak to jest być dzieckiem urodzonym dzięki nowym technologiom reprodukcyjnym w Polsce?”. Interesuje nas to, czy i jak osoby, które wiedzą o tym, że zostały poczęte dzięki technologiom wspomaganego rozrodu, takim jak *in vitro*, włączają ten fakt w swoją narrację tożsamościową, myślenie o swoim miejscu w rodzinie i postrzeganie pokrewieństwa. Interesują nas więc znaczenia, jakie dla dzieci niesie sposób poczęcia. Mając na uwadze wszelkie zalecenia etyczne w tym względzie, staramy się zbadać także to, jaki wpływ na konceptualizację rzeczywistości i własnej osoby przez dzieci mają dyskursy medialne i opinia środowiska na temat nowych technologii reprodukcyjnych. Interesują nas także znaczenia nadawane nowym technologiom reprodukcyjnym przez rodziny dzieci i lekarzy.

Stan badań

Dynamiczny rozwój nowoczesnych technik reprodukcyjnych w ostatnich latach stał się nie tylko wyzwaniem dla badaczy z zakresu nauk przyrodniczych, lecz także postawił wiele nowych problemów przed przedstawicielami nauk społecznych i humanistycznych. Na nowo należy zdefiniować takie obszary jak zdrowie, choroba, rodzina, pokrewieństwo, ciało, tożsamość. Problemy wynikające z rozwoju technik wspomaganego rozrodu są podejmowane od lat dziewięćdziesią-

tych XX w. przez wielu antropologów (Strathern 1992; Franklin 1997; Rapp 2000; Throsby 2004; Unnithan-Kumar 2004; Thompson 2005), którzy wskazują na centralną pozycję tematu reprodukcji w naukach społecznych (Rapp 2001). Niemniej w Polsce, jak dotąd, bardzo mało jest tekstów podejmujących ów temat z tej perspektywy, mimo trwającej od lat dyskusji (w ostatnich latach burzliwej) na temat zapłodnienia metodą *in vitro*. Od kilku lat lukę tę próbuje wypełnić antropolożka Magdalena Radkowska-Walkowicz (2011, 2012a, 2012b, 2013), ponadto powstają pojedyncze prace na ten temat, ujmujące problem z perspektywy socjologicznej (np. Korolczuk 2013) czy kulturoznawczej (Krawczak 2014; por. Maciejewska-Mroczek 2014), a także psychologicznej (Pawelec 2007), filozoficznej (Szawarski 1996, por. Piątek 2012), prawnej (Boratyńska 2012; por. Haberko, Łączkowska 2005; Lang 2000) czy analizy dyskursu (Dolińska 2009).

W publicznym dyskursie kwestie nowych technologii reprodukcyjnych są żywo dyskutowane i omawiane z rozmaitych perspektyw: religijnej, bioetycznej, prawnej czy biomedycznej. Niemniej nie uwzględnia się w nich głosu dzieci poczętych metodą *in vitro*, a będących przecież głównymi podmiotami debaty, w której zakłada się ich bierność i milczącą obecność. Dorośli, zarówno „użytkownicy” (Saetnan 2000: 15), jak i teoretycy technik wspomaganego rozrodu, a także inni aktorzy debaty publicznej, skupiają się przede wszystkim na samych procedurach medycznych i ich bliskich czasowo następstwach, brakuje zaś refleksji na przykład nad kształtowaniem się tożsamości dzieci urodzonych dzięki zaawansowanej technologii medycznej, ich pozycji w rodzinie i środowisku czy nad katalogiem praw wynikających m.in. z Konwencji o prawach dziecka Organizacji Narodów Zjednoczonych z 1989 r.

Jeżeli już aktorzy społeczni podejmują problem tożsamości dzieci, ma to wymiar wyłącznie polityczny i ideologiczny, ale nie łączy się z rzeczowym rozpoznaniem sytuacji dziecka. W dyskursach medialnych dziecko poczęte dzięki metodom wspomaganego rozrodu jest albo radosnym „bobasem” zawsze szczęśliwych rodziców, lokuje się zatem w mitologii raju i wielkiej Nauki, albo – „potworem”, stworzonym przez nowych Frankensteinów (Radkowska-Walkowicz 2012a). Dzięki analizie świata dzieci i rodzin z doświadczeniem *in vitro* opisujemy ich rzeczywistą sytuację i pokazujemy wieloaspektowość tego problemu. Punktem wyjścia dla nas nie jest jednak chęć znalezienia wad czy zalet tworzenia w ten sposób rodziny, lecz pokazanie sposobów negocjowania indywidualnych historii rozpoczynających się w momencie starań reprodukcyjnych rodziców, także w kontekście różnych publicznych dyskursów.

Dziecko jako podmiot badań

Nieobecność dzieci w rozważaniach na temat społecznych aspektów rozwoju technologii medycznych (w tym reprodukcyjnych) wiąże się z paradoksalną pozycją dziecka we współczesnych zachodnich społeczeństwach. Znajduje się ono bowiem w ich centrum jako obiekt troski i opieki, jako najwyższe dobro, a jednocześnie jest sytuowane na marginesie, ponieważ jako jednostka ma znacznie ograniczone prawa do uczestnictwa w życiu społecznym, wyrażania prawomocnych sądów o sobie i otaczającym je świecie (por. Jacyno, Szulżycka 1999). Dzieje się tak, pomimo że społeczne funkcjonowanie dzieci powinny określać zasady zapisane w Konwencji o prawach dziecka, wśród których jedną z podstawowych jest prawo do partycypacji. Jako jedno z najistotniejszych ograniczeń owej partycypacji można wskazać relację dziecka ze światem nauk biomedycznych. Dotyczy to na przykład takich kwestii jak świadoma zgoda na uczestnictwo w procedurach medycznych czy, ogólniej, dostęp do wiedzy na temat własnego ciała i procedur medycznych, którym jest ono poddawane (zob. np. Waligóra 2011; Brostrom i Johansson 2014; Giesbertz *et al.* 2015).

W centrum naszych badań stawiamy dziecko jako podmiot życia społecznego. Warto zaznaczyć, że dziecko nie jest nowym przedmiotem badań w antropologii kulturowej, jednak dopiero w ostatnich latach można mówić o badaniach prowadzonych „z”, a nie „nad” dziećmi, uwzględniających i próbujących przezwyciężyć brak równowagi sił pomiędzy dorosłymi a dziećmi i traktujących te ostatnie jako kompetentnych uczestników badań. Dzieci stają się w tym rozumieniu podmiotami, a nie przedmiotami badania, a ich doświadczenia, wiedza i punkt widzenia wartościowymi danymi dla badacza. Konieczność włączenia do badań dzieci jako prawomocnych partnerów, tak żywo dyskutowana w teorii (James *et al.* 1998), stosunkowo powoli wkracza w obszar praktyk badawczych, zwłaszcza w dziedzinach niepowiązanych bezpośrednio z edukacją. Nasze badanie jest zatem także praktyczną realizacją postulatów zapisanych w Konwencji o prawach dziecka, dających mu prawo wyrażania prawomocnych sądów o sobie i swojej sytuacji życiowej, szczególnie art. 12 Konwencji, według którego „Państwa-strony zapewniają dziecku, które jest zdolne do kształtowania swych własnych poglądów, prawo do swobodnego wyrażania swych własnych poglądów we wszystkich sprawach dotyczących dziecka, przyjmując te poglądy z należytą wagą, stosownie do ich wieku oraz dojrzałości dziecka”.

Dużym wyzwaniem jest brak opracowania tematu dziecka w teoriach antropologicznych czy socjologicznych (Cook 2008). Wielkie teorie są tworzone w taki sposób, jakby dzieci były grupą nie tylko milczącą, lecz także nieistotną dla tworzenia się kultury. Zachodzi zatem pilna potrzeba wypracowania odpowiednich

narzędzi teoretycznych i metodologicznych, pozwalających włączyć tę dotychczas pomijaną grupę w główny nurt refleksji antropologicznej.

Dzieci ze względu na swą pozycję w społeczeństwie i podległe wobec dorosłych agentów stanowisko w relacjach władzy nie są traktowane jak aktywni aktorzy życia społecznego. Ma to nie tylko wpływ na realne ich funkcjonowanie w społeczeństwie, lecz także znajduje odbicie w naukowym dyskursie o dziecku. Rozpoznawszy potrzebę zwrócenia się w badaniu ku dziecku jako podmiotowi, nie tylko podlegającemu pewnym mechanizmom życia społecznego, lecz także aktywnie je tworzącemu, należy badanie zaplanować w taki sposób, by właściwie odczytać znaczenia tworzone przez dzieci. W naszym projekcie badamy uwikłania dzieci w mechanizmy biopolityki (Lee, Motzkau 2011), przede wszystkim w perspektywie znaczeń, jakie nadają tym procesom same dzieci.

Projekt otwiera nowe perspektywy w badaniach funkcjonowania dziecka wobec biomedycznych mechanizmów, stojących u początku ich istnienia i mogących mieć wpływ na konstytuowanie się jakiejś części tożsamości i określanie pozycji danej osoby wobec świata. Warto tu zastanowić się nad problematyką funkcjonowania w społeczeństwie podmiotów opatrzonych etykietą „dziecka z próbówki”, ale również „dziecka urodzonego w wyniku dawstwa gamet”, „dziecka będącego wcześniej zarodkiem adoptowanym prenatalnie”, „dziecka posiadającego rodzeństwo adoptowane prenatalnie”, zgodnie z metodą, jaka została zastosowana do poróżnienia dziecka, a która może mieć wpływ na jego samookreślenie i postrzeganie relacji rodzinnych oraz społecznych. Do tej pory bowiem badania antropologiczne czy socjologiczne z dziećmi za pomocą opisanych poniżej metod były prowadzone, ale odnosiły się do problemów medycyny, które bezsprzecznie stanowią trudność zarówno dla dziecka, jak i dla przedstawicieli świata medycznego. Najczęściej dotyczyły one choroby dziecka lub członka jego najbliższej rodziny, niepełnosprawności itp. Naszym zadaniem jest przyjrzenie się relacjom dziecka i medycyny wobec pozytywnego dla badanych wydarzenia, jakim są własne narodziny.

Powstanie nowych technologii reprodukcyjnych spowodowało, że na nowo trzeba zdefiniować również pojęcie praw dziecka. Istotną kwestią w przypadku zapłodnienia w wyniku dawstwa gamet żeńskich i/lub męskich czy też adopcji prenatalnej (dawstwa zarodków) jest prawo dziecka do wiedzy o własnym pochodzeniu genetycznym.

Konieczne jest zatem stworzenie technik badawczych zorientowanych na dzieci i kierowanych przez dzieci. Istotne, co podkreślają badacze w ostatnich latach (Hunleth 2011), jest jednocześnie zwrócenie uwagi na kontekstowość owych badań, a także na niemożliwą w rzeczywistości do zniwelowania różnicę w dostępie do narzędzi władzy ze strony dzieci i dorosłych, nakładające się na inherentną nierówność zapisaną w relacji badacz–badany. Jednak powinny zostać podjęte wysiłki, by ową nierówność sobie uświadomić i minimalizować jej wpływ na badanie.

Childhood studies jako perspektywa badawcza

Interdyscyplinarny Zespół Badań nad Dzieciństwem UW pracuje zgodnie z założeniami i według metodologii interdyscyplinarnych badań nad dzieciństwem, *childhood studies*. W nauce polskiej takie podejście jest nowym zjawiskiem, choć w krajach zachodnioeuropejskich (a zwłaszcza skandynawskich) oraz w USA *childhood studies* to rozwinięta dziedzina badań z bogatym dorobkiem. Reprezentowana przez nie specyfika spojrzenia polega na dostrzeżeniu kontekstowości, zmienności i płynności kategorii dziecka. Sposoby pisania o dziecku zmieniały się bowiem w czasie; podlegały przy tym przekształceniom zarówno potoczne sposoby jego definiowania, jak i debaty wewnątrz rozmaitych dyscyplin, których przedstawiciele zabierali głos w sprawach dzieci (Jenks 2002; Buliński 2002; Gitins 2008; Maciejewska-Mroczek 2012).

Nie bez znaczenia dla metod konceptualizowania dzieciństwa (nie tylko zresztą naukowego, lecz także potocznego) była dominacja w tym zakresie pewnych dziedzin wiedzy nad innymi. Wyrastająca z oświeceniowych ideałów postępu i rozwoju psychologia rozwojowa, a także związana ściśle z nowożytnym systemem edukacyjno-wychowawczym pedagogika, to dyscypliny, które na wiele dziesięcioleci narzuciły dyskursowi naukowemu, a także, częściowo, mowie codziennej, język, jakim definiowane i opisywane może być dziecko. W ostatnich latach dokonał się natomiast w naukach społecznych zwrot, będący wynikiem wysiłków zmierzających do przełamania dominującego sposobu opisywania dzieciństwa (Walkerline 2008). Oczywiście narzędzia teoretyczne i metodologiczne wypracowane przez psychologię czy pedagogikę mogą być użyteczne, co znajduje odzwierciedlenie również w tym projekcie.

W nowoczesności dziecko, chociaż dostrzega się jego odrębność i wyjątkowość, jednocześnie jest definiowane w kategoriach niepełności czy niepełnowartościowości. Odmienność dzieci, „odkryta” niegdyś w kulturze zachodniej (Aries 1995), stała się od razu pretekstem do rozmaitych wykluczeń, m.in. ze sfery publicznej (Jacyno, Szulżycka 1999; Brzozowska-Brywczyńska 2013; Kay *et al.* 2008). Współcześnie pisze się o występującym w nowoczesnych społeczeństwach podziale na *human beings*, a więc osoby pełne, dojrzałe, odpowiedzialne, wiarygodne (czyli dorosłych) oraz *human becomings*, czyli istoty, którym brakuje tych wszystkich cech i które dopiero muszą się ich dopracować (czyli dzieci) (zob. Lee 2001). Dziecko jest postrzegane jako byt nieukończony, a przy tym niemal nieskończenie plastyczny. Jego rozwój osobniczy jest definiowany w kategoriach wpływów, jakim zostaje poddane. Dziecko będzie takim, jakim zostanie „stworzone” przez dorosłych. Elisabeth Badinter na określenie tego przekonania używa metafory dziecka-maszyny, „której sprężyny, formę i materię możemy bez trudu poprawiać” (Badinter 2008).

Interdyscyplinarność

We współczesnych badaniach nad dzieciństwem istotnym osiągnięciem stała się nie tylko postulowana teoretycznie, lecz także rzeczywiście realizowana, interdyscyplinarność. Chodzi tu o takie spojrzenie, które wykracza poza ramy tradycyjnych akademickich dyscyplin, rezygnuje z wygodnego przecież ograniczenia do aparatu teoretycznego i metodologicznego jednej, najlepiej znanej badaczowi dziedziny. Współcześnie intensywnie rozwijająca się dziedzina studiów społecznych, jaką są badania nad dzieciństwem, najwięcej, zwłaszcza u swych podstaw teoretycznych, zawdzięcza socjologii. Jednak, co podkreślają Allison i Adrian Jamesowie, studia nad dzieciństwem muszą być studiami interdyscyplinarnymi. Współpraca przedstawicieli różnych dziedzin akademickich na tym polu ma swoje początki w debatach nad prawami dziecka i pracą zarobkową dzieci. Te praktyczne zagadnienia połączyły wysiłki przedstawicieli takich dyscyplin jak antropologia, psychologia, pedagogika, prawo, socjologia, polityka społeczna czy medycyna (James, James 2008).

Założenie o konieczności interdyscyplinarności jest istotne, ponieważ żadna dyscyplina nie wypracowała do tej pory satysfakcjonujących narzędzi, służących nowoczesnym badaniom nad dzieciństwem. Takim, które wyrastają z przekonania o podmiotowości dzieci, rezygnują z relacji opartej na dominacji, określania dzieci w kategoriach braku (dojrzałości, wiedzy, doświadczenia, racjonalności itp.). Przedstawiciele różnych dziedzin nauk społecznych muszą więc współpracować nad stworzeniem takiego modelu badań, który owe nowe założenia wcieli w życie.

W celu realizacji omawianego tu projektu został stworzony zespół, który łączy przedstawicieli różnych dyscyplin w naukach społecznych, takich jak antropologia kulturowa, kulturoznawstwo, psychologia, ponadto współpracuje z bioetykami i prawnikami, a badanie jest prowadzone zgodnie z założeniami interdyscyplinarnych studiów nad dzieciństwem. Dzięki takiemu podejściu różne dyscypliny mogą czerpać od siebie nawzajem, a interdyscyplinarność pozwala konfrontować pewne ustalone w nich hierarchie i punkty widzenia.

Pierwsze rezultaty projektu

Badanie, trwające od 2013 r., obejmuje dzieci z rodzin mających w swojej historii leczenie niepłodności, a także ich rodzeństwo (w tym dzieci z ciąż spontanicznych i dzieci adoptowane) oraz w mniejszym stopniu rodziców i innych członków rodziny. Są to przede wszystkim dzieci urodzone dzięki technologiom reprodukcyjnym, takim jak zapłodnienie *in vitro* czy inseminacja. Rekrutowane są oczywiście tylko te dzieci, które zdają sobie sprawę z historii swojej rodziny, w związku z tym

nie można tu mówić o grupie reprezentatywnej (przy czym trzeba podkreślić, że badania skupione na metodzie etnograficznej nie dążą do reprezentatywności w znaczeniu statystycznym). To zdawanie sobie sprawy nie oznacza, że uczestnicy posiadają medyczną wiedzę na temat zapłodnienia *in vitro*. Chodzi raczej o otwartość mówienia o tym w rodzinie. Zatem dla jednego z badanych dzieci *in vitro* oznaczało szpital, dla innego strzykawkę, dla jeszcze kogoś – każdy sposób zapłodnienia. Konceptualizacja tej technologii zależy oczywiście od wieku uczestników badania. Nasi rozmówcy mieli od czterech do dwudziestu ośmiu lat. Interesowały nas osoby, które przyszły na świat w rodzinach dotkniętych niepłodnością, bez względu na to, ile mają lat. Potraktowałyśmy więc kategorię dziecka bardzo szeroko. O ile na poziomie metodologii badań (którą dostosowywałyśmy do wieku i możliwości naszych rozmówców) i sposobu urefleksyjniania rzeczywistości istotne jest pamiętanie, że wielu z naszych rozmówców dziećmi *de facto* nie jest, o tyle w kontekście „dyskursu *in vitro*” ten wybór się tłumaczy. Chodzi tu i o relacje medialne, które mówią, jakie jest dziecko z *in vitro*, mając na myśli całą grupę osób urodzonych dzięki nowym technologiom reprodukcyjnym, i o pozostawanie w relacji do rodziców i sposobu urodzenia, o którym traktują nasze badania (szczególnie ciekawa jest tu perspektywa dzieci urodzonych dzięki dawstwu gamet lub zarodka, bowiem ich tożsamość genetyczna jest inna niż tożsamość genetyczna ich rodziców). Można zatem mówić o szerokiej, skonstruowanej społecznie grupie dzieci z *in vitro*, która nie pokrywa się z przyjętymi na podstawie wieku wyznacznikami dzieciństwa.

Najmłodsza osoba, z którą przeprowadzałyśmy wywiad, miała cztery lata, zaś najstarsza była jednocześnie najstarszą Polką urodzoną dzięki tej metodzie (we Włoszech w maju 1987 r.). W sumie, jak dotąd, zostało przebadanych ponad siedemdziesiąt osób. Przeprowadziłyśmy także szereg obserwacji uczestniczących (m.in. na konferencjach medycznych i wydarzeniach kierowanych do osób niepłodnych i ich rodzin, organizowanych przez stowarzyszenie pacjenckie czy kliniki), z których sporządzałyśmy notatki terenowe, i analizę dyskursu medialnego – badałyśmy reprezentacje prasowe od lat osiemdziesiątych XX w., znajdujące się w archiwum wycinków prasowych w Archiwum Akt Nowych⁴, oraz w szerszym zakresie prasę, w tym wydania internetowe, od końca roku 2007, kiedy zaczęła się bardzo żywa dyskusja na interesujący nas temat⁵. Badania obejmują także lekarzy (wywiady półstrukturyzowane) i inne osoby związane z leczeniem niepłodności.

⁴ Zespół „Telewizja Polska S.A. Zbiór wycinków prasowych”, obejmujący wydawnictwa, które ukazały się w latach 1953–2009. Badania były prowadzone w ramach grantu i sfinansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS3/03126.

⁵ Więcej na temat analizy debaty o *in vitro* i wyników jej badań zob. Radkowska-Walkowicz (2012a, 2012b, 2013).

Przede wszystkim zostały przeprowadzone wywiady indywidualne i grupowe (grupy fokusowe) z dziećmi, młodzieżą i już dorosłymi „dziećmi z in vitro”. Badaczki za pomocą metod partycypacyjnych i wspomagających je narzędzi (takich jak rysunek, kolaż, zabawa klockami) rozmawiały z uczestnikami na temat rodziny – zarówno na poziomie uogólnionych modeli, jak i konkretnych rodzin ich uczestników. W rozmowach z młodszymi dziećmi temat zapłodnienia in vitro nie był wywoływany przez osoby prowadzące badanie, jednak spontanicznie pojawiał się podczas prawie każdego spotkania. Przed badaniem dzieci mogły zapoznać się ze specjalnie przygotowanymi dla nich broszurkami dotyczącymi jego formy i celu. Młodsze dzieci miały wówczas możliwość porozmawiania z rodzicami na temat spotkania z badaczkami, a rodzice mieli okazję porozmawiać z dziećmi na temat historii rodzinnej. Starsze osoby urodzone dzięki tej technologii wiedziały, że zostały zaproszone do badania ze względu na sposób, w jaki zostały poczęte. W przypadku starszych uczestników badania korzystaliśmy przede wszystkim z pogłębionych wywiadów etnograficznych.

Dzieci wykazywały świadomość tego, że leczenie niepłodności jest elementem ich rodzinnych historii. Wyłoniły się z tych opowieści intymne portrety rodzin dotkniętych niepłodnością. Uczestnicy badań byli świadomi wiążącego się z tą chorobą oczekiwania: „całkiem długo się starali o mnie” – przyznał jedenastoletni chłopiec. Jednocześnie trudności, niepowodzenia w leczeniu czy cierpienie rodziców nie były podkreślane – zapewne ze względu na to, że rodzice starali się budować u dzieci pozytywny obraz ich sposobu przyjścia na świat.

Zauważalnym wątkiem jest relacja dzieci do debaty na temat wspomaganej reprodukcji. Jak się okazuje, już nawet jedenasto-, dwunastolatki zdają sobie sprawę z tego, że metoda, dzięki której powstała czy powiększyła się ich rodzina, jest przedmiotem kontrowersji. Jeszcze wyraźniej uwidoczniło się to w rozmowach z młodzieżą. Osoby te rozpoznają najważniejsze kulturowe obrazy i skojarzenia związane z tą metodą (takie jak opowieść o doktorze Frankensteinie z jednej strony i wizja nowoczesnego lekarza, pomagającego rodzinie osiągnąć szczęście, z drugiej). W Polsce jeden z bardzo silnych obrazów został stworzony przez członka zespołu ekspertów ds. bioetycznych Konferencji Episkopatu Polski, ks. Franciszka Longchamps de Brier, który powiedział: „Są tacy lekarze, którzy po pierwszym spojrzeniu na twarz dziecka wiedzą, że zostało poczęte z in vitro. Bo ma dotykową bruzdę, która jest charakterystyczna dla pewnego zespołu wad genetycznych” (2013: 84). Bruzda dotykowa to motyw, do którego odnosi się wiele młodych osób, uczestniczących w naszym badaniu. Odniesienie to stanowi, przewrotnie, narzędzie służące normalizacji. Jak powiedział podczas pogłębionego wywiadu etnograficznego jeden z uczestników, nastolatek: „No ja myślę, że to po prostu są wymyślił jakieś nie do końca wyedukowanych w tym temacie ludzi,

którzy uważają nas za jakichś zupełnie innych i, no nie wiem, ja brud u siebie nie widziałem osobiście, ale może po prostu nie zauważyłem...”

Analizując głosy przeciwników dopuszczalności stosowania technologii in vitro, zamieszczane w prasie konserwatywnej, katolickiej, można mówić o pewnym procesie monsteryzacji dzieci z in vitro, polegającym na przedstawianiu ich jako chorych, słabych, obarczonych winą (szczegółowo o tym zob. Radkowska-Walkowicz 2012a, 2013: 183–225). O ile część uczestników badań wskazuje na absurdalność tego typu charakterystyk i nie bierze ich do siebie, jak cytowany nastolatek, o tyle inni czują się w tej sytuacji stygmatyzowani. „My to wszystko słyszymy, czytamy, ten cały ściek nie leci w próżnię” – mówi Agnieszka Ziółkowska (2012), najstarsza Polka urodzona dzięki tej technologii.

Innym wnioskiem jest ten, że uczestnicy badań wskazują na istotną rolę biomedycyny. Już najmłodsze dzieci wiedzą, że „pan doktor pomagał mamie”. Starsze są w stanie odnieść się do różnych praktycznych aspektów leczenia niepłodności, choć często ich ogląd powstaje na skrzyżowaniu wiedzy biomedycznej, wiedzy potocznej, własnych wyobrażeń. Relacja ze światem medycyny jest bardzo pozytywna – odmiennie niż w wypadku dorosłych agentów nie jest naznaczona bólem fizycznym czy poczuciem porażki (Radkowska-Walkowicz 2013). Pacjenci i lekarze są przedstawiani jako sprzymierzeńcy o tożsamych interesach, dlatego urodzenie dziecka „to był duży sukces, zarówno dla rodziców, jak i – myślę – dla doktora”. Relacja, która się tworzy w sytuacji leczenia niepłodności, to – nie tak jak w większości innych gałęzi medycyny – relacja diady lekarz – pacjent. Pacjentem jest tu bowiem para, a rezultatem leczenia – narodziny nowego człowieka. Już urodzone dziecko może także nawiązać relację z lekarzem, który prowadził leczenie jego rodziców (np. podczas wizyty w klinice), może wyrażać wobec niego dużą wdzięczność. Jak to ujmuje jeden z uczestników, „poniekąd pan doktor jest dla nas w jakiś sposób prawie że rodzina, tak jakby drugim ojcem. I czujemy, myślę, jakąś (...) więź z panem doktorem. To dzięki niemu tak naprawdę jesteśmy na świecie”.

Na główne pytanie badawcze omawianego projektu – jakie znaczenia dzieci urodzone dzięki nowym technologiom reprodukcyjnym nadają temu faktowi? – odpowiedź jest złożona. Wielu naszych rozmówców podkreśla, że niczym nie różni się od dzieci poczętych bez wsparcia medycyny. „Mam ręce, nogi, głowę, nie mam problemu ze zdrowiem, zawsze się dobrze uczyłam, jak normalne dzieci. Mam przyjaciół...” – mówi nastolatka urodzona dzięki technologii in vitro (Wolf 2012). Jednocześnie zauważają, że nie wyobrażają sobie, by rodzice nie powiedzieli im o tym, jaka historia stoi za ich pojawieniem się na świecie. „Z perspektywy, że wiem, nie wyobrażam sobie, że mogłabym nie wiedzieć. To byłoby straszne dla mnie. To po prostu byłoby straszne. Zwłaszcza że jestem osobą interesującą się i polityką, i tym, co się dzieje. I to by było naprawdę straszne” – usłyszałyśmy od jednej z uczestniczek badań.

Dyskursywna (nie realna) obecność w mediach dzieci urodzonych dzięki technologiom reprodukcyjnym jest także ustanawianiem swoistej podmiotowości osób urodzonych „z in vitro”. Osoby urodzone dzięki omawianej technologii są interpelowane – by użyć sformułowania zaproponowanego przez Louisa Althussera (2006) – i niejako zawezwane przez oponentów tej technologii do istnienia, do bycia podmiotami „z in vitro” – bez tego zawezwania byłyby „po prostu dziećmi”, „normalnymi dziećmi”. Mogą odpowiedzieć na to wezwanie przez przyjęcie jeszcze jednego wymiaru do swojej tożsamości (tożsamości rozumianej jako struktura dynamiczna, elastyczna, niejednorodna), która – nawet jeśli jest naznaczona in vitro – to nie biologicznym faktem, lecz ideologicznym przekazem. Dwudziestodwuletnia rozmówczyni mówi: „to byłoby całkowicie obojętne, gdyby nie stosunek społeczeństwa. No bo to tylko przez społeczeństwo jest, jakby... coś z tego wynika. Tak to powinno być naturalne. Nic z tego nie powinno być”. Inna przyznaje zaś: „a jednocześnie cała sytuacja nas zmusza do tego, żebyśmy jednak stworzyli jakąś wspólnotę, chociaż będzie to twór absolutnie sztuczny, żeby sobie jakoś z tym radzić, no bo ludzie też mają kompletnie inny pogląd, my musimy się dostosować, po prostu, bo mimo że my się nie różnimy niczym od innych ludzi, to inni ludzie tego nie widzą”.

Zatem ta „invitrowa tożsamość” nie jest zapośredniczona przez biologię czy technologię, lecz przez ideologię. Bycie z in vitro nie jest statusem biologicznym, lecz politycznym. In vitro nie interweniuje w esencję człowieka, lecz w podmiotowość rozumianą jako pewien konstrukt, refleksyjny, ale funkcjonujący w ideologicznym polu kreowanym przez tych, którzy mają dyskursywną przewagę.

Zakończenie

Debata medialna, pojawiające się często negatywne komentarze dotyczące in vitro, docierają do dzieci, określanych przecież często mianem „cyfrowych tubylców”, tak samo jak do rodziców i wyborców. Ale same dzieci medialnie milczą, a aktorzy biorący udział w debacie zdają się ignorować ich istnienie. „O nas się mówi, ale z nami się nie rozmawia” – mówi jeden z naszych rozmówców. Wiąże się to również ze specyficzną pozycją dziecka w kulturze współczesnej, o czym pisałyśmy wcześniej: jest ono bowiem obiektem marzeń, potem troski i opieki, jest uznawane za wcielenie dobra i niewinności, a jednocześnie jest marginalizowane, ma ograniczone prawo do uczestnictwa w życiu społecznym, do mówienia w swoim imieniu. Zdanie „O nas się mówi, ale z nami się nie rozmawia” odzwierciedla zatem pozycję dziecka nie tylko w debacie na temat in vitro, lecz także w ogóle pozycję dziecka w dyskursie publicznym i w polskich badaniach naukowych.

Literatura

- Aries P., 1995, *Historia dzieciństwa. Dziecko i rodzina w dawnych czasach*, Gdańsk: Marabut.
- Badinter E., 1998, *Historia miłości macierzyńskiej*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Volumen.
- Boratyńska M., 2012, *Wolny wybór. Gwarancje i granice prawa pacjenta do samodecydowania*, Warszawa: Instytut Problemów Ochrony Zdrowia.
- Brostrom L., Johansson M., 2014, *Involving children in non-therapeutic research: on the development argument*, *Medicine, Health Care, and Philosophy*, vol. 17.
- Brzozowska-Brywczyńska M., 2013, *Miasto (nie) dla dzieci? Przestrzeń miejska i problem dziecięcej partycypacji* [w:] B. Łaciak (red.), *Dzieciństwo we współczesnej Polsce. Charakter przemian*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Buliński T., 2002, *Człowiek do zrobienia: jak kultura tworzy człowieka*, Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- CBOS, 2015, *Opinie o dopuszczalności stosowania zapłodnienia in vitro*, <http://cbos.pl/PL/publikacje/raporty.php> (dostęp: 10.02.2017).
- Children, young people and social inclusion. *Participation for what?*, 2008, E.M.T. Kay et al. (eds.), Bristol: The Policy Press.
- Cook D.T., 2008, *The missing child in consumption theory*, *Journal of Consumer Culture*, vol. 8(2).
- Dolińska B., 2009, *Uczciwość i wiarygodność nauki – odpowiedzialność za słowa w walce o dopuszczalność in vitro*, *Nauka*, nr 4.
- Etnografie biomedycyny*, 2014, M. Radkowska-Walkowicz, H. Wierciński (red.), Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- European IVF Monitoring, 2012, *Poland*, <http://spin.org.pl/wp-content/uploads/Polska-EIM2012.pdf> (dostęp: 10.02.2017).
- European Society for Human Reproduction and Embryology, 2014, *ART fact sheet*, <http://www.eshre.eu/Guidelines-and-Legal/ART-fact-sheet.aspx> (dostęp: 10.02.2017).
- Franklin S., 1997, *Embodied progress: a cultural account of assisted conception*, London: Routledge.
- Giesbertz A.A., Bredenoord A.L., van Delen J.J.M., 2014, *Claryfying assent in pediatric research*, *European Journal of Human Genetics*, vol. 22.
- Gittins D., 2008, *Historia konstruktów dzieciństwa* [w:] M.J. Kehily (red.), *Wprowadzenie do badań nad dzieciństwem*, Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Hunleth J., 2011, *Beyond on or with: questioning power dynamics and knowledge production in „child-oriented” research methodology*, *Childhood*, vol. 18(1).
- Jacyno M., Szulżycka A., 1999, *Dzieciństwo: doświadczenie bez świata*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- James A., James A.L., 2008, *Key concepts in childhood studies*, Los Angeles: SAGE.
- James A., Jenks C., Prout A., 1998, *Theorizing Childhood*, London: Polity.
- Jenks C., 2002, *Childhood*, New York: Taylor&Francis.
- Kongregacja Nauki Wiary, 1987, *Instrukcja o szacunku dla rodzącego się życia ludzkiego i o godności jego przekazywania. Odpowiedzi na niektóre aktualne zagadnienia Donum Vitae*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WR/kongregacje/kdwiary/zbior/t_2_19.html (dostęp: 10.02.2017).

- Konwencja o Prawach Dziecka (Dz. U. z dnia 23 grudnia 1991 r.).
- Korolczuk E., 2013, *IVF as a threat to the nation. The debate on assisted reproduction in contemporary Poland*, wystąpienie podczas Second International Gender Workshop "Overcoming gender backlash: experiences of Ukraine, Belarus, Russia, Georgia, Armenia, and Poland", Kijów, 24–25 października.
- Krawczak A., 2014, *Czego nie widać. Obszary przemilczeń w polskiej debacie o in vitro* [w:] M. Radkowska-Walkowicz, H. Wierciński (red.), *Etnografie biomedycyny*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Lang W., 2000, *Prawne problemy ludzkiej prokreacji*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Lee N., 2001, *Childhood and society. Growing up in the age of uncertainty*, Buckingham: Open University Press.
- Lee N., Motzkau J., 2011, *Navigating the bio-politics of childhood*, *Childhood*, vol. 1(18).
- Longchamp de Bérier F., 2013, *In vitro niczego nie załatwia (w rozmowie z Tomaszem Krzyżakiem)*, *Uważam Rze*, 11–17 lutego.
- Maciejewska-Mroczek E., 2012, *Mrówcza zabawka. Współczesne zabawki a społeczne konstruowanie dziecka*, Kraków: Universitas.
- Maciejewska-Mroczek E., 2014, *Tyci-tyci dar życia. Dziecko wobec dawstwa gamet* [w:] M. Radkowska-Walkowicz, H. Wierciński (red.), *Etnografie biomedycyny*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Maciejewska-Mroczek E., Radkowska-Walkowicz M., 2018, *Dziecko z in vitro? O ontologicznej choreografii między polityką a tożsamością* [w:] A. Krawczak, E. Maciejewska-Mroczek, M. Radkowska-Walkowicz (red.), *Dziecko, in vitro, społeczeństwo. Ujęcie interdyscyplinarne*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Mariański J., 2010, *Zmieniająca się przynależność do Kościoła katolickiego w Polsce wyzwaniem dla duszpasterstwa* [w:] J. Baniak (red.), *Laikat i duchowieństwo w Kościele katolickim w Polsce: Problem dialogu i współistnienia*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe WNS AMU.
- Pawelec B., 2007, *Opowieści terapeutyczne o niepłodności*, Łódź: Feeria.
- Piątek Z., 2012, *O śmierci, seksie i metodzie in vitro*, Kraków: Univeritas.
- Prawne, medyczne i psychologiczne aspekty wspomaganey prokreacji*, 2005, J. Haberko, M. Łączkowska (red.), Poznań: Wydział Prawa i Administracji UAM.
- Radkowska-Walkowicz M., 2011, *Blastusie i syndrom. Rola języka naukowego w polskiej debacie o in vitro* [w:] A. Malewska-Szałygin, T. Rakowski (red.), *Humanistyka i dominacja*, Warszawa: Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej UW.
- Radkowska-Walkowicz M., 2012a, *The creation of 'monsters': the discourse of opposition to in vitro fertilization in Poland*, *Reproductive Health Matters*, vol. 20(40).
- Radkowska-Walkowicz M., 2012b, *Who is afraid of Frankenstein? Polish debate on in-vitro fertilization*, *Ethnologia Europea. Journal of European Ethnology*, vol. 2(42).
- Radkowska-Walkowicz M., 2013, *Doświadczenie in vitro. Niepłodność i nowe technologie reprodukcyjne w perspektywie antropologicznej*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Rapp R., 2001, *Gender, body, biomedicine: how some feminist concerns dragged reproduction to the center of social theory*, *Medical Anthropology Quarterly*, vol. 15(4).
- Rapp R., 2000, *Testing women, testing the fetus: the social impact of amniocentesis in America*, New York: Routledge.

- Reproductive agency, medicine and the state: cultural transformations in childbearing*, 2004, M. Unnithan-Kumar (ed.), New York–Oxford: Berghahn Books.
- Saetnan A.R., 2000, *Women's involvement with reproductive medicine* [w:] A.R. Saetnan, N. Oudshoorn, M. Kirejczyk (eds.), *Bodies of technology. Women's involvement in reproductive medicine*, Athens: Ohio State University Press.
- Strathern M., 1992, *Reproducing the future. Essays on anthropology, kinship and the new reproductive technologies*, Manchester: Manchester University Press.
- Szawarski Z., 1996, *Talking about embryos* [w:] D. Evans, M. Pickering (eds.), *Conceiving the embryo*, Hague: Martinus Nijhoff Publishers.
- Thompson C., 2005, *Making parents. The ontological choreography of reproductive technologies*, Cambridge–London: The MIT Press.
- Throsby K., 2004, *When IVF fails: feminism, infertility and negotiation of normality*, London: Palgrave.
- Waligóra M., 2011, *Prawo dziecka do odmowy udziału w eksperymencie medycznym* [w:] J. Hartman, M. Waligóra (red.), *Etyczne aspekty decyzji medycznych*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Walkerdine V., 2008, *Psychologia rozwojowa i badania dzieciństwa* [w:] M.J. Kehily (red.), *Wprowadzenie do badań nad dzieciństwem*, Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Wolf K., 2012, *Bo wiecie, ja to jestem z in vitro*, E-Dziecko, http://www.edziecko.pl/przed_ciaza/1,87842,12769235,_Bo_wiecie__ja_to_jestem_z_in_vitro___WYWIAD_.html (dostęp: 20.07.2013).
- Ziółkowska A., 2012, *Niepokalanie poczęta. Agnieszka, najstarsze w Polsce dziecko z in vitro*, <http://wyborcza.pl/energiakobiet/2029020,118219,12200284.html> (dostęp: 10.04.2013).

Weronika Wojtanowska¹

O normatywności wartości estetycznych w świetle psychologii ewolucyjnej

W artykule podjęto problem normatywności w odniesieniu do wartości estetycznych. Zagadnienie to pojawia się zarówno w języku naturalnym, jak i w koncepcjach filozoficznych zajmujących się estetyką lub aksjologią w szerszym ujęciu. Na przykładzie wybranych teorii estetyki ewolucyjnej, wpisującej się w paradygmat psychologii ewolucyjnej, zostanie rozważone, w jakim stopniu nurt ewolucjonistyczny może wyjaśnić obecność i rolę normatywności w sztuce i estetyce.

Słowa kluczowe: normatywność, sztuka, wartości estetyczne, estetyka ewolucyjna

On the normativity of aesthetic values
in the light of evolutionary psychology

The paper discusses the problem of normativity with respect to aesthetic values. The phenomenon manifests itself both in natural language and in philosophical conceptions which are focused on aesthetics or refer to axiology in a wider context. On the basis of selected theories of evolutionary aesthetics it will be discussed to what extent the evolutionary approach is capable of explaining its role and existence in art and aesthetics.

Key words: normativity, art, aesthetic value, evolutionary aesthetics

Piękno wydaje się jedną z naczelných zasad istnienia.
(Heller 1984: 126)

¹ Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie; weronikamw@vp.pl.

Wprowadzenie

Status i charakter wartości estetycznych wiąże się z pewną ambiwalencją, która jest widoczna w języku potocznym, w tak zwanym poglądzie naturalnym oraz w tych koncepcjach filozoficznych, których twórcy próbowali zbudować hierarchię wartości. Wartości estetyczne zdają się balansować pomiędzy tym, co czysto zmysłowe i przyjemne, a dziedziną normatywności, która wiąże się z wyznaczeniem tego, co powinno zaistnieć, z określaniem standardów i domaganiem się podporządkowania wyznaczonym regułom postępowania. W związku z tym, ludzki stosunek do sfery estetyki charakteryzuje pewna niekonsekwencja – z jednej strony, powszechnie głosimy maksymę *De gustibus nil disputandum*, uznając tym samym subiektywny charakter wartości estetycznych i kontrastując je ze sferą moralności czy ogólniej – normatywności. Jednocześnie, zarówno język, jak i powszechne odczucia, odzwierciedlają silne przekonanie o obiektywności wartości estetycznych i przeświadczenie, że – podobnie do wartości moralnych – domagają się one urzeczywistnienia, a także są związane z wymogiem przestrzegania określonych norm i postępowania według pewnych wzorców.

Wynika z tego, że jest to fenomen normatywności, który może się przejawiać w dwojaki sposób: po pierwsze, mógłby dotyczyć samej istoty wartości estetycznych, w których naturze leżałoby domaganie się urzeczywistnienia i wywoływanie silnego poczucia powinności dostosowania się do pewnych standardów – byłaby to więc obiektywistyczna koncepcja meta-estetyczna. Oprócz tego można próbować budować estetykę normatywną, która, tak jak etyka normatywna, wyznacza konkretne normy i standardy, do których należy się dostosować czy też – sięgając poza dziedzinę aktywnej twórczości – wyznacza to, co powinno się podobać i być przedmiotem podziwu.

Należy zaznaczyć, że artykuł nie ma charakteru przeglądownego i jego celem nie jest syntetyczne przedstawienie nurtu ewolucjonistycznego, wraz z wyszczególnieniem wszystkich różnic pomiędzy poszczególnymi badaczami², a raczej zanalizowanie fenomenu normatywności, który pojawia się w odniesieniu do sztuki i wartości estetycznych w rozważaniach badaczy reprezentujących podejście ewolucjonistyczne. Badacze ci zdają się przyjmować pogląd, że normatywność występuje tu w stopniu słabszym niż w przypadku wartości moralnych, a wartości estetyczne mają niestabilny charakter, znajdując swoje miejsce bądź to w sferze czystej zmysłowości, bądź w świecie jasno określonych reguł i standardów. W artykule przedstawione zostaną pytania i refleksje związane z ową szczególną sytuacją. Zostaną one zaprezentowane po pierwsze na płaszczyźnie językowej, odzwiercie-

² Aby zapoznać się z przeglądem najważniejszych tradycji i stanowisk w estetyce ewolucyjnej, zob. Luczaj (2013).

dlającej tzw. pogląd naturalny, w celu wykazania, że powszechne doświadczenie fenomenologiczne w sposób naturalny wychwytuje ów ambiwalentny status wartości estetycznych, który przejawia się w fenomenie normatywności występującym tu w formie słabej. Po wtóre, na przykładzie wybranych koncepcji estetyki ewolucyjnej, wpisującej się w paradygmat rozwijającej się psychologii ewolucyjnej, zostanie rozważone, w jakim stopniu nurt ewolucjonistyczny jest w stanie ten fenomen wyjaśnić. Zatem w pierwszej części niniejszego artykułu zostanie pokazane, że w języku potocznym, odzwierciedlającym pogląd naturalny, wyraża się ów specyficzny, graniczny charakter wartości estetycznych, tzn. ich swoiste balansowanie na granicy tego, co subiektywne, i tego, co obiektywne, oraz przenikanie zarówno do sfery zmysłowości, jak i normatywności. W drugiej części przedstawione zostaną główne idee nurtu ewolucjonistycznego i zostanie podjęta próba odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu psychologia ewolucyjna potrafi wyjaśnić ów szczególnie status wartości estetycznych, a zwłaszcza ich normatywny wymiar.

Fenomen normatywności wartości estetycznych dotyczy zarówno wartości estetycznych występujących w potocznej świadomości i codziennym języku – i pod tą postacią nie mają one wyrażonej explicite struktury czy hierarchii, jak i w estetyce, prezentującej usystematyzowany namysł nad sztuką i wartościami estetycznymi. Dotyczy on ponadto sztuki jako takiej w tym sensie, że nie występuje jedynie na poziomie refleksji filozoficznej nad sztuką, ale też podczas samego procesu tworzenia sztuki, w pewien sposób ukierunkowując ten proces i działania twórcy, jest bowiem związany z określonymi standardami i wymaganiami, które twórca stara się spełnić. Wartości estetyczne zatem zawarte są w sztuce, która jest ich wyrazem lub nośnikiem, ale ujęte są również w estetyce, jako teoretyczny przedmiot refleksji, trudno bowiem dyskutować o sztuce bez odniesienia do wartości estetycznych, przede wszystkim do kategorii piękna, będącego naczelną wartością w estetyce oraz jedną z naczelnych wartości w filozofii, stawianej przez niektórych filozofów na równi z dobrem i prawdą³.

Wartości estetyczne a język codzienny i tzw. pogląd naturalny

Jak zostało wspomniane, język potoczny i reakcje emocjonalne związane z postrzeganiem wartości estetycznych ujawniają ich ambiwalentny charakter. Z jednej strony, wiążąc recepcję wartości estetycznych ze słowem „gust”, które może zostać zastąpione słowem „smak”, mamy do czynienia z nawiązaniem do doznań czysto zmysłowych. Z drugiej strony, zdanie typu „Ubrał się bez smaku”, jak również wyrazy takie jak „bezguście” czy „tandeta” są nacechowane zdecydowanie negatywnie i wyrażają silną dezaprobatę, zaprzeczając stwierdzeniu, iż o gustach

³ Sytuacja taka ma miejsce w teorii transcendentaliów.

się nie dyskutuje. Można tu przywołać różne inne metafory używane w języku codziennym. Mówimy na przykład „Ta muzyka rani uszy” lub „Ona razi swoim wyglądem”. W metaforach jest widoczne zarówno nawiązanie do sfery zmysłów, jak i porównanie łamania kanonów estetycznych do pewnego rodzaju agresji i wyrażania krzywdy lub przykrości – co występuje również w przypadku łamania norm moralnych. Powiązanie sfery estetyki i moralności ujawnia się również w takich wyrażeniach jak „paskudny charakter”, „ohydna zbrodnia”, „brzydkie zachowanie” – lub odwrotnie: „piękny czyn”, „ładne zachowanie”.

Do podobnych wniosków prowadzi obserwacja powszechnych reakcji emocjonalnych, które są odpowiedzią na łamanie kanonów estetycznych lub ślepotę na piękno. Reakcje te są niejednorodne, ponieważ różnią się w zależności od sytuacji. Wpływ na nie ma to, na czym konkretnie polega w danym przypadku sprzeniewierzenie się wartościom estetycznym – jednak ich cechą wspólną jest silne poczucie dezaprobaty. W przypadku zniszczenia dzieła sztuki powszechną reakcją jest oburzenie. W przypadku brzydoty ciała, w szczególności brzydoty zawinionej, czyli niechlujnego wyglądu, częstą reakcją jest odraza, a gdy dochodzi do łamania kanonów estetycznych w ubiorze – szyderstwo i kpina.

Reakcje emocjonalne, które następują w przypadku łamania norm moralnych różnią się od tych, które występują w sferze estetyki tym, że te pierwsze cechuje znacznie większa jednorodność – łamanie norm moralnych wywołuje powszechne oburzenie (a nie np. śmiech czy szyderstwo). Ponadto w przypadku naruszania norm moralnych reakcje są z reguły silniejsze, choć oczywiście jest to uzależnione od wagi czynu moralnie złego. Pomimo tych różnic, elementem wspólnym jest wspomniana już dezaprobata – charakterystyczna reakcja na łamanie powszechnie obowiązujących norm, bez względu na to, czy mają charakter etyczny, czy estetyczny – stąd można wnosić, że w przypadku estetyki również mamy do czynienia z fenomenem normatywności.

Szczególne miejsce wartości estetycznych uwidacznia się także w różnych koncepcjach filozoficznych, zwłaszcza takich, które próbowały budować hierarchię wartości. Jako przykład można podać koncepcje filozofów takich jak Max Scheler, Erich Hildebrand czy Louis Lavelle. Znamienne jest to, że wartości estetyczne są umieszczane w sąsiedztwie wartości etycznych (czy moralnych), choć zwykle traktowano je jako niższe od nich. Potwierdzałoby to istnienie pewnej normatywności w ich obrębie, jednak normatywności słabszej niż w przypadku wartości moralnych. Ramy artykułu nie pozwalają na głębsze zajęcie się miejscem wartości estetycznych w obrębie różnych stanowisk filozoficznych, natomiast warto zwrócić uwagę na fakt, że dostrzeżenie szczególnego statusu wartości estetycznych odbywa się na różnych poziomach refleksji i ludzkiej aktywności, obejmuje bowiem zarówno tzw. pogląd naturalny, mający swoje odbicie w języku, jak i filozoficzną refleksję nad tym zagadnieniem, a także, co zostanie wykazane, nauki ewolucyjne.

Piękno i sztuka w ujęciu ewolucjonistycznym

Takie fenomeny jak sztuka, będąca nośnikiem wartości estetycznych, same wartości estetyczne (głównie piękno) i wrażliwość na piękno są w estetyce ewolucyjnej traktowane jako nierozzerwalnie ze sobą splecione, co oczywiście jest zrozumiałe, jako że, jak zauważa Denis Dutton, cechą charakterystyczną człowieka jest zarówno radość z podziwiania wartości estetycznych, jak i ich wytwarzania (Dutton 2009: 33). Jednak zajmowanie się tymi różnymi aspektami jednocześnie sprawia, że w rozważaniach tych przeplatają się aspekty estetyczne, ogólnofilozoficzne, etologiczne, etnograficzne, psychologiczne, biologiczne czy neurologiczne, co powoduje wrażenie wzajemnego przenikania się różnych poziomów refleksji, z czego można poczynić zarzut, że sprawa metodologii i rozumienia poszczególnych terminów nie jest jasna.

Chociaż podejście ewolucjonistyczne w estetyce nie jest jednolitym nurtem, można wyodrębnić pewne cechy wspólne dla badaczy reprezentujących ten sposób myślenia. Do owych cech charakterystycznych należą, po pierwsze, traktowanie sztuki i wrażliwości na wartości estetyczne jako części składowej ludzkiej natury (zob. Dissanayake 1992: 24 i 34; Dutton 2001)⁴, a także zwracanie uwagi na fakt, że sztuka należy do ludzkich uniwersaliów, jako że jest ona obecna we wszystkich społecznościach (por. Gazzaniga 2011: 211); po drugie, nurt ten uznaje ów element natury za adaptację lub produkt uboczny adaptacji, a zatem traktuje sztukę i wrażliwość estetyczną jako element procesów ewolucyjnych. Jego przedstawiciele odwołują się wprost do teorii Darwina oraz do bazującego na niej paradygmatu psychologii ewolucyjnej. Ci badacze, którzy uważają sztukę za adaptację, a nie tylko jej produkt uboczny, wysuwają tezę, że skłonność do tworzenia sztuki odgrywała pozytywną rolę w kształtowaniu ludzkiej zdolności do przetrwania.

Aby odpowiedzieć na pytanie, czy badacze reprezentujący nurt ewolucjonistyczny dostrzegają element normatywny w sztuce i wartościach estetycznych, warto zacząć od przesłedzenia cech, które Steven Pinker, inspirując się pracą Duttona (2009: 52–59), uważa za znaki rozpoznawcze sztuki (Pinker 2005: 376–377). Analiza wymienionych elementów czy też aspektów sztuki pozwala dostrzec tę samą ambiwalencję, którą odnaleźliśmy w języku potocznym, powszechnych odczuciach i koncepcjach filozoficznych. Można podzielić wymienione przez Pinkera cechy na dwie grupy, w zależności od tego, czy nawiązują do sfery zmysłowości, czy normatywności. Trzeba zaznaczyć, że Pinker takiego zabiegu nie czyni

⁴ Należy jednak dodać, że reprezentujący nurt ewolucjonistyczny Dutton zauważa, iż powiązanie idei natury ludzkiej i sztuki nie jest wynalazkiem nauk ewolucyjnych, ale sięga korzeniami myśli greckiej, m.in. do rozważań Platona i Arystotelesa, a w filozofii nowożytnej było kontynuowane np. przez Hume'a i Kanta. Podejście to jednak zostało zaniedbane przez współczesnych filozofów. Zob. Dutton (2009: 31–38).

– pogrupowanie to zostaje dokonane przez autorkę niniejszego artykułu w celu wykazania, że podejście ewolucjonistyczne również rozpoznaje dwoistą naturę wartości estetycznych, nawet jeśli czyni to w sposób ukryty czy mimowolny.

Pierwszą grupę charakteryzuje sztuka związana z niepraktyczną przyjemnością i radością z niej dla niej samej. Cechuje ją również naśladownictwo: poza sztukami abstrakcyjnymi dzieła sztuki naśladowują rzeczywiste doświadczenia. Powyższe cechy wyraźnie nawiązują do sfery zmysłowości, w przeciwieństwie do elementów należących do drugiej grupy. Tu sztukę wyróżnia przestrzeganie zasad kompozycji, które przypisują twórczość do określonego stylu. Oprócz tego ludzie doceniają, oceniają oraz krytykują dzieła sztuki – a więc czują podziw lub dezaprobatę. W drugiej grupie cech ujawnia się wyraźnie normatywny charakter sztuki. Są jeszcze dwa wymienione przez Pinkera elementy, które same w sobie zdają się mieć podwójny charakter – zarówno zmysłowy, jak i normatywny. Należy do nich szczególne znaczenie sztuki i traktowanie jej jako źródła specyficznych, odrębnych doświadczeń. Pojęcie doświadczenia nawiązuje do sfery zmysłów, jednak jednocześnie podkreśla się tu specyficzny charakter tych doświadczeń i ich szczególną doniosłość. Podobna sytuacja występuje w związku z kolejnym elementem wymienionym przez Pinkera: twórczość jest miejscem spotkania artysty i odbiorcy. Z jednej strony, Pinker mówi o wyobraźni, a więc o swobodnej twórczości, która w intuicyjny sposób jawi się jako coś całkowicie przeciwnego do sfery normatywności, będącej ze swej natury czynnikiem ograniczającym i hamującym. Z drugiej strony, jest tu mowa o spotkaniu, które – nawet jeśli jest specyficznie rozumiane – pozostaje kontaktem między osobami (między twórcą i odbiorcą) – i jako relacja pomiędzy osobami zdaje się również w naturalny sposób być regulowana przez pewne normy, nawet jeśli nie są wyrażone w sposób jawny.

Mając na uwadze znaki szczególne sztuki wymienione przez Duttona i przytoczone w nieco zmodyfikowanej formie przez Pinkera, można wysnuć wniosek, że przynajmniej niektórzy badacze reprezentujący podejście ewolucjonistyczne zauważają (choćby w sposób ukryty) ambiwalentny charakter wartości estetycznych, w tym ich wymiar normatywny. Zupełnie odrębnym pytaniem jest jednak to, czy potrafią oni tę normatywność w ramach swojego paradygmatu wyjaśnić. Pytanie jest zasadne, ponieważ ambicją rozwijającej się psychologii ewolucyjnej jest wyjaśnienie wszystkich aspektów rzeczywistości ludzkiej poprzez pryzmat adaptacji ewolucyjnych bądź ich skutków ubocznych.

Wrażliwość estetyczna w ujęciu myślicieli takich jak Dutton jest adaptacją ewolucyjną związaną z procesami percepcji, taką samą jak np. umiejętność widzenia głębi. Korzenie ludzkiej wrażliwości na wartości estetyczne są częściowo związane z ludzkimi preferencjami do danego typu krajobrazu, który miał odpowiadać optymalnym warunkom bytowania, dającym największe szanse na przetrwanie. Stąd też powszechne u ludzi upodobanie do krajobrazu prezentującego bogate

środowisko z urozmaiconą fauną i florą, oraz do odsłoniętych, panoramicznych przestrzeni, dających poczucie bezpieczeństwa i swobody. W równie oczywisty sposób można wyjaśnić wizualne preferencje w wyborze partnera – pomimo powierzchniowych różnic kulturowych, z powszechną aprobatą spotykają się cechy świadczące o zdrowiu i witalności (a więc na poziomie genu – o płodności). Pinker, nawiązując do powyższych poglądów, również opowiada się za ewolucyjnym wyjaśnieniem istoty sztuki, optuje jednak nie tyle za traktowaniem jej jako adaptacji, ile raczej jako produktu ubocznego adaptacji takich jak: pogoń za statusem, przyjemność doświadczania adaptacyjnych obiektów i środowisk, czy zdolność do konstruowania przydatnych przedmiotów. Jak sam przyznaje, „w tym ujęciu sztuka jest technologią przyjemności, podobnie jak narkotyki, utwory o tematyce erotycznej czy wykwintna kuchnia (...)” (Pinker 2005: 377). Nietrudno zauważyć, że przyjmując stanowisko Pinkera, nie sposób wyjaśnić elementu normatywności obecnego w wartościach estetycznych, ponieważ są one całkowicie zrównane ze sferą zmysłowej przyjemności.

Bardziej obiecującą próbą wyjaśnienia istnienia normatywności w sferze wartości estetycznych oraz sztuki na gruncie podejścia ewolucjonistycznego na pierwszy rzut oka wydaje się być koncepcja Ellen Dissanayake. Choć nie porusza ona *explicite* problematyki normatywności, w postawionych przez nią tezach występują ustalenia, które można próbować wykorzystać do próby wyjaśnienia faktu istnienia tego fenomenu w sztuce, a na poziomie refleksji – w estetyce. Rozpatruje ona sztukę jako przejaw typowo ludzkiego zachowania, rozumie ją więc nie tyle jako określone wytwory, ile pewne typy zachowań, towarzyszące ludzkości od samego początku – jest to zatem, w przeciwieństwie do Duttona (zob. Luty 2011), podejście etologiczne (Dissanayake 1992: 33). Dissanayake łączy sztukę z zachowaniami związanymi z nadawaniem pewnym elementom rzeczywistości cech szczególnej ważności. Widzi wspólne elementy w zabawie (grze), rytuale i sztuce. Każde z nich jest rodzajem zachowania i każde charakteryzuje postępowanie według narzuconych sobie reguł. Sztuka, tak jak gra czy rytuał, zawiera w sobie element porządkowania, wprowadzania ładu w niepewną i chaotyczną rzeczywistość. Jest to wyraźne nawiązanie do normatywności jako nieodłącznego elementu sztuki – i to nieodłącznego od samego początku jej istnienia, co zwiększa prawdopodobieństwo faktu, że owa normatywność należy do istoty sztuki.

W ujęciu Dissanayake, zachowania określane jako sztuka towarzyszyły ludziom najczęściej w szczególnie istotnych momentach życia, zarówno jednostkowego, jak i odniesionego do życia wspólnoty. Dotyczyło to rytuałów takich jak przejście w stan dorosłości, narodziny czy pogrzeb. Funkcją rytuałów jest swoiste ujarzmianie rzeczywistości, czyli nadawanie jej określonych ram i struktury, połączone z przekonaniem o możliwości wpływania na bieg wydarzeń. Ponieważ proces tworzenia sztuki towarzyszył człowiekowi od zawsze, jest on przez Dis-

sanayake traktowany jako element jego natury. Chcąc wyjaśnić istnienie tego fenomenu, badaczka zauważa, że takie działania miały wartość adaptacyjną, czyli były korzystne dla przetrwania⁵. U Dissanayake zatem sztuka, będąca nośnikiem wartości estetycznych, jest traktowana ściśle jako adaptacja, a nie, jak u Pinkera, jedynie jako jej produkt uboczny.

Ustalenia Dissanayake częściowo pokrywają się z tezami Duttona, choć dla Duttona, w przeciwieństwie do Dissanayake, sztuka to przede wszystkim wytwór, a nie proces tworzenia (por. Chudoba 2014). Tym, co łączy oboje filozofów jest typowe dla ujęcia ewolucyjnego podkreślanie związku pomiędzy wartościami estetycznymi a wartością dla przetrwania (*survival value*). Dutton zgadza się z Dissanayake w tym punkcie, w którym sztuka jest uznawana za element natury człowieka, a zatem coś wrodzonego i uniwersalnego – stąd znamieny tytuł książki Duttona: *The Art Instinct*. Jednak Dissanayake koncentruje się na nadawaniu pewnym elementom rzeczywistości kategorii ważności, podczas gdy u Duttona ten element w zasadzie jest nieobecny, jako że korzenie sztuki widzi on głównie w ukształtowanych w okresie plejstocenu upodobaniach do określonego typu krajobrazu (reprezentującego warunki korzystne dla przetrwania).

Występujący w rozważaniach Dissanayake element ważności czy doniosłości, związany z próbami ujarzmiania rzeczywistości poprzez rytuały, zdaje się częściowo wyjaśniać korzenie elementu normatywności w sztuce i estetyce. Jednak warto zwrócić uwagę na kilka wątpliwych kwestii, które świadczą o tym, że nie wszystkie pytania znajdują odpowiedź w ramach omawianego paradygmatu. W koncepcji Duttona czy Pinkera mamy do czynienia z łatwym przejściem pomiędzy wrażliwością na piękno a sztuką, tymczasem nie jest oczywiste, że wskazanie korzeni wrażliwości estetycznej jest wystarczające dla wyjaśnienia ludzkiej potrzeby tworzenia i utrwalania piękna. Natomiast jeśli chodzi o koncepcję Dissanayake, pojawia się pytanie, dlaczego ujarzmianie rzeczywistości występuje powszechnie pod postacią sztuki oraz dlaczego sztuka od zawsze była częścią składową rytuałów. Ponadto można się zastanawiać, na czym dokładnie polega istniejąca korelacja pomiędzy wartościami estetycznymi a kategorią ważności. Można też zadać pytanie, czy wyjaśnienie korzeni sztuki – zakładając, że jest ono poprawne – jest jednocześnie wyjaśnieniem jej istoty. Powyższe kwestie zasługują na głębszą i dłuższą dyskusję, zwłaszcza że nie dotyczą jedynie sfery estetyki, ale również etyki. Warto tu wspomnieć choćby badania Fransa de Waala (2013), który zdecydowanie utożsamia badanie korzeni moralności z odkryciem jej istoty⁶. Owo utożsamienie może budzić jednak spore

⁵ Dissanayake zauważa na przykład, że wspólny śpiew wspomaga wspólną pracę, obrazy przekazują informacje, taniec pełni istotną funkcję w zalotach. Zob. Dissanayake (1992: 37) oraz (2007: 783–798).

⁶ Różnica między de Waalem a Duttonem jest taka, że o ile Waal dopatruje się protomoralności już u szympanów, to Dutton uważa sztukę za czynność typowo ludzką i nie przyznaje zwierzętom

wątpliwości, a już z pewnością nie może być traktowane jako oczywiste. Ponadto, słynny eksperyment Vitaly'ego Komara i Alexandra Melamida, opisywany zarówno przez Dissanayake, jak i przez Duttona⁷, może prowadzić do powstania pytania, dlaczego najbardziej preferowane obrazy zostają wśród ekspertów uznane za kicz i dlaczego powszechne, uzasadnione ewolucyjnie skłonności spotykają się z dezaprobatą lub lekceważeniem. Jeżeli dezaprobata dla owych pierwotnych inklinacji estetycznych wyraża rzeczywiste wartości „wyższe”, to wówczas psychologia ewolucyjna nie potrafi wyjaśnić tego aspektu normatywności, który jest niejako zaprzeczeniem naturalnych skłonności. To, co naturalne i dobre dla przetrwania, a więc ewolucyjnie uzasadnione, jawi się jako kicz, czyli jako wartość negatywna. Pojawia się więc ciekawa kwestia rozbieżności pomiędzy naturalnymi preferencjami a estetyką wysoką, która zdaje się im zdecydowanie zaprzeczać.

Zakończenie

Na postawione pytania i wątpliwości na razie nie uzyskamy odpowiedzi w ramach paradygmatu psychologii ewolucyjnej. Można oczekiwać, że pewne problemy zostaną rozwiązane w miarę dalszego rozwoju tej dziedziny⁸. Jednak jest też możliwa taka sytuacja, że o ile paradygmat ten jest odpowiednim narzędziem do wyjaśniania korzeni sztuki i wartości estetycznych, których jest nośnikiem, to jej możliwości się wyczerpują, gdy idzie o uchwycenie istoty sztuki i wartości estetycznych, a także pełne wyjaśnienie elementu normatywności, który zdaje się być ich nieodłącznym elementem. Można zatem argumentować, że bez fenomenologicznego wglądu w kategorie ważności i wartości jako takich dostarczane w tej dziedzinie wyjaśnienia będą zawsze jedynie ujęciem psychologicznym lub etologicznym, niebędącym w stanie uchwycić istoty badanego zjawiska.

Literatura

- Chudoba E., 2014, *Ewolucjonizmy w estetyce i ich konsekwencje*, Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów UJ. Nauki humanistyczne, nr 8(1).
Denis Dutton, <http://www.denisdutton.com> (dostęp: 14.03.2016).
Dissanayake E., 1992, *Homo Aestheticus: where art comes from and why*, New York: The Free Press.

statusu istot zdolnych do jej tworzenia; zob. Dutton (2009: 7–9).

⁷ Mowa o eksperymencie, który wykazał zaskakującą zbieżność ludzkich gustów, co zostało zinterpretowane jako fakt, że gusta te zostały tak ukształtowane, ponieważ upodobanie do danego typu krajobrazu lepiej służyło przetrwaniu. Zob. Dutton (2009: 13–23).

⁸ O ile neuroestetyka ma odpowiadać na pytanie „jak”, to psychologia ewolucyjna jest przez wielu uważana za odpowiednie narzędzie do odpowiedzi na pytanie „dlaczego”; zob. np. Duch (2016).

- Dissanayake E., 2007, *In the beginning: pleistocene and infant aesthetics and twenty-first century education in the arts* [w:] *International Handbook of Research in Arts Education*, vol. 2, s. 783–798.
- Duch W., 2016, *Neuroestetyka i ewolucyjne podstawy przeżyć estetycznych*, www.fizyka.umk.pl/publications/kmk/07-Neuroestetyka.pdf (dostęp: 14.03.2016).
- Dutton D., 2001, *Aesthetic Universals* [w:] B. Gaut, D. McIver Lopes (eds.), *The Routledge Companion to Aesthetics*, London: Routledge.
- Dutton D., 2009, *The art instinct: beauty, pleasure & human evolution*, New York: Bloomsbury Press.
- Gazzaniga M.S., 2011, *Istota człowieczeństwa: co czyni nas wyjątkowymi*, tłum. A. Nowak, Sopot: Smak Słowa.
- Heller M., 1984, *Usprawiedliwienie Wszechświata*, Kraków: Znak.
- Luty J., 2011, *Estetyka ewolucyjna: sztuka jako adaptacja w ujęciu międzykulturowym*, *Estetyka i Krytyka*, nr 21(2), <http://estetykaikrytyka.pl/art/21/abst7.pdf> (dostęp: 13.03.2016).
- Łuczaj K., 2013, *Perspektywa ewolucjonistyczna w estetyce empirycznej. Założenia, tradycje, problemy*, *Kultura i Edukacja*, nr 2(95).
- Pinker S., 2005, *Tabula rasa: spory o naturę ludzką*, tłum. A. Nowak, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Waal de F., 2013, *Małpy i filozofowie: [skąd pochodzi moralność?]*, tłum. B. Brożek, M. Furman, Kraków: Copernicus Center Press.

RECENZJE

Maria Łojek-Kurzętkowska¹

O sztuce mądrego życia. Recenzja książki Bohdana Dziemidoka

B. Dziemidok, 2017, *Filozofia i sztuka życia*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, ss. 157

We współczesnym świecie dominuje egocentryczna i hedonistyczna postawa wobec życia. Obserwujemy kryzys autorytetów, pełen drwiny stosunek do osiągnięć innych ludzi oraz gonitwę za sukcesem zawodowym. Książka Bohdana Dziemidoka stanowi wyraz zupełnie odmiennego postrzegania relacji międzyludzkich. Stanowi ona kompendium wiedzy na temat mądrego i zrównoważonego życia. Autor radzi czytelnikom, jak żyć pięknie i szczęśliwie. Mój artykuł przedstawiła założenia profesora Dziemidoka z perspektywy potrzeb współczesnego człowieka. Poszczególne propozycje autora są porównywane z rozważaniami George'a Steinera, Romana Ingardena czy Zygmunta Baumana.

Słowa kluczowe: mądrość, szczęście, estetyka, sens życia, sztuka życia

On the art of a wise life.
A review of Bohdan Dziemidok's book

The self-centred and hedonistic approach to human life is a dominant view in contemporary world. We observe the authorities' crisis, the sarcastic attitude toward other people's personal achievements, and the unbalanced account of human life, focusing mainly on pursuing career success. Bohdan Dziemidok presents an entirely different perspective of interpersonal relations. His book is a compendium of knowledge about wise and well-balanced human life. The author advises his readers how to make their lives beautiful and happy. My article demonstrates professor Dziemidok's ideas from the contemporary

¹ Uniwersytet Gdański; maria.lojek@hotmail.com.

human's perspective. The particular concepts are compared to George Steiner, Roman Ingarden and Zygmunt Bauman's analysis on this matter.

Key words: wisdom, happiness, Aesthetics, the meaning of life, the art of life

Profesor Bohdan Dziemidok jest cenionym filozofem, teoretykiem sztuki i dydaktykiem. Jest autorem ponad stu prac naukowych, książek i artykułów, a także współautorem prac zbiorowych z obszaru estetyki, etyki i filozofii sztuki. Do najważniejszych prac autorskich zaliczają się: *O komizmie* (2014), *Teoria przeżyć i wartości estetycznych w polskiej estetyce dziesięciolecia międzywojennego* (1980), *Sztuka, wartości, emocje* (1992), *Główne kontrowersje estetyki współczesnej* (2002), *Ame-rykańska aksjologia i estetyka XX wieku. Wybrane koncepcje* (2014a), *Teoretyczne i praktyczne kłopoty z wartościami i wartościowaniem* (2014b). Przez wiele lat profesor Dziemidok pełnił funkcję redaktora naczelnego „Studiów estetycznych” oraz członka komitetów redakcyjnych pism „Journal of Value Inquiry”, „Philosophical Inquiry”, „Acta Philosophica”, „Polish Philosophical Review”, „Estetyka i krytyka”, „Humor”. Był stypendystą prestiżowych uczelni zagranicznych: Uniwersytetu Kalifornijskiego w Berkeley, Uniwersytetu Columbia w Nowym Jorku, Uniwersytetu Temple w Filadelfii, Uniwersytetu w Oksfordzie, Uniwersytetu Tokijskiego i Wolnego Uniwersytetu Berlińskiego. Prowadził wykłady na Uniwersytecie w Chicago i w Moskwie. Działania naukowe i administracyjne profesora przyczyniły się do powołania w 1996 r. Instytutu Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Gdańskiego. Profesor Dziemidok pełnił funkcję dyrektora instytutu oraz dziekana na Wydziale Nauk Społecznych gdańskiej uczelni. W późniejszych latach pracował jako wykładowca m.in. na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej i w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej (Bokiniec 2005: 15–19).

Profesor Dziemidok jest jednym z najbardziej kompetentnych znawców estetyki anglo-amerykańskiej oraz filozofii sztuki dwudziestolecia międzywojennego. Obecnie zainteresowania profesora dotyczą jednak przede wszystkim tematyki sytuującej się wokół przemian kulturowych i estetycznych współczesności. Najnowszą książką, zatytułowaną *Filozofia i sztuka życia*, stanowi kompendium wiedzy na temat dobrego i mądrego życia. Warto zauważyć, że została napisana przez naukowca-humanistę, ale też doświadczonego przez los człowieka. Ten osobisty rys czyni książkę szczególnie interesującą w dorobku autora. Książka Dziemidoka jest zapisem przemyśleń i wniosków sformułowanych na podstawie cyklu wykładów przeprowadzonych przez profesora na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w 2016 r. Data wydarzenia jest nieprzypadkowa, gdyż odpowiada sześćdziesięcioleciu pracy akademickiej autora. Struktura książki obejmuje osiem rozdziałów. Rozdział 1 – *O ważności nastawienia życiowego: optymizm, pesymizm, realizm* –

stanowi ciąg rozważań na temat możliwości kształtowania własnej postawy wobec wydarzeń życiowych i innych ludzi. Autor podkreśla, że osobiste zadowolenie i spokój wewnętrzny są zależne przede wszystkim od interpretacji i reakcji na określone zdarzenia. Rozdział 2 – *Moralność, obyczajowość i prawo jako społeczne regulatory zachowań człowieka* – wprowadza rozróżnienie norm z uwzględnieniem ich pochodzenia oraz stopnia obowiązywalności. Rozdział 3 – *Czy wolność może mieć gorzki smak?* – stanowi zapis przemyśleń autora na temat ograniczeń wolności oraz odpowiedzialności związanej z podejmowaniem określonych wyborów moralnych. Rozdział 4 – *Miłość i przyjaźń – różnice i pokrewieństwa* – to próba odpowiedzi na pytanie o istotę ludzkich uczuć i wartość relacji międzyludzkich. Piąty rozdział – *Czy dążenie do szczęścia może być moralnie podejrzane?* – jest poświęcony opisowi i analizie obecnych we współczesnej filozofii i psychologii koncepcji szczęścia, a także zaprezentowaniu własnej wizji szczęścia. *Starość nie radość czy też: Wesole jest życie staruszka* to część książki poświęcona osobistym rozważaniom autora na temat jesieni życia. Filozof stara się w realistyczny i niepozbawiony humoru sposób ukazać specyfikę tego okresu ludzkiego życia. Dwa ostatnie rozdziały książki dotyczą odniesienia namysłu egzystencjalnego do zagadnień z obszaru estetyki. Autor rozważa kwestię tożsamości człowieka w odniesieniu do muzyki, a także wpływ wzorców obecnych we współczesnej sztuce na jej odbiorców. Na zakończenie profesor Dziemidok przedstawia najistotniejsze, jego zdaniem, zalecenia, które warto realizować we własnym życiu. Propozycja skierowana do czytelnika oddaje najważniejszy cel książki, jakim jest podzielenie się życiowym doświadczeniem i mądrością oraz poddanie tych zaleceń dalszej, pogłębionej analizie egzystencjalnej.

Punktem wyjścia namysłu filozoficznego jest ukazanie szczęścia jako wartości zależnej od nastawienia jednostki. Zarówno emocjonalny, jak i poznawczy odbiór zdarzeń determinuje w znaczącym stopniu możliwość osiągnięcia spokoju ducha i poczucia osobistego spełnienia przez współczesnego człowieka. W analizie dotyczącej tego zagadnienia Dziemidok powołuje się m.in. na poglądy Władysława Tatarkiewicza i Zbigniewa Szawarskiego. Nawiązuje także do działalności oraz rozważań Dalajlamy XIV wyrażonych m.in. w książce *Sztuka szczęścia w trudnych czasach* (Dziemidok 2017: 33). Wychodząc z pokrewnego buddyjskiemu myślicielowi założenia, profesor formułuje szereg konkretnych i precyzyjnie określonych zaleceń, które mogą stanowić wsparcie dla osób poszukujących odpowiedzi na jedno z kluczowych pytań egzystencjalnych: „jak należy postępować, aby osiągnąć szczęście?”. Podstawą zaleceń są zarówno teorie filozoficzne i psychologiczne, jak i osobiste doświadczenia oraz przemyślenia autora. Na opisany aspekt książki zwraca uwagę prof. Lesław Hostyński (UMCS), podkreślając przydatność rozważań Dziemidoka dla szerokiego grona odbiorców zainteresowanych urzeczywistnianiem zasad mądrego i rozważnego życia (Dziemidok 2017). W ostatnich

latach można zaobserwować znaczące ożywienie działań służących poszukiwaniu odpowiedzi na kluczowe dla ludzkiej egzystencji pytania. Niesłabnącym powodzeniem cieszą się książki oraz warsztaty dotyczące świadomego kształtowania własnego życia i wdrażania w nim zasad mądrości i harmonii. Przykładem mogą być publikacje poświęcone wzorcom obecnym w etyce stoickiej i możliwości ich zaadaptowania do własnego życia, chociażby w formie filozoficznej terapii (por. Mazur 2014). Propozycja Dziemidoka wpisuje się w ten współczesny trend, zachowując przy tym rozsądny dystans wynikający ze świadomości relatywności celów i potrzeb określonych ludzi. W subtelny, ale także przekonujący sposób, zachęca do rozważania życiowych rad. Kontynuując ten wątek, warto przyjrzeć się niektórym poradom autora pod kątem ich znaczenia dla współczesnego odbiorcy, niezależnie od stopnia jego obeznania w szeroko pojętej tematyce filozoficznej.

Jednym z ważniejszych, ogólnych, zaleceń, ufundowanych na „cebulowej teorii szczęścia” Janusza Czapińskiego, jest postulat, aby odpowiednio hierarchizować i ważyć zdarzenia w naszym życiu oraz zachowania innych osób (Dziemidok 2017: 14). Zachowując zdrowy rozsądek i świadomość faktu, iż negatywne sytuacje emocjonalne dotyczą nas w znacznie większym stopniu niż pozytywne, powinniśmy mimo wszystko zachować umiarkowanie optymistyczne podejście do życia. Dziemidok zauważa, że stosowanie się do tej zasady pozwala zachować obiektywizm poznawczy i równowagę ducha. Podobnie, relacje z innymi ludźmi lepiej jest opierać na tym, co rzeczywiście istotne. Ważne, aby nie pozwalać sobie na zapominanie o priorytetach kosztem spraw drugorzędnej wagi. Autor przytacza ciekawe przykłady ilustrujące niewłaściwe podejście do zdarzeń i ludzi. Koncentrowanie się na przywarach, a nie przymiotach charakteru znajomych osób, niewłaściwe określanie oczekiwań w relacjach rodzinnych czy wartościowanie własnego życia przez pryzmat doznanych nieszczęść to tylko część opisywanych błędów (Dziemidok 2017: 14–17). Dzisiejszy świat obfituje w nadmiar negatywnych bodźców przekazywanych codziennie w formie *infotainment*. W połączeniu z subiektywnym wzorcem postrzegania rzeczywistości, a także promowaną w mediach postawą drwiny i szyderstwa wobec wszelkiej odmienności, współczesny człowiek w szczególny sposób potrzebuje oparcia dla własnych decyzji egzystencjalnych. Przypominanie odbiorcom, że wartość człowieka nie jest własnością przygodną, a ocena postępowania innej jednostki nie powinna opierać się na jej tymczasowej dyspozycji, ale na tym, co ją konstituuje jako osobę, wydaje się być w dzisiejszych czasach szczególnie doniosłe. Również stosunek do optymizmu, jaki zaleca Dziemidok, warto odnieść do współczesnych wzorców postrzegania świata. Obserwując trendy społeczne, nie sposób nie zauważyć, że ucieczka przed nieszczęściem, tak trafnie zobrazowana przez Aldousa Huxleya w antyutopii *Nowy wschód świata* (Huxley 2011), staje się dzisiaj społecznym faktem. Równowaga i spokój ducha wymagają zaś zachowania umiaru w postrzeganiu całokształtu własnego życia i jego poszczególnych aspek-

tów. Cierpienie także niesie w sobie głęboki sens. Uczy pokonywania przeciwności losu i unikania przyszłych błędów. W tym sensie warto przypomnieć apel bohatera książki Huxleya, który domaga się prawa do bycia nieszczęśliwym (Huxley 2011: 228). Współczesny człowiek, zwłaszcza stojący u progu dorastania, nie jest do takiej konkluzji przygotowany. Niedoskonałości i błędy są postrzegane jako osobiste porażki, stojące w poprzek wyidealizowanej i iluzorycznej wizji szczęścia. Odpowiedzią na nie staje się niejednokrotnie szyderstwo i drwina, mające na celu wyniesienie samego siebie ponad innych ludzi. Zamiast tego Dziemidok proponuje, aby odnosić się z dystansem do własnych błędów. „Jeśli potrafimy sami żartować ze swoich porażek, to wytrącamy broń z ręki niektórym swoim wrogom” (Dziemidok 2017: 156). Zalecenia profesora stanowią próbę urealnienia oczekiwań wobec samych siebie i wobec innych ludzi. Próbę bardzo potrzebną w świecie zdominowanym przez społeczną i życiową ułudę.

Zamiast negatywnego postrzegania świata i relacji międzyludzkich, warto wziąć sobie do serca słowa Tatarkiewicza, przytoczone przez Dziemidoka w formie anegdoty. Tatarkiewicz zapytany o to, czy był w swoim życiu szczęśliwy, miał powiedzieć: „Raczej tak i przyczyniły się do tego dwie moje właściwości: słaba pamięć i słaba zdolność przewidywania. Dzięki temu krótko pamiętałem zło, które mnie spotkało. A także nie oczekiwałem zła, jakie mnie czekało i przeto nie cierpiałem przedwcześnie” (Dziemidok 2017: 19). Profesor Dziemidok podczas swoich wykładów prowadzonych na Uniwersytecie Gdańskim niejednokrotnie powoływał się na dziedzictwo myśli i twórczości Tatarkiewicza, humorystycznie zachęcając swoich studentów do kontynuowania tej linii filozoficznych rozważań. Walorem książki Dziemidoka jest ujawnienie znaczenia ludzi – tych bliższych nam, jak i dalszych – w naszym życiu, zarówno w odniesieniu do filozoficznej twórczości, jak i mądrej egzystencji. Obszerne fragmenty książki są poświęcone rozważaniom na temat potrzeby nawiązywania relacji międzyludzkich. Dziemidok podkreśla, że „niepodtrzymywana obustronnie przyjaźń umiera” (Dziemidok 2017: 156). Postaci Rogera Scrutona, Stefana Morawskiego czy Tatarkiewicza nie są przez Dziemidoka przytaczane wyłącznie w kontekście naukowym czy dydaktycznym. Pojawiają się w książce jako autorzy teorii i anegdot, jako naukowcy i zwyczajni ludzie. Czasem przywoływani w życzliwym kontekście (jak wspomniany wyżej Tatarkiewicz), czasem zagadywani retorycznie o pojawiające się na gruncie ich przekonań wątpliwości egzystencjalne. Dla przykładu, Scrutona pyta Dziemidok na łamach swojej książki o to, jak pogodzić smutek i cierpienie związane z osobistą tragedią z optymizmem, który postuluje brytyjski filozof (Dziemidok 2017: 33). Ostatecznie najbliższy prawdy okazuje się dla profesora pogląd Dalajlamy XIV, który w trudnych czasach współczesnych zaleca „podejście realistyczne” (Dziemidok 2017: 34). Ten buddyjski – opierający się na równowadze i dystansie wewnętrznym – rys refleksji towarzyszy autorowi niemal do ostatnich stron książki.

Poszukiwanie odpowiedzi na to, jak żyć szczęśliwie odbywa się na kartach książki Dziemidoka właściwie w formie pośredniego i nieoczywistego dialogu z mistrzami – tymi mniej i bardziej znanymi. To ważne w kontekście przemian dotyczących postrzegania autorytetów w dzisiejszym świecie. George Steiner w *Naukach mistrzów* przestrzega, że w dziedzinach świeckich dominuje współcześnie „ton impertynencji”. Nie jest w modzie uczyć się od znawców, ale raczej samemu tworzyć, chociażby nikłej wartości, ale jednak własne wytwory na gruncie nauki i sztuki. Steiner pyta z przenikliwością: „Któż taki miałby wejść, aby studenci powstał?” (2013: 192). Walorem książki Dziemidoka jest przypomnienie, że można, a nawet należy, wzorować się na koncepcjach starszych i bardziej doświadczonych. Jako znakomity dydaktyk i wykładowca profesor słusznie poddaje czytelnikom pod namysł swoje mądre, życiowe rady. W odpowiednim kontekście przywołuje także nauki swoich mistrzów i nauczycieli.

Jednym z mniej oczywistych, a jednak bardzo istotnych zaleceń mądrego życia, jest postulat obcowania ze sztuką. Profesor Dziemidok podkreśla znaczenie terapeutyczne, rekreacyjne i poznawcze przeżycia estetycznego (Dziemidok 2017: 156–157). Myśl ta umyka współczesnym ludziom, pochłoniętym realizacją mniej wzniosłych celów, w czasach dominacji konsumpcjonizmu i życiowego pragmatyzmu. Autor słusznie określa tę sytuację jako dalece problematyczną. Nie chodzi jedynie o kontekst psychologiczny (jednostkowe cele) czy nawet społeczny (rozwój i dialog kulturowy), ale przede wszystkim o wymiar egzystencjalny uczestnictwa w kulturze. Odwołując się do koncepcji intencjonalności sztuki Romana Ingardena, warto zauważyć, że doświadczenie estetyczne umożliwia uchwycenie ponadczasowego sensu komunikowanego za pośrednictwem dzieła (Rieser 1972: 260). Niezależnie od tego, czy określimy tę funkcję w kategoriach fenomenologii, hermeneutyki czy innego nurtu filozofii, obszarem odwołania pozostanie różnie rozumiana transcendencja. Dziemidok zaleca zachowanie dystansu wobec zmiennych kolei losu i jednostkowych przeżyć. Sztuka może skierować myśli na to, co wykracza poza jednostkową, egocentryczną perspektywę. Może dawać wytchnienie w momencie życiowego kryzysu.

Istotnym wątkiem rozważań filozofa jest także analiza relacji pomiędzy poczuciem tożsamości i przynależności etnicznej, kulturowej i narodowej a przeżyciem estetycznym. Warto przywołać w tym miejscu barwny i humorystyczny opis doświadczeń profesora z pobytu stypendialnego na Uniwersytecie w Berkeley i w Moskwie. Z jednej strony, czytamy o doznaniu muzycznego transu pod wpływem dźwięku afrykańskich bębnów, z drugiej, o doświadczeniu mistycznym w prawosławnej cerkwi. Trudno nie uśmiechnąć się ze zrozumieniem i akceptacją wobec żartobliwej konkluzji autora: „Nie bez trudu udało mi się powstrzymać przed padnięciem krzyżem i ucałowaniem posadzki” (Dziemidok 2017: 129).

Dziemidok zaznacza, że sztuka stanowi ważne spoiwo społeczne i odniesienie dla uczuć narodowych i etnicznych. Przekonujące jest twierdzenie, że zarówno rozwój handlu, jak i postęp w zakresie środków komunikacji nie wystarczają do zaspokojenia psychicznej i egzystencjalnej potrzeby zakorzenienia i przynależności. Odwołując się do tego, co niewyraźne, sztuka kieruje uwagę odbiorców na obszary przemilczeń i sensu. Łączy odbiorców na mocy wspólnoty emocjonalnych i artystycznych przeżyć.

Oprócz wnikliwych, teoretycznych rozważań na temat estetyki i filozofii sztuki oraz jej społecznych uwarunkowań, książka Bohdana Dziemidoka oferuje także bardziej praktyczne zalecenia dla czytelników mniej obeznanych z problematyką aksjologiczną. Na uwagę zasługuje jeden z bardziej osobistych i autentycznych fragmentów *Filozofii i sztuki życia*. Snując rozważania na temat specyfiki uczuć, autor zastanawia się między innymi nad tym, jak jego zdaniem powinien wyglądać udany związek dwojga kochających się osób. W charakterystyczny dla siebie sposób ilustruje problem przy zastosowaniu dwóch przykładów zachowań kobiety i mężczyzny w związku małżeńskim. Pijąca wódkę podczas meczu kobieta oraz mężczyzna znajdujący szczególne upodobanie w zakupach nowej garderoby to wyolbrzymione obrazy osób, które łamią społeczne schematy. Dziemidok stara się pokazać, że związek dwojga ludzi opiera się na znajomości ich odmienności, otwartej komunikacji, akceptacji dla drobnych ułomności oraz umiejętności przyjmowania kompromisów. W dobie kwestionowania tradycyjnych modeli związków, postępującego narcyzmu i atomizmu w zachowaniach, umiejętności te zdają się być szczególnie istotne. Warto przyjrzeć się krytycznie radom profesora, poddając je osobistej interpretacji i ocenie. Nie wszystkie zalecenia są uniwersalne i oczywiste. Kontrowersyjne wydaje się chociażby podejście do kwestii ujawnienia zdrady małżeńskiej. Z pewnością jednak prawdą jest to, że małżonek nie powinien zastępować psychoterapeuty czy spowiednika w związku. Dzieje się dobrze, gdy szczerłość umotywowana jest dobrem partnerów, a nie ludzką potrzebą oczyszczenia się z poczucia winy (Dziemidok 2017: 70). Tak chyba również należy odczytywać zamysł autora w kwestii tworzenia dobrych, wartościowych i satysfakcjonujących relacji.

Pewne wątpliwości może budzić wizja samorozwoju, która opiera się na swego rodzaju ograniczeniach i umiarze – bycie dobrym i sprawnym w wykonywaniu swojej pracy i realizacji zainteresowań (Dziemidok 2017: 96). Czerpanie radości i satysfakcji z twórczej aktywności bez popadania w skrajności. Chociaż opinia ta stanowi wyraz rozsądku i praktycznej mądrości płynącej z wieloletniego doświadczenia profesora, może nie być przekonująca dla współczesnego odbiorcy. Tempo życia, presja, aby być najlepszym, konieczność dążenia do wygórowanych i ambitnych celów wyznaczają w dzisiejszym świecie standardy działania. Kolekcjonerzy wrażeń, wieczni turyści i współcześni włóczędzy (Bauman 1994), posługując się

nazewnictwem typów osobowości w ujęciu Zygmunta Baumana, niekoniecznie mogą sobie pozwolić na komfort powolnego, harmonijnego i uporządkowanego życia. Jednakże, być może zmiana tego rodzaju staje się wręcz nieunikniona, jeśli uwzględnimy społeczne, psychologiczne i ekologiczne uwarunkowania. Coraz częściej pojawiają się wypowiedzi znanych autorytetów naukowych o tym, że jeśli nie zwolnimy tempa życia, skala eksploatacji naszej planety przekroczy poziom krytyczny. Psycholodzy zwracają natomiast uwagę na fakt, że styl życia współczesnych mieszkańców miast powoduje szereg problemów emocjonalnych i zdrowotnych, chociażby wskutek powikłań związanych z permanentną ekspozycją na czynniki stresogenne. Cierpią na tym także relacje interpersonalne – żyjemy w świecie, w którym promowany jest narcyzm i egocentryzm. Być może z tego powodu zalecenia profesora właśnie dzisiaj warto w sposób szczególny wziąć pod rozwagę. W innym przypadku zostanie zrealizowany scenariusz wspomnianej wcześniej antyutopii Huxleya.

Książka Bohdana Dziemidoka *Filozofia i sztuka życia* jest tekstem wielowątkowym. Chociaż momentami można odnieść wrażenie powtórzeń w zakresie prezentowanych treści, tekst czyta się z dużą przyjemnością. W wielu miejscach autor przerywa filozoficzny wywód charakterystycznymi dla siebie humorystycznymi dygresjami. Z ironią opisuje życie osób starszych: „(...) nikt nie repetuje starości. Czyż to nie wspaniałe?!” (Dziemidok 2017: 126). Przesłanie książki jest utrzymane właśnie w tym słodko-gorzkim tonie: mądrość i dystans przychodzi z czasem. Czas jednak nie stoi w miejscu, dlatego warto niekiedy słuchać tych, którzy doświadczyli nieco więcej zdarzeń, zarówno sukcesów, jak i porażek. Bogałe odniesienia filozoficzne, psychologiczne i artystyczne, a także żywy, barwny język dodatkowo czynią wywód profesora szczególnie interesującym. Dziemidok po raz kolejny pokazuje swój talent opowiadania o sprawach ważnych dla każdego człowieka w ciekawy i niebanalny sposób. Zalecenia Dziemidoka można skierować zarówno do osób obeznanych z tematyką aksjologiczną, jak i tych, dla których jest to jedno z pierwszych zetknięć z tematyką filozoficzną. Dla akademików istotne powinno być przypomnienie, że pytanie o dobre życie jest w ogólnym rozrachunku najważniejsze. Dla amatorów filozofii książka może stanowić wsparcie w trudnej sztuce ludzkiej egzystencji. Dydaktycy, którzy sięgną do publikacji, z pewnością docenią szczegółowe rozróżnienia i przykłady ilustrujące istotne dla problematyki etycznej pojęcia przyjaźni, miłości, wolności oraz szczęścia. Obecni i dawni studenci ucieszą się natomiast z tych kilku ciepłych i barwnych opowieści, z którymi od zawsze kojarzą postać autora książki.

Literatura

- Bauman Z., 1994, *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Kultury.
- Bokinić M., 2005, *Bohdan Dziemidok*, Estetyka i Krytyka, nr 9/10.
- Dziemidok B., 1980, *Teoria przeżyć i wartości estetycznych w polskiej estetyce dziesięciolecia międzywojennego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dziemidok B., 1992, *Sztuka, wartości, emocje*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Kultury.
- Dziemidok B., 2002, *Główne kontrowersje estetyki współczesnej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dziemidok B., 2011, *O komizmie. Od Arystotelesa do dzisiaj*, Gdańsk: słowo/obraz terytoria.
- Dziemidok B., 2014a, *Amerykańska aksjologia i estetyka XX wieku. Wybrane koncepcje*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.
- Dziemidok B., 2014b, *Teoretyczne i praktyczne kłopoty z wartościami i wartościowaniem*, Gdańsk: słowo/obraz terytoria.
- Dziemidok B., 2017, *Filozofia i sztuka życia*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Huxley A., 2011, *Nowy wspaniały świat*, tłum. B. Baran, Warszawa: Muza.
- Rieser M., 1972, *Romana Ingardena filozofia sztuki*, Studia filozoficzne, wyd. specjalne: Fenomenologia Romana Ingardena.
- Steiner G., 2013, *Nauki mistrzów*, tłum. J. Łoziński, Poznań: Zysk i Sp.

