



Relacje między zawodem a pracą w Polsce Przeгляд poglądów

ELŻBIETA KOLASIŃSKA
UNIWERSYTET GDAŃSKI

Abstrakt

Artykuł ma charakter teoretyczno-przeглядowy. Celem opracowania jest przedstawienie przemian, jakie zachodzą w sferze zawodów i pracy. W artykule omówiono pojęcie zawodu, nakreślono uwarunkowania powstawania współczesnych zawodów oraz przedstawiono zawodowe rynki pracy. Analizy teoretyczne zostały poparte wynikami wybranych badań empirycznych dotyczącymi zawodów i klasyfikacji zawodów. W opracowaniu skoncentrowano się na przedstawieniu zmian, jakie zachodzą w odniesieniu do zawodów, jak i pracy. W zakończeniu zaproponowano rekomendacje uwzględniające powstawanie współczesnych zawodów, które są odpowiedzią na zmiany współczesnego świata pracy.

Słowa kluczowe:

[zawód](#), [praca](#), [rynek pracy](#).

Wprowadzenie

Pojęcie zawodu stanowi nieodłączną problematykę nauk społecznych, a szczególnie socjologii pracy oraz rynku pracy i stratyfikacji zawodowo – społecznej. Zawód jest wpisany w karierę zawodową jednostki. Ludzie przez pryzmat zawodu konstruują profil jednostki/pracownika, jego tożsamość. Określa on pozycję jednostki i jej miejsce w organizacji. Każdy zawód ma swoją specyfikę, wymagania i uwarunkowania. W zawód są wpisane konkretne obowiązki, status, prerogatywy, czy *dresscode*. Dla zrozumienia przemian, jakim podlegają zawody, szczególnego znaczenia nabiera nakreślenie różnicy między klasycznymi zawodami a współczesnymi. Zawody klasyczne były zakotwiczone w społeczeństwach o (...) prostym podziale pracy (Durkheim, 2012) oraz powiązane ze społeczeństwami stanowymi (Domański, 2007) a współczesne zawody są determinowane pracą informacyjną (Hayes, 1992; Janicka, 1997; Kryszczuk 2008) oraz umiędzynarodowieniem czy tymczasowym zatrudnieniem. Są one także efektem demontażu zawodów, rozmontowaniem samoregulacji zawodów (Standing, 2011, s. 100), czy kontrideologią pracy (Walczak – Duraj, 2014) oraz przemianami pracy i ról zawodowych (Walczak – Duraj, 2011), a także odchodzeniem od modelu fordowskiego do post-fordowskiego (Gardawski, 2007; Tonkiss, 2006). Współczesne zawody są zakotwiczone także w pracy kreatywnej (Florida, 2002), a także „nowej gospodarce”, dlatego wymagają wyspecjalizowanych umiejętności. (...) Historia zawodów jest w pewnym stopniu historią społeczeństwa, natomiast kształtowanie zawodu i jego miejsca w społeczeństwie, jego praw i obowiązków jest modelowaniem społeczeństwa (Sarapata, 1965, s. 5). Przemiany, jakie mają miejsce w sferze pracy rzutują na powstawanie nowych, współczesnych zawodów lub przeobrażenia tradycyjnych. Zawody związane z erą industrialną są wypierane przez

współczesne zawody ery usługowej i wirtualnej. Powstawanie współczesnych zawodów miało miejsce również w przeszłości, ale w ostatnim czasie możemy obserwować przyspieszenie tego procesu. *Różnorodność i wielość ról zawodowych składa się na mozaikę zawodową, która ewoluje wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym. Klasyczne role zawodowe są wypierane przez nowe zawody. Są zawody deficytowe ze względu na ich zmierzch i masowe ze względu na ich dużą podaż* (Kolasińska, 2011, s. 95). Szybki proces zmian występuje także w innych dziedzinach życia, dlatego taka sytuacja z jednej strony może wydawać się czymś oczywistym, ale z drugiej strony może powodować rozdźwięk u pracowników między znanymi, a nowymi zawodami. W dobie szybkich i nieprzewidywalnych zmian (...) zawód utracił swoje dawne zabezpieczenia i funkcje ochronne (Beck, 2004, s. 208). Jest on wpisany w wielowymiarową rzeczywistość świata zawodowego. Współczesne zawody to często role, których nie było w przeszłości, dlatego nie jest możliwe czerpanie z doświadczeń w celu ich doskonalenia (np. analityk big data). Możemy zaobserwować dwie tendencje: po pierwsze, powstawanie nowych zawodów związanych z popytem na nie i po drugie, odnawianie terminologiczne zawodów starych. (...) Ktoś w ustalonej, przewidywalnej i mało kreatywnej pracy otrzymuje szumnie brzmiący tytuł po to jedynie, by ukryć jego usuwanie się w prekariat np. zarządca ds. recyklingu (recykling officer) – śmieciarz (Standing 2014, s. 62). Celem drugiej praktyki, jak napisał Guy Standing jest tworzenie iluzji awansu (2014). Innym kryterium jest podejście promocyjne, aby zwiększyć atrakcyjność nazwy stanowiska pracy. Celem artykułu jest nakreślenie przemian, jakie zachodzą w sferze zawodów i pracy. Główną tezę artykułu stanowi stwierdzenie, że zawody w dobie współczesnego kapitalizmu podlegają ustawicznym przeobrażeniom. Jednocześnie wielorakie przemiany ról zawodowych generują niepewność dla pracowników.

Aspekty teoretyczne pojęcia zawód

Pojęcie zawodu jest wieloskładnikowe i wielowymiarowe. Punktem wyjścia do analizowanej problematyki jest zawód rozumiany w aspekcie konkretnych działań, zakresu obowiązków, podejmowania decyzji, zależności służbowych i organizacyjnych. Zawód wiąże się z biografią jednostki, jej pozycją, wynagrodzeniem, czy ilością czasu wolnego. Wykonywanie konkretnego zawodu jest poprzedzone wyborem drogi edukacyjnej, zdobywaniem doświadczenia, a także procesem rekrutacji do określonej roli zawodowej. *Zawód jest systemem czynności czy prac, który jest wewnętrznie spójny, skierowany na wytwarzanie jakiegoś przedmiotu czy usług zaspakajających określone potrzeby* (Szczepański, 1965, s. 11). W odniesieniu do definicji autora możemy stwierdzić, że zawód jest dla jednostki źródłem zaspokajania potrzeb, ale jednocześnie może ona mieć względem niego oczekiwania i aspiracje z nim związane. Z kolei Aleksander Matejko określa (...) rolę zawodową jako zespół czynności roboczych wynikających z techniki określonego zawodu, a także szereg uprawnień i obowiązków towarzyszących danej roli (1961, s. 182). W każdy zawód są wpisane „czynności”, które są najbardziej pożądane, a także umiejętności uzupełniające czy dodatkowe, wymagane w konkretnej roli zawodowej. *Zawód służy do tworzenia szablonów identyfikacji, za pomocą których oceniamy ludzi w ich osobistych potrzebach, zdolnościach, w pozycji ekonomicznej i społecznej* (Beck 2004, s. 207). Danuta Dobrowolska definiuje (...) rolę zawodową jako historyczne oczekiwania normatywne dotyczące przedstawicieli danego zawodu w ogóle (1974, s. 121). Reprezentanci konkretnych zawodów są połączeni przez kulturę pracy, zasady i wspólnotę interesów, a także poprzez utożsamianie się z konkretną rolą zawodową. Możemy wyróżnić trzy odniesienia do zawodu:

1. Indywidualne, które obejmuje predyspozycje osobowościowe dla wykonywania konkretnego zawodu (Holland, 1985; Janicka, Koralewicz-Zębik, Słomczyński, 1977; Słomczyński, Kohn, Janicka, 1988).
2. Społeczne, które obejmuje usytuowanie zawodu w strukturze społecznej i hierarchizację pozycji (Sarapata, 1965; Szczepański, 1965; Davis i Moore, 1971; Kohn, Słomczyński, 1990; Janicka, 1997; Domański, 2007; Janicka i Słomczyński, 2014; Wesołowski, Janicka, Słomczyński, 2017)
3. Rynkowe związane z segmentacją rynków pracy (Doeringer, Piore 1985; Domański, 1987; Kryńska, 1996; Kozek, 2013).

Zawód możemy analizować także w kontekście roli społecznej, statusu i stratyfikacji. (...) *Przyjmowanie roli jest także tworzeniem roli* (Turner 2008, s. 447) i wiąże się z kreowaniem roli zawodowej, w którą są wpisane aspekty formalne i nieformalne. (...) *Stratyfikacja jest zinstytucjonalizowaną formą nierówności występującą w postaci rankingu, lub też – ujmując bardziej plastycznie – są to nierówności zakrzepłe w postaci hierarchii* (Domański 2007: 39). (...) *Natomiast stratyfikacja zawodowa widoczna jest w podejściu do metod rekrutacji, awansu w aspekcie różnych branż, organizacji czy stanowisk pracy* (Kolasińska 2017, s. 37). Taki stan rzeczy wpisany jest w świat pracy i organizacji. Implikuje on postawy pracodawców i pracowników, a także odbiór społeczny w stosunku do określonych zawodów. (...) *Najważniejsze są pozycje związane z wykonywaniem określonych zawodów* (Domański 2007, s. 132). Zawód implikuje usytuowanie jednostki w konkretnej roli. Reasumując możemy stwierdzić, że problematyka zawodów jest ciągle „żywa”, mimo, że jest ona klasyką socjologii to ciągle pojawiają się nowe obszary do badań, które są efektem ustawicznych zmian w sferze pracy i ról zawodowych. Bogactwo teoretyczno-empiryczne

jeszcze bardziej uwypukla znaczenie tej problematyki.

Aspekty empiryczne zawodu

Problematyka zawodów stanowi przedmiot badań empirycznych zarówno w Polsce, jak i na świecie. Klasyfikacje zawodów kategoryzują zróżnicowany obszar problematyki. Pierwsza klasyfikacja zawodów była autorstwa Williama C. Hunta (1897), a kolejną zaproponował w 1940 roku Alba Edward (za: Domański, 2007: s. 136). W Polsce badaniami

nad skalami zawodów zajmowali się i zajmują różni naukowcy (Wesołowski, 1970; Pohoski, Słomczyński, 1974; Słomczyński, Kacprowicz, 1979; Domański, Sawiński, Słomczyński, 2007). Pierwsza socjologiczna klasyfikacja zawodów jest autorstwa M. Pohoskiego i K. Słomczyńskiego i została nazwana Społeczną Klasyfikacją Zawodów (1974). Skala dotycząca wymogów kwalifikacyjnych została opisana w publikacji Domańskiego, Sawińskiego i Słomczyńskiego (2007). Analizując badania na temat zawodów warto

Tabela 1 Grupy zawodów i aspiracje zawodowe dotyczące dzieci

Grupy zawodów	Aspiracje zawodowe dotyczące		
	dzieci	Córki	Syna
Zawody medyczne	34%	30%	11%
Zawody wymagające studiów politechnicznych lub wykształcenia technicznego	21%	5%	19%
Zawody prawnicze	16%	8%	10%
Zawody związane z wykształceniem informatycznym, matematycznym i przyrodniczym	13%	3%	13%
Zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym	8%	7%	1%
Zawody rzemieślnicze i robotnicze	8%	5%	4%
Zawody ekonomiczno-handlowe	7%	6%	2%
Zawody mundurowe – wojskowy, policjant, celnik, strażak	7%	1%	6%
Przedsiębiorca, właściciel firmy, biznesmen, menedżer, prezes, dyrektor	5%	2%	4%
Zawody urzędnicze związane z administracją (również rządową)	4%	3%	1%
Zawody związane ze sportem i turystyką	4%	1%	3%
Zawody artystyczne	2%	1%	1%
Zawody rolnicze i związane z ochroną środowiska	2%	1%	2%
Polityk, poseł	2%	1%	2%
Naukowiec, wykładowca na wyższej uczelni	1%	1%	1%
Inne	2%	1%	1%
Odpowiedzi opisowe	5%	4%	3%
Wybór zawodu należy do córki/syna	7%	6%	6%
Trudno powiedzieć	23%	19%	16%

Odsetki nie sumują się do stu, ponieważ badani mogli wybrać więcej niż jeden zawód

Źródło: Głowacki, A. (2017). *Jak osiągnąć sukces zawodowy? Komunikat z badań*. Warszawa: CBOS, s. 6.

odwołać się do wyników Centrum Badania Opinii Społecznej. Respondentów zapytano, jakiego zawodu pragnęliby dla córek i synów (zob. Tabela 1). Badani preferowali zawody medyczne (34 % odpowiedzi) oraz zawody politechniczne (21% wskazań). Dla córek, szczególnie zawody medyczne, (30% odpowiedzi), a dla synów wskazywali na zawody techniczne (19% odpowiedzi). Z kolei zawody medyczne, a szczególnie lekarza dla synów wybierało 11% badanych, a zawody techniczne dla córek preferowało 5% respondentów. Na trzecim miejscu znalazły się zawody prawnicze, (16% wskazań). Dla córek wybierało je 8% respondentów, a dla synów 10 % badanych. Niskim zainteresowaniem cieszyły się zawody rolnicze, polityczne, naukowe i artystyczne. Respondenci również zostawili wybór dotyczący zawodu dzieciom (CBOS 2017, s. 6).

Ten sam ośrodek przeprowadził również badania na temat uczciwości i rzetelności w odniesieniu do przedstawicieli różnych zawodów. Jak wynika z badań CBOS dane są zróżnicowane. Pierwsze miejsce w ocenie zajmują pielęgniarki (59% pozytywnych odpowiedzi), drugie miejsce naukowcy (55% pozytywnych odpowiedzi). Na miejscu trzecim uplasowali się nauczyciele (47% pozytywnych odpowiedzi), a na czwartym dentyści (46% wskazań). Z kolei miejsce piąte przypadło *ex aequo* sprzedawcom sklepowym (38% pozytywnych odpowiedzi) oraz rzemieślnikom różnego rodzaju usług (38% pozytywnych odpowiedzi). Na miejscach kolejnych są lekarze (36% pozytywnych odpowiedzi) i policjanci (25% odpowiedzi). Najniższą pozycję zajęli posłowie (3% pozytywnych odpowiedzi) oraz 2% pozytywnych odpowiedzi to politycy (CBOS 2016, s. 7). Dokonując analizy problematyki zawodów odniosę się do zawodu socjologa pracy, który między innymi tworzy teorie i prowadzi badania z zakresu pracy, jej przemian, rynku pracy, zróżnicowania zawodowego, zarówno z perspektywy historycznej,

jak i współczesnych przemian, a także może pełnić rolę doradcy. W kontekście zawodu socjologa pracy przytoczę projekt *Nestorzy socjologii pracy*¹, realizowany od 2015 roku przez Sekcję Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. W projekcie zdefiniowano pojęcie nestora socjologii pracy. *Nestor socjologii pracy to osoba, która aktywność akademicką w zakresie socjologii pracy podjęła przed 1989 rokiem i posiada znaczący dorobek naukowo-badawczy w ramach subdyscypliny* (Giermanowska, Kolasińska, Mrozowicki, Róg-Ilnicka 2016, s. 91). W ramach projektu autorka artykułu przeprowadziła wywiad z nestorką socjologii pracy – profesorem Danutą Walczak-Duraj w Instytucie Socjologii UŁ w Łodzi w 2017 roku. Na pytanie: *jakie powinny być kompetencje socjologa pracy w przyszłości?* respondentka powiedziała, (...) *żeby miał taką umiejętność, otwartość na łączenie paradygmatów, różnych. Nie tylko łączenie paradygmatów z obszaru nauk społecznych, czyli z psychologii społecznej i z ekonomii, tak, ale również może właśnie sięgania po te paradygmaty z nauk przyrodniczych. W nawiązaniu do wypowiedzi profesor Danuty Walczak – Duraj możemy stwierdzić, że „umiejętność” wychodzenia poza własną dyscyplinę jest niezmiernie ważna w procesie prowadzenia badań w interdyscyplinarnych zespołach. (...) Zmiana optyki w socjologii pracy (...) zamazuje ustanowione granice między socjologią pracy i innymi dyscyplinami nauk społecznych oraz subdyscyplinami socjologii* (Mrozowicki, 2015, s. 18). Podobnego zdania jest również Witold Morawski, który opowiada

1 Projekt badawczy Sekcji Socjologii Pracy PTS, w ramach którego wywiady przeprowadzali członkowie zarządu Sekcji Socjologii Pracy w składzie: Olga Czeranowska, Ewa Giermanowska, Sławomira Kamińska – Berezowska, Elżbieta Kolasińska, Adam Mrozowicki, Joanna Róg-Ilnicka. Wywiady prowadzili również członkowie sekcji w składzie: Robert Bartłomiejski i Michał Kujacz, Bartosz Mika, Dominika Polkowska, Piotr Ostrowski, Peter Wegenschimmel, Joanna Wróblewska – Jachna.

się za (...) wzajemnym przenikaniem dyscyplin, czyli zacierania ich granic (Morawski, 2001, 15). Postawa otwartości socjologów pracy na inne dyscypliny będzie sprzyjała po pierwsze, kompleksowemu oglądowi zjawisk z różnych perspektyw, a po drugie, może się przyczynić do rozwijania wzajemnych relacji w ramach różnych nauk i subdyscyplin.

Zawód a rynki pracy

Zawody na rynku pracy podlegają ocenie, wycenie, wzajemnej rywalizacji. Sieci zależności zawodowych nie ograniczają się tylko do jednego rynku pracy. Poszczególne rynki zawodowe wzajemnie się przenikają, co znajduje odzwierciedlenie w postaci zróżnicowanego obszaru pod względem jakości i wielkości. Rynek pracy jest obszarem, który ma wiele postaci w odniesieniu do aspektu przestrzennego, branżowego, demograficznego, zawodowego (Kolasińska, 2017, s. 160). Rynek pracy spełnia bardzo istotną rolę w procesach strukturalizacji społeczeństwa. Kształtującą się na nim ceną pracy pod wpływem podaży i popytu, zorganizowanej konkurencji i presji określa pozycję licznych grup społecznych (Gilejko, 2002, ss.184–185). Jednostka jako podmiot różnych rynków pracy funkcjonuje w „uwarstwionej” rzeczywistości, która jest zorganizowana. Z jednej strony jednostka jest autonomiczna, a z drugiej strony podlega wpływom struktur i relacji, w których jest zakotwiczona ze względu na wykonywaną rolę zawodową. Indywidualne doświadczenia i konfiguracje zawodowe kształtują jej tożsamość, a także wzbogacają doświadczenie. Zawód na rynku pracy podlega regułom ekonomicznym i społecznym oraz kulturowym. Są one regułami, które pełnią rolę zarówno normatywną, jak również pragmatyczną. Aktorzy społeczni funkcjonujący na rynkach pracy są uczestnikami transakcji zawodowych, które mogą mieć postać asymetryczną i nie

zawsze korzyści są relewantne w odniesieniu do wysiłków (np. pracodawcy i pracownicy). Jak stwierdziła Danuta Walczak – Duraj mamy do czynienia (...) z urynkowaniem pracy (...) i dekomponującym czynnikiem wzajemnych relacji między kategorią świadczeniodawców i świadczeniobiorców (2015, ss. 17–18). Na rynku pracy zachodzą różne procesy dotyczące cząstkowych rynków pracy, mobilności, przemieszczeń sektorowych, standaryzacji, uelastyczniania pracy i czasu, przybliżania lub oddalania kwalifikacji w odniesieniu do zmian zachodzących w pracy (Moerel, 1995, s. 26). D. Ch. Miller i W. H. Form dokonali klasyfikacji zawodowych rynków pracy i wyróżnili ich pięć idealnych typów: tradycyjny, rynek pod kontrolą grupy zawodowej, formalnie administrowany, kontestujący oraz wolny (za: Kozek, 2013, s. 107). Niniejsza typologia opracowana przez autorów może służyć następującym celom: po pierwsze, jest narzędziem do kompleksowej analizy i badań empirycznych rynków zawodowych, a po drugie, stanowi matrycę, za pomocą której możemy dokonywać klasyfikacji pozycji poszczególnych zawodów na konkretnych rynkach. Stanowi ona także wzorzec, na podstawie, którego można opracowywać kolejne typologie. *Każdy zawód ma swój specyficzny rynek pracy, wraz z regułami i zwyczajami na nim panującymi, a znanymi najlepiej przedstawicielom danej profesji* (Kozek, 2013, s. 107). Internalizacja norm wpisanych w konkretny zawód ułatwia doświadczonym pracownikom, jak również nowym adeptom funkcjonowanie w obszarze zróżnicowanych rynków. Typologię zawodowych rynków pracy w Polsce, która jest przedstawiona w Tabeli 2 zaproponowała Wiesława Kozek (2013). Analizując zróżnicowane rynki zawodowe mamy na uwadze przede wszystkim ich dynamikę, usytuowanie zawodu w ramach określonego rynku lub rynków, politykę zatrudnienia, czy przemiany w sferze pracy.

Tabela 2 Typy zawodowych rynków pracy i ich egzemplifikacje w Polsce

Typy zawodowego rynku pracy jako główny wymiar	Jako potoczny rynek pracy				
	Rynek pod kontrolą grupy zawodowej	Tradycyjny	Administracyjny	Kontestujący	Wolny
Rynek pod kontrolą grupy zawodowej jako główny	Parlamentarzyści – typ idealny	Notariusze – typ mieszany	Menedżerowie sektora publicznego – typ mieszany	-	Menedżerowie sektora prywatnego – typ mieszany
Tradycyjny jako główny	Adwokaci – typ mieszany	Weterynarze – typ idealny	Grabarze – typ mieszany	Lekarze – typ mieszany	Jubilerzy
Administrowany jako główny	Sędziowie – typ mieszany	Położne – typ mieszany	Urzędnicy w służbie cywilnej – typ idealny	Policjanci 2003	Typ mieszany
Kontestujący jako główny	Celnicy 2003 – typ mieszany	Taksówkarze 2003 – typ mieszany	Pielęgniarki 2000/2001 – typ mieszany	Górnicy – typ idealny	Typ mieszany
Wolny jako główny	Typ mieszany	Fryzjerki – typ mieszany	Sprzątaczkę sektora prywatnego – typ mieszany	Zbieracze surowców na wysypiskach	Tragarze na tarogowiskach – typ idealny

Źródło: Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, s. 110.

Z rynkiem pozostającym pod kontrolą grupy zawodowej mamy do czynienia, gdy grupa zawodowa kontroluje decyzje związane z warunkami pracy, zarobkami, a także podejmuje decyzje w stosunku do innych zawodów, a są to między innymi menedżerowie, dyrektorzy, właściciele firm. Typem idealnym są tutaj parlamentarzyści, którzy decydują o innych zawodach z perspektywy kwestii dotyczących kodeksu pracy, procesów legislacyjnych i ram prawnych. Jednocześnie podejmują decyzje o swoich warunkach pracy. Rynek tradycyjny jako główny jest związany z grupą zawodową, która monopolizuje wykonywanie zawodu. Typem idealnym są tutaj weterynarze. Rynek administrowany obejmuje pracowników organizacji biurokratycznych. Typem idealnym są urzędnicy w służbie cywilnej. Wyróżnia się on uzależnieniem poziomu płacy od kwalifikacji

i okresu wykonywania określonego stanowiska. Rynek kontestujący obejmuje zawody, które są zaangażowane w spory zbiorowe (strajki, przetargi). Typem idealnym są górnicy. Rynek wolny charakteryzuje się uzależnieniem płacy od popytu i podaży na określoną pracę. W ramach tego rynku funkcjonują zawody o różnych statusach i kwalifikacjach, a często o niskich umiejętnościach. Typem idealnym są tragarze (Kozek 2013, ss. 107–109). Niniejsze rynki, w zależności od różnych uwarunkowań będą przybierać odmienne klasyfikacje w praktyce, a także mogą występować różne typy mieszane.

Zróżnicowanie rynków i przemiany ról zawodowych generują niepewność zatrudnionych pracowników i kandydatów do pracy. Najczęściej pozytywne opinie o rynku pracy w Polsce wyrażają się osoby o najwyższych

dochodach *per capita* (46% respondentów), w grupach zawodowych prywatni przedsiębiorcy (45% respondentów), robotnicy wykwalifikowani (42% badanych), badani o prawicowych poglądach politycznych (43% respondentów), płci męskiej (41% badanych). Natomiast negatywne opinie o rynku pracy głoszą bezrobotni (58% badanych), uczniowie i studenci (47% respondentów), młodzi respondenci w wieku od 18 do 24 lat (41% badanych), respondenci niezadowoleni ze swojej sytuacji materialnej (40% badanych), oraz 39% mieszkańców miast do 19 999 (Boguszewski 2017, s. 3). Takie odpowiedzi świadczą o tym, że badani oceniają rynek pracy w Polsce w kontekście własnej sytuacji materialnej i niematerialnej.

Zakończenie

Zawody współczesne są wynikiem zmian współczesnego świata, jak i przemian, jakie mają miejsce w sferze pracy. Jednak nie zawsze stanowią one efekt zapotrzebowania na konkretne umiejętności, bo mogą, jak stwierdził Guy Standing być rezultatem „tworzenia *paraprofesji*” (2014), które nie mają nic wspólnego z zapotrzebowaniem na nowy zawód. Dokonując analizy zjawiska powstawania współczesnych zawodów możemy stwierdzić, że istotnego znaczenia nabiera analiza zmian w kontekście procesów pracy, które są sprzężone z przemianami zawodów. Można podać pewne rekomendacje dla praktyków życia zawodowego i nie tylko. Po pierwsze, ważne jest klarowne zdefiniowanie zawodu, unikając „barokowego stylu”. Po drugie, istotną kwestią jest zwrócenie uwagi na popyt zawodów na rynku pracy. Po trzecie, ważkie jest zachowanie równowagi dotyczącej powstawania współczesnych zawodów. Z kolei kluczowego znaczenia nabiera analiza zawodów w skali krajowej i międzynarodowej pod względem treści, wymagań i nazewnictwa. 🗨

Elżbieta Kolasińska – pracuje jako adiunkt w Instytucie Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa Uniwersytetu Gdańskiego (Zakład Socjologii Spraw Publicznych i Gospodarki). Dodatkowo jest w zarządzie Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (2013–2019), a także w zarządzie Sekcji Socjologii Ekonomicznej PTS (od 2016 roku). Jest ona także członkiem European Sociological Association. Jej zainteresowania naukowo-badawcze obejmują pracę i gospodarkę, zarządzanie zasobami ludzkimi i kapitał społeczny.

Afiliacja:

Zakład Socjologii Spraw Publicznych i Gospodarki
Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa
Uniwersytetu Gdańskiego

Bibliografia

- Beck U., (2004). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
- Boguszewski R., (2016). *Spółeczne oceny uczciwości i rzetelności zawodowej. Komunikat z badań*. Warszawa: CBOS
- Boguszewski R., (2017). *Ocena sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem. Komunikat z badań*. Warszawa: CBOS
- Davis K., Moore W. E. (1945). *Some Principles of Stratification*, „American Sociological Review”, nr 2, vol. 10
- Doeringer P. B., Piore M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Heath Lexington Books, DC, Heath and Company
- Dobrowolska D., (1974). *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, Wrocław: Ossolineum
- Domański H. (1987). *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum
- Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K. M. (2007). *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*. Warszawa: IFiS PAN
- Domański H., (2007). *Struktura Społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar

- Durkheim E. (2012). *O podziale pracy społecznej*, tłum. K. Wakar, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Państwowe Wydawnictwo Naukowe
- Florida, R. (2002). *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*. Warszawa: Narodowe Centrum kultury
- Gardawski J. (2009). *Polacy pracujący, a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
- Giermanowska E., Kolasińska E., Mrozowicki A., Róg – Ilnicka J., (2016). *Tradition, Present and Future of the of Sociology of Work in Poland: Reflections on the Project „Doyens of the Sociology of Work*, Warsaw Forum of Economic Sociology, nr 7:1(13)
- Gilejko L. (2002). *Spółczesność a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej
- Głowacki A., (2017). *Jak osiągnąć sukces? Komunikat z badań*. Warszawa: CBOS
- Hayes M.R. (1992). *A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies*. Los Angeles: CA
- Holand J. L., (1985). *Making Vocational Choices: Theory of Personality and Work Environments*, Prentice Hall, Englewood Cliffs
- Janicka K., Koralewicz-Zębik J., Słomczyński K. M. (1977). *Wymiary sytuacji pracy i ich psychologiczne konsekwencje*. W: projekty badawcze pod red. W. Wesołowskiego i E. Wnuk-Lipińskiego. Warszawa: IFiS PAN
- Janicka K., (1997). *Sytuacja pracy a struktura społeczna: w poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Warszawa: IFiS PAN
- Janicka K., Słomczyński K. M. (2014). *Struktura społeczna w Polsce: klasowy wymiar nierówności*. „Przegląd Socjologiczny”, nr 63 (LXIII)/2
- Kolasińska E. (2011). *Kompetencje a rynek pracy i struktura społeczna*. Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica, nr 38
- Kolasińska E., (2017). *Praca i rynek pracy w województwie pomorskim*, w: J. Hryniewicz, A. Potrykowska (red. naukowa) *Sytuacja demograficzna województwa pomorskiego jako wyzwanie dla polityki*

- społecznej i gospodarczej*. Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa
- Kolasińska E., (2017). *Miejsce pracy jako źródło uprawnionego upelnomocnienia, merytokracji i stratyfikacji. Przegląd poglądów*. Miscellanea Anthropologica et Sociologica, nr 18(4)
- Kohn M. L., Słomczyński K. M. (1990). *Social Structure and Self-Direction*. Cambridge: Blackwell
- Kozek W. (2013). *Rynek pracy. perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego
- Kryńska E., (1996). *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*. Łódź: Wydawnictwo UŁ
- Kryszczuk M., D. (2008). *Konceptualizacja i metody pomiaru pracowników sektora informacyjnego*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne
- Matejko A., (1961). *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa: wiedza Powszechna
- Moerel H. (red. nauk). (1995). *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN
- Morawski W. (2001). *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Mrozowicki A., (2015). *Socjologia pracy w Polsce – perspektywy odbudowy subdyscypliny*. (w:) Humanizacja pracy nr 1(279), red nauk. U. Swadźba. M. Żak, Płock: Wyd. Szkoły Wyższej Pawła Włodkowica
- Pohoski M., Słomczyński K. D., Wesołowski W., (1976). *Occupational Prestige in Poland*. Polish Sociological Bulletin, nr 4
- Pohoski M., Słomczyński K. M. (1978). *Społeczna Klasyfikacja Zawodów*. Warszawa: IFiS PAN
- Sarapata A., (1965). *Socjologia zawodów*. red. A. Sarapata. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza
- Słomczyński, K. M. (1972). *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*. Wrocław: Ossolineum.
- Słomczyński K. M., Kacprowicz G. (1979). *Skale zawodów*. Warszawa: IFiS PAN

- Słomczyński K., D., Janicka K., Wesołowski W. (1994). *Badania struktury społecznej Łodzi: doświadczenia i perspektywy*. Warszawa: IFiS PAN
- Słomczyński K. M., Janicka K. Mach B. W. (1996). *Osobowość a struktura społeczna: Funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej*. Warszawa: IFiS PAN
- Słomczyński, K.M. Kohn M.L., Janicka K. (1988). *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje: polsko-amerykańskie analizy porównawcze*. Wrocław: Ossolineum
- Standing G.,(2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe
- Szczepański J, (1965). *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, w: Socjologia zawodów, pod red. A. Sarapaty, Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza
- Tonkiss F., (2006). *Contemporary Economic Sociology, Globalisation, production, inequality*. London: Routledge
- Turner J., H., (2008). *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Walczak – Duraj D. (2011). *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
- Walczak – Duraj D. (2015). *Kontrideologia pracy jako czynnik dezintegracji społecznej*, W: *Praca – więź – integracja : wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa* : monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera. T. 1, *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*, Bożena Pactwa, Urszula Swadźba, Monika Żak (red. nauk.). Katowice: Uniwersytet Śląski
- Walczak – Duraj D. (2015). *Społeczne i moralne konsekwencje urynkwienia pracy w Polsce. Przykład szkolnictwa wyższego i służby zdrowia*. Humanizacja pracy nr 3 (281)
- Wesołowski W. (1970). *Zróżnicowanie społeczne*. Wrocław: Ossolineum
- Wesołowski W., Janicka K., Słomczyński K.M. (2017). *Strukturalizacja społeczeństwa polskiego. Ewolucja paradygmatu*. Warszawa: IFiS PAN

Relations between occupation and work in Poland. Review of views

Abstract:

The aim of this article is presentation of changes in the area of work and occupation. The concept of occupation and its modern alternatives has been presented, as well as the concept of shaping of the modern labor markets. Theoretical analysis has been supported by the results of empirical research focused on the occupation and its classification. The presented paper is focusing on the problem of changes in this area. As a conclusion, the recommendations are proposed, taking into account the emergence of contemporary professions, which are a response to changes in the modern world of work.

Keywords:

occupation, work, labour market.