

dr hab. Maciej Gitling, prof. UR

Instytut Socjologii
Zakład Socjologii Organizacji i Zarządzania
Uniwersytet Rzeszowski

Człowiek i jego praca

WSTĘP

Człowiek jest najważniejszą wartością każdej organizacji, a jego praca zawodowa stanowi jedną z podstawowych sfer życia ludzi. Istnieje szereg perspektyw badania zagadnienia pracy ludzkiej, a jej problematyka z pewnością wymaga zastosowania ujęcia wieloaspektowego i interdyscyplinarnego. Okres, w którym żyjemy, cechują różnorodne przemiany związane z procesami globalizacji, konkurencyjności, rozwojem nowych technologii wytwarzania, czy zjawiskiem migracji zarobkowej. Zmiany społeczno-gospodarcze, które obserwujemy od ponad dwóch dekad w Polsce, przekształciły warunki aktywności podmiotów w sferze pracy. Wpłynęło to bezpośrednio na system wartości i aspiracji ludzi, w tym na kryteria wyznaczające znaczenie pracy. Dynamika zatrudnienia związana jest z rynkiem pracy, który ze względu na możliwości absorpcji wykształconych kadr jest zróżnicowany w Polsce w następujących sferach: sektorów gospodarki, form własności i regionów kraju. Istotne znaczenie dla sytuacji na rynku pracy ma kształtowanie się podaży pracy, zależnej zarówno od koniunktury gospodarczej, ale także od procesów demograficznych, współczynników aktywności zawodowej ludności, jak i procesów migracyjnych.

PRACA W PERSPEKTYWIE SOCJOLOGICZNEJ

Z punktu widzenia socjologii pracy niezmiernie ważne są uwarunkowania pracy oraz skutki, jakie ona wywołuje w strukturze i działaniach zbiorowości ludzkich.

J. Sztumski [1981, s. 11] do najbardziej istotnych problemów socjologii pracy zalicza:

- rolę pracy w procesach życia zbiorowego,
- społeczne problemy zakładu pracy,
- socjologiczne aspekty kierowania zespołem pracowniczym,
- społeczne uwarunkowania zawodu i struktury zawodowej,
- motywację do pracy,
- zjawiska i procesy dezorganizacji w zespołach pracowniczych.

Należy stwierdzić, że praca zawodowa posiada aspekt społeczny – służy nawiązywaniu więzi międzyludzkich, a otrzymywane dzięki jej wykonywaniu dochody wyznaczają sytuację materialną pracownika i jego rodziny. Zawód i zajmowane stanowisko lokują jednostki w strukturze społecznej, natomiast ruchliwość terytorialna często jest efektem mobilności zawodowej.

W literaturze przedmiotu „problematyka pracy” i jej znaczenie bywa analizowana z różnych perspektyw, np. w ramach postaw wobec pracy, motywacji do pracy, zadowolenia z pracy, pracy jako wartości i jej jakości [Jezior, 2005, s. 4]. Kluczowa w tych rozważaniach jest kategoria *wartości pracy*, która najczęściej stosowana bywa zamiennie z kategorią *praca jako wartość*.

J. Sztumski [1992, s. 55] twierdzi, „że choć od bardzo dawna zdawano sobie sprawę z doniosłości pracy dla zapewnienia człowiekowi warunków istnienia, to jednak znacznie wcześniej zastanawiano się nad *moralną* wartością pracy niż nad jej wartością *ekonomiczną*. [...] Wartościowanie pracy w kategoriach ekonomicznych mogło nastąpić dopiero wówczas, gdy pojawiła się praca najemna”.

Autor stwierdza także, że chociaż „praca ludzka – obiektywnie biorąc – jest warunkiem *sine qua non* istnienia i rozwoju człowieka zarówno w jego filo-, jak i ontogenetycznym ujęciu, to jednak nie wszyscy ludzie mają pozytywny stosunek do wartości, jaką praca stanowi” [Sztumski, 1992].

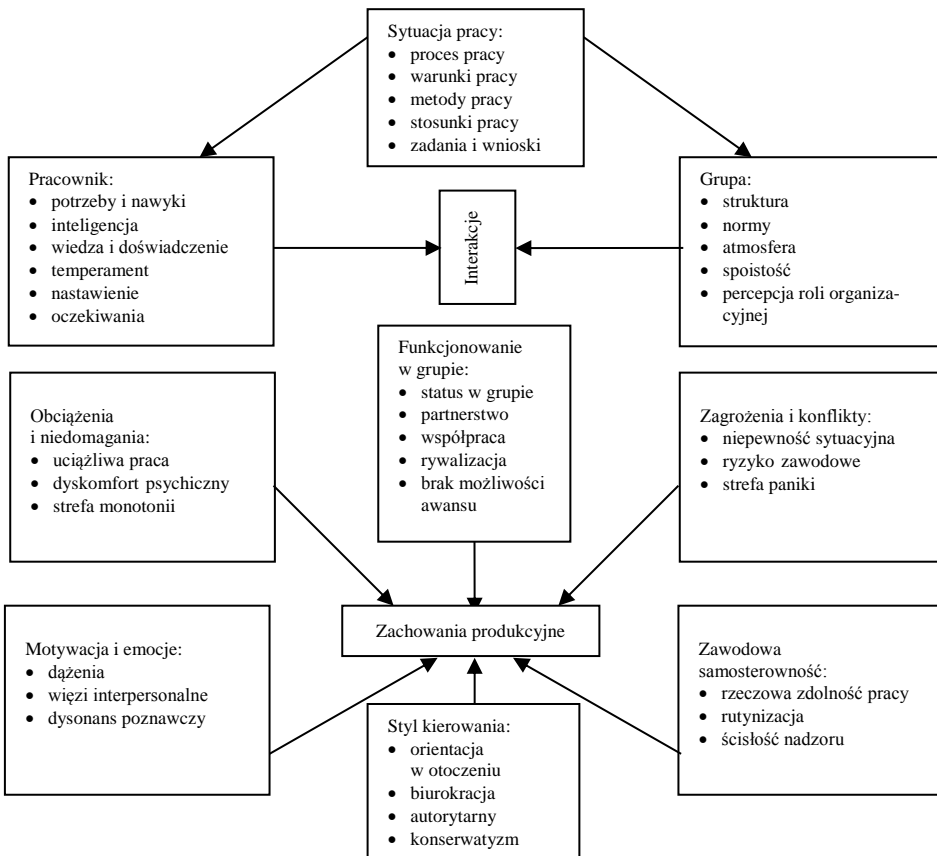
Z. Wiatrowski [2007, s. 54] stwierdza, że „praca jest szczególną wartością, dzięki której powstają i funkcjonują społecznie wszystkie inne wartości”. D. Dobrowolska [1984, s. 148], analizując *wartość pracy* w perspektywie życia ludzkiego, na tle systemu wartości konkretnych i abstrakcyjnych, do których jednostka dąży i usiłuje osiągnąć, koncentruje uwagę na wartościach odgrywających decydującą rolę w życiu człowieka zwłaszcza związanych z jego pracą.

Do najbardziej cenionych przez pracowników wartości J. Penc [2000, s. 165–166] zalicza:

- „stałe i wysokie zarobki oraz dodatkowe korzyści z pracy,
- stałość i pewność zatrudnienia,
- pracę bezpieczną i nieszkodliwą dla zdrowia oraz dobrze zorganizowaną,
- odpowiednie warunki i stosunki międzyludzkie w pracy,
- wykonywanie pracy umożliwiającej doświadczenia zawodowe i podnoszenie kwalifikacji,
- pracę stwarzającą możliwość awansu,
- pracę zgodną z zamiłowaniem, zdolnościami i wiadomościami,
- uznanie kierownictwa dla jakościowo dobrej pracy i znaczących osiągnięć,
- możliwości wykazywania się w pracy pomysłowością i inicjatywą”.

POTENCJAŁ PRACY

Dla każdej organizacji bardzo ważnym zagadnieniem jest *gospodarowanie potencjałem pracy*. Potencjał pracy jest kategorią zarządzania i kategorią gospodarczą, która pojawiła się w literaturze stosunkowo niedawno. Możemy mówić o węższym ujęciu zakresu potencjału pracy, ograniczamy się wówczas do wewnętrznych czynników kształtowania zasobów pracy, z zamiarem kwantyfikacji zjawisk i procesów społecznych organizacji, co nie przekreśla zasadności jakościowej ich analizy i oceny. Możemy potencjał pracy ujmować także w szerszym zakresie, gdzie oznacza on ogół cech i właściwości zasobów ludzkich w organizacji, przesądzających o aktualnej i przyszłej zdolności do rozwiązywania zadań zgodnie z celami organizacji oraz pozycji firmy na rynku pracy [Sajkiewicz, 1997, s. 7].



Rysunek 1. Obciążenie psychiczne wynikające z interakcji osobowych w przedsiębiorstwie

Źródło: [Penc, 2010, s. 33].

Potencjał pracy jest kategorią społeczną, odzwierciedlającą stosunek pracowników do organizacji, w której mają realizować określone zadania. Zasadnicze składniki potencjału pracy to *kwalfikacje* i *motywacja*. Tworzą one treść i jakość potencjału pracy. Teorie ekonomiczne nawiązują do kapitału ludzkiego. Według nich człowiek stanowi część kapitału, który można oceniać analogicznie do innych części kapitału organizacji.

Efektywne zarządzanie organizacjami stawia w centrum uwagi rozwój potencjału pracy. Szczególnie widoczne jest to w koncepcjach zarządzania zasobami ludzkimi. Z badań przeprowadzonych zarówno w Polsce, jak i za granicą wynika, że bardzo istotne znaczenie dla pracowników mają warunki pracy. Warunki, w jakich pracujemy w sposób bardzo istotny wpływają na wydajność i produktywność. Możemy wymienić tutaj *fizyczne warunki pracy*, do których zaliczmy m.in.: oświetlenie, czystość, powietrze, natężenie hałasu, warunki socjalno-sanitarne, bhp, temperatura i wilgotność powietrza itp. (Polska zajmuje niestety czołowe miejsce w Europie, jeżeli chodzi o wypadki przy pracy, czy zapadalność na choroby zawodowe), oraz *psychospołeczne warunki pracy*, do których zaliczać będziemy m.in.: lokalizację pracy, stosunki społeczne w organizacji, organizację pracy, czas pracy, charakter wykonywanej pracy, zadowolenie z pracy, pewność zatrudnienia, różnorakie formy świadczeń socjalnych, etykę zarządzania itd.

Należy jednak zaznaczyć, że na przemiany w sferze pracy we współczesnym świecie bezpośrednio oddziałują procesy globalizacji, które powodują wzrost konkurencji przedsiębiorstw, zmiany struktury produkcji i zatrudnienia, kształtowanie się społeczeństwa informacyjnego, szybki rozwój naukowo-techniczny przedsiębiorstw, a także zmiany w sposobie kształtowania się stosunków pracy. Procesy te doprowadziły w Polsce do nowego zjawiska społecznego, jakim od ponad dwudziestu lat jest *bezrobocie*.

Zadania w społecznej sferze walki z bezrobociem są realizowane poprzez politykę rynku pracy. Państwo podejmuje na rynku pracy działania pasywne i aktywne wobec osób bezrobotnych. Należy jednak pamiętać, że głębokie przeobrażenia transformacyjne naszej gospodarki spowodowały kryzys zatrudnienia, a masowe bezrobocie przekształciło się w trwałe zjawisko strukturalne. Wśród przyczyn kryzysu zatrudnienia możemy wymienić czynniki ekonomiczne, uwarunkowania polityczne, demograficzne, instytucjonalne oraz kulturowe.

Zmieniają się także postawy pracownicze, formy zatrudnienia (uelastyczenie zatrudnienia), spada zapotrzebowanie na pewne zawody wykonywane przy pracach prostych fizycznych i umysłowych, wzrasta natomiast zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę w zawodach czy specjalnościach nowych, związanych z szybkim rozwojem sektora techniczno-informacyjnego.

Na podstawie diagnoz rozwojowych możemy stwierdzić, że [cyt. za: Wilsz, 2009, s. 32–33]:

- „globalizacja jest źródłem niepewności w świecie pracy,
- praca zawodowa stanowi podstawowy wyznacznik egzystencji i rozwoju człowieka,

- konieczne są permanentne działania na rzecz rozwoju pracowników, w tym wzrostu ich wiedzy,
- praca zespołowa i integracja pracowników w coraz większym stopniu będzie sprzyjać procesowi pracy,
- zmiana charakteru pracy w wyniku rewolucji technologicznej powoduje zmniejszenie ogólnego popytu na pracę,
- intensywne powstawanie nowych zawodów powoduje przyspieszoną dezaktualizację dotychczasowej wiedzy i kwalifikacji,
- wiedza ukryta stanowi istotny element kwalifikacji i kompetencji pracowników”.

Wszystko to powoduje zmiany w edukacji młodego pokolenia. Należy także pamiętać, że praca i zawód nie są dane raz na zawsze człowiekowi. Ludzie (pracownicy) muszą być mobilni i przygotować się nie do jednej, lecz wielu różnych karier. Współczesne organizacje potrzebują przede wszystkim ludzi, którzy posiadają „środki produkcji” w postaci kompetencji.

„Nowe uwarunkowania cywilizacyjne spowodowały, że praca i kapitał – centralne wyznaczniki w społeczeństwie przemysłowym – zostały zastąpione przez informację i wiedzę. Teoria wartości pracy ludzkiej została zastąpiona przez teorię wartości wiedzy. To wiedza, a nie praca jest źródłem bogactwa” [cyt. za: Wilsz, 2009].

Należy stwierdzić, że na rozwój potencjału pracy niezbędne stają się metody i instrumenty przemyślanego, strategicznego gospodarowania czynnikiem kwalifikacji pracowniczych. W tym aspekcie w zarządzaniu ważnego znaczenia nabiera [Sajkiewicz, 1997, s. 8]:

- dostosowywanie kwalifikacji do aktualnych i przyszłych wymagań rodzajowych pracy,
- poszerzenie specjalizacji zawodowej zgodnie ze zmianami technologicznymi, organizacyjnymi, ekonomicznymi,
- zwiększenie elastyczności i dyspozycyjności pracowników,
- kształtowanie umiejętności samokontroli i krytycznej samooceny,
- pobudzanie motywacji do twórczego myślenia i działań,
- rozwijanie chęci i umiejętności pracy w rozmaitych zmiennych strukturach (indywidualnie, grupowo, zespołowo),
- stosowanie integracyjnego stylu kierowania,
- tworzenie klimatu kultury pracy,
- zapewnienie warunków sprzyjających postawom i zachowaniom korzystnym dla rozwoju osobowości, atmosfery współdziałania oraz dla celów danej organizacji.

ZMIANY NA RYNKU PRACY

Indywidualizacja stosunków pracy ujawnia się również w nowych formach zatrudnienia pracowników. Są one uwarunkowane współczesnymi metodami działalności gospodarczej, które wymagają nie tylko elastyczności organizacyj-

nej firm, ale także przedsiębiorczości oraz umiejętności adaptacyjnych samych pracowników. Znaczny wpływ na te uwarunkowania mają nowoczesne technologie teleinformatyczne (komputer, Internet, telefon komórkowy, telewizja satelitarna). Wraz nowymi technologiami należy rozpatrywać pojawienie się nowych form zatrudnienia pracowników. Najczęściej występującymi formami są: praca sezonowa, praca nakładcza oraz telepraca. Wymienione formy zatrudnienia zaczynają zastępować zatrudnienie na czas nieokreślony [Szałkowski, 2004, s. 132–133].

W. Kozek [2001, s. 46] zauważa, że popyt na pracę kształtuje się, w zależności od wielu czynników ekonomicznych, takich jak: faza cyklu koniunkturalnego, restrukturyzacja gospodarki, rozwój rynku, powstawanie nowych jego nisz, postęp technologiczny. Również wzrost kwalifikacji pracowników przyczynia się do elastycznych metod pracy (zatrudnienia), np. praca na zasadzie subkontraktu podpisywana przez firmę z pracownikiem jako osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą [Kozek, 2001, s. 55].

Płynne formy zatrudnienia w Polsce przybierają na znaczeniu, socjologów interesuje podażowy rynek pracy oraz instytucje integrujące strony stosunków pracy jako uczestników zbiorowego przetargu. Również ważnym aspektem jest system edukacji (profil kształcenia) oferowany współczesnej młodzieży. Jeszcze innym zagadnieniem związanym z rynkiem pracy jest system zabezpieczeń społecznych (aktywne i bierno formy aktywizacji bezrobotnych).

Tabela 1. Typy idealne rynków pracy

Silna norma obowiązku i słaba norma włączenia	Silna norma obowiązku i silna norma włączenia
<p>masz obowiązek pracować, lecz radź sobie sam, nikt nie będzie się za ciebie starał</p> <p>przykłady: Stany Zjednoczone</p> <p>skutki społeczne: brak akceptacji dla bezrobotnego jako osoby, ujmowanie bezrobocia jako indywidualnego problemu bezrobotnego</p> <p>konsekwencja dla rynku pracy: wysoka akceptacja pracy jako dobra rynkowego</p> <p>zachowania związków zawodowych: strategia wzrostu wynagrodzeń zatrudnionych, brak solidarności z bezrobotnymi</p> <p>efekt w dziedzinie stosunków pracy: stosunki według wzoru business unionism</p>	<p>masz obowiązek pracować, a społeczeństwo powinno ci to umożliwić</p> <p>przykład: Izrael, była Jugosławia, Polska</p> <p>skutki społeczne: brak akceptacji bezrobotnego jako osoby, akceptacja programów zapobiegania bezrobociu</p> <p>konsekwencja dla rynku pracy: akceptacja pracy jako dobra rynkowego na poziomie bardzo niskim</p> <p>zachowania związków zawodowych: próba mieszanej strategii zorientowanej na ochronę poziomu zatrudnienia w stosunku do pracujących i bezrobotnych</p> <p>efekt w dziedzinie stosunków pracy: dążenie do państwa sprawiedliwości dystrybtywnej, prowadzące do uwikłania związków zawodowych w system polityczny</p>

Słaba norma obowiązku i słaba norma włączenia	Słaba norma obowiązku i silna norma włączenia
<p>nie masz obowiązku pracować, musisz radzić sobie sam</p> <p>przykład: Japonia, Wielka Brytania</p> <p>skutki społeczne: akceptacja bezrobotnego jako osoby, ujmowanie bezrobocia jako indywidualnego problemu bezrobotnego</p> <p>konsekwencja dla rynku pracy: akceptacja pracy jako dobra rynkowego na poziomie wyższym niż średni</p> <p>zachowania związków zawodowych: próba mieszanej strategii z silniejszym naciskiem na sprawy zatrudnienia, dążenie do utrzymania stabilnych i długotrwałych kontraktów o pracę</p> <p>efekt w dziedzinie stosunków pracy: stosunki pracy nacechowane mieszaniną cynizmu i paternalizmu</p>	<p>nie masz obowiązku pracować, ale społeczeństwo powinno ci pomóc w uzyskaniu pracy</p> <p>przykład: Niemcy, Holandia, Belgia</p> <p>skutki społeczne: akceptacja osoby bezrobotnej i akceptacja programów zapobiegania bezrobociu</p> <p>konsekwencja dla rynku pracy: akceptacja dla pracy jako dobra rynkowego raczej poniżej średniej</p> <p>zachowania związków zawodowych: strategia mieszana – obecność elementów walki o wzrost lub utrzymanie zatrudnienia, program dzielenia się pracą i skracania czasu pracy, akceptacja niestandardowych form zatrudnienia jako części programu dzielenia się pracą, lecz jednocześnie silne dążenie do promocji poziomu płac</p> <p>efekt w dziedzinie stosunków pracy: stosunki kooperatywne, zrównoważone, konflikt społeczny uregulowany</p>

Źródło: [Kozek, 2001, s. 47].

Socjologowie K. Krzysztofek i M.S. Szczepański [2005, s. 64] stwierdzają, że „w społeczeństwie masowej konsumpcji następują również wyraźne zmiany w strukturze zatrudnienia. Największy odsetek pracuje w sektorze usług i produkcji dóbr konsumpcyjnych, co z kolei wymaga istotnego wzrostu umiejętności i kwalifikacji”.

L. Gilejko zwraca uwagę na aktorów, którzy uwikłani są w stosunki przemysłowe. Do aktorów tych zaliczył: pracowników, pracodawców, związki zawodowe i państwo. Proponuje on wyróżnić dwa modele stosunków przemysłowych: *pluralistyczne* i *korporacyjne*. W pierwszych istnieje i funkcjonuje wiele organizacji (lub ich brak) pracowniczych i pracodawców niezrzeszonych w centralnych strukturach. Państwo nie ingeruje w te stosunki, zachowując sobie prawo interwencji w poszczególnych przypadkach. W drugim modelu istnieje również zasada autonomii układowej, ale zachowania głównych podmiotów przebiegają według pewnych wzorców i często bywają sformalizowane. Każdy z tych modeli stwarza warunki, w których tworzą się gry między głównymi aktorami sfery ekonomicznej. Poszczególni aktorzy mają swoje potrzeby, aspiracje i interesy w strukturze społecznej, chcą wpływać na pozycję i uczestnictwo w podejmowaniu decyzji (są siłą przetargową). Zachowania aktorów mają zawsze określony sens i są podstawą do zastosowania odpo-

wiednich strategii. Relacje pomiędzy aktorami, ich pozycja i znaczenie zmieniają się wraz z rozwojem gospodarki i społeczeństwa. Na tej podstawie określono pewne modele (typy idealne) w relacjach między głównymi autorami.

Tabela 2. Główni aktorzy i ich funkcje

Aktorzy (uczestnicy zbiorowych stosunków pracy)	Najważniejsze funkcje
I. Pracodawcy (menedżerowie) i ich organizacje	<ul style="list-style-type: none"> • ekonomiczno-przedsiębiorczo-kierownicza • społeczno-ekonomiczna • ekonomiczno-biznesowa • polityczno-ekonomiczna (lobbystyczna)
II. Zorganizowani pracownicy (związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie)	<ul style="list-style-type: none"> • reprezentacyjno-obronna • korekcyjna • emancypacyjna • partycypacyjna • polityczno-społeczna i lobbystyczna
III. Państwowa władza ustawodawcza, wykonawcza, wyspecjalizowane instytucje (np. inspekcja pracy)	<ul style="list-style-type: none"> • prawotwórcza • interwencyjna • ekonomiczno-właścicielska • kontrolna • arbitrażowo-rozjemcza

Źródło: za [Gilejko, 2005, s. 109].

Z pracą ludzką wiąże się także pojęcie prestiżu zawodu, które we współczesnych społeczeństwach staje się istotnym czynnikiem wpływającym na pozycję społeczną.

Hierarchia prestiżu zawodów przedstawia się podobnie w różnych krajach; badania prestiżu zawodów prowadzone są najczęściej tzw. metodą listy zawodów [Modzelewski, 1999, s. 83]. Badania przeprowadzane w Polsce na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat charakteryzują się znaczną trwałością w tym względzie.

Najwyższe pozycje pod względem prestiżu zajmują zawody inteligenckie wymagające wysokich kwalifikacji (np. profesor, lekarz, adwokat, inżynier, menedżer), najmniejszym prestiżem cieszą się zawody, do których musimy używać siły fizycznej (np. robotnik budowlany, sprzątacza, brukarz).

Inną kwestią jest to, że w XXI wieku będziemy zmuszeni zmieniać w ciągu naszego dorosłego życia zawody czy profesje, które uprawiamy. Postępująca automatyzacja, robotyzacja czy informatyzacja, sprawia, że niektóre zawody wypierane są przez nowoczesną technologię lub ulegną likwidacji, natomiast pojawia się zapotrzebowanie na zupełnie nowe specjalizacje zawodowe (np. mechatronik). Stąd ważną kwestią jest nabywanie nowych kwalifikacji i uprawnień zawodowych.

Wiele dyscyplin naukowych dynamicznie się rozwija i wpływa na nasze życie społeczno-gospodarcze (np. inżynieria genetyczna, biotechnologie, czy nanotechnologie). Futurologdy już roztaczają wizję naszego globu za trzydzieści, czy pięćdziesiąt lat, w którym dominować będą nowe zawody, czy profesje.

Postęp technologiczny sprawia, że tradycyjnych miejsc pracy w przemyśle (i nie tylko) będzie ubywać. Robot wykona za nas czynności sprawniej, szybciej i bez usterek. Będzie pracował w soboty i niedziele, nie będzie domagał się podwyżek, nie będzie strajkował. Musimy być zatem mobilni i w coraz większym zakresie zmuszeni będziemy przemieszczać się za pracą. Tak też się dzieje coraz częściej np. w krajach Europy Zachodniej.

UWAGI KOŃCOWE

Na zakończenie chciałbym zasygnalizować, że dzisiejszy dyskurs na temat wydłużania naszej aktywności zawodowej zauważalny jest w całej Europie zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. W wielu krajach wprowadzono (lub są na etapie legislacji) przepisy dotyczące późniejszego przechodzenia na emeryturę, wiele krajów wdraża także strategie i metody wydłużania aktywności zawodowej osób po sześćdziesiątym roku życia.

Co prawda musimy odpowiedzieć sobie na pytanie, ile osób i w jakich zawodach może i chce znaleźć zatrudnienie? Niewielu Polaków wierzy, że pracownik senior może być kreatywny, wydajny i skuteczny. Trzeba też wprowadzić i otoczyć lepszą opieką osoby starsze, szczególnie gdy pracują fizycznie. Inną kwestią jest zwrócenie uwagi na badania profilaktyczne i monitorowanie stanu zdrowia naszych pracowników. Wielu badań profilaktycznych nie wykonuje się z różnych względów (brak środków finansowych, nastawienie samych pracowników), co skutkuje tym, że dominujemy w Europie jako kraj, gdzie zapadalność na choroby zawodowe jest bardzo znaczna.

Samo nastawienie pracodawców też musi ulec zmianie, wiadomo przecież, że im pracownik starszy, tym częściej może chcieć korzystać ze zwolnień lekarskich. Zmniejsza się mobilność takich osób, mniejsza jest możliwość wykonywania kilku czynności równocześnie i płynnego przejścia z jednego typu aktywności do innego. Pojawiają się trudności z koncentracją, brak jest abstrakcyjnego i koncepcyjnego myślenia.

Tak więc wydłużając aktywność zawodową Polaków musimy mieć do zaproponowania kilka alternatyw odnoszących się zarówno do form zatrudnienia, jego czasu, czy stanowisk pracy, a także możliwości psychofizycznych osób starszych i tworzenia odpowiednich dla nich stanowisk pracy.

Pocieszające jest jedynie to, że zarówno stan naszego zdrowia, jak i tempo starzenia się organizmu w dużej mierze zależy od nas samych. Dlatego dużego znaczenia nabierają tutaj różne akcje propagujące np. zdrowy tryb życia, akcentujące pozytywne z wykonywania badań profilaktycznych itd. Jednak aby tak się stało, musimy przede wszystkim zmienić nasze nawyki, nastawienie i mentalność.

LITERATURA

- Dobrowolska D., 1984, *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*, Wyd. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Gilejko L., 2005, *Spoleczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*, Wyd. SGH, Warszawa.
- Jezior J., 2005, *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w rejonie środkowowschodniej polski*, Wyd. UMCS, Lublin.
- Kozek W., 2001, *Rynek pracy w perspektywie instytucjonalnej [w:] Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Władysławowi Jacherowi*, red. A. Barska, T. Michalak, M.S. Szczepański, Wyd. UŚ, UO, Katowice–Opole.
- Krzysztofek K., Szczepański M.S., 2005, *Zrozumieć rozwój. Od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych*, Wyd. UŚ, Katowice.
- Modzelewski W., 1999, *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. „Śląsk”, Katowice.
- Penc J., 2000, *Motywowanie w zarządzaniu*, Wyd. PSB, Kraków.
- Penc J., 2010, *Humanistyczne wartości zarządzania – w poszukiwaniu sensu menedżerskich działań*, Wyd. Difin, Warszawa.
- Wiatrowski Z., 2007, *Praca jako wartość uniwersalna i jako problem XXI wieku [w:] Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, red. W. Furmanek, Wyd. UR, Instytut Badań Edukacyjnych, Wydawnictwo Diecezjalne w Sandomierzu, Rzeszów–Warszawa.
- Wilcz J., 2009, *Teoria pracy*, Wyd. Impuls, Kraków.
- Sajkiewicz A., 1997, *Zarządzanie potencjałem pracy*, Wyd. SGH, Warszawa.
- Szałkowski A., 2004, *W kierunku indywidualizacji stosunków pracy [w:] Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Poczowski, Wyd. „Oficyna Ekonomiczna”, Kraków.
- Sztumski J., 1981, *Socjologia pracy w zarysie*, Wyd. IWZZ, Warszawa.
- Sztumski J., 1992, *Spoleczeństwo i wartości*, Wyd. UŚ, Katowice.

Streszczenie

Ekonomiczne funkcjonowanie rynku opiera się na rywalizacji wielu jednostek o dostęp do rynku pracy. Praca sama w sobie jest wartością o którą wielu ludzi zabiega. Zjawiska związane z transformacją społeczną w Polsce sprzyjały pojawieniu się w społeczeństwie aspiracji do poziomu i tempa wzrostu charakterystycznego dla nowoczesnych, konkurencyjnych gospodarek, ale również ujawniła się konieczność adaptacji pracobiorców do nowych właściwości popytu na pracę. XXI wiek to szybki postęp technologiczny, który ma bezpośredni wpływ na wytwarzane wyroby i usługi, przekształceniom ulega także forma i sposób wykonania pracy. Na rynku pracy poszukiwani są specjaliści nowych zawodów. Dlatego dużego znaczenia u pracowników nabierają takie wartości jak: kwalifikacje, kompetencje, mobilność, otwartość na zmiany, elastyczność i chęć dostosowywania się do nowych warunków oferowanej pracy. Społeczeństwo informacyjne kreśli nowe obszary i dziedziny gospodarki, w których uwidacznia się zapotrzebowanie na nowe zawody i specjalności. Z rynku pracy wypierani są pracownicy o niskich kwalifikacjach oraz osoby, które nie chcą podnosić swych kompetencji zawodowych.

A man and his work*Summary*

Economic functioning of the market is based on the competition of many individuals. The work itself is one of the most important values in a human's life. Phenomena related to social transformation in Poland encouraged the emergence of a society's aspirations to the level and rate of growth characteristic of modern, competitive economies, but also revealed the need to adapt to new employees of demand for labor. The twenty-first century has had rapid technological progress, which has a direct impact on manufactured goods and services, and is also a kind of form of transformation. On the labor market, new professionals look for specialists from new jobs, therefore it is very important if they hold values such as qualifications, competence, mobility, flexibility and willingness to adapt to the new conditions of work offered. Information from Society outlines new areas and sectors of the economy, which is reflected in the demand for new professions and specialties. Workers who hold very low-skilled qualifications are excluded from market as well those workers who don't want to build up their work competences.