

UNIwersytet Wrocławski
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Socjologii

Szymon Pilch

**INFORMATYCY W FIRMACH ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI DLA
BIZNESU W POLSCE: SOCJOLOGICZNE STUDIUM
DOŚWIADCZENIA PRACY**

PRACA DOKTORSKA NAPISANA
POD KIERUNKIEM PROMOTORA
DR. HAB. ADAMA MROZOWICKIEGO, PROF. UWR
PROMOTORA POMOCNICZEGO
DR. MATEUSZA KAROLAKA

Wrocław 2023

Spis treści

Lista tabel i wykresów	5
Podziękowania	7
Wstęp.....	8
Rozdział I – Teoretyczne konteksty badań nad doświadczeniem pracy	17
1.1. Próba socjologicznego ujęcia doświadczenia pracy w obliczu relacji mikro i makro oraz struktury i sprawstwa	17
1.1.1.Ujęcie relacji mikro-makro kategorii doświadczenia pracy w koncepcjach socjologii fenomenologicznej i społecznego konstruktywizmu	18
1.1.2.Kontekst klasowy badania doświadczenia pracy – inspiracje myślą Marksa, Webera i Bourdieu.....	23
1.1.3.Ramy teoretyczne strukturalnego konstruktywizmu w kontekście problemu relacji mikro-makro.....	28
1.1.4. Spór wokół relacji struktury i sprawstwa w kontekście doświadczenia pracy	36
1.2. Doświadczenie pracy a znaczenie: problem zależności	39
1.3. Doświadczenie pracy a ideologia pracy: problematyka wzajemnych relacji.....	41
1.4. Doświadczenie pracy a kultura organizacji	45
1.5. Doświadczenie pracy a tożsamość indywidualna	47
1.5.1. Biografia, tożsamość a doświadczenia pracy zawodowej	49
1.5.2. Zawód, tożsamość a doświadczenia w pracy	51
1.6. Wielopoziomowe uwarunkowania doświadczenia pracy – wstępna konceptualizacja	52
1.7. Podsumowanie	56
Rozdział II – Przemiany pracy informatyków w późnym kapitalizmie	57
2.1. Przemiany świata pracy w późnym kapitalizmie: od post-Fordyzmu do Czwartej Rewolucji Przemysłowej	57
2.2. Zjawiska <i>offshoringu</i> , <i>nearshoringu</i> i outsourcingu usług dla biznesu	61
2.3. Informatycy jako grupa zawodowa.....	65
2.4. Przemiany zawodu informatyka: freelancing, prekaryzacja i proletaryzacja.....	66

2.5. Ideologie pracy w IT	70
2.6. Podsumowanie	74
Rozdział III – Transformacja systemowa w Polsce a przemiany pracy informatyków w branży BPO	75
3.1. Transformacja systemowa w Polsce w ujęciach teoretycznych.....	77
3.2. Modele kapitalizmu a zmiana technologiczna gospodarki w Polsce	82
3.3. Kontekst strukturalny i kulturowy przemian pracy w Polsce.....	89
3.4. Stan badań nad informatykami w Polsce	91
3.5. Wybrane wymiary warunków pracy informatyków w branży BPO w Polsce.....	103
3.6. Branża BPO w Polsce: skala, zróżnicowanie, przemiany.....	111
3.7. Podsumowanie	117
Rozdział IV – Metodologia	119
4.1. Problem badawczy i pytania badawcze.....	119
4.2. Metody i techniki zbierania danych.....	120
4.2.1. Wywiad narracyjny	120
4.2.2. Dane zastane	122
4.3. Dobór próby badawczej	123
4.4. Metody i techniki analizy danych	126
4.4.1. Metodologia teorii ugruntowanej.....	126
4.4.2. Krytyczna analiza dyskursu.....	128
4.4.3. Metoda analizy biograficznej Fritza Schützego.....	131
4.5. Przebieg badań własnych – badania w terenie, opracowanie zebranych danych do analizy i analiza zebranego materiału w praktyce	133
4.6. Kwestie etyczne badań	138
4.7. Podsumowanie.....	139
Rozdział V – Krytyczna analiza dyskursu ideologii pracy w branży BPO.....	141
5.1. Wstęp	141

5.2. Problematyka zarządzania w kontekście organizacyjnym i produkcji	141
5.3. Dyskursywne sposoby konstruowania oczekiwań wobec informatyków – idealny profil pracownika.....	144
5.4. Podsumowanie.....	151
Rozdział VI – Doświadczenia pracy informatyków w centrach BPO w Polsce w świetle badań biograficznych.....	155
6.2. Rodzina pochodzenia.....	155
6.3. Doświadczenia związane z edukacją – szkoła i studia.....	159
6.3.1. Szkoła	159
6.3.2. Studia.....	162
6.4. Doświadczenia związane z rynkiem pracy	165
6.5. Znaczenie kariery i pracy	171
6.6. Doświadczenie pracy w centrach usług dla biznesu.....	190
6.7. Praca w branży BPO w trakcie pandemii.....	193
6.8. Doświadczenia wartości firmowych: obietnice firmy, praktyczna percepcja.....	196
6.9. Doświadczenia technologii w firmie	203
6.10. Warunki pracy w centrach usług dla biznesu – ocena ich wybranych aspektów	205
6.11. Doświadczenie pracy związane z relacjami społecznymi w miejscu pracy.....	209
6.12. Typologia doświadczeń pracy w centrach BPO w Polsce.....	214
6.12. Podsumowanie.....	239
Zakończenie.....	240
Bibliografia.....	254
Aneksy.....	279

Lista tabel i wykresów

Lista tabel

Tabela 1 Poziomy i wymiary analizy kategorii doświadczenia pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce	55
Tabela 2 Zmiana proporcji stosunku wynagrodzenia w dziale działalność z zakresu informacji i komunikacji do wynagrodzenia średniego w gospodarce narodowej na przestrzeni lat 2011-2021	103
Tabela 3 Dane statystyczne dotyczące średnich wynagrodzeń brutto informatyków (w podziale na stanowiska i rodzaje umów) w wybranych miastach w Polsce	104
Tabela 4 Przeciętne wynagrodzenia zł brutto (ogólnie) pracowników zatrudnionych według stażu pracy w wybranych grupach zawodowych w 2021 roku	105
Tabela 5 Zmiana proporcji pracujących na własny rachunek (w tys.) w kategorii wiekowej >15 w sektorze technologie informacyjne w stosunku do ogółem pracujących na własny rachunek w Polsce na przestrzeni lat 2016-2022	107
Tabela 6 Przeciętne miesięczne zarobki (w tys. zł brutto) w 2020 roku w przypadku wybranych grup zawodowych w podziale na wielkość firmy	109
Tabela 7 Liczba godzin pracy i dni w tygodniu pracy zdalnej informatyków w Polsce (w procentach)	110
Tabela 8 Dane statystyczne dotyczące branży usług dla biznesu w wybranych miastach w Polsce	115
Tabela 9 Dane dotyczące powierzchni biurowej i czynszu w wybranych polskich miastach	116
Tabela 10 Wybrane charakterystyki próby badawczej	124
Tabela 11 Fragment ogłoszenia o pracę dla programisty średniego szczebla w jednym z polskich przedsiębiorstw	145
Tabela 12 Fragment ogłoszenia o pracę dla programisty średniego szczebla w jednym z polskich przedsiębiorstw	147
Tabela 13 Fragment ogłoszenia o pracę dla starszego programisty w jednym z oddziałów międzynarodowego przedsiębiorstwa w Polsce	148
Tabela 14 Fragment ogłoszenia o pracę dla inżyniera oprogramowania w jednym z oddziałów przedsiębiorstwa międzynarodowego w Polsce	150
Tabela 15 Wymagania wobec informatyków w ogłoszeniach o pracę w branży usług dla biznesu w Polsce	153
Tabela 16 Typologia nadawania znaczeń karierze specjalistów IT w centrach usług biznesowych w Polska	172

Tabela 17 Typologia doświadczeń pracy informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce	238
--	-----

Lista wykresów

Wykres 1 Liczba informatykówpracujących w polskiej gospodarce narodowej w latach 2004-2020 (w tys.).....	96
Wykres 2 Liczba informatyków zatrudnionych w Polsce w latach 2004-2021 (w tys.).....	97
Wykres 3 Rodzaje umów, na których pracują informatycy (w podziale na stanowiska) w Polsce (w proc.)	108
Wykres 4 Liczba centrów usług dla biznesu w Polsce dla poszczególnych lat	113

Podziękowania

Praca nad niniejszą dysertacją była możliwa dzięki funduszom z dwóch instytucji. Przede wszystkim wymienić należy dwie edycje konkursów na granty dla młodych naukowców (projekty wewnętrzne) finansowane ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki w latach 2019 i 2020, w ramach których możliwa była realizacja części empirycznej pracy. Pierwszy nosi tytuł „Informatycy w firmach świadczących usługi dla biznesu w Polsce: socjologiczne studium doświadczenia pracy”, nr projektu 0411/2076/19. Drugi z kolei to „Biografia i programowanie ‘zwinne’ (agile software development). Socjologiczne doświadczenie pracy w branży usług dla biznesu w Polsce – na przykładzie informatyków”. Ponadto, chciałbym serdecznie podziękować za otrzymane w latach 2018-2023 liczne i hojne stypendia doktoranckie, stypendia Jego Magnificencji Rektora UWr dla najlepszych doktorantów oraz stypendia z dotacji projakościowej WNS UWr, umożliwiające pełne skupienie się na realizacji pracy.

Końcówka pracy doktorskiej (2022-2023) została sfinansowana z grantu Narodowego Centrum Nauki PRELUDIUM 20 „Informatycy w centrach outsourcingu usług dla biznesu w Polsce. Socjologiczne studium doświadczenia pracy”, realizowanego na Wydziale Nauk Społecznych UWr, okres realizacji: 13. 01. 2022 – 12. 01. 2025, nr umowy UMO-2021/41/N/HS6/00557. Chciałbym podziękować Profesorowi Adamowi Mrozowskiemu za opiekę merytoryczną nad grantem oraz Małgorzacie Felińskiej za pomoc w realizacji części badań terenowych.

Ogromny dług mam wobec mojego promotora, Profesora Adama Mrozowskiego, oraz promotora pomocniczego, Doktora Mateusza Karolaka. To dzięki ich zaraźliwej pasji do socjologii, realizacji projektów naukowych i prowadzenia badań empirycznych, ciągłemu zaangażowaniu oraz stałemu wsparciu, powstała niniejsza praca. Bardzo jestem Wam wdzięczny i dziękuję za okazaną pomoc, wiele praktycznych rad, inspirujących spotkań i rozmów oraz pokazanie nowych dróg myślenia w socjologii.

Chciałbym podziękować mojej narzeczonej, Paulinie, która nieustannie, od początku do końca, wierzyła w ostateczny sukces powziętego przeze mnie przedsięwzięcia. Wspierała mnie w tej trudnej i czasami wyboistej drodze, cieszyła się razem ze mną w szczęśliwych chwilach pracy nad rozprawą, dała mi miłość i otaczała opieką w momentach kryzysowych. Dziękuję również moim rodzicom za okazaną troskę i dopingowanie mnie w trakcie tej żmudnej, ale jakże satysfakcjonującej podróży.

Wstęp

Relacje między pracą, gospodarką i technologią podlegają ciągłym zmianom społecznym. W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat – szczególnie po II wojnie światowej, wraz z nadejściem epoki fordyzmu a zaraz po niej postfordyzmu – przemiany te cechuje coraz większa dynamika. Globalnej transformacji uległa produkcja i konsumpcja. Zmieniła się również praca. Jej charakterystyki różnią się w zależności od branż i segmentów gospodarki, która obecnie – od około lat 90. XX wieku – coraz bardziej przypomina charakterystyki gospodarki cyfrowej (Śledziewska, Włoch 2020; 2021), wpisującej się w warunki „czwartej rewolucji przemysłowej” (Schwab 2016; Schwab, Davis 2018). Podobnym zróżnicowaniom ulegają również doświadczenia pracy, podporządkowane różnorodnym – w tym technologicznym (Krzysztofek 2017; Polkowska 2019) – okolicznościom. Z jednej strony doświadczenia pracy uwarunkowane są na poziomie mikro-, mezo-, makro- i megaspocznym w wymiarze ekonomicznym, kulturowym i społecznym. Z drugiej, doświadczenia te zwrótnie oddziałują na ww. poziomy rzeczywistości, bowiem jednostki, mając sprawstwo, kształtują świat społeczny, który je otacza. Doświadczenia pracy tworzą zręby rzeczywistości, w której egzystują ludzie, a społeczne granice i znaczenia aktywności ludzkiej, jaką jest praca, wyznaczają również świat życia pozazawodowego.

Problematyka badawcza pracy

Przedmiotem niniejszej dysertacji są doświadczenia pracy informatyków w branży usług dla biznesu (BPO) w Polsce, które analizuję z perspektywy socjologicznej. Chciałem zrozumieć to, jaki sens swojej pracy nadają informatycy w warunkach polskiego „kapitalizmu patchworkowego” (Gardawski, Rapacki 2023), jednej z odmian kapitalizmu, która wywodzi się z bloku krajów postsocjalistycznych regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Zainteresowanie informatykami, przemianami gospodarki i kapitalizmu w Polsce oraz stanem branży BPO jest szczególnie istotne z powodu ścisłej relacji, która zachodzi między procesami globalizacji kapitalizmu, przesunięciami międzynarodowego kapitału i technologii (Silver 2009), warunkami instytucjonalnymi rynku pracy w Polsce i pozycją krajowej gospodarki w międzynarodowej strukturze gospodarczej. Relacja ta obejmuje też zjawiska im towarzyszące, takie jak *outsourcing* usług dla biznesu, którego społeczne konsekwencje wciąż nie są wystarczająco zbadane.

Centra gospodarcze i technologiczne globalnego kapitalizmu w coraz większym zakresie opierają się na procesach związanych z cyfryzacją różnych sfer gospodarki i struktur

organizacyjnych międzynarodowych korporacji. Aby globalny biznes mógł płynnie funkcjonować, potrzebuje odpowiednich lokalizacji (państw oferujących atrakcyjne warunki społeczno-ekonomiczne i podobny kontekst kulturowy) oraz pracowników (w postaci wysokokwalifikowanej i taniej siły roboczej), którzy będą wspierać i obsługiwać procesy biznesowe niebędące trzonem działalności danej korporacji. Obsługa procesów biznesowych w krajach, do których zleca się takie zadania, jest najczęściej pracochłonna, a nie technochłonna, stąd sam proces pracy może przypominać warunki masowej produkcji taśmowej w fordyzmie.

Z punktu widzenia polityków, mediów i części badaczy społecznych doświadczenia pracy informatyków są przedstawiane jako świadectwo „wielkiego sukcesu” transformacji ustroju gospodarczego i politycznego. „Zwycięstwo” elit biznesu w przekonywaniu globalnego kapitału do lokowania oddziałów międzynarodowych korporacji wraz z najnowszymi technologiami w Polsce, a także sukces kolejnych ekip rządowych w pozyskiwaniu bezpośrednich inwestycji zagranicznych i rozwoju rodzimych przedsiębiorstw przedstawiane były w podobnym duchu. Informatycy – pracownicy „nowej cyfrowej gospodarki” – byli i są prezentowani jako strukturalnie uprzywilejowani, ich zawód wiąże się zaś z prestiżem i wysoką pozycją społeczną. Przypisuje się im takie cechy jak przedsiębiorczość, zaradność, elastyczność czy przystosowanie do realiów rynkowych i dużej konkurencji. Są swego rodzaju „przedsiębiorcami siebie” (Foucault 1982), jednymi z modelowych przykładów grupy zawodowej wpisującej się w kategorię wygranych transformacji systemowej (Jasiecki 1996). W takich warunkach powstaje coś, co nazywam roboczo „mitem o IT arystokracji”. Taki obraz jest kreowany i podtrzymywany również przez część informatyków. W mediach coraz częściej można odnaleźć materiały opisujące relatywnie wysokie zarobki specjalistów IT, przewyższające zwykle kilkakrotnie wynagrodzenia w innych zawodach. Mowa również na ogół o tym, że ta grupa zawodowa charakteryzuje się lepszymi warunkami pracy (np. atrakcyjne pakiety benefitów socjalnych, kuszące dodatki pozapłacowe). Treści artykułów zdają się namawiać do przebranzowienia się, podejmowania szybkich kursów programowania (*bootcampów*) czy rozpoczęcia studiów z zakresu informatyki lub kierunków pokrewnych.

W tym kontekście, moim celem jest zmierzenie się z tym zideologizowanym wizerunkiem i ukazanie, że doświadczenia pracy informatyków w takich okolicznościach nie są homogeniczne. Celem pracy jest nie tylko zbadanie doświadczeń pracy informatyków w branży BPO w Polsce, ale również włączenie się w szerszą dyskusję nad przemianami i doświadczeniem pracy w gospodarkach półperyferyjnych (Zarycki 2009) i społeczeństwach późnego kapitalizmu, zlokalizowanych w szeroko rozumianej Europie Środkowo-Wschodniej

(zob. Miszczyński 2017, 2019).

W trakcie konceptualizacji kategorii doświadczenia pracy pojawił się jednak bardziej filozoficzny problem, a mianowicie to, skąd biorą się sensy nadawane przez ludzi ich działaniom. Czy jest to wyłącznie decyzja podmiotu, a zatem jest to przejaw sprawczości jednostki, czy raczej działania są konsekwencją wydarzeń biograficznych związanych z historią życia człowieka, obranej przez niego ścieżki kariery lub tożsamości i jej zmian w trakcie życia jednostki. A może doświadczenia są pochodną szerszych społecznych, kulturowych i ekonomicznych procesów lub uwarunkowań wyłącznie strukturalnych (jak przykładowo pochodzenie społeczne ludzi). W swoich poszukiwaniach wyszedłem od podejścia proponowanego przez socjologię fenomenologiczną, społeczny konstruktywizm oraz symboliczny interakcjonizm. Najogólniej mówiąc, doświadczenie w tych różnych ujęciach jest rozumiane w zakresie wszystkiego, co jest bezpośrednio dostępne jednostkom poprzez wiedzę podręczną oraz bezpośrednie interakcje między ludźmi w ich świecie życia. Taka konceptualizacja doświadczenia okazała się niewystarczająca, bowiem umożliwiała ona analizę kategorii centralnej wyłącznie na poziomie mikro, z pominięciem pozostałych poziomów oraz uwarunkowań. Postanowiłem zatem uzupełnić zastosowane teorie o koncepcje wywodzące się ze strukturalnego konstruktywizmu, proponowane przez Bourdieu. Jego teoria, oparta na takich pojęciach jak kapitały, pole społeczne i habitus, okazała się skuteczna w zespoleniu różnych analizowanych przeze mnie poziomów rzeczywistości oraz ukazania relacji pomiędzy nimi, a jednocześnie nie unieważniała przyjętych wcześniej założeń odnoszących się do konceptualizacji pojęcia tożsamości, kariery i biografii – równie kluczowych w kontekście badań nad społecznymi uwarunkowaniami doświadczenia pracy.

Istnieją dwa nurty badań nad znaczeniami doświadczeń kariery i pracy nadawanymi przez wysokokwalifikowanych specjalistów pracujących w międzynarodowych firmach i branżach związanych z IT. Według pierwszego nurtu część z pracowników (wysokokwalifikowanych) może zachowywać się zgodnie z logiką przypominającą w pewnym zakresie model *homo oeconomicus*, dążąc do minimalizacji strat i maksymalizacji zysków w obszarze rynku pracy i w sferze pozazawodowej (zob. np. Barley et al. 2002; Bohdziewicz 2008; Rosiński 2012). W drugim z obszarów badań akcentuje się z kolei aspekty organizacyjne, strukturalne i kulturowe, które determinują jednostronnie procesy nadawania znaczeń pracy i kariery przez specjalistów. Krótko mówiąc, to relacje ze współpracownikami i managerami, poziom zaufania między jednymi i drugimi, poziom kontroli sprawowanej przez przełożonych i zakres autonomii pracowników, jak również różnorodne dyskursy i ideologie wpływają na to, jakie znaczenia nadawane są pracy i karierze przez osoby zatrudnione (zob. np. Jemielniak

2008, Kunda 2006; Ailon-Souday, Kunda 2006). Stosunkowo niewiele jest analiz uwarunkowań biograficznych procesów nadawania znaczeń doświadczeniom pracy. Ogólnym wnioskiem płynącym z literatury jest obserwacja, że praca i kariera w globalnych korporacjach umożliwia osiągnięcie pracownikom stabilizacji biograficznej, ekonomicznej i społecznej (zob. Gońda 2019).

Ponieważ rekonstrukcja kategorii doświadczenia pracy zakłada również przyjrzenie się wymiarowi kulturowemu, w pracy analizuję znaczenie oddziaływania ideologii w kontekście doświadczenia pracy. Ideologia jest nierozzerwalnie związana z etyką pracy. Uczeni wskazują (Bendix 2001; Anthony 2001), że kapitalizm jako system społeczny bez odpowiedniej etyki pracy jest nieskuteczny; wymaga ona wytworzenia się relacji społecznych między ludźmi, którzy uznawać będą je za „normalne” i niekwestionowalne. Taką etykę pracy opisują Boltanski i Chiapello (2022), nazywając ją „nowym duchem kapitalizmu”. Główną wysuwaną przez nich tezę jest to, że zaangażowanie ludzi w pracę (i sfery życia pozazawodowego) nierozzerwalnie wiąże się z kapitalizmem jako systemem społecznym, ekonomicznym i kulturowym. System ten potrzebuje odpowiedniego uzasadnienia swojej racji bytu a następnie przetrwania, które odwołuje się do podzielanych wartości moralnych, takich jak powołanie czy samorealizacja (Jacyno 2022: XLI–XLII). W podobnym tonie mówi się także o ideologii postfordyzmu (Lewicki, Marody 2010). Zglobalizowany świat pracy funkcjonujący w warunkach neoliberalizmu (Bourdieu, Wacquant 2001) wykazuje cechy tej ideologii, premiującej elastyczność, dążenie do samorozwoju, indywidualizmu oraz zatarcia granic między sferami życia prywatnego i pracy. Według Boltanskiego i Chiapello (2022) adresatami ideologii „nowego ducha kapitalizmu” są kadry zarządzające przedsiębiorstwami oraz wysoko kwalifikowani specjaliści. Kierownicy firm, posługując się dyskursem neomanageryzmu, za pomocą różnych praktyk, także na poziomie dyskursu, wpływają na zachowanie swoich podwładnych. Takie działania spotykają się zarówno z akceptacją, jak i z oporem ze strony pracowników. Jest on skierowany m.in. w stosunku do wymagań odnoszących się do pożądanych cech oraz zachowań pracowników czy prób wpłynięcia przez kadrę zarządzającą na pracowników przez „przymus” dopasowywania się specjalistów IT do wartości korporacyjnych. Brak zgody prowadzi także do wytwarzania się kontrideologii pracowniczych (Walczak-Duraj 2015: 32). Zakładają one wyłanianie się wartości czy norm wewnętrznie niespójnych, stojących w opozycji wobec zasad narzucanych i promowanych odgórnie. Ideologia wpływa również na sposób zarządzania i organizacji pracy. W zgodzie z ideologią nowego ducha kapitalizmu i postfordyzmu powstają różnego rodzaju manifesty programowe, poświęcone „idealnemu” sposobowi zarządzania i organizacji pracy w firmach z branż

związanych z IT. Jednym z nich jest *Manifesto for Agile Software Development* (Beck et al. 2001). Dokument ten w zamyśle jest zbiorem wartości, którymi powinni kierować się managerzy i pracownicy po to, by, z jednej strony, „humanizować” warunki pracy w trakcie „zwinnej” produkcji oprogramowania, a z drugiej, by osiągać jak najlepsze wyniki finansowe. Niemniej, ten rodzaj zarządzania produkcją stanowi jedną z odmian *lean production* („oszczędnej” produkcji), tj. stylu zarządzania i organizacji procesu pracy pierwotnie rozwijanego w przemyśle samochodowym a następnie przeniesionego w realia branży IT.

Doświadczenia pracy uwarunkowane są również na poziomie makrostrukturalnym, tj. narodowym, w którym istotną rolę odgrywają instytucje społeczne i ekonomiczne, takie jak prawo, państwo czy też rynek. Transformacja systemowa w Polsce doczekała się wielu badań dotyczących przede wszystkim zmian w sferze pracy, gospodarki oraz społeczeństwa (por. np. Federowicz 2004, Jasiecki 2013, Kieżun 2012, Kowalik 2009, Rapacki 2019). Badania wskazują, że obecnie obowiązujący w Polsce model gospodarczy można określić mianem „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023). Jego najważniejszą i najogólniejszą cechą może być fakt, że „wykazuje niespójność swojej architektury instytucjonalnej lub inaczej – brakuje mu instytucjonalnej „tkanki” porządku społeczno-gospodarczego (podstawowych reguł gry), które określałyby charakter ich „wątku”, tj. organizacji i instytucji wtórnych (graczy)” (ibid.: 7). W literaturze brak systematycznych opracowań dotyczących doświadczenia pracy tych grup na rynku pracy w relacji do urządzenia instytucjonalnego rynku w warunkach polskiego wariantu kapitalizmu. Ponadto nie ma systematycznego opracowania przekształceń zachodzących w branżach związanych z nowymi technologiami oraz wykorzystującymi je na co dzień pracownikami.

Warto dodać, że transfer technologii jest na ogół skierowany z centrali do lokalnych filii. Dodatkowo mamy tam do czynienia z relatywnie niskimi kosztami siły roboczej, w przeciwieństwie do gospodarek centrum, takich jak brytyjska (wariant liberalny) czy niemiecka (model koordynowany), w których koszty zatrudnienia pracowników i prowadzenia takiego rodzaju biznesu nie są opłacalne dla wspomnianych centrów BPO. Rynek pracy w Polsce charakteryzuje się dużym stopniem deregulacji i uelastycznienia, a także dominowaniem kapitału nad pracą (Rapacki et al. 2020). W tym kontekście „patchworkowy kapitalizm” można rozpatrywać jako pole instytucjonalne, do którego w niczym nieskrępowany sposób przenikają różnorodni aktorzy. Napływowi ponadnarodowych korporacji sprzyjały, z jednej strony, zachęty do inwestowania ze strony państwa, z drugiej zaś – ograniczona kontrola nad ich funkcjonowaniem ze strony państwa.

Pytania badawcze

Istniejące badania oraz rozważania teoretyczne zawarte w rozprawie wskazują, że doświadczenie pracy w branży IT uwarunkowane jest procesami i zjawiskami zachodzącymi na różnych poziomach rzeczywistości społecznej. Główny problem badawczy dysertacji koncentruje się na pytaniu, jakie znaczenie nadają doświadczeniom swojej pracy informatycy – zatrudnieni w centrach usług biznesowych w Polsce – w odniesieniu do uwarunkowań makrospołecznych, organizacyjnych i biograficznych. Ze względu na eksploracyjny i jakościowy charakter badań, prowadzonych z wykorzystaniem procedur metodologii teorii ugruntowanej (Glaser, Strauss 2009; Charmaz 2009), hipotezy nie zostały sformułowane. Zamiast tego zdecydowałem się na postawienie szczegółowych pytań badawczych, które ewoluowały w czasie i w trakcie analizy danych. Brzmiały one następująco:

1. jakimi wymaganiami dotyczącymi „idealnego” wizerunku pracownika i jakimi obrazami pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce posługują się pracodawcy w ofertach o pracę?
2. jaka jest relacja między doświadczeniami biograficznymi związanymi z przebiegiem kariery a znaczeniami pracy i kariery nadawanymi przez informatyków doświadczeniom pracy?
3. jakie jest biograficzne znaczenie nowych technologii w miejscu pracy?
4. jaka jest relacja pomiędzy elementami kultury organizacyjnej (wartościami i normami) pracy w firmach w badanej branży w Polsce a znaczeniami pracy przypisywanymi przez informatyków doświadczeniom pracy?
5. jaka jest relacja między uwarunkowaniami społeczno-ekonomicznymi i instytucjonalnymi rynku pracy w ramach gospodarki „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023) w Polsce a znaczeniami pracy nadawanymi doświadczeniom przez pracowników w centrach usług biznesowych w naszym kraju?

W dysertacji korzystam z danych zastanych dotyczących sytuacji w analizowanej branży, sytuacji na rynku pracy i wybranych warunków pracy informatyków. Posłużyły one jako obiektywny kontekst ukazania doświadczeń pracy w branży outsourcingu usług dla biznesu. Z kolei gruntowny przegląd literatury i analiza pojęć w rozdziale pierwszym i drugim umożliwiły sięgnięcie do pojęć uwrażliwiających (Blumer 1954), takich jak tożsamość, biografia i kariera. W pracy wykorzystuję elementy metody biograficznej Schützego (2008), na którą składa się biograficzny wywiad narracyjny. Metoda ta umożliwiła mi dostęp do wymiaru subiektywnego – nadawania znaczeń doświadczeniom pracy i kontekstom doświadczenia pracy

w branży BPO w Polsce. W celu zbadania sposobów kreowania „idealnego” profilu informatyków i obrazu miejsca pracy, wykorzystałem krytyczną analizę dyskursu (Fairclough 1989, 2010) jako metodę badawczą. Umożliwiła ona odtworzenie na poziomie dyskursywnym kategorii i właściwości, którymi, według pracodawców, powinni się charakteryzować pracownicy analizowanej branży, a także identyfikację ideologii pracy w centrach usług dla biznesu, w tym sposobów legitymizowania pożądanych cech i zachowań pracowników.

W rozprawie prezentuję dwie typologie. Pierwsza z nich dotyczy sposobów nadawania znaczeń karierze specjalistów i specjalistek IT w centrach usług biznesowych w Polsce (tabela 16). Opisuję w niej właściwości charakterystyczne dla dwóch zrekonstruowanych typów znaczenia kariery: „stabilizacja” i „zmiana”. Na ten ostatni składają się dwa podtypy: „pomostowy” oraz „ekspercki”. Druga typologia rekonstruuje kategorie doświadczenia pracy informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce. Zrekonstruowałem trzy typy: „entuzjazm”, „instrumentalizm” i „rozczarowanie”. Rekonstruując obie typologie, wziąłem pod uwagę kontekst biograficznych doświadczeń pracy rozmówców i rozmówczyń, obiektywne warunki branży BPO w Polsce oraz indywidualne zasoby narratorów i narratorek.

Struktura dysertacji

Pierwsza część pracy składa się z trzech rozdziałów teoretycznych oraz rozdziału metodologicznego. Rozdział pierwszy poświęcony jest teoretycznym kontekstom socjologicznej konceptualizacji pojęcia doświadczenia, będącego centralną kategorią w niniejszej dysertacji. Wychodząc od założenia pochodzących z socjologii fenomenologicznej, społecznego konstruktywizmu oraz symbolicznego interakcjonizmu, przechodzę następnie do uzupełnienia kategorii doświadczenia ustaleniami wywodzącymi się ze strukturalnego konstruktywizmu. W tym rozdziale analizuję także pojęcia kluczowe dla niniejszej dysertacji, takie jak biografia, kariera, tożsamość i znaczenia pracy. Omawiam również różnorodne – strukturalne, organizacyjne i kulturowe – wymiary i uwarunkowania doświadczenia pracy na poziomie mikro-, mezo-, makro- i megaspołecznym, wskazując przy tym na wzajemne relacje zachodzące pomiędzy nimi, proponując wstępną, autorską konceptualizację wielopoziomowego uwarunkowania doświadczenia pracy.

W rozdziale drugim analizuję zmiany zachodzące w świecie pracy informatyków na tle procesów późnego kapitalizmu. Śledzę najważniejsze, z punktu widzenia tej grupy zawodowej, zjawiska, procesy i wydarzenia związane z fazą przejścia od sposobu produkcji postfordowskiej do „czwartej rewolucji przemysłowej”, w której centralną rolę odgrywa proces cyfryzacji. W rozdziale tym objaśniam zjawisko *outsourcingu* usług dla biznesu, wskazując, że jest ono ściśle

związane z globalnym przesunięciem przestrzennym kapitału (Silver 2009) z gospodarek centrum do gospodarek półperyferyjnych, tj. do krajów oferujących korzystne warunki społeczne i ekonomiczne do lokowania międzynarodowego kapitału dla tych pierwszych gospodarek. W dalszej części rozdziału przyglądam się zmianom zachodzącym w ramach zawodowego rynku pracy informatyków, jak również wskazuję, że grupa ta podlega procesom, takim jak prekaryzacja i proletaryzacja. Może to świadczyć o tym, że informatycy podporządkowani są oddziaływaniu procesów typowych dla późnego kapitalizmu. W kontekście kulturowym wskazuję na ideologiczny aspekt pracy informatyków jako na istotny dla zrozumienia analizowanych przemian. Ideologia oddziałuje na postrzeganie swojej pozycji społeczno-ekonomicznej i może wpływać na znaczenia, jakie ci pracownicy nadają doświadczeniom swojej pracy.

W rozdziale trzecim przedstawiam tło dla późniejszych empirycznych analiz doświadczenia pracy informatyków w branży BPO w Polsce. Rozdział ten skupia się na omówieniu różnych wymiarów transformacji systemu gospodarczego i politycznego w Polsce, związanej z przemianami ekonomicznymi, strukturalnymi i kulturowymi. Analizuję także zmiany gospodarcze, które doprowadziły do wykształcenia się w Polsce „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023), czyli jednej z regionalnych odmian kapitalizmu w Europie Środkowo-Wschodniej i krajach postsocjalistycznych. Przyglądam się ponadto rozwojowi informatyki i branży BPO w naszym kraju z uwzględnieniem kluczowych dla owej branży miast. Wziąwszy pod uwagę dane zastane, analizuję wybrane aspekty warunków pracy informatyków wraz z sytuacją na zawodowym rynku pracy i stanem społeczno-ekonomicznym branży usług dla biznesu. Omawiam także wyniki badań przeprowadzone nad informatykami w Polsce, wskazując na lukę w analizach dotyczących doświadczeń pracy z perspektywy biograficznej.

W rozdziale czwartym skupiam się na metodologicznym aspekcie przeprowadzonych badań, prezentując wykorzystane metody i techniki analizy oraz zbierania danych. Pokazuję ponadto przebieg badań, a także wyzwania, które napotkałem w trakcie ich realizacji w terenie. Rozdział ten zamykają kwestie natury etycznej dotyczące przeprowadzonych badań.

Druga część pracy składa się z dwóch rozdziałów empirycznych, w których udzielam odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Rozdziały te ukazują także wyniki badań empirycznych oraz związanych z nimi analiz. W rozdziale piątym przyglądam się sposobom konstruowania oczekiwań wobec informatyków i obrazu miejsca pracy w ogłoszeniach o pracę z perspektywy pracodawców branży BPO w Polsce. Wykorzystując krytyczną analizę dyskursu, rekonstruuje zatem „idealny” profil pracowników i pracownic analizowanej branży.

W rozdziale tym skupiam się także na problematyce zarządzania, organizacji pracy i produkcji. Konstatuję, że praktyki menadżerskie na poziomie dyskursu w firmach mogą służyć celom ideologicznym w postaci legitymizowania pożądanых z punktu widzenia kapitału zachowań w miejscu pracy (i poza nim) oraz cech, którymi powinni odznaczać się informatycy.

W rozdziale szóstym przedstawiam wyniki przeprowadzonych przeze mnie badań empirycznych. Prezentuję w nim doświadczenia pracy informatyków w centrach usług dla biznesu z perspektywy badań biograficznych. Wychodząc od prezentacji takich kategorii, jak pochodzenie społeczne oraz doświadczenia związane z edukacją szkolną i studiami wyższymi, przechodzę do zaprezentowania wyników i wniosków dotyczących różnych wymiarów doświadczeń związanych z aspektami organizacyjnymi, zarządzania, struktury i kultury centrów BPO w Polsce.

Dysertację wieńczę wnioski, w których krótko podsumowuję wyniki przeprowadzonych badań oraz włączam się w dyskusję o doświadczeniach pracy.

Rozdział I – Teoretyczne konteksty badań nad doświadczeniem pracy

Celem rozdziału jest konceptualizacja kategorii doświadczenia pracy wraz z konstytuującymi ją elementami i wymiarami, jakimi są: znaczenia pracy, wzory kariery, biografia, tożsamość jednostkowa i zawodowa, ideologia (organizacyjna i pracy na poziomie firmowym, narodowym i międzynarodowym). Odwołuję się do teorii socjologii fenomenologicznej, społecznego konstruktywizmu, strukturalnego konstruktywizmu (uwzględniając aspekt klasowy) i symbolicznego interakcjonizmu. Centralna kategoria niniejszej dysertacji, która poddana zostanie analizie, związana jest także z szerszym społeczno-ekonomicznym kontekstem. Mam tu na myśli globalne uwarunkowania dotyczące zarządzania i organizacji pracy centrów usług dla biznesu oraz lokalne (krajowe) determinanty instytucjonalne rynku pracy i jego uregulowań prawnych oraz społecznych związane z obowiązującym modelem gospodarki w Polsce. Poniżej zaprezentuję próbę uchwycenia doświadczenia pracy w obliczu problemu relacji zachodzących na poziomie mikro i makro.

1.1.Próba socjologicznego ujęcia doświadczenia pracy w obliczu relacji mikro i makro oraz struktury i sprawstwa

Kwestie dotyczące relacji mikro-makro zostaną osadzone w ramach koncepcji teoretycznych, takich jak socjologia fenomenologiczna (Schütz 2008) oraz teoria społecznego konstruktywizmu (Berger, Luckmann 1983). Przyjmując również niektóre założenia teorii strukturalnego konstruktywizmu (w tym rozważań na temat klas społecznych, por. Bourdieu 1985, 1989, 2022; Wright 2006; Marks 1951), omówię relację między strukturą a sprawstwem w kontekście całości pracy. Zanim do tego przejdę, postaram się przedstawić argumenty za przyjęciem wybranych elementów wskazanych koncepcji w prowadzonej analizie. Berger i Luckmann, podobnie jak Schütz, kładą nacisk na rolę wiedzy podręcznej mającej funkcję „skrzynki narzędziowej” używanej w trakcie działania podmiotu, które tworzą społeczną rzeczywistość poprzez obecność procesów społecznych oddziałujących zwrotnie na działania aktorów w niej uczestniczących (Berger, Luckmann 1983: 27). Słabością wymienionych wcześniej teorii jest brak ogniwa łączącego poziom mikro z makro, co może wypełniać koncepcja strukturalnego konstruktywizmu Bourdieu wraz z proponowanym przez niego pojęciami habitusu, kapitału i pola, o czym piszę w dalszej części rozdziału. W kolejnym podrozdziale przedstawię bardziej szczegółowo główne założenia ontologiczne i epistemologiczne dotyczące relacji łączącej różne poziomy rzeczywistości społecznej w ramach socjologii fenomenologicznej oraz społecznego konstruktywizmu. Następnie przejdę

do uzupełnienia i krytyki tak rozumianych tez w kontekście koncepcji pochodzących ze strukturalnego konstrukttywizmu.

1.1.1. Ujęcie relacji mikro-makro kategorii doświadczenia pracy w koncepcjach socjologii fenomenologicznej i społecznego konstrukttywizmu

Zdaniem Husserla, fenomenologia oznacza to, co się jawi w każdym aspekcie ludzkiego życia, a zatem również w jednostkowej subiektywności. To samo można powiedzieć o doświadczeniach. Doświadczeniem niemiecki filozof określa to, co jest bezpośrednio dostępne poprzez zmysły człowieka. Jest ono intencjonalne¹ przez samą swoją naturę oraz jest skierowane w stosunku do każdego przedmiotu, który może być słyszalny, widzialny, zrozumiany czy wyczuwalny (Husserl 1996).

Schütz (2008), będąc pod wpływem myśli Husserla, zauważa, że rzeczywistość społeczna składa się z form, które są powszechne i zrozumiałe w odbiorze jej uczestników. Badacz posługuje się kategorią świata życia (*Lebenswelt*)², która ukonstytuowana jest z uporządkowanej w umysłach oraz działaniach aktorów wiedzy na temat rzeczywistości. Choć wiedza ta (określana też jako „wiedza podręczna”) nie zawsze jest spójna i całościowa, ponieważ dotyczy różnych sfer życia, to „zdroworozsądkowe” myślenie aktorów pozwala im dojść do porozumienia oraz wypracować wspólne sensy oraz znaczenia w codzienności. Aktor jest zanurzony w wielość rzeczywistości, a *Lebenswelt* przenika wszystkie te, w których on uczestniczy. Intersubiektywność to mechanizm zapewniający środek porozumienia między uczestnikami dzielącymi ten sam świat życia. Za pośrednictwem kategorii *Lebenswelt* możliwy jest dostęp do subiektywnych procesów myślowych jego uczestników. Aktorzy, tj. uczestnicy świata życia, posługują się swoim „zdrowym” rozsądkiem oraz wiedzą potoczną. Taki sposób myślenia o otaczającej ich rzeczywistości zakłada pewne formy typyfikacji odnośnie do takich kategorii jak swojskość, konkretność czy specyficzność. Ponadto, świat życia przyjmuje pewne formy społeczno-kulturowe, co z kolei oznacza, że choć znaczenia pracy mogą być postrzegane przez podmioty uczestniczące w danej rzeczywistości jako unikalne czy nieporównywalne do innych, na ogół jednak są postrzegane przez podmioty jako typowe. Jest tak z powodu stałego konstruowania ram społecznego działania w subiektywności

¹ Pojęcie intencjonalności w rozumieniu Husserla (1967) zakłada, że żaden przedmiot poznania nie mógłby zostać poznany bez aktu intencji (Kopczak-Wirga, Cymbrowski 2014: 167) świadomego podmiotu. Innymi słowy, należy wziąć pod uwagę, że doświadczenie musi zaistnieć w pewien określony subiektywny sposób, zanim zostanie uświadomione przez podmiot. Husserl, pisząc o intencjonalności, miał też na myśli fakt, że świadomość podmiotu nie może być niejako pusta, ponieważ znaczenia i sensy nie są przypisane do danej rzeczywistości czy też nie są dane określonym doświadczeniom, lecz są nadawane przez ludzi. A zatem świadomość istnieje w świecie znaczeń (Kulas 2012: 261).

² Jest to świat „(...) gdzie biorą początek wszystkie koncepcje naukowe, a nawet logiczne; to społeczna matryca, w której – jak przekonuje Dewey – pojawiają się niewyjaśnione sytuacje, które muszą zostać przekształcone w zagwarantowane uznanie na drodze postępowania naukowego” (Schütz, 2008: 10).

aktora, typowego wzorca zachowania, interakcji lub działania (Schütz 2008: 12–13).

Zdarzenia oraz obiekty pochodzące z danej rzeczywistości i składające się na nią mają miejsce w danym czasie i przestrzeni. Sytuacje te mają miejsce dzięki funkcjonowaniu instytucji społecznych, a biorący udział w rzeczywistości „tu i teraz” aktorzy złączeni są różnymi więziami społecznymi (Schütz 2008: 6–7). Choć obserwacja zachowania aktorów w danej rzeczywistości czy też obserwacja za pomocą zmysłów, takich jak wzrok lub słuch są relatywnie wiarygodnymi i miarodajnymi źródłami czerpania wiedzy na temat doświadczenia (Merleau-Ponty 2001), to nie są one jedynymi. Odwołać należy się również do języka rozumianego jako system znaków, symboli, zachowania, gestów, znaczeń. Służy on jako narzędzie interakcji pomiędzy aktorami. Jak zauważają autorzy *Společného tworzenia rzeczywistości*: „(...) życie codzienne³ jest, przede wszystkim, życiem z językiem i przy pomocy języka, którym posługuję się wraz z innymi ludźmi (...)” (Berger, Luckmann 1983: 72). Zasadniczą jego rolą jest komunikowanie znaczeń wykraczających poza subiektywność oraz dane „tu i teraz”. To dzięki językowi podmiot ma możliwość wglądu w subiektywność Innego, co w rezultacie umożliwia intersubiektywne porozumienie uczestników danej rzeczywistości społecznej. Język jako intersubiektywne narzędzie komunikowania doświadczenia oraz fakt społeczny ma własności oraz wzorce, którym podporządkowany jest podmiot; to dzięki tym wzorom doświadczenie może zostać typizowane a następnie intersubiektywnie komunikowane. Język przekracza czasowe, przestrzenne, ale także społeczne wymiary rzeczywistości, wychodząc poza świat życia codziennego oraz przenikając do różnych innych mikroświatów (Manterys 1997). Oprócz doświadczeń, które się jawią oraz są namacalne i unaocznione, język przywołuje także doświadczenia nieobecne, minione i przeszłe (Berger, Luckmann 1983: 74-77).

Spośród wielu różnych mikroświatów (ograniczonych dziedzin znaczenia), świat życia, w którym miejsce ma czynne działanie, jest rzeczywistością naczelną, wyróżniającą się także ze względu na przyjmowanie w nim naturalnego nastawienia przez aktorów. Jest on brany przez nich za pewnik, niekwestionowalnie realny, dopóki nic temu faktowi nie zaprzeczy. Grathoff (1989) dodaje, iż świat przeżywany jest stanem czysto fenomenologicznym, dlatego celem Schütza jest dotarcie, poprzez analizę fenomenologiczną, do znaczenia i sensu działania przeżywanego przez aktora w świecie. Rozumienie świata przeżywanego przez aktora odgrywa również niebagatelną rolę w tak postawionej analizie. Sens i znaczenie z kolei są dostępne jedynie poprzez refleksyjne zwrócenie się ku działaniom oraz związanym z nim

³ Według Bergera i Luckmanna (1983: 23), termin ten oznacza „własność takich zjawisk, którym przyznajemy istnienie niezależne od naszej woli (nie możemy „pozbyć się ich na życzenie”)”.

doświadczeniom z przeszłości. Zdaniem Grathoffa (ibid.), związana z analizą fenomenologiczną intersubiektywność jest zbiorem interesów i motywów, którymi kierują się ludzie w swoich codziennych typizacjach przejawiających się w interakcjach, za pomocą wiedzy albo przez operowanie językiem.

Jedną z ludzkich czynności, którą można analizować, wykorzystując kategorie fenomenologiczne, jest praca. Stanowi ona jedno z intersubiektywnych doświadczeń jednostek. Turner i Bruner (2011), wiodący przedstawiciele antropologii interpretatywnej, uważają, że rozumienie (Dilthey 1982) odmiennego świata wymaga zmieniających się doświadczeń. Dopiero w takiej sytuacji jednostka jest w stanie zdobyć wiedzę dotyczącą rozróżnienia jednych doświadczeń od innych. Zdaniem antropologów, substratem doświadczenia życiowego może być myśl, która przesycona jest emocjami, ocenami wartościującymi, wolą.

Jednym z warunków bycia-w-świecie jest wiedza potoczna. Dotyczy ona świata życia codziennego⁴ oraz jest uspołeczniana w trojaki sposób: (1) w wymiarze strukturalnym, (2) genetycznym oraz (3) w aspekcie społecznej dystrybucji wiedzy (Schütz 2008). Pierwszy wymiar odnosi się do aspektów związanych z strukturalnym kontekstem wiedzy podręcznej, tj. tego, w jakim stopniu dany podmiot uczestniczy w danym świecie społecznym, który jest ważniejszy od innych, i jaka jest hierarchia pozostałych światów społecznych w relacji do *Lebenswelt*. Drugi postulat ma swoją podstawę w tym, że wiedza podręczna wytwarzana jest przez podmiot w trakcie procesów konceptualizacji, czyli procesów mających swoje źródło w subiektywności i jaźni podmiotu. Ostatnie założenie dotyczy tego, co i jak wie dany podmiot, w zależności od tego, jakiego rodzaju wiedzą podręczną dysponuje oraz jaki jest jej poziom, a także w jakim obszarze się specjalizuje, biorąc pod uwagę wyrazistość, jasność i zrozumiałość tej wiedzy dla innych (w którym obszarze jest laikiem, a w którym – ekspertem). Spełnienie tych warunków umożliwia przekładalność nadawanych znaczeń oraz podzielenie tych samych ram doświadczenia w świecie życia codziennego, w którym intersubiektywność doświadczeń wiedzy prym nad subiektywnością. Niemniej jednak to z tego drugiego rodzaju doświadczenia, z punktu widzenia aktora, tworzone są konstrukty pierwszego rzędu, czyli wszystkie potoczne interpretacje i rezerwuary wiedzy, za pomocą których aktorzy wnioskują na temat świata, w którym żyją (Schütz 2008: 11). Z kolei na ich fundamencie tworzone są naukowe konstrukty drugiego rzędu, podlegające empirycznej weryfikacji w zgodzie z przyjętymi

⁴ Świat ten jest rozumiany jako świat intersubiektywny; istnieje oraz był on interpretowany przez ich przodków na długo przed żyjącymi w nim obecnie aktorami społecznymi. Narzędziem służącym do jego interpretacji jest doświadczenie, zarówno to przekazywane za pomocą wiedzy podręcznej przez znaczących innych, jak i to dane i dostępne ‘tu i teraz’ (Schütz 2008).

metodologicznymi procedurami badawczymi. Ten drugi rodzaj konstruktów ma charakter typu idealnego w sensie weberowskim.

Zdaniem Schütza, rolą badacza jest konstruowanie typowych wzorów działania aktorów, w których zawarte są znaczenia nadawane doświadczeniom, ich motywacje oraz wartości, którym hołdują. „Homunkulusy”, jak autor określa modele człowieka, powinny być połączone wzorami interakcji, gdyż nie żyją one w odosobnieniu, lecz w tkance społecznej świata życia (Schütz 2008: 14–15). Niemniej jednak modele naukowe konstruowane przez badacza powinny charakteryzować się, zdaniem filozofa, czterema cechami, tj.: (1) relewancją (wymagane jest, aby każdy konstrukt typologiczny był wyposażony w indeks odnoszący go do danego problemu); (2) subiektywną interpretacją (wymagane jest, by badacz tworzył takie konstrukty, które odpowiadać będą umysłowi aktora oraz jego treściom, i które będą w stanie wyjaśniać obiekty badań będące tworem aktywności umysłowej jednostki; dopiero wówczas dotrzeć można do subiektywnych znaczeń nadawanych przez aktora swoim działaniom); (3) adekwatnością (wymagane jest, aby skonstruowane modele typologiczne odpowiadały realnym działaniom podmiotu w jego *Lebenswelt*, a co więcej, należy dążyć, by te modele były również zrozumiałe dla pozostałych aktorów uczestniczących w świecie życia); oraz (4) spójnością logiczną (wymagane jest, aby konstrukty typologiczne w jak najwyższym stopniu spełniały wymogi logiki formalnej oraz były przejrzyste, proste i precyzyjne) (Mandes 2012: 128–134; Schütz 1984: 184–188).

Należy jednak podkreślić, iż Schütz jest oskarżany o „egocentryzację” nauk społecznych (Waldenfels 1989: 242). Można jednak obronić podejście stosowane przez Schütza przed tym zarzutem, wskazując na wykorzystanie przez niego kategorii subiektywnego (lub subiektywizacji) myślenia aktorów. Sójka twierdzi, że alternatywna interpretacja myśli austriackiego socjologa jest możliwa: „Schütz jest ciągłym przedmiotem oskarżeń o tzw. subiektywizm, izolację jednostki, solipsyzm. [...] Skłonności Schütza były dokładnie odwrotne [...]. Społeczeństwo, zgodnie z jego społeczną ontologią, jest możliwe dzięki temu, iż jest zrozumiałym dla jednostek kontekstem sensu (...)” (Sójka 1991: 136–137 w: Wyka 1993: 129). Co więcej, „Schütz wielokrotnie podkreśla, iż ludzkie Ja funkcjonuje całościowo [...], sprzeciwia się on absolutyzacji pojęciowego myślenia” (ibid: 31, w: ibid.: 129). W tym miejscu omówiony zostanie związek między doświadczeniami oraz znaczeniami nadawanymi pracy przez ludzi w wyniku uczestnictwa w rzeczywistości życia codziennego. Według Schütza oba pojęcia nie są tożsame w tym sensie, że znaczenie jest wynikiem minionych doświadczeń interpretowanych z perspektywy „tu i teraz”, lecz odnoszonych także retrospektywnie oraz refleksyjnie do przeszłości. Istotność znaczeń nadawanych przez podmiot różni się w

zależności od jego umiejscowienia w wielości rzeczywistości (mikroświatów). Innym problemem jest to, w jaki sposób rzeczywistość społeczna jest tworzona. Zgodnie z teorią społecznego konstruktywizmu autorstwa Bergera i Luckmanna (1983), ludzkie działania charakteryzują się przechodzeniem w nawyk, powtarzalnością, co nie oznacza, że tracą one na znaczeniu w wyniku rutynowości, ale dzięki tym właściwościom aktorzy mogą zaoszczędzić energię na innowację oraz refleksję nad własnymi działaniami. Co więcej, działania nawykowe aktorów mogą zostać ujęte w ramach typizacji, które konstytuują, jak twierdzą badacze (Berge, Luckmann 1983), następujące procesy społeczne: instytucjonalizację, uprawomocnienie i internalizację.

(1) „Instytucjonalizacja pojawia się wtedy, jeżeli tylko pewne rodzaje działających dokonują wzajemnej typizacji tych działań, które przekształciły się w nawyk” (ibid.: 96). Instytucjonalizacja świata społecznego zależy od struktur istotności⁵ podzielanych przez podmiot – świat tym bardziej jest zinstytucjonalizowany, im większą liczbę struktur istotności występujących w nim dzielają aktorzy w nim egzystujący. Rzeczywistość ujmowana jako praca stanowi tutaj dobry przykład przechodzenia utrwalonych i zbiorowych typizacji w formę zinstytucjonalizowaną. Wziąć pod uwagę należy również kontekst historyczny, czyli sposób, w jaki praca została zinstytucjonalizowana na przestrzeni wieków. Jak już wcześniej zostało wspomniane, innowacje i kreatywność działań prowadzą do większego podziału pracy, skutkującego powstawaniem licznych subuniwersów znaczeń związanych z obiektywną instytucjonalizacją sytuacji społecznych zorganizowanych w ramach utrzymującego się i nadrzędnego porządku instytucji społecznych w wielu wymiarach rzeczywistości społecznych. „[P]onieważ (aktor – SP) żyje w otoczeniu innych osób, dochodzi do uzgadniania utworzonych uprzednio (zinstytucjonalizowanych) wielorakich wersji rzeczywistości. Te z kolei (...) podlegają ponownej instytucjonalizacji, sytuując się nie tylko w sferze empirycznej subiektywności poszczególnych aktorów, lecz na poziomie ponad subiektywnym, tzn. wspólnym pewnej grupie (grupom) aktorów i – w efekcie – zyskują walor intersubiektywności. To, co intersubiektywne, traktowane jest następnie przez samych aktorów społecznych jako *obiektywna*, obowiązująca rzeczywistość, oddziałująca zwrotnie na swych twórców i ich następców (...)” (Manterys 1997: 55).

Kolejnym mechanizmem na drodze, która wiedzie ku wspólnie podzielanej (w sensie biograficznym i intersubiektywnym) i tworzonej rzeczywistości, zdaniem Bergera i

⁵ Są to struktury, „które zostały wyniesione z domu” (ibid.: 577) w wyniku procesu socjalizacji pierwotnej. Innymi słowy, chodzi o to, jakie wiedza, znaczenia, wartości, etc. zostały „wpojone” w dzieciństwie przez znaczących innych.

Luckmanna, jest (2) uprawomocnienie, które zespala znaczenia obowiązujące w różnych wymiarach rzeczywistości. To ostatnie działanie to rezultat instytucjonalizacji. Funkcją tego mechanizmu jest obiektywna legitymizacja instytucjonalizacji i subiektywne uznanie przez aktorów znaczeń i sensów, w trakcie wyłaniających się sensów i znaczeń (Berger, Luckmann 1983: 150153).

Dopełniającym elementem, który dialektycznie oddziałuje wraz z dwoma wcześniej omówionymi procesami konstytuującymi rzeczywistość społeczną, jest (3) internalizacja. Oznacza ona „uwewnętrznienie” wydarzeń lub działań mających subiektywne znaczenie dla podmiotu, co rozumiane jest i podzielane przez podmiot oraz mu dostępne za pomocą intersubiektywności. Innymi słowy, aktorzy rozumieją subiektywność Ja, potrafią mieć w nią introspektywny wgląd, a co więcej, uświadamiają sobie i próbują pojąć oraz zrozumieć rzeczywistość, w której żyją inni, i niekwestionowanie przyjmować ową rzeczywistość za swoją własną (ibid.: 202–204).

Ujęcie doświadczenia w ramach socjologii fenomenologicznej i społecznego konstruktywizmu, na które powoływałem się wcześniej, spotyka się także z krytyką ze strony przedstawicieli socjologii humanistycznej, a mianowicie nurtu symbolicznego interakcjonizmu. Szkoła ta kładzie nacisk na rolę komunikacji symbolicznej w bezpośrednich interakcjach między aktorami. Celem komunikowania się jest zatem to, aby dotrzeć do nadawanych przez aktorów znaczeń różnym obszarom doświadczeń oraz związanych z nim sensów. Jeden z zarzutów skierowany jest pod adresem intersubiektywności („przekładalności perspektyw”) aktorów uczestniczących w świecie życia codziennego. Woroniecka (2003: 35–36) twierdzi, że Inny nie może przeniknąć wewnątrz subiektywności Ja, nie może także doświadczyć subiektywności Ja czy nawet zanurzyć się wewnątrz niej, ponieważ może ona być jedynie komunikowana za pomocą symboli, dlatego, zdaniem autorki, indywidualne doświadczenie nie może mieć charakteru intersubiektywnego.

W kolejnej części rozdziału skupię się na uzupełnieniu oraz dalszej konstruktywnej krytyce wcześniejszych założeń dotyczących relacji mikro-makro w kontekście analizowanej kategorii doświadczenia pracy, skupiając się na koncepcji pochodzących ze strukturalnego konstruktywizmu, w tym aspektu klasowego doświadczenia pracy, od którego zacznę.

1.1.2. Kontekst klasowy badania doświadczenia pracy – inspiracje myślą Marksa, Webera i Bourdieu

Kategorię struktury klasowej rozpatruję w niniejszej pracy, biorąc pod uwagę tradycje badań nad tym pojęciem prowadzonych w duchu Marksa i Webera. Jako punkt wyjścia dalszych dociekań może zostać przyjęta teza, że bardzo trudne, jeżeli w ogóle możliwe, jest ustalenie

jednolitej definicji struktury klasowej, nie eksplorując jednocześnie całego dorobku teoretycznego, w obrębie którego mieści się dana (marksistowska, weberowska) tradycja badania tej kategorii. Marks twierdził, że społeczeństwo składa się z dwóch klas – proletariuszy i kapitalistów – usytuowanych na przeciwległych pozycjach społecznych, a zarazem wchodzących ze sobą w konfliktogenne relacje społeczne i ekonomiczne w procesie produkcji (Wright 2006). Różnice materialne występujące pomiędzy tymi klasami mają swoje podłoże w nierównej dystrybucji środków produkcji. Kapitałiści posiadają środki produkcji i wykorzystują je do zatrudniania pracowników najemnych, natomiast proletariat, nie posiadając ich, jest zmuszony do sprzedaży własnej siły roboczej w celu zapewnienia sobie materialnego bytu (Marks 1951). O ile, zdaniem Wrighta (2006), takie założenie pozwala przyjąć na poziomie teoretycznym zasadnicze twierdzenie marksizmu o fundamentalnym konflikcie klasowym, o tyle może ono wydawać się jednak niewystarczająco różnicujące, a zatem również mylące, jeżeli chodzi o strukturę klasową współczesnych kapitalistycznych społeczeństw. Wright (Ibid.: 821–822) wprowadza wielocłonowy schemat analizy, starając się wyjaśnić zawłości relacji klasowych. Model ten opiera się na mapie pozycji klasowych mających swoje podstawy w hierarchii władzy, rzadkich kwalifikacji oraz na poziomie ekspertyzy. Autor twierdzi, że zrekonstruowana przez niego pozycje w typologii

„nie są „klasami” jako takimi, lecz są pozycjami w sferze stosunków klasowych. Niektóre z nich są sprzecznymi pozycjami w stosunkach klasowych (...), jeszcze inne są spolaryzowanymi pozycjami w kapitalistycznych stosunkach własności. Przyjęła się konwencja, aby spolaryzowane pozycje „kapitałistów” i „robotników” w kapitalizmie nazywać klasami, ale z większą precyzją należałoby nazywać je „fundamentalnymi pozycjami w kapitalistycznej strukturze klasowej” (Wright 2006: 822).

Zasadniczy model struktury klasowej proponowanej przez Wrighta (ibid.) składa się z sześciu pozycji w stosunkach klasowych. Rozróżnia on, po pierwsze, kategorię właścicieli zatrudniających (kapitałiści) i niezatrudniających (drobnomieszczaństwo) pracowników. Po drugie, badacz wyróżnia pracowników, których dzieli na posiadających władzę i rzadkie kwalifikacje (eksperci-kierownicy) oraz nieposiadających władzy i niewykwalifikowanych (robotnicy). Wright wskazuje także na dwie kolejne konfiguracje, według których istnieją pracownicy posiadający rzadkie kwalifikacje i nieposiadający władzy (eksperci) oraz pracownicy niewykwalifikowani posiadający władzę (niewykwalifikowani kierownicy). Warto również wspomnieć o złożonym modelu struktury klasowej (wyróżniającym dwanaście pozycji) wprowadzonym przez autora (ibid.: 822–823), według którego wskazać należy pozycje klasowe, takie jak kapitałiści (w tym drobni), drobnomieszczaństwo (drobni

właściciele środków produkcji), pozycje klasy średniej (zajmujący sprzeczne pozycje w strukturze klasowej) i robotnicy. Typologia ta wprowadza również następujące kategorie:

- liczba pracowników, których zatrudniają ww. pozycje klasowe (duża – kapitałiści, mała – drobni kapitałiści, brak pracowników – drobnomieszczaństwo, tj. samozatrudnieni),
- stosunek do środków produkcji (posiadający je właściciele i nieposiadający ich pracownicy),
- stosunek do władzy (kierownicy – podejmujący decyzje w firmach, nadzorczy – mający władzę nad podwładnymi bez możliwości podejmowania kluczowych decyzji politycznych w firmach, oraz stanowiska niekierownicze),
- zasoby kwalifikacji (eksperci – pozycje wymagające wysokich kwalifikacji formalnych zdobytych w trakcie wieloletniego procesu kształcenia, pracownicy wykwalifikowani – pozycje wymagające odpowiednich kwalifikacji niewymagających wieloletniego procesu edukacji – i pracownicy niewykwalifikowani).

Spojrzenie Webera na tematykę struktur klasowych było odmienne. W jego opinii struktura klasowa nie składa się z dwóch skonfliktowanych ze sobą kategorii. Społeczeństwo w istocie jest złożone z bardzo wielu klas i warstw, które definiowane są poprzez różne konfiguracje i dystrybucje zasobów, jak władza, prestiż i majątek. Weber polemizował z myślą marksistowską, uzupełniając ją jednocześnie o, szerszy niż tylko ekonomiczny, kontekst społeczno-kulturowy. Weber zgadzał się Marksem co do tego, że społeczeństwo składa się z klas posiadających oraz nieposiadających, pomiędzy którymi dochodzi do nierównej dystrybucji zasobów, praw i kontroli nad środkami produkcji. Klasa w rozumieniu Webera (2002: 228) to „każda grupa ludzi znajdująca się w jednakowym położeniu klasowym”. Badacz wyróżnia trzy rodzaje klas. Po pierwsze, klasą posiadania nazywa się klasę wówczas, gdy „położenie klasowe określają główne różnice posiadania” (ibid.). Po drugie, klasą zarobkową nazywa się klasę wtedy, gdy położenie klasowe „określają głównie szanse rynkowe spożytkowania dóbr lub świadczeń” (ibid.). Po trzecie, klasę społeczną stanowią „wszystkie położenia klasowe, między którymi przechodzenie osobiste, w kolejnych pokoleniach, jest całkowicie możliwe i zwykle (typowo) występuje” (ibid.). Położenie społeczne pozycji wchodzących w zakres pojęciowy:

- *klasy posiadania* można określić na zasadzie pozytywnego uprzywilejowania lub negatywnego uprzywilejowania w relacji do posiadania określonych dóbr (ziemi, pieniędzy, papierów wartościowych, urządzeń, tj., środków pracy etc.) i zarobkowych źródeł utrzymania. Innymi słowy, pozycje pozytywnie uprzywilejowane będą w stanie posiadania lub w trakcie gromadzenia dóbr. Ponadto, ci pierwsi monopolizują proces zaopatrzenia w dobra w postaci „[zajmowania – SP] pozycji monopolisty i możliwości planowej polityki monopolistycznej w przypadku sprzedaży [danego dobra – SP], monopolizacji szans gromadzenia majątku za sprawą nieużytkowanych nadwyżek [dóbr – SP], monopolizacji szans tworzenia kapitału dzięki oszczędnościom, a zatem możliwości lokowania majątku jako kapitału pożyczkowego, i przez to rozporządzania kierowniczymi pozycjami (przedsiębiorców)” (ibid.). Negatywnie uprzywilejowane pozycje z kolei będą pozbawione zarobkowych źródeł utrzymania oraz dóbr posiadania z powodu bycia „biednymi” lub zadłużonymi, nie będą także posiadać zarobkowych źródeł utrzymania. (ibid.: 229–230).
- *klasy zarobkowej* można wyróżnić na podstawie pozytywnego uprzywilejowania i negatywnego uprzywilejowania w odniesieniu do zajmowanej pozycji i stopnia wykwalifikowania. W przypadku pierwszej sytuacji monopolizacji ulega „kierowanie dostarczenia dóbr przez członków danej klasy, sprzyjającemu ich interesom zarobkowym (...) oraz gwarantowaniu ich szans zarobkowych za pośrednictwem wpływania na politykę gospodarczą związków politycznych (...)” (ibid.: 230). W pierwszej sytuacji można mówić o klasach składających się z przedsiębiorców, kupców, ale również przedstawicieli „wolnych zawodów” (artystów, lekarzy, prawników) z odpowiednim wykształceniem i umiejętnościami (ibid.). Druga sytuacja może odzwierciedlać klasy składające się z robotników, różniących się jakościowo pod względem stopnia kwalifikacji (wykwalifikowanych, przyuczonych, niewykwalifikowanych) (ibid.).

Bourdieu (2022) w swoich badaniach starał się przezwyciężyć dychotomiczne postrzeganie struktury klasowej, charakterystyczne dla Marksa, a zarazem uzupełnić model analityczny stworzony przez Webera. Według francuskiego badacza rzeczywistość społeczna jest bardzo złożona i skomplikowana. Przykładem obrazującym taki stan rzeczy jest istnienie nierówności, podziałów i zróżnicowań społecznych, co z kolei może prowadzić do wniosku, że klasa raczej nie powinna być definiowana w odniesieniu do jednej charakterystycznej cechy (np. zawodu albo wykształcenia), ale że kategoria ta rozumiana winna być bardziej jako „struktura relacji pomiędzy wszystkimi właściwościami podstawowymi, która każdej z nich i

ich wpływowi na praktyki nadaje odpowiednią wartość” (Bourdieu 2022: 125). Dodatkowo w przypadku myśli Bourdieu dotyczącej klas społecznych należy przyjąć relacyjny i strukturalny model ich rozumienia. Tym, co, zdaniem Bourdieu, istnieje, jest pole społeczne a nie klasy w ich substancjalistycznym i empirycystycznym rozumieniu (Cebula 2017: 46).

Pole społeczne pośredniczy pomiędzy aktorami a szerszymi całościami społecznymi, tj. strukturami czy instytucjami. Według Bourdieu, pole

„można zdefiniować jako sieć albo konfigurację obiektywnych relacji między pozycjami. Pozycje zaś są zdefiniowane obiektywnie ze względu na swoje istnienie i ze względu na uwarunkowania, jakie narzucają osobom czy instytucjom je zajmującym, określając ich aktualną i potencjalną sytuację (*situs*) w strukturze dystrybucji różnych rodzajów władzy (czy kapitału). Posiadanie zaś owej władzy (kapitału) określa dostęp do specyficznych korzyści, o które toczy się gra w danym polu. Jednocześnie uwarunkowania te wynikają z obiektywnych relacji pozycji zajmowanej wobec innych (relacji dominacji, podporządkowania, równoważności itp.)” (Bourdieu, Passeron 2006: 652).

Ponadto, kategorią pośredniczącą pomiędzy klasą a polem społecznym jest habitus. Zdaniem Bourdieu, dzieje się tak, ponieważ klasa nie powinna być definiowana przez pryzmat relacji jednostki do środków produkcji, czy jej sytuacji na rynku pracy, ale pod kątem całości charakterystyk społecznych – ekonomicznych, społecznych i kulturowych – podmiotów, które to cechy decydują o pozycji aktora w polu społecznym. Charakterystyki podmiotów dotyczące podobnych społecznych, ekonomicznych czy kulturowych warunków determinują szanse na wykształcenie się podobnych dyspozycji oraz interesów, co w konsekwencji prowadzi do skryształowania się podobnych praktyk czy zachowań i postaw jednostek (Bourdieu 1985: 725).

Teorii struktury klasowej Bourdieu zarzuca się m. in. to, że autor nie skupia się na koncepcji ludzi jako aktorów w obszarze kultury czynnie zaangażowanych w praktyki oraz zdolnych zarówno do rewolucji, jak i do reprodukcji struktury klasowej. Bourdieu zdaje się odrzucać realne możliwości działania jednostek na rzecz zmiany struktury klasowej, która jest w nich zinternalizowana i determinuje ich preferencje, wybory czy działania, zwrotnie reprodukuje strukturę klasową (Gartman 1991: 422). Zdaniem Gartmana (ibid.: 436) definicja klasy według Bourdieu jest tautologią pojęcia kultury, którą autor wykorzystuje jako zmienną niezależną, a zatem tłumaczy różnicowania np. preferencji, wzorów konsumpcji lub stylu życia poprzez pozycję klasową. Z kolei sama klasa jest przez niego definiowana częściowo w odniesieniu do kapitału kulturowego. Ponieważ ten ostatni nabywa się przez socjalizację najczęściej w rodzinie lub w szkole, dochodzi do prostej transmisji kulturowej, gdzie klasy wyróżniają się przykładowo różnymi stylami życia, bo jednostki uczą się

przyzwyczajień i upodobań w tych dwóch miejscach.

Według innego nurtu krytyki teorii struktury klasowej Bourdieu, słabość jego koncepcji polega na braku wypracowanych narzędzi teoretycznych, które mogą pomóc w konceptualizacji praktycznych sposobów mobilizowania i organizowania oporu klasy ludowej (*peasants*) oraz klasy robotniczej (*working class*) wobec systemowej opresji. Klasy te są narażone na ucisk (Scott 1987; Wacquant 1987) ze strony uprzywilejowanej społecznie i ekonomicznie oraz posiadającej władzę klasy wyższej. Zarzut ten może wiązać się z argumentem, jakoby obraz świata przedstawianego przez Bourdieu przedstawiał „ponurą i zamkniętą Weberowską rzeczywistość, z której nie ma ucieczki, nie ma teoretycznych podstaw dla polityki zmiany [społecznej – SP] w jej wnętrzu, ani dla propozycji jej alternatywnych wizji, nie ma też miejsca na radykalną świadomość” (Willis 1983: 121).

W kolejnym podrozdziale przyglądam się bliżej kategoriom zaproponowanym przez Bourdieu w kontekście doświadczenia pracy, a także staram się przywołać koncepcje zaproponowane przez autora *Dystynkcji* w kontekście społeczeństwa polskiego, jeżeli chodzi o kategorię kapitałów.

1.1.3. Ramy teoretyczne strukturalnego konstruktywizmu w kontekście problemu relacji mikro-makro

W celu próby rozwiązania problemu relacji poziomu mikro- i makrospołecznego w badaniu doświadczenia pracy, postaram się przedstawić argumentację za przyjęciem kategorii habitusu i kapitałów rozumianych jako zasoby⁶ w ujęciu strukturalnego konstruktywizmu, rozwijanego przez Bourdieu. Jest to niezbędne do dalszych rozważań zaprezentowanych w rozdziale i samej dysertacji, m. in. dla problematyki struktury i sprawstwa, której podejmuje się w kolejnym podrozdziale.

Habitus jest definiowany przez autora *Dystynkcji* dwojako. Z jednej strony jest „głęboko ucieleśnionym zestawem dyspozycji, które nie są uświadamiane na poziomie mentalnym oraz werbalnym” (Bourdieu 1998: 54–55). Z drugiej strony, omawiana kategoria jest rozumiana jako „(...) ucieleśnienie struktury społecznej (...), habitus umożliwia [podmiotom – SP] działanie, efektywne uczestniczenie w różnych polach społecznych, w których [podmiot – SP] ma do odegrania jakąś rolę. Jako „system trwałych oraz możliwych do *przeniesienia* dyspozycji” (Bourdieu 1977: 72, podkr. – SP), oraz jako „generatywna reguła uregulowanych improwizacji”

⁶ Zasoby to „potencjalnie korzystne właściwości [wynikające z – SP] zajmowanych przez podmioty pozycji w strukturach społecznych i [wynikające z kapitału – SP], tzn. właściwości, które są aktywnie wykorzystywane przez jednostki zaangażowane w relacje z innymi podmiotami społecznymi” (Mrozowski 2011: 77).

(Bourdieu 1990: 57), habitus zapewnia [podmiotowi – SP] pewien zakres autonomii działania, mimo tego, że posiada on także właściwości ograniczające oraz limitujące ową nieznaczną swobodę działania” (Sweetman 2003: 532). W nawiązaniu do teorii strukturalnego konstruktywizmu, według Bourdieu „można nawet wyjaśnić, posługując się socjologicznymi terminami, to, co się jawi jako uniwersalne ludzkie doświadczenie, a mianowicie fakt, iż świat społeczny jest brany za pewnik i postrzegany w kategoriach swojskości, naturalności (...)” (Bourdieu 1989: 18). „Uznawanie za oczywistość” (*taken-for-grantedness*) danej rzeczywistości społecznej to wynik oddziaływania habitusu. Jest on rozumiany jako sposób myślenia, bowiem kategoria ta jest mechanizmem generującym z jednej strony dyspozycje do uwarunkowanego strukturalnie działania, a z drugiej, do działania reprodukującego struktury społeczne, które są z kolei ucieleśnione w zachowaniu podmiotu. Należy podkreślić, że działania jednostki nie są ani zdeterminowane przez uwarunkowania strukturalne, ani też trudno jednoznacznie orzec, że podmioty posiadają wolną wolę. Kierują się one bowiem, według autora *Dystynkcji*, generowanymi przez habitus dyspozycjami, które można określić też jako zestaw praktyk, za pomocą których dostarczana jest aktorowi ‘wiedza podręczna’, ułatwiająca mu działanie i poruszanie się w świecie życia.

Podjęcie socjologii fenomenologicznej (Schütz 1984, 2008) jest wykorzystywane w ramach konceptualizacji habitusu w rozumieniu strukturalnego konstruktywizmu – teorii rozwijanej przez Bourdieu. Jedną z cech habitusu jest „znaczenie subiektywnego oraz społecznie podzielanego świata życia (*lifeworld*) w kontekście podejmowania przez aktora działania” (Crossley 2002: 172–173). Dodatkowo, Atkinson (2010) twierdzi, iż kategoria habitusu bardziej otwarcie uwzględnia wielowymiarową naturę wiedzy i świadomości ludzi. Wskazuje na to pojęcie zasobu ‘wiedzy podręcznej’ i nastawienia do świata życia (*Lebenswelt*), które są zawarte *implicite* w analizach Bourdieu dotyczących habitusu. Ten ostatni, biorąc pod uwagę kategorie socjologii fenomenologicznej, może być definiowany jako zasadniczy determinant pełnego spektrum działania – od tego przedrefleksyjnego, po rutynowe i automatyczne aż do intencjonalnego czy nawet racjonalnego, ponieważ także te ostatnie są oparte na przesłankach aksjologicznych oraz schematach interpretacyjnych, których zasadniczym fundamentem są własności habitusu (ibid.: 14). Dodatkowo, mimo faktu, że strukturalne właściwości owej kategorii sprzyjają utrwalaniu i stabilizacji dyspozycji oraz praktyk w długiej perspektywie, habitus nie jest statyczny ani też niezmienny. Zmieniające się warunki oraz różnorodne doświadczenia mogą wpływać na jego własności. Doświadczenia oraz socjalizacja zachodząca we wczesnym dzieciństwie jednostki posiadają niebagatelny wpływ na kształtowanie cech habitusu podmiotu, natomiast radykalna jego zmiana jest raczej

mało prawdopodobna. Pewne jest z kolei to, że nowe doświadczenia podmiotu są interpretowane przez pryzmat uprzednio skonstruowanych kategorii społecznych oraz doświadczeń (Bourdieu, Wacquant 2001; Schütz 2008). Można także powiedzieć, że własności habitusu jednostki kształtują nowe doświadczenia. W tym sensie, próbując rozwiązać problem relacji mikro-makro, założenia socjologii fenomenologicznej są do pogodzenia z teorią strukturalnego konstruktywizmu.

Ponadto, Bourdieu twierdzi, że rola habitusu, ale także nawyków w życiu codziennym podmiotu jest nie do przecenienia. O ile bowiem habitus jednostki ujawnia się w postaci m. in. świadomości pewnych praktyk społecznych, o tyle kategorii tej nie można sprowadzić wyłącznie do pozbawionych refleksji przyzwyczajęń ludzi, gdyż charakteryzuje się on również kreatywnością. Zatem habitus w rozumieniu autora *Dystynkcji* jest kategorią wykraczającą poza nawyki czy rutynowe praktyki, niemniej takie działania są pochodną oddziaływania struktur społecznych na podmiot, który z kolei uczy się (np. w trakcie socjalizacji lub imitacji) owych działań (Akram, Hogan 2015: 8; Bourdieu 1977; Bourdieu, Wacquant 1992: 22).

Inne rozumienie omawianej kategorii proponuje Wacquant (2016). Jego zdaniem habitus nie jest redukowalny wyłącznie do właściwości odzwierciedlania lub replikowania pojedynczych struktur społecznych, ponieważ należy definiować go jako przyswojony przez aktora „wielowymiarowy i dynamiczny zestaw schematów działania”. Z tego założenia wynika również fakt, że habitus jest raczej „niespójny i nieunifikowany”, gdyż przejawia raczej szerokie spektrum napięcia lub integracji, biorąc pod uwagę własności oraz przystosowanie do określonych społecznych sytuacji, które kształtują doświadczenia na różnych etapach biografii. Przykładowo, różniące się od siebie instytucje lub rzeczywistości społeczne, składające się z sprzecznych względem siebie norm i wartości, mogą generować sprzeczne i/lub niestabilne zestawy dyspozycji, co z kolei może prowadzić do podejmowania przez podmioty niespójnych względem tych rzeczywistości czy instytucji działań. Habitus nie jest samowystarczającym mechanizmem generatywnym leżącym u podstaw działań podmiotów. Bowiem, aby mógł je napędzać, własności tegoż mechanizmu muszą być analizowane w relacji do określonych rzeczywistości, światów czy pól społecznych, w ramach których podmioty wybierają odpowiednie praktyki i strategie przyczyniające się do ukonstytuowania określonych doświadczeń, w tym tych związanych z pracą. Rozbieżność ucieleśnionych dyspozycji w stosunku do pozycji społecznych (jako skutek umiejscowienia aktora w różnych polach społecznych oraz awansu/degradacji społecznej) prowadzi w konsekwencji do zachęcania lub zniechęcania podmiotu do podjęcia określonych praktyk. Tę cechę habitusu można określić jako „wzajemne warunkowanie ucieleśnionych i zobiektywizowanych struktur społecznych”

(Wacquant 2016: 68-70).

Habitus jest mechanizmem warunkującym działanie podmiotów dysponujących określonymi kapitałami w danym polu społecznym. Kapitały, z drugiej strony, są kategorią niezbędną by móc zinterpretować pozycję społeczną podmiotu w danym polu. Pojęcie kapitału, zdaniem Bourdieu (1986: 245), oznacza „zobiektywizowany stan, w którym dany podmiot jest w posiadaniu zgromadzonych produktów pracy”. Produkt pracy może zostać zakupiony albo odziedziczony przez podmiot, ale również możliwe jest jego przywłaszczenie w wyniku wyzysku innych podmiotów. Gdy kapitał jest „przywłaszczony na użytek prywatny, tj. grupy lub jednostki, wówczas możliwe jest przywłaszczenie zasobów społecznych (*social energy*) w postaci zreifikowanej lub żywej pracy” (ibid.: 241). Wykorzystanie kapitału, ale również realne jego oddziaływanie w danej rzeczywistości społecznej, zależy więc od formy dystrybucji zakumulowanej przez podmiot pracy w postaci materialnej lub zobiektywizowanej. Relacja przywłaszczenia przez podmiot danego kapitału, a zarazem zysków, które tenże dostarcza jednostce w danym polu, jest zapośredniczona przez konkurowanie między podmiotami, również dysponującymi określonymi kapitałami, o dostępne i rzadkie dobra społeczne. Dobra te są cenne ze względu na swoje ograniczone występowanie w polu.

Inną cechą kapitału jest to, czy dana jego odmiana posiada pożądaną wartość, a zatem, czy ma moc oddziaływania w danej rzeczywistości społecznej. To zależy od tego, czy kapitał jest rozpoznany jako wartościowy w danym polu. Rozpoznanie wartości i konkurencja w polu o określony rodzaj kapitału ma społeczne, ekonomiczne i polityczne konsekwencje, bowiem nie jest ona całkowicie neutralną aktywnością. Dochodzi do walki między tymi, którzy dominują i tymi, którzy są zdominowani w danym polu, w którym stawką jest władza symboliczna. Posiadanie tej władzy utrwała nierówności społeczne, statusowe i klasowe, bowiem charakteryzuje się tym, że klasy dominujące legitymizują własne wartości, poglądy czy style życia i starają się dążyć do ich uniwersalizacji, a zatem narzucenia tych kategorii jako hegemonicznego „nadrzędnego” porządku społecznego (Gdula, Sadura 2012; Bourdieu 2022).

Kategoria kapitału jest przeze mnie rozumiana jako pewnego rodzaju zestaw zasobów i „udogodnień”, które są w posiadaniu aktora. Bourdieu (2006), skupiając się na charakterystyce współczesnych kapitalistycznych społeczeństw, twierdził, że pole społeczne powinno być oparte na dwóch rodzajach kapitałów, a mianowicie na kapitale ekonomicznym i kulturowym, bowiem to te dwa jego rodzaje są najbardziej użytecznymi narzędziami i dysponują największą mocą wyjaśniającą badane zjawiska lub procesu społecznego. Poniżej omawiam zatem charakterystyki kapitału ekonomicznego i kulturowego, ale również społecznego, który jest równie istotny w badaniu doświadczenia pracy. Przykładem mogą być doświadczenia pracy

informatyków, którzy aktywnie wykorzystują uczestnictwo w sieciach i grupach społecznych albo korzystają ze „znajomości swoich znajomych” w celu poszukiwania jak najlepszych ofert pracy, a także po to, by zwiększać swoje szanse na zatrudnienie (Barley, Kunda 2004: 264–284).

Kapitał ekonomiczny zdaniem Bourdieu (1986: 242) jest natychmiast i bezpośrednio wymienialny na pieniądze i może być zinstytucjonalizowany w postaci praw własności. Tego rodzaju kapitał może zostać poddany przekształceniu na inne rodzaje kapitałów. Mimo tego, że kapitał ekonomiczny był uważany przez autora *Dystynkcji* za najważniejszy spośród wszystkich przez niego opisanych, w pracach badacza trudno jednak znaleźć bardziej szczegółowo opisane formy jego rodzaju. Według Zaryckiego (2015) uznanie tego rodzaju zasobu jako nadrzędnego w przypadku społeczeństw postsocjalistycznych nie jest uprawnione. Po pierwsze, ze względu na pominięcie m. in. społecznego i historycznego kontekstu, a po drugie, z uwagi na swoje położenie na półperyferiach globalnej struktury społecznej, jak w przypadku państw Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie kapitalizm, a w zasadzie jego odmiana, nie przypomina swoimi cechami gospodarek kapitalistycznych państw zachodnich. W Polsce to raczej kapitał kulturowy, mimo że jest relatywnie trudniejszy w zgromadzeniu, jest najcenniejszą oraz najtrwalszą formą zasobu, która przetrwała szczególnie w środowisku inteligenckim, nawet pomimo różnych dramatycznych wydarzeń w historii naszego kraju.

Kapitał kulturowy występuje, zdaniem Bourdieu, w trzech stanach. W formie ucieleśnionej, czyli „długotrwałych dyspozycji umysłu i ciała”; w stanie zobiektywizowanym, która występuje w postaci dóbr kultury (np. książek, obrazów, rzeźb); i w formie zinstytucjonalizowanej, w postaci kwalifikacji oraz zdobytych dyplomów, które prowadzą do pełnej skuteczności w określonych obiektywnych warunkach w danym polu (Bourdieu 1986: 243).

Forma ucieleśniona może charakteryzować się tym, że nie jest związana wyłącznie z ciałem, ale należy rozumieć ją również jako długotrwałą inwestycję czasu i zasobów ekonomicznych, które podmiot musi osobiście zainwestować w naukę czy „uwewnętrznienie” danej wiedzy (ibid.: 243–244). Ilustrować taki stan może nauka programowania obiektowego w stopniu zaawansowanym (nie uda się tego dokonać w tydzień). Kapitał kulturowy w tej formie nie może być przekazany natychmiast, w przeciwieństwie np. do kapitału ekonomicznego. Z jednej strony, tego rodzaju kapitał może być nabywany w różnym stopniu, np. w zależności od pochodzenia społecznego (klasy), ale również niezależnie od stanu świadomości jego nabywania. Z drugiej strony, Bourdieu uważa, że proces gromadzenia kapitału kulturowego ma swój kres, tj. nie uda się zgromadzić go ponad biologiczne możliwości

podmiotu do przywłaszczenia – w pewnym momencie może on zniknąć (wraz ze śmiercią jego posiadacza). Można jednak powiedzieć, że reprodukcja kapitału może odbywać się w ramach rodziny i instytucji edukacji. Akumulacja kapitału rozpoczyna się (i jest efektywna) już na etapie dzieciństwa i w okresie socjalizacji – w zależności od tego, w jakim stopniu rodzina podmiotu jest wyposażona w tego rodzaju kapitał. „Ponadto (...), długość czasu, o jaki dana jednostka może przedłużyć swój proces nabywania [kapitału kulturowego w formie ucieleśnionej – SP], zależy od długości czasu, przez jaki jej rodzina może zapewnić jej czas wolny, tj. czas wolny od konieczności [aktywności – SP] ekonomicznej, który jest warunkiem wstępnym dla początkowej akumulacji [tego kapitału – SP]” (ibid.: 245).

Stan zobiektywizowany kapitału kulturowego można zdefiniować jako specyficzne formy jego wykorzystania i gromadzenia. Jeżeli podmiot (np. informatyk) posiada dane dobro np. w postaci zakupionego na własny użytek specjalistycznego podręcznika do programowania w określonym języku, prócz kapitału ekonomicznego koniecznego do jego zakupu musi także mieć odpowiednie predyspozycje do nauki i zrozumienia abstrakcyjnego zawartego w nim języka. Zobiektywizowany kapitał kulturowy jest wykorzystywany zatem jako symboliczna „broń” w trakcie walk w danym polu produkcji, ale również jako zasób w rywalizacji między klasami (ibid.: 236), czy konkurencji na rynku pracy.

Forma zinstytucjonalizowana kapitału kulturowego „posiada względną autonomię w stosunku do jej posiadacza, a nawet w stosunku do kapitału kulturowego, który [podmiot – SP] faktycznie posiada w danym momencie. [Forma zinstytucjonalizowana – SP] ustanawia zasadniczą różnicę między oficjalnie uznaną kompetencją a zwykłym kapitałem kulturowym, który stale musi podlegać weryfikacji. W tym przypadku widać wyraźnie performatywną magię władzy ustanawiania, władzy ukazywania i uwierzytelniania, czy też, jednym słowem, narzucenia uznania” (Ibid.: 237). Instytucjonalne uznanie kwalifikacji, dyplomu czy tytułu umożliwia porównanie, a nawet wymianę jego posiadacza (podmiotu). Kwalifikacje zatem osiągają swoją pełną skuteczność, gdy wartość kompetencji zostaje wymieniona na zasoby i środki materialne (pieniądze). W takich okolicznościach dochodzi do konwersji kapitału kulturowego na ekonomiczny (ibid.: 237–238).

Ostatnim rodzajem wyróżnionego przez Bourdieu kapitału jest kapitał społeczny. Według autora ten zasób to zbiór rzeczywistych lub potencjalnych korzyści, które wiążą się z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych relacji wzajemnej znajomości i uznania. Innymi słowy, członkostwo w danej grupie zapewnia każdemu z jej członków oparcie w zbiorowo posiadanym kapitale opartym na wiarygodności i zaufaniu jej członków. Relacje te mogą istnieć materialnie (przestrzennie), ale również symbolicznie, np.

mogą być zinstytucjonalizowane w postaci nazw organizacji pracodawców, profesjonalnych stowarzyszeń, nazwisk specjalistów, etc., którym można ufać. Wielkość kapitału społecznego posiadanego przez dany podmiot zależy od wielkości sieci powiązań, w których może aktywnie lub biernie uczestniczyć, oraz od wielkości innych kapitałów (ekonomicznego i kulturowego) posiadanych przez każdy podmiot w relacji do tych aktorów, z którymi jednostka pozostaje w danej sieci i relacji powiązań (ibid.: 247). Korzyści płynące z przynależności do grupy czy sieci są podstawą solidarności, która spaja jej istnienie.

Podobnie jak w przypadku kapitału kulturowego, podmioty nie zawsze są świadome korzyści wynikających z członkostwa w grupie. Co więcej, istnienie sieci relacji jest wynikiem indywidualnych i kolektywnych strategii zorientowanych na inwestowanie i gromadzenie kapitału społecznego. Podmioty zatem świadomie reprodukuja relacje społeczne, które następnie przekształcają w innego typu relacje i kapitały, np. w miejscu pracy, grupie sąsiedzkiej, rodzinie etc. Reprodukacja kapitału społecznego wymaga nieustannego wysiłku skupionego na podtrzymywaniu relacji towarzyskich – chodzi o proces ciągłego potwierdzania uznania, co wymaga z kolei inwestowania kapitału ekonomicznego. Taka strategia jest nieopłacalna w momencie, gdy nie inwestuje się w nią specyficznych kompetencji, które są jej integralną częścią.

Definicja kapitału społecznego autorstwa Bourdieu nie uwzględnia jednak bardziej zniuansowanego funkcjonowania tego zasobu w polu społecznym. Oddziaływanie tego kapitału może bowiem przybierać postać realizacji partykularnych, egoistycznych, czasem wręcz antyspołecznych strategii w celu eliminowania jednych grup w celu osiągnięcia zysku przez inne. Nawiązując do takiego rozumienia kapitału, Putnam (2008) odróżnia dwa jego rodzaje: spajający („integracyjny”) i łączący („pomostowy”). Pierwszy służy do wzmacniania małych grup i przeciwstawiania ich innym. Drugi jest wykorzystywany w celach inkluzji, tworzenia więzi między grupami i ich członkami.

Rozumienie kapitału społecznego w duchu Bourdieu i Putnama należy jednak, zdaniem Ziółkowskiego (2012), poddać rewizji w kontekście polskiego społeczeństwa, zwłaszcza biorąc pod uwagę okoliczności transformacji ustrojowej z początku lat 90. XX wieku. O ile zatem można założyć, że od tamtego okresu ogólna społeczna wartość kapitału ekonomicznego zaczęła wzrastać, o tyle wszystkie spośród wymienionych wcześniej zasobów zaczęły ulegać konwersji na kapitał społeczny właśnie. Ma on gwarantować sukces (np. awans w pracy), być wartością materialną, ale również mieć wartość autoteliczną, którą, zdaniem Ziółkowskiego, przestało zapewniać uczestnictwo w różnego rodzaju organizacjach, jak związki zawodowe czy partie polityczne.

„W ostatecznym rozrachunku inwestowanie we własną wiedzę oraz wszelkie wysiłki, które mają na celu przeniknięcie do atrakcyjnej sieci społecznej (oferującej jej członkom solidarność, lojalność i zaufanie lub np. dostęp do szans zastrzeżonych wyłącznie dla *swoich*) podyktowane jest przede wszystkim chęcią wywalczenia dla siebie jak najwyższej pozycji społecznej. W tym sensie każde działanie obliczone na maksymalizację kapitałów jest działaniem instrumentalnym. Równocześnie jednak, liczne kategorie społeczeństwa polskiego – przede wszystkim *stara* inteligencja, która zdobyła wykształcenie przed rokiem 1989, ale także część *nowej* inteligencji, wykształconej już w nowym systemie – zaczynają traktować posiadany (czy gromadzony) kapitał społeczny i kapitał wiedzy jako wartości same w sobie” (Ziółkowski 2012: 18).

Zdaniem Bourdieu (1986), posiadany przez podmiot zestaw kapitałów może warunkować zmianę pozycji społecznej zajmowanej przez aktora w danym polu społecznym w wyniku nabycia pożądanych zasobów, kompetencji czy umiejętności. Kapitały mogą zatem także podlegać konwersji bądź (re)konfiguracji w obrębie danego pola społecznego.

Ważne też, by wyeksponować kategorię epistemicznej *doxy* ujmowanej jako praktyczna i podręczna wiedza potrzebna aktorom do codziennego funkcjonowania w otaczającej ich rzeczywistości społecznej, a także w danym polu społecznym. Pojęcie to wiąże się także z habitusem i kapitałem kulturowym. Według autora *Dystynkcji*, *doxa* powinna być rozumiana jako „brany za pewnik” „dogmatyczny” i niezaprzeczalny zestaw poglądów, opinii dotyczący danego pola, w którym aktor uczestniczy, z kolei status pola nie może być kwestionowany przez podmiot. Oddziaływanie *doxy* jest urzeczywistnione przede wszystkim w praktykach realizowanych przez podmiot. To w ich trakcie aktorzy są nieświadomi uwarunkowań społeczno-ekonomicznych wpływających na ich realne działania w świecie życia (Bourdieu 2006). Jeżeli przyjąć założenia Bourdieu, że kapitały (przede wszystkim kulturowy i społeczny) mogą być akumulowane w sposób nieświadomy i wykorzystywane bezwiednie (np. by zrealizować pewne cele przynoszące podmiotowi korzyści), to można także powiedzieć, że *doxa* jako praktyczna wiedza w połączeniu z posiadanym przez aktora zestawem kapitałów urzeczywistnia się w codziennych działaniach podmiotów. Aktorzy są natomiast świadomi tego, w jaki sposób mają postępować w swoim codziennym życiu, dlatego nie odczuwają potrzeby werbalizowania wiedzy dotyczącej otaczającego ich świata. *Doxa* jest przedrefleksyjna w tym sensie, że wpływa na działania oraz zachowania niezależnie od namysłu jednostek (Bourdieu 1977: 164–171).

Należy także podkreślić fakt, że doświadczenie doksologiczne ujawnia się w habitusie, Dyspozycje z kolei generują zestaw praktyk społecznych, które manifestują się w codzienności np. w trakcie przypisywania znaczeń pracy. Dyspozycje mogą być postrzegane jako „praktyczne sposoby wartościowania otaczającego świata” (Charlesworth 2000: 125). Ich

trwałość w czasie zależy, z jednej strony, od uwarunkowań strukturalnych, a z drugiej, od posiadanej przez aktora konfiguracji kapitałów w danym polu oraz od wiedzy, zarówno praktycznej, jak i ucieleśnionej (w postaci kapitału kulturowego). Bourdieu uważa, że podmioty w polu dążą w swoich działaniach do tego, co wynika z jego logiki (Bourdieu 1977: 164–169). Ponadto, zdaniem badacza (Bourdieu, Wacquant 2001), rutynowe działania podmiotów zawsze odbywają się zgodnie z logiką pola, nawet biorąc pod uwagę warunki społeczno-ekonomiczne, które nie sprzyjają godnej egzystencji ludzi czy w okolicznościach różnego rodzaju kryzysów. W przypadku tych ostatnich racjonalny namysł aktorów nad habitusem staje się możliwy (ibid.). Innymi słowy, można założyć, że podmioty charakteryzujące się stabilną sytuacją społeczno-ekonomiczną są mniej refleksyjne w swoich codziennych praktykach, natomiast bardziej refleksyjne w momentach kryzysów. Relacja między działaniami refleksyjnymi – a szerzej: sprawstwem – a strukturą społeczną jest przedmiotem analizy w kolejnym podrozdziale.

1.1.4. Spór wokół relacji struktury i sprawstwa w kontekście doświadczenia pracy

W celu umiejscowienia problemu doświadczenia oraz sposobów nadawania znaczeń pracy w toczących się socjologicznych debatach na temat relacji struktury i sprawstwa, omówię krótko, ze względu na ograniczoną objętość niniejszego rozdziału, zarys najważniejszych tez dotyczących sporu odnoszącego się do relacji struktury i sprawstwa. Ponieważ wcześniej omówiłem stanowisko strukturalnego konstruktywizmu Bourdieu, do myśli którego będę odwoływał się w dalszej części tekstu, w tym miejscu zaprezentuję poglądy najbardziej znanych badaczy i badaczek teorii sprawstwa (Archer 2007; Giddens 2003). Definicja tego pojęcia w ujęciu Giddensa to „zdolność jednostki do powodowania różnicy w dotychczasowym stanie rzeczy lub ciągu wydarzeń” (Giddens 2003: 53). Archer (1995) dodaje że efektem tak rozumianego sprawstwa jest transformacja lub reprodukcja takich składników rzeczywistości jak struktury, instytucje czy systemy kulturowe. Archer (2007) twierdzi również, że należy analitycznie oddzielić strukturę od sprawstwa, zakładając jednocześnie, iż obydwie kategorie mają nieredukowalne do siebie właściwości oraz wchodzą ze sobą w interakcje w danym miejscu i czasie. Giddens zauważa, że „konstituowanie podmiotów i struktur to nie dwa niezależne od siebie ciągi zjawisk, lecz świadectwo dwoistości. Zgodnie z pojęciem dwoistości struktury, właściwości strukturalne systemów społecznych są zarazem i nośnikiem, i wynikiem praktyk, które powtarzalnie organizują” (Giddens 2003: 65). Struktura składa się, zdaniem autora teorii strukturacji, z zasobów oraz reguł, które są reprodukowane w wyniku działania aktorów oraz jednocześnie reprodukuje system społeczny, dlatego struktura jest niejako „stopiona” z działaniem, nie można ich bowiem analitycznie rozdzielić, ponieważ struktura

może zaistnieć (lub zacznie oddziaływać) dopiero w momencie, gdy aktor zacznie działać (ibid.: 58). Takie konceptualne ujęcie związku nie wyjaśnia jednak w stopniu wystarczającym relacji między strukturą społeczną a sprawstwem aktorów.

Wykorzystanie kategorii pola społecznego, habitusu i kapitału w kontekście niniejszej pracy może umożliwić, moim zdaniem, rozwiązanie powyżej zarysowanego sporu. Teoria sprawstwa reprezentowana przez Archer z kolei

„nadmiernie akcentuje rolę refleksyjności (...) do tego stopnia, że (a) to sprawstwo jest utożsamiane z refleksyjnością podmiotu, (b) to uprzywilejowanie refleksyjności oznacza, że na sprawstwo nie ma wystarczającego wpływu to, co społeczne, mimo że Archer przedstawia swoją tezę jako dialektyczną, gdzie to, co społeczne, jest integralną częścią tak postawionej analizy. (...) Koncepcja Archer uznaje strukturę społeczną, ale czyni to w bardzo ograniczonym stopniu, co kończy się uprzywilejowaniem sprawstwa. Co więcej, jej ujęcie sprawstwa neguje rutynowe aspekty życia społecznego, a w szczególności odnosi się krytycznie do roli nawyku, opisując go jako pojęcie zbędne” (Akram, Hogan 2015: 606).

Ponadto Archer uważa również, że pojęcia habitusu proponowane przez Bourdieu jest zbędne (Archer 2013). Jej zdaniem, z logicznego punktu widzenia trudno jest przyjąć założenie, według którego działanie podmiotu o charakterze rutynowym, „przystosowane” do wcześniejszych uwarunkowań, może być kontynuowane w nowych okolicznościach. Z punktu widzenia Archer takiego rodzaju działanie generuje praktyki, które są nieodpowiednie do tego, co jest potrzebne w nowym kontekście działania (ibid.: 7). Autorka krytycznie interpretuje omawianą kategorię, formułując zarzut, jakoby habitus odwoływał się do działania, które jest automatyczne czy „bezrefleksyjne”, pozbawione refleksyjności i sprawczości. Przywołując takie działania, jak inwestowanie na giełdzie, nauka języków obcych czy nauka programowania, autorka twierdzi, że wszystkie wymienione aktywności wykraczają poza możliwości ich ucieleśnienia w podmiocie (ibid.). Innymi słowy, nie można sprowadzić tych działań do habitusu. Odwołując się jednak do wcześniejszych ustaleń autora *Dystynkcji* na temat tej kategorii prezentowanych w niniejszym rozdziale, to właśnie habitus ukazuje rolę przyzwyczajenia w codziennych działaniach podmiotów. Jest on również mechanizmem przyznającym podmiotom sprawstwo w ich codziennych działaniach. Ponadto można przyjąć, że habitus jest generatorem dyspozycji potrzebnych do refleksyjnych praktyk podmiotów, ponieważ jest on głęboko „zakorzeniony” w aktorach, zatem, logicznie rzecz ujmując, habitus poprzedza działania refleksyjne w tym sensie, że może je umożliwiać, ograniczać, nakierunkować na nie podmioty, wyznaczać je, etc.

Krytyce należy poddać także teorie i koncepcje omawiane w poprzednich podrozdziałach. Socjologia fenomenologiczna (Schütz 2008) i społeczny konstruktywizm (Berger, Luckmann 1983) w tak ujmowanym przedmiocie badań, pomimo faktu, że

umożliwiają obszerną, efektywną oraz uniwersalną analizę intersubiektywnych sposobów konstruowania znaczeń, nie są w stanie wyjaśnić procesów nadawania i powstawania znaczeń, łącząc różne poziomy uwarunkowań rzeczywistości społecznej, przede wszystkim poziom makrospołeczny ze znaczeniami i doświadczeniami pracy. Teorie te poświęcają niewiele uwagi nierównościom społecznym, które leżą u podstaw procesów nadawania znaczeń. Jak już wcześniej zostało wspomniane, wykorzystując kategorię habitusu według Bourdieu „można nawet wyjaśnić, posługując się socjologicznymi terminami, to, co się jawi jako uniwersalne ludzkie doświadczenie, a mianowicie fakt, iż świat społeczny jest uznawany za oczywisty i postrzegany w kategoriach swojskości, naturalności (...)” (Bourdieu 1989: 18).

Dodatkowo, poszukiwanie niezmiennych ram percepcji oraz konstrukcji rzeczywistości społecznej bagatelizuje fakt, że owa rzeczywistość nie jest tworzona oddzielnie od struktur, hierarchii, statusów oraz pozycji społecznych. Również struktury poznawcze ludzkiego sposobu myślenia są konstruowane społecznie – nie są zatem redukowalne do jednostkowej subiektywności (Bourdieu 1989: 18–19; Hałas 2001: 165–193). Bourdieu, zdaniem Hałas, „prezentuje rzeczywistość społeczną jako uniwersum możliwych form ekspresji (znaczeń, wartości, uczuć) w różnych polach społecznej praktyki” (ibid.) oraz twierdzi, że subiektywne schematy percepcji i doświadczenia są zdeterminowane historycznie. Pełnią one również ważną funkcję w praktykach społecznych oraz symbolicznych obiektywizacjach ucieleśniających struktury społeczne (ibid.: 169–170).

Kolejną wadą podejścia socjologii fenomenologicznej (Schütz 2008) oraz społecznego konstruktywizmu (Berger, Luckmann 1983) jest, zdaniem autora *Dystynkcji*, brak uznania istnienia konfliktu w ramach tworzenia rzeczywistości społecznej. Nie jest ona ugruntowana jedynie na podstawie współpracy, bowiem proces ten odbywa się także w ramach konkurencji, walki i starć różnych grup społecznych pomiędzy sobą oraz w obrębie danego pola społecznego. Jak zauważają Bourdieu i Wacquant: „jako układ sił aktualnych i potencjalnych, pole stanowi również teren walk o zachowanie lub przekształcenie konfiguracji tych sił. (...) Strategie podmiotów działających zależą od ich pozycji w polu, czyli systemie dystrybucji specyficznego kapitału i od ich percepcji pola. To znaczy od sposobu widzenia pola jako całości i od jego oglądu z określonego punktu widzenia wewnątrz pola” (Bourdieu, Wacquant 2001: 84). Podsumowując, można zatem powiedzieć, rozpatrując podejście proponowane przez Bourdieu, że w tak zakładanym rozumieniu rzeczywistości społecznej, nie można przyjąć twierdzenia dotyczącego uniwersalnej wiedzy odnoszącej się do doświadczenia, tj. wiedzy podzielanej przez wszystkich aktorów, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, uczestniczących w danej rzeczywistości.

W kolejnym podrozdziale przyjrę się związkowi między kategorią doświadczenia a znaczeniami nadawanymi przez ludzi w ramach otaczającej ich rzeczywistości społecznej.

1.2. Doświadczenie pracy a znaczenie: problem zależności

Definiując socjologiczną kategorię doświadczenia, należy przyjrzeć się procesom i mechanizmom tworzenia sensu i znaczenia ludzkiej pracy, które mają miejsce w trakcie codziennych ludzkich doświadczeń i interakcji. Znaczenie pracy aktorów w perspektywie socjologicznej, zdaniem Dekas et al. (2010: 94–95), nadawane jest w relacji z systemem aksjonormatywnym grupy społecznej, do której należy aktor, lub w kontekście kultury, w której uczestniczy. Zdaniem badaczy, należy odróżnić znaczenia (*meaningness*) pracy od jej sensu (*meaningfulness*). Sens pracy jest nadawany przez człowieka w relacji do wartości (autotelicznych i/lub instrumentalnych) odczuwanych, uznawanych i realizowanych, a także w relacji z rolą, jaką owa aktywność odgrywa w życiu ludzi, np. praca jako powołanie czy jako środek gratyfikacji ekonomicznej etc. Zarówno sens pracy, jak i jej znaczenie mogą różnić się w zależności od indywidualnego aktora, natomiast tak jedna, jak druga kategoria są waloryzowane przez podmiot pozytywnie, a desygnaty obydwu kategorii – wymienne. Trudno jednoznacznie rozróżnić, co może być sensem, a co – znaczeniem. Autorzy zastanawiają się, w jaki sposób zoperacjonalizować obydwie kategorie, dlatego twierdzą, że najlepiej byłoby mówić o natężeniu, jeśli chodzi o sens i rodzaju znaczenia, o którym mowa była wcześniej. Źródłem znaczenia nadawanego pracy w życiu jednostek są, prócz wymienionych wcześniej wartości, również motywacje i przekonania o pracy. To w obrębie grup społecznych, takich jak rodzina, współpracownicy, przełożeni oraz grupy pracownicze i wspólnoty, do których należy człowiek, tworzony jest sens pracy i jej znaczenie. Skoro bowiem proces instytucjonalizacji zakłada, że w wyniku typizacji mają miejsce powtarzalne działania aktorów, to wówczas należałoby przyjąć, że motywacje do działań (zgodnych z przyjętymi normami obowiązującymi w danym świecie życia) będą odzwierciedlać wartości, które są bliskie aktorom w ich świecie życia. Dodatkowo, tę tezę weryfikować może fakt podzielenia przez aktorów struktur istotności warunkujących działania zmierzające do ich typizacji; działania przechodzą następnie w nawyk.

W tym podrozdziale pragnę krótko przedstawić to, w jaki sposób przypisuje się różne znaczenia zjawiskom i procesom zachodzącym na kilku poziomach rzeczywistości, by następnie wprowadzić kategorię ideologii w relacji do doświadczenia pracy w kolejnym podrozdziale. Kategoria znaczenia łączy się blisko z kategoriami celu i sensu, których ludzie stale poszukują w różnych sferach własnego życia jako swego rodzaju psychologicznych potrzeb. Z jednej strony powinny one zostać zaspokojone, by człowiek mógł wieść dobre (pod

względem emocjonalnym, duchowym i fizycznym) życie. Z drugiej – znaczenia nadawane różnym obszarom życia, w tym sferze pracy, wzbogacają, urozmaicają oraz nadają sens istnienia i współtworzą tożsamość jednostki (Yeoman 2014).

Kategoria znaczenia może być rozpatrywana w trzech wymiarach:

1. znaczenia nadawane doświadczeniom pracy, które łączą się z poczuciem, że człowiek ma ważną, wartościową, użyteczną rolę w organizacji, że otrzymuje gratyfikację (emocjonalną, ekonomiczną, poznawczą) w zamian za oddanie swojego wolnego czasu, energii etc. (Kahn, Heaphy 2014);
2. znaczenia nadawane doświadczeniom w trakcie pracy, które silnie łączą się z poczuciem/potrzebą przynależności do grupy w miejscu pracy – innymi słowy, tworzą się w trakcie nawiązywania i utrzymywania więzi społecznych z pracownikami danej firmy (Pratt, Ashforth 2003);
3. znaczenia nadawane w kontekście wykraczającym poza indywidualne doświadczenie, pozwalające odczuwać i uświadamiać ludziom, że przyczyniają się do większego przedsięwzięcia lub działania, a nie realizują jedynie partykularnych i doraźnych interesów jednostki; znaczenia takie przyczyniają się do dobra lub wartości, które praca może przynieść np. całemu społeczeństwu lub społeczności lokalnej, do której należy aktor. Wymiar znaczeń nadawanych doświadczeniom pracy wyłania się z relacji zachodzącej między tożsamością aktora, jego aspiracjami oraz jego przywiązaniem do miejsca pracy (Dekas et al. 2010).

Z kolei Martela i Pessi (2018) odkryli, iż w literaturze przedmiotu na temat znaczeń pracy można zidentyfikować dwie podstawowe kategorie, czyli 1) doniosłość (*significance*) jaką można przypisać danym znaczeniom doświadczenia pracy, oraz 2) samorealizację (*self-realization*) związaną z wartościami postmaterialistycznymi, tzn. z tym, do jakiego stopnia praca pozwala na wyrażenie jaźni (*self*) poprzez nią samą, w jakim stopniu pozwala na autentyczność poprzez samą siebie, w jakim stopniu praca pozwala na synergię innych wartości, które aktor uznaje za cenne, oraz elementów konstytuujących jego tożsamość indywidualną etc.

Biorąc pod uwagę powyższe wymiary nadawania znaczeń doświadczeniom pracy, mechanizmem, poprzez które są one wytwarzane w trakcie pracy jest, po pierwsze, odpowiednie i optymalne tworzenie oraz projektowanie warunków (infrastrukturalnych i ekonomicznych). Po drugie, atmosfera, czyli warunki psychologiczne oraz takie, które sprzyjają uznawaniu najistotniejszych wartości (*core values*) firmy za własne i które

uwzględniają m.in. różnorodność w organizacji, autonomię oraz wyzwania, odpowiednie dopasowanie stanowiska pracy do człowieka oraz wymierne korzyści nie tylko materialne, ale również o podłożu społecznym (komunikacja i integracja z innymi współpracownikami, przełożonymi). Po trzecie, kluczowy jest również aspekt interakcyjny, z którym wiąże się m.in. budowanie silnej kultury organizacyjnej i tożsamości firmy oraz pracowników.

Podsumowując, na użytek niniejszej dysertacji za znaczenie pracy uznaję różnego rodzaju orientacje w stosunku do pracy (Goldthorpe et al. 1968). Znaczenie można zobrazować w postaci kontinuum. Na jednym z końców znajdują się przykładowo orientacje związane m.in. z różnego rodzaju bezpieczeństwem, stabilnością, pracą jako źródłem dochodu etc. Na drugim krańcu kontinuum można umieścić takie orientacje jak samorealizacja, autoekspresja, pasja, hobby lub powołanie. Za znaczenie pracy uważam również to, jaka jest jej wartość. Innymi słowy, zakładam, że te same znaczenia mogą mieć różną wartość (chodzi mi tutaj o dwie wspomniane już wcześniej kategorie: instrumentalną i autoteliczną). Praca: (1) może mieć większą wartość ekonomiczną i jednocześnie mniejszą wartość związaną z samorealizacją (jest wtedy wartością instrumentalną), (2) może mieć większą wartość związaną z samorealizacją, natomiast mniejszą ekonomiczną (jest wtedy wartością autoteliczną), (3) może mieć równą wartość w odniesieniu do aspektu instrumentalnego i autotelicznego. Na potrzeby dysertacji za doświadczenia pracy uznaję zatem całokształt jej znaczeń przypisywanych przez jednostkę danej rzeczywistości społecznej, którą postrzega jako pracę.

Doświadczenie może być również poddane wpływowi oddziaływania ideologii. Jej problematyka i relacja między doświadczeniem oraz znaczeniami pracy będzie przedmiotem analizy kolejnego podrozdziału.

1.3. Doświadczenie pracy a ideologia pracy: problematyka wzajemnych relacji

Ideologia, zdaniem Mannheima (2008: 34–43), to pewien określony społecznie i historycznie model myślowy, który wpływa na jednostkowe sposoby konstruowania rzeczywistości, wzory interakcji i zachowania oraz sposoby myślenia o otaczającym aktora świecie. Realizuje się ona w formie dwóch typów: partykularyzmu, czyli ukrycia przed aktorem pewnej obiektywnej rzeczywistości oraz totalizmu – całkowitego zawładnięcia świadomości danej jednostki przez narzucone z zewnątrz idee.

Ideologię pracy, biorąc pod uwagę perspektywę Bourdieu, rozpatruję również zgodnie z propozycją Marody i Lewickiego. „[Ideologia pracy – SP] (...) dostarcza ‘dobrych’ uzasadnień pracy jako sfery ludzkiej aktywności oraz dla istniejących ekonomicznych nierówności. [...] Inaczej mówiąc, jej podstawową funkcją jest stabilizowanie systemu i uzwyczajnianie występujących w rzeczywistości podziałów społecznych” (Lewicki, Marody

2010: 90). Ideologia pracy nierozzerwalnie wiąże się z etyką pracy w późnym kapitalizmie. Bendix (2001) oraz Anthony (2001) uważają, że kapitalizm jako system społeczny jest bez odpowiedniej etyki pracy nieskuteczny; wymaga ona wytworzenia relacji między ludźmi, którzy uznawać będą je za oczywiste i niekwestionowalne. Etyka jest podatna na działania mechanizmów ideologii, a jedno z narzędzi tej ostatniej stanowi język, za pomocą którego posługuje się aktor w swoim świecie życia; język jest jednym z głównych narzędzi reprodukcji mechanizmów ideologii. Co więcej, w relacji sprzężenia zwrotnego, ideologia reprodukuje struktury społeczne oraz praktyki dyskursywne. Zdaniem Marody (1987: 297–299) wiąże się to z działaniami oraz sposobem myślenia aktorów, które uwarunkowane są epoką historyczną – współczesnością (związaną z rozwojem technologii informacyjnych i komunikacyjnych) oraz warunkami społeczno-kulturowymi. Marody i Lewicki (2010: 89) konstatują, iż praca w warunkach postfordyzmu wiąże się z takimi znaczeniami, jak np. elastyczność zatrudnienia, samorozwój i samorealizacja (Strzelecki 2014: 131), co implikuje m.in. obranie przez pracowników indywidualistycznych strategii życiowych i zawodowych. Co więcej, zdaniem Strzeleckiego (ibid.) nowa postfordowska ideologia pracy w narracjach pracowników i pracownic młodego pokolenia, uczestniczącego w rynku pracy, cechuje się również krytycznym stosunkiem względem pracowników starszych – ci drudzy, w narracjach młodych pracowników, charakteryzują się m. in. celowym zasiedzeniem w jednym miejscu pracy oraz brakiem chęci rozwoju kompetencji.

W dysertacji wykorzystuję również koncepcję nowego ducha kapitalizmu (Boltanski, Chiapello 2022: 32), rozumianego jako ideologia, która usprawiedliwia zaangażowanie ludzi w różnorodne aktywności w całym systemie kapitalistycznym⁷. System ten nie może bowiem przetrwać bez ideologii, w związku z czym stale generują się napięcia pomiędzy jego wymaganiami a różnego rodzaju działaniami pracowników, również tymi związanymi z oporem. Zdaniem autorów (ibid.) nowy duch kapitalizmu, którego początek można datować na przełom lat 70. i 80. XX wieku, przejął z jednej strony wartości rewolucji 1968 roku. Z drugiej strony, charakterystyczne dla niego stało się istnienie globalnych i sieciowych organizacji, podzielenie wartości takich jak elastyczność, indywidualizm, mobilność, innowacyjność czy kreatywność etc., w różnych sferach życia. Ma to jednak swoją cenę, bowiem podmioty najczęściej są zmuszone do rezygnacji z praw społecznych na rzecz ciągłego samorozwoju,

⁷ Boltanski i Chiapello definiują to pojęcie jako „(...) zespół przekonań powiązanych z porządkiem kapitalistycznym, przyczyniających się do usprawiedliwienia tego porządku i do podtrzymania – poprzez legitymizację – sposobów działania oraz zbieżnych z nimi predyspozycji” (Boltanski, Chiapello 2022: 36).

korzystania z usług trenerów umiejętności interpersonalnych (*coachów*), psychologów etc.⁸ Dochodzi do zatarcia granic między życiem a pracą, bowiem sfera pracy splata się z rzeczywistością poza nią (Jacyno 2022: XXXVIII).

Boltanski i Chiapello, odwołując się do myśli badaczy takich jak Polanyi, Hirschman i Weber, starają się zrekonstruować dynamikę kapitalizmu. Biorąc pod uwagę treści argumentacji i wykorzystanych przez autorów *Nowego ducha kapitalizmu* danych empirycznych, uważają oni, że badanie koncepcji nowego ducha kapitalizmu wzięło się z badań nad neoliberalizmem. Dowodem tego może być wybrany przez nich przedmiot badań, jakim jest dyskurs managerski, a dokładnie neomanageryzm, wywodzący się z lat 80. XX wieku. „Ów dyskurs jest według autorów główną formą, w której współczesny duch kapitalizmu (...) się realizuje, naturalizuje i upowszechnia” (ibid.: XXXVII). Ramy tego dyskursu są istotne, ponieważ jest w nim niezmiennie obecny motyw zaangażowania w pracę, występują także rozliczne sposoby na takie zarządzanie ludźmi, by mobilizować ich do pracy, czy to, jak wydobywać z podmiotów motywację do działania w ogóle. Chodzi przykładowo o to, by zdobyć wiedzę na temat powiązania motywacji do pracy z czymś więcej (niż wyłącznie z aspektami materialnymi), czyli rezerwuarem, który byłby niewyczerpalny. Główną tezę autorów *Nowego...* jest to, że zaangażowanie ludzi (zarówno w pracę, jak i w inne obszary rzeczywistości społecznej) wiąże się nierozzerwalnie z kapitalizmem, stąd potrzebuje on takiego uzasadnienia swego istnienia i trwania, które odwołuje się do podzielanych wartości moralnych, jak powołanie czy samorealizacja⁹ (ibid.: XLI–XLII). Według autorów *Nowego ducha kapitalizmu* uzasadnienia istnienia kapitalizmu adresowane są przede wszystkim do kadr zarządzających firmami i inżynierów. Aby wspomniane usprawiedliwienia kapitalizmu w kategoriach dobra wspólnego były skuteczne, muszą najpierw zostać oparte na kryteriach lokalnych, tj. firmie „w której pracują, oraz zakresu, w jakim decyzje podejmowane w jej imieniu dadzą się obronić ze względu na ich konsekwencje w odniesieniu do dobra wspólnego zatrudnionych w niej

8 Odwołując się do tematyki ideologii późnego kapitalizmu, warto w kontekście badania doświadczenia pracy sięgnąć do jednych z ważniejszych badań społecznych przeprowadzonych na ten temat w Polsce. Badania te zostały opublikowane przez Mokrzana (2019). Ich przedmiotem jest, jak sam autor wskazuje „splot klasy-kapitału-coachingu” będący, w skrócie, rezultatem popularności idei przedsiębiorczości, indywidualizmu, bycia odpowiedzialnym za samego siebie czy ekonomizacji relacji społecznych. Coaching jest perswazyjną praktyką materialno-symboliczną, mającą na celu zachęcenie przedstawicieli polskiej klasy średniej (szczególnie jej wyższej warstwy) do rozwijania różnego rodzaju kapitałów, od kulturowego, społecznego i ekonomicznego, aż po emocjonalny (umiejętność zarządzania emocjami, rozwijanie odporności na stres i odporności psychicznej w ogóle), w celu radzenia sobie z trudnościami i problemami kapitalizmu we współczesnej Polsce.

⁹ By działania w ramach procesu kapitalistycznego były warte zaangażowania się w nie, powinny one być dla pracowników „ekscytujące”, tj. z jednej strony umożliwiające im samorealizację, a z drugiej dające im szerokie pole autonomii i pozwalające na poczucie bezpieczeństwa. Ze względu na wewnętrzne sprzeczności systemu kapitalistycznego bardzo trudno jest pogodzić ze sobą te wszystkie trzy postulaty, a zwłaszcza poczucie bezpieczeństwa z autonomią w pracy (Boltanski, Chiapello 2022: 44–45).

pracowników” (Boltanski, Chiapello 2022: 44).

Najistotniejszą koncepcją, która jest kluczowa dla zrozumienia nowego ducha kapitalizmu w kontekście argumentacji i analiz zawartych w mojej pracy, jest porządek projektowy oraz kategorie, które uzasadniają zaangażowanie ludzi w pracę w kapitalizmie. Porządek projektowy można zdefiniować jako „(...) teoretyczne konstrukty służące do klasyfikowania pewnych sposobów wypowiedzania się uruchamianych w sytuacjach sporów między rzecznikami różnych wizji dobra wspólnego (...)” (Stachowiak 2014: 23). Ponieważ te „różne wizje” mogą dotyczyć również aspektu zarządzania pracownikami przez menadżerów w międzynarodowych korporacjach (Fairclough, Chiapello 2010), odwołam się w tym momencie do aspektu relacji władzy i podporządkowania między pracownikami i kadrą zarządzającą, powołując się na koncepcje władzy symbolicznej Bourdieu. Przypomnijmy, że autor *Dystynkcji* uważał, iż władza symboliczna, którą dysponują klasy uprzywilejowane, może z jednej strony wywierać wpływ na utrwalanie nierówności społecznych, klasowych, majątkowych czy statusowych. Z drugiej strony ta władza może przejawiać się w postaci narzucania prawomocnego porządku przez klasy dominujące, wzięwszy pod uwagę różne aspekty rzeczywistości społecznej (Bourdieu 2022) czy doświadczenia pracy.

W przypadku badania doświadczenia pracy na te różne formy rzeczywistości składają się np. normy i wartości tworzące kulturę organizacyjną, obowiązujące dyskursy odnoszące się do warunków pracy w analizowanej branży i firmach, „idealne” profile pracowników w sferze pracy i poza nią, poszukiwane przez pracodawców etc. Co więcej, z jednej strony klasy dominujące posiadają dostęp do środków produkcji (np. nowoczesnej technologii i infrastruktury), są zatem uprzywilejowane w procesie produkcji; a z drugiej możliwość wykorzystania „prawomocnych” (tj. ustanowionych przez klasy dominujące) kanałów informacji i wiedzy, np. tej dotyczącej rynku pracy. Jeżeli zatem przyjąć powyższe założenia, to można niejako również powiedzieć, że „wizje dobra wspólnego”, służące do uzasadnienia zaangażowania ludzi w pracę w kapitalizmie mogą być odczytane jako zawołowane „narzędzie” do sprawowania władzy symbolicznej, służące klasom dominującym do kontroli klas nieuprzywilejowanych (Bourdieu 2022; Boltanski, Chiapello 2007: 50).

Ponadto, należy w tym miejscu zaznaczyć, że sami autorzy *Nowego Ducha Kapitalizmu* odwoływali się krytycznie do myśli Bourdieu. Po pierwsze, autor *Dystynkcji* wskazywał na problematyczność, jaką niesie tematyka dyskursu współczesnego kapitalizmu oraz związanego z nim rozwijającego się w warunkach globalizacji neoliberalizmu (Bourdieu, Wacquant 2001). Po drugie, chodzi o koncepcje „perspektywy czystej estetyki” i „gustu naturalnego” (Boltanski, Chiapello 2022: 586). Zdaniem Boltanskiego i Chiapello, Bourdieu (2022) w prowadzonej

przez siebie krytyce wskazuje na „arystokratyczną pogardę dla klas ludowych”. Ponadto w swoich analizach stara się on demaskować przejawy ideologii, której celem jest z jednej strony ukrycie mechanizmów nierównej dystrybucji kapitałów w przypadku poszczególnych klas społecznych, a z drugiej „zapewnienie jednostkom kulturowo uprzywilejowanym zysków dystynkcyjnych” (Boltanski, Chiapello 2022: 586).

Mimo że Boltanski był początkowo uczniem, a następnie współpracownikiem Bourdieu, autor *Nowego ducha kapitalizmu* poddaje krytyce niektóre aspekty jego teorii. Zarzucał mu on po pierwsze, że przykłada zbyt dużą wagę do uprawiania krytyki jako aktywności wyłącznie akademickiej, nie doceniając innych form oraz aktorów formułujących krytykę społeczną pod adresem kapitalizmu (Boltanski 2013: 43). Innymi słowy, zdaniem Bourdieu istnieje spora rozbieżność w wyrażaniu krytyki pomiędzy socjologami-akademikami, którzy posługują się w tym celu wiedzą naukową (*clear-minded sociologists*), a jednostkami (*deluded actors*) uczestniczącymi w życiu codziennym, które ulegają iluzji wolnego wyboru w danym polu społecznym. Zatem branie pod uwagę ich krytyki mija się z celem. Ponadto, biorąc pod uwagę aspekt działania podmiotów, Bourdieu skupia się na relacji łączącej ich dyspozycje i struktury społeczne, ignorując przy tym stan niepewności (prekarności), który charakteryzuje aktorów w trakcie działania, sugerując, że aktorzy nie są na tyle „racjonalni”, by sformułować odpowiednią krytykę. Tym samym wyklucza się problematyzację samej logiki działania podmiotów oraz nie uwzględnia się również analizy i zrozumienia konfliktów społecznych, w których biorą udział aktorzy (ibid.).

W kolejnym podrozdziale skupiam się na omówieniu kategorii doświadczenia pracy oraz jego relacji do kultury organizacji.

1.4. Doświadczenie pracy a kultura organizacji

Punktem wyjścia w tym podrozdziale będzie przyjęcie tezy Appaduraia (2005), według którego procesy globalizacji oddziałują na kulturowy *krajobraz* w wymiarze lokalnym, a „rozpatrywanie kultury jako substancji jest nieużyteczne, lepiej jest ujmować ją zatem jako aspekt [badanych – SP] zjawisk (...). Położenie nacisku raczej na aspektowość kultury niż na jej substancjalność pozwala traktować ją nie jako właściwość jednostek i grup, ale jako heurystyczne narzędzie” (ibid.: 24). Przyjmując perspektywę Appaduraia, można powiedzieć, że kultura jest częścią procesu lub zjawiska – lub, jak wskazuje sam autor – ujmowanego w modelu dysjunkcji, zakładającego, że w obecnej zglobalizowanej gospodarce „rozchodzą się drogi ekonomii, polityki i kultury” (ibid.: 51). Na model opracowany przez badacza składa się pięć elementów: *etnoobrazy*, *mediaobrazy*, *technoobrazy*, *finansoobrazy*, *ideoobrazy*. Są one rozpatrywane z jednej strony jako nieregularne i płynne „kształty”, charakteryzujące

przykładowo style ubioru, zachowanie pracowników w miejscu pracy, orientacji wobec tejże czy sposoby komunikacji w organizacjach. Z drugiej strony, w modelu tym można rozpatrywać również międzynarodowe korporacje czy ich filie, a także lokalne firmy, na które oddziałuje międzynarodowy przepływ kapitału, technologii oraz wzorów organizacji pracy w przedsiębiorstwach. Ponadto, Appadurai wskazuje również i uznaje rolę sprawstwa, jakie ma – jego zdaniem – jednostka. Według autora „ostatecznie bowiem sterują nimi [firmami i międzynarodowymi korporacjami – SP] ludzkie podmioty, przez które te większe formacje są zarazem doświadczane i konstytuowane” (Ibid.: 52).

Analizy kultury organizacji powinny również uwzględniać kategorię (narodowych) kultur kapitalizmu (Hofstede 2000) oraz znaczenia tychże kultur dla prowadzenia działalności biznesowej (Hampden-Turner 1998). Można powiedzieć, iż obydwa podejścia (modelu dysjunkcji i kultur kapitalizmu) zakładają, że istnieje relacja „sprzężenia zwrotnego” (ibid.; Appadurai 2005) między sprawstwem jednostek a uwarunkowaniami strukturalnymi i kulturowymi działania podmiotów w odniesieniu do organizacji biznesowych. Hampden-Turner (1998) wskazuje na istnienie dwóch typów idealnych kultury organizacji: z jednej strony kultura wewnątrz- a z drugiej – zewnątrzsterowna (ibid.: 180). Takie rozumienie omawianej kategorii oznacza, że po pierwsze, pracownik organizacji może aktywnie podejmować działania w kontekście zmieniających się okoliczności kulturowych, takich jak przekształcenia wartości i norm, lecz może być również poddany oddziaływaniu zewnętrznych uwarunkowań, takich jak implementacja nowych wzorów komunikacji lub sposobu ubioru w przedsiębiorstwach. Po drugie, obydwa typy nie wykluczają się wzajemnie, bowiem w jednej organizacji mogą istnieć równorzędnie dwa wymienione modele kultury. Analizując kultury organizacji, należy również pamiętać o relacjach między rolami w organizacji. Relacje między menadżerami, pracownikami a klientami mogą się różnić w zależności od typu kultury. Z kolei w typie idealnym stosunek pracowników do klienta powinien przypominać mechanizm „sprzężenia zwrotnego” (Hampden-Turner 1998: 180-181). Ten ostatni zakłada korygowanie podejścia do klienta w zależności od tego, czy np. w firmie przyjmuje się normy i wartości, według których należy być posłusznym klientowi i odpowiadać na jego potrzeby, czy również proaktywnie zabiegać o to, by na niego wpływać oraz przedstawiać mu wizję jego potrzeb z punktu widzenia celów i interesu organizacji. Według Hofstede (2000: 297) kulturę organizacyjną w kontekście narodowym można określić jako „*zbiorowe zaprogramowanie umysłu, które odróżnia członków jednej organizacji od drugiej*” (podkr. autora – SP). Ponadto, kultura organizacyjna cechuje się tym, że jest tworem społecznym, a zatem jest wytwarzana i podtrzymywana przez grupy społeczne tworzące daną organizację; jest holistyczna, czyli obejmuje całość zjawisk, a nie

tylko sumę elementów je konstytuujących (np. takich jak normy i wartości) (ibid.). W odniesieniu do uwarunkowań makrospołecznych (narodowych), kultura organizacji charakteryzuje się takimi wymiarami, jak dystans do władzy (przedstawionym na kontinuum mały-duży), kolektywizm i indywidualizm, kobiecość i męskość, unikanie niepewności (kontinuum słabe-silne) (Hofstede 2000: 36). Badacz nie wskazuje jednak, czym charakteryzowałaby się polska kultura organizacji, poza tym, że jej paradygmatem miałyby być „skuteczność” (ibid.: 290)¹⁰.

W kolejnym podrozdziale omówię relację między doświadczeniem pracy a kategorią tożsamości indywidualnej. Skupię się przede wszystkim na wymiarze biograficznym. Zdaję sobie sprawę z faktu, że kategoria tożsamości jest kategorią wielowymiarową, na którą składa się nie tylko biografia (na której się skupiam przede wszystkim), lecz także pochodzenie etniczne, narodowe, wyznanie, płeć, wiek, wykształcenie etc. Omówienie wszystkich tych aspektów przekroczyłoby jednak ramy analizy niniejszego rozdziału.

1.5. Doświadczenie pracy a tożsamość indywidualna

Podrozdział pragnę zacząć od próby zdefiniowania i zrekonstruowania wymiarów kategorii tożsamości, którą będę się posługiwał w dalszej części pracy, niemniej jednak mam na uwadze fakt, że jest ona niezwykle nieostra oraz trudna w konceptualizacji, dlatego poniższe rozważania niech zostaną potraktowane jako próba wypracowania analitycznej definicji omawianej kategorii.

Z uwagi na fakt, że w warstwie teoretycznej niniejszej pracy próbuję łączyć podejście socjologii interpretatywnej i strukturalnego konstruktywizmu, skupię się w tym miejscu na zdefiniowaniu tożsamości ww. teoriach. Następnie podejmę próbę przezwyciężenia ograniczeń omówionych koncepcji, stosując kategorie pochodzące ze strukturalnego konstruktywizmu Bourdieu, które pozwolą, na podstawie wyżej przyjętych założeń, dokonać konceptualizacji tożsamości w celu jej analizy w relacji do struktur doświadczenia i sposobów nadawania znaczeń doświadczeniom pracy. Ramy definiowania tożsamości oraz dyskusji nad nią w czasach późnego kapitalizmu zostaną omówione w kontekście symbolicznego interakcjonizmu. Teoria symbolicznego interakcjonizmu kładzie nacisk na narzędzie, jakim jest język, pozwalający z jednej strony komunikować się, a z drugiej – negocjować sensy i znaczenia w ramach interakcji oraz wykorzystywanych w ich trakcie symboli. Jak zauważa Hałas, „takim symbolicznym konstruktem jest też tożsamość. Powstaje ona w interakcji [między aktorami – SP]. Jest ona problematyczna, pomimo istnienia standardowych ‘etykiet’ – zwłaszcza typizacji

10 Kategoria polskiego typu kultury organizacyjnej jest opisany szerzej w podrozdziale 3.3.

ról, które stanowią dla niej punkt wyjścia. Tożsamość bowiem to consensus znaczeń, jakie wiąże się z uczestnikiem, jakie przypisuje sobie on sam i jego partnerzy w danej sytuacji” (Hałas 1987: 178).

Podstawowym wymiarem tak definiowanej tożsamości jest ‘ja przedmiotowe’ i ‘ja podmiotowe’, które aktor w ciągu swojego życia stopniowo wytwarza. Ja konstituuje fundamenty tożsamości składającej się z jaźni oraz osobowości (Mead 1975: 222–224). Mead uważa również, że osobowość aktora jest procesem społecznym, który współtworzą dwie fazy ‘ja’. „‘Ja podmiotowe’ (*I*) jest reakcją organizmu na postawy innych; ‘ja przedmiotowe’ (*me*) jest zorganizowanym zbiorem postaw innych jednostek, które przyjmuje się samemu. Postawy innych tworzą zorganizowane ‘ja przedmiotowe’ (*me*), na które reaguje się jako ‘ja podmiotowe’ (*I*)” (Mead 1975: 243). Pisząc na temat kategorii subiektywnego doświadczenia w relacji do koncepcji jaźni, osobowości i tożsamości aktora, autor zauważa, że:

„‘ja podmiotowe’ (*I*) jest więc w odniesieniu do ‘ja przedmiotowego’ (*me*) czymś, co reaguje na sytuację społeczną tkwiącą w obrębie doświadczenia jednostki. Gdy jednostka przyjmuje jakąś postawę w stosunku do innych, jest to jej reakcja na ich postawy w stosunku do niej. Postawy, które jednostka przyjmuje w stosunku do innych, istnieją więc w jej własnym doświadczeniu, ale jej reakcja będzie zawierała nowy element. ‘Ja podmiotowe’ (*I*) daje uczucie wolności, inicjatywy. Występująca sytuacja wymaga, abyśmy działali samoświadomie. Jesteśmy świadomi sami siebie, świadomi sytuacji, ale jak będziemy działać? Odpowiedź na to pytanie znajduje się w *doświadczeniu* dopiero po tym, jak działanie nastąpiło” (Mead 1975: 246, podkr. – SP).

Pragnę w tym miejscu odwołać się do dwóch badaczy, z których dorobku czerpię inspirację w definiowaniu kategorii tożsamości w relacji do doświadczenia pracy. Są to przedstawiciele szkoły Chicago, a mianowicie: Blumer (2007) oraz Strauss (1991, 1993, 2013). Strauss (2013) definiuje tożsamość przede wszystkim w wymiarach skupionych wokół autoidentyfikacji aktora. Postrzega tę kategorię jako społeczny proces, na który składa się ocenianie (*self-appraisal*) siebie oraz innych, jak i symbolizacji danego świata, w którym uczestniczy aktor. Ponadto, obydwaj autorzy kładą nacisk przede wszystkim na znaczenie przestrzeni interakcyjnej, w której działania aktorów podlegają szerokiej autonomii, w wyniku czego możliwa jest negocjacja nadawanych przez ludzi znaczeń, ale również znaczeń nadawanych innym oraz otaczającego ich świata. Tak ujmowana tożsamość zakłada także umiejętności interpretowania własnych działań oraz towarzyszących im strategii wypracowywanych dla konkretnych celów podejmowanych przez aktorów w ramach struktur świata życia. Dzięki posiadanej przez aktorów praktycznej wiedzy dotyczącej codzienności, mogą oni dowolnie manipulować znaczeniami oraz konfigurować je w celu osiągnięcia owych celów oraz płynących z nich korzyści. Hałas (1987) twierdzi, że zręby tożsamości ludzi tworzą

się w ramach interakcji oraz ich dynamiki, a co więcej, z uwagi na kontekstowość samych interakcji, również owa kategoria ma taki sam wymiar. Poza tym można powiedzieć, że tożsamość jest relacyjna, refleksyjna oraz zwykle – choć nie zawsze – konsensualna, jest ona także powoływana na drodze uczestnictwa aktora w rzeczywistości społecznej.

W kolejnym części rozdziału pragnę bliżej przyjrzeć się wymiarowi biograficznemu tożsamości oraz związkowi biografii z konstruowaniem doświadczenia pracy ze względu na fakt, że ramy metodologiczne niniejszej pracy są osadzone m.in. w nurcie badań biograficznych.

1.5.1. Biografia, tożsamość a doświadczenia pracy zawodowej

Jak twierdzi Bokszański (2006: 17), tożsamość jest pojęciem mającym problematyczny charakter z trzech powodów. Po pierwsze, dotyczy kwestii egzystencjalnych każdego człowieka. Po drugie, mówi się o odnalezieniu argumentów przemawiających za uznaniem tożsamości jako pojęcia analitycznego mającego wymiar praktyczny w kontekście danej teorii lub koncepcji. Po trzecie, wskazuje się na kwestie związane z adekwatnością procedur metodologicznych w kontekście jej badania empirycznego. Zdaniem Bokszańskiego (ibid.: 19), tożsamość jako kategoria badawcza stała się przedmiotem badań ze względu na „segmentalizację” życia społecznego. Innymi słowy, struktury życia społecznego pozbawione są, co miało miejsce przed nadejściem nowoczesności, zasady oddzielenia od siebie różnych sfer życia. Dzięki „segmentalizacji” możliwe stało się indywidualistyczne podejście w autokreowaniu własnej tożsamości poprzez nieustanne poszukiwanie przez aktora odpowiedzi na pytanie: „kim jestem?”. Badacz kładzie nacisk na biograficzny wymiar tożsamości. Jego zdaniem „podmiot interakcji nie dysponuje z reguły równymi umiejętnościami (...)” (Bokszański 1989: 64–65) w konstruowaniu własnej tożsamości w relacji do sfery samoświadomości, świadomości aktorów uczestniczących w danej rzeczywistości społecznej oraz danym kontekście społecznym. Autor twierdzi, że „jest wysoce prawdopodobne, że dotychczasowa biografia podmiotu i jego styl życia wyznaczają zakresy [ram konstruowania własnej tożsamości – SP]” (ibid.).

Wymiar biograficzny tożsamości w kontekście teorii symbolicznego interakcjonizmu może być rozumiany przez pryzmat kategorii kariery oraz pracy, ponieważ to one zawierają w sobie doświadczenia aktorów pochodzące z różnych środowisk. Według Straussa (1993: 94) praca jest rozumiana jako każde działanie, nawet mimo tego, że podmioty nie myślą o nim jako o działaniu obejmującym pracę. W szerszym znaczeniu praca jest fundamentem, na którym są osadzone i trwale budowane relacje społeczne pomiędzy aktorami; praca opiera się na komunikacji między ludźmi na poziomie interakcji (Konecki 1988). W jej trakcie dochodzi do

działań społecznych, których wyrazem jest np. przypisywanie, renegocjowanie, pozostawianie przy pierwotnych znaczeniach pracy (lub ich zmiana) na podstawie posiadanych przez aktorów zasobów oraz tożsamości w danym kontekście społecznym (Domecka, Mrozowski 2008: 138). Co więcej, praca na poziomie interakcji ma miejsce także w podmiotowości aktora – jest ona rozumiana jako wewnętrzna aktywność człowieka, czyli praca biograficzna, mająca na celu nadawanie podtrzymanie i odbudowę tożsamości (Strauss 1993).

Gdy weźmie się pod uwagę powyższe analizy, tożsamość nie jest kategorią jednowymiarową, lecz raczej ma wielopłaszczyznowy charakter, wobec czego, jak twierdzi Bokszański, należy ową kategorię analizować na trzech poziomach:

„poziomie ‘psychospołecznym’ – elementarnych zdarzeń interakcyjnych kreujących tożsamości sytuacyjne; poziomie interakcji ‘ustrukturuwanej’, uwzględniającym interwencje ról i statusów; poziomie, dla którego właściwe są trwalsze autodefinicje, mające walor transsytuacyjności: to poziom analizy, który dotyczy fragmentów biografii i ‘karier’ aktorów społecznych” (Bokszański 1989: 130).

Dodatkowo, przyjmując, że tożsamość można także rozpatrywać jako proces społeczny, składają się nań synchronicznie konstytuujące ją subprocesy, które także oddziałują na siebie nawzajem i mają miejsce w określonym (mikro, mezo i makro) kontekście ekonomicznym, kulturowym oraz społecznym. Najważniejszymi, moim zdaniem, społecznymi subprocesami, które konstytuują tożsamość, są: *przeniesienie odniesienia*, *podejmowanie roli* i *identyfikowanie siebie* (por. Marciniak 2008; Miller 2010; Ślęzak 2009).

1. Proces *przeniesienia odniesienia* może być definiowany w kontekście procesów przemian interpretacji roli społecznej oraz tożsamości zawodowej w relacji do grupy rozumianej jako grupa odniesienia (Shibutani 1962). Istnienie tejże grupy może być warunkiem koniecznym do określonego sposobu doświadczenia, definiowania i nadawania znaczeń przez człowieka otaczającej go rzeczywistości. Grupa odniesienia dostarcza aktorowi ram doświadczenia, interpretowania oraz strategii działań w świecie społecznym. Ich rolą jest zapewnienie pomocy aktorowi w nowych bądź trudnych sytuacjach w danej rzeczywistości (ibid.). Proces pomyślnie dobiega końca w momencie, gdy za pomocą wiedzy potocznej oraz schematów typyfikacji w świecie życia następuje przekładalność perspektyw (Mandes 2012; Schütz 1984, 2008) aktora w stosunku do członków grupy odniesienia, a w konsekwencji – do wytworzenia intersubiektywności.
2. *Podejmowanie roli (role-taking)* – proces ten jest rozumiany na dwóch płaszczyznach. Z jednej strony, w zgodzie z myślą Straussa, uważam, że działanie aktora jest kierowane normami oraz wartościami, więc stanowi dynamiczny proces, w ramach którego struktura działania jednostki jest zharmonizowana z działaniami innych aktorów, zgodnymi z ich

tożsamościami oraz rolami przez nich odgrywanymi (Bokszański 1986: 93, za: Miller 2010: 65); natomiast z drugiej strony, co już wcześniej twierdziłem, działania ludzi są społecznie ustrukturalizowane oraz odbywają się w ramach dostępnych im zasobów społecznych, ekonomicznych, symbolicznych oraz organizacyjnych w ramach danego pola społecznego.

3. *Identyfikowanie siebie* jako członka danej grupy zawodowej „w wymiarze autentycznym, a co za tym idzie krystalizacja tej identyfikacji, jest pochodną [poprzednich procesów – SP]. Te jednak nie byłyby osiągalne, gdyby nie postęp procesu identyfikacji i przesuwanie się od niepewności poprzez oswajanie się aż do identyfikacji” (Marciniak, 2008: 76).
4. Ponieważ tożsamość jest procesem społecznym, zakładam również, że może on zostać przerwany lub zawieszony/odroczoney w czasie. Mam na myśli sytuację, w której może zabraknąć warunków do zajścia ww. subprocesów konstytuujących tożsamości, a ostatecznie może ona nie zostać nabyta. O ile tożsamość jako proces zachodzi na wszystkich etapach życia człowieka, o tyle dzieciństwo jest fazą formującą, tj. taką, w trakcie której tworzy się jaźń. W kolejnych etapach życia dzieciństwo może być punktem odniesienia w kontekście nadawania znaczeń (Dewey 2020: 659; por. Blumer 2007; Mead 1975) doświadczeniom. Różnorodne traumatyczne wydarzenia, mające miejsce w dzieciństwie, mogą przełożyć się na brak warunków do nabycia tożsamości, takich jak socjalizacja pierwotna, wejście w daną rolę społeczną czy też wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi. Zjawiskiem uniemożliwiającym wykształcenie się tożsamości na etapie dzieciństwa, jak również w późniejszych fazach życia, jest *stygmatyzacja* (Clark 2012), związana z *napiętnowaniem* (Goffman 2005). Piętnem mogą być objęci członkowie różnych grup społecznych (mniejszości religijnych i seksualnych, osób niepełnosprawnych oraz chorych, przestępców etc.).

W kolejnym podrozdziale przyjrę się – wzięwszy pod uwagę wymiary tożsamości wcześniej już omówione – relacji doświadczenia pracy oraz tożsamości zawodowej.

1.5.2. Zawód, tożsamość a doświadczenia w pracy

Powołując się na wcześniejsze założenia oraz przyjęte orientacje teoretyczne, spróbuję zdefiniować w tym miejscu tożsamość zawodową – w przypadku moich badań – specjalistów¹¹ i specjalistek IT, wyróżnić jej wymiary, właściwości oraz charakterystyki związane z jej

¹¹ Zdając sobie sprawę z istotności wynikającej ze stosowania feminatywów, wyjaśniam, że przez kategorię „informatyków” rozumiem zarówno pracownice (specjalistki IT), jak i pracowników (specjalistów IT). Ze względów stylistycznych w pracy (w części zarówno teoretycznej, jak i empirycznej) stosuję czasem kategorię pojedynczą „informatycy/specjaliści IT” lub „pracownicy branży usług dla biznesu/branży BPO w Polsce”. Należy jednak pamiętać, że obie te kategorie obejmują osoby obu płci pracujące w analizowanej branży i zawodzie.

kontekstem społeczno-kulturowym.

Tożsamość zawodową za Millerem (który nawiązuje do Bokszańskiego) definiuję jako „zestaw *autokonceptji jednostki*, czy też jej sposób *pojmowania siebie*, obejmujący wyobrażenia, sądy i przekonania (Bokszański 1986: 109; 1989: 12–13, 68–69), tworzony przez uczestnictwo w różnych procesach związanych z szeroko pojętą pracą i przy udziale wielu osób, które modyfikują ją i w znacznym stopniu wpływają na jej ostateczny kształt” (Miller 2010: 49, podr. SP).

Powołując się na założenia symbolicznego interakcjonizmu dotyczące tożsamości, twierdzę, że kształtowanie się tożsamości zawodowej jest procesem społecznym¹². Poniższą definicję postaram się uzupełnić również założeniami fenomenologii, strukturalnego konstruktywizmu oraz koncepcjami tożsamości w miejscu pracy, zaproponowanymi przez Duranda (2019). W dysertacji wykorzystuję kategorie tożsamości w miejscu pracy, które mogą zmieniać się na przestrzeni czasu. Zdaniem badacza można mówić o trzech typach tożsamości: zadowolenia, niechęci, opuszczenia (Durand 2019: 91–98).

1. Cechy zadowolenia opierają się na twierdzeniu, że pracownicy podzielają wartości prezentowane przez firmę, w której pracują. Nie jest to tożsamość specyficzna dla konkretnej branży czy sektora gospodarki. Opiera się ona jednak na posiadanych przez osoby pracujące zasobach, które są wykorzystywane w celu osiągnięcia partykularnych celów czy pozycji.
2. Niechęć charakteryzuje się wyalienowaniem od wykonywanej pracy, które wiąże się z poczuciem rezygnacji wynikającym z napięcia między dążeniem do autonomii w miejscu pracy, a realiami przymusu zaakceptowania regulaminów i zasad.
3. Opuszczenie odznacza się niemożnością zgromadzenia indywidualnych lub kolektywnych zasobów, które umożliwiłyby zrealizowanie pewnych z góry założonych celów. Ten typ tożsamości ujawnia się zwykle na późniejszych etapach kariery.

1.6. Wielopoziomowe uwarunkowania doświadczenia pracy – wstępna konceptualizacja

Celem niniejszego podrozdziału jest wskazanie i uporządkowanie kluczowych pojęć uwrażliwiających (Blumer 1954)¹³. Centralną kategorią, a zarazem osią analizy w niniejszej dysertacji, jest doświadczenie pracy informatyków w firmach świadczących usługi dla biznesu

¹² Warto zwrócić uwagę na badania socjologiczne prowadzone w nurcie symbolicznego interakcjonizmu i dotyczące procesu społecznego, jakim jest „stawanie się” (nauczycielem akademickim, artystą czy ratownikiem górskim) (zob. np. Marciniak 2008; Miller 2010; Ślęzak 2009).

¹³ Pojęcie uwrażliwiające „umożliwiają badaczowi/badaczce ogólny punkt odniesienia i wskazówki w podejściu do przedmiotu prowadzonych przez niego/nią badań empirycznych. (...) pojęcia uwrażliwiające wskazują także kierunek, w którym warto się skierować, prowadząc badania” (Blumer 1954: 7).

w Polsce. Celem tej pracy jest zbadanie relacji łączącej doświadczenia informatyków w kluczowych centrach usług biznesowych ze specyfiką funkcjonowania – w sytuacji cyfryzacji – zależnej gospodarki rynkowej w wymiarach strukturalnym, kulturowym i ekonomicznym. Analiza tak ujętej kategorii zostanie przeprowadzona na czterech poziomach rzeczywistości społecznej – mikro, mezo, makro i mega.

Wymiar mikrospołeczny badania zakłada analizę znaczeń pracy nadawanych przez informatyków w relacji do ich doświadczeń biograficznych oraz tożsamości indywidualnych. Jeśli chodzi o założenia teoretyczno-metodologiczne niniejszej pracy, wychodzę od symboliczno-interakcjonistycznego rozumienia kategorii tożsamości. Takie podejście staram się uzupełnić przede wszystkim założeniami pochodzącymi ze strukturalnego konstruktywizmu (w tym uwzględniam również kontekst klasowy doświadczeń pracy, Bourdieu 1985, 1989, 2022), a także koncepcjami mającymi swoje źródła w takich ujęciach, jak socjologia fenomenologiczna (Schütz 1984, 2008) i społeczny konstruktywizm (Berger, Luckmann 1983). Na użytek dysertacji tożsamość rozumiana jest jako proces społeczny, w toku którego rozwijana są autoidentyfikacje i autokoncepcje jednostki zarówno w pracy, jak i w życiu poza pracą. Tożsamość z jednej strony kształtuje się przez uczestnictwo aktora w różnych grupach społecznych (takich jak rodzina, grupa zawodowa, społeczność lokalna, etc.). Z drugiej strony, powstaje ona na poziomie interakcji zachodzących między aktorami na co dzień. Tożsamość wiąże się także z przeszłymi i obecnymi (biograficznymi) doświadczeniami, znaczeniami im przypisywanymi, a także ze (zmieniającą się w czasie) konfiguracją zasobów jednostki. Kategoria ta jest również uwarunkowana czynnikami strukturalnymi, kulturowymi i ekonomicznymi, oddziałującymi na proces jej kształtowania się.

Na poziomie mezospołecznym badam relacje pomiędzy sposobem organizacji pracy w wybranych firmach a znaczeniami pracy nadawanymi przez informatyków. Organizacja pracy jest rozumiana z jednej strony jako „układ stosunków społecznych, zależności, wykonywanych czynności uregulowanych prawnie lub zwyczajowo będących wyrazem zrzeczenia ludzi, realizujących wspólnie określone cele i zadania oraz wynikających z układu struktury społeczno-zawodowej i demograficznej zbiorowości” (Januszek, Sikora 2000: 33). Funkcją tak rozumianego układu jest spełnianie, między innymi, społeczno-ekonomicznych celów firmy (Sztumski 1999: 16, 97-98). Z drugiej strony, systemowe rozumienie organizacji pracy, choć niezbędne z punktu widzenia problematyki dysertacji, należy uzupełnić dodatkowo wybranymi kategoriami analitycznymi wywodzącymi się z procesualnego ujęcia organizacji pracy (Konecki 2007). Struktura organizacyjna, składająca się m. in. z sformalizowanych pozycji, relacji między nimi i hierarchii władzy, jest w takim rozumieniu kategorią dynamiczną,

interakcyjną, a nie tylko normatywną i funkcjonalną, bowiem może zostać wykorzystana przez aktorów jako zasób w podejmowanych działaniach i interakcjach. Zasób taki umożliwia jednostkom definiowanie tożsamości własnej i innych ludzi w trakcie różnego rodzaju procesów interakcyjnych w miejscu pracy.

Na kategorię tożsamości, obok działań organizacyjnych¹⁴ związanych ze sformalizowaną strukturą firmy i celami organizacji, składają się także działania organizujące. Dotyczą one pracowników wykonujących nie tylko cele formalne (wyznaczone przez firmę), ale także cele drugorzędne, czy też tworzone spontanicznie w ramach kontekstu działania aktora, budując tym samym szeroki „splot działań”¹⁵. „Działanie organizujące jest zatem również obudowane motywami i tożsamościami zaangażowanych w nie jednostek” (Konecki 2007: 9). Pracownicy mają bowiem określone tożsamości, które albo konstruują, albo starają się utrzymać lub porzucić. Są one wytwarzane w trakcie trwania interpretacyjnych i interakcyjnych procesów tożsamości i jaźni (ibid.: 10). Kategoriami organizacji pracy, na których koncentruję się w niniejszej dysertacji, są warunki zatrudnienia informatyków, relacje władzy-podporządkowania oraz związane z nimi sposoby zarządzania projektami i zespołami informatyków, cykl produkcji oprogramowania, a w szerszym sensie: przedmiot pracy. Interesują mnie także strategie wdrażania przez kierownictwo firm prowadzących działalność w zakresie wysokich technologii – procesów automatyzacji, cyfryzacji i robotyzacji pracy oraz ich wpływ na doświadczenia pracy.

Dodatkowo przyglądam się kulturze organizacyjnej, której istotnymi aspektami są: ideologia pracy oraz sposoby doświadczenia pracy przez pracowników, w tym możliwości ukształtowania się „kontrideologii”¹⁶ pracy. Kulturowe uwarunkowania mechanizmów zarządzania i organizacji pracy w badanych centrach rozumiem w odniesieniu do zrekonstruowanych przez Hofstede (2000) wartości i norm społecznych występujących w różnych kulturach narodowych kapitalizmu, a także na poziomie organizacji biznesowych (Hampden-Turner 1998). Uwzględnivszy wymiar strukturalny i kulturowy organizacji pracy w badanych firmach i międzynarodowych korporacjach, badam sposoby doświadczenia pracy

¹⁴ Na działania organizacyjne wpływają warunki z poziomu profesji, społeczności lokalnej, kraju oraz poziomu międzynarodowego (Strauss, Corbin 2014: 375). Z kolei wpływ na owe działania warunków otoczenia organizacji jest skupiony wokół tożsamości aktora i kontekstu jego działań (Konecki 2007: 9).

¹⁵ Jest to suma działań wykonywanych przez aktorów mających jakiś założony uprzednio cel, np. przez organizację lub przez przyjmowaną czy prezentowaną tożsamość aktora (ibid.).

¹⁶ „[...] to zespół wartości, norm i postaw często nieustrukturalizowanych, wewnętrznie niespójnych, zawierających treści związane z niską oceną bądź deprecjacją pracy jako wartości. [...] kontrideologia nie oznacza jednak antyideologii w rozumieniu socjologicznym; nosi ona przede wszystkim znamiona żywiołowo wykształcanych postaw i zachowań, którym trudno byłoby przypisać wszystkie cechy atrybutowe jakiegokolwiek ideologii społecznej czy grupowej [...]” (Walczak-Duraj 2015: 58).

przez informatyków – zapośredniczone przez ich doświadczenia biograficzne, w których zawarte są również znaczenia pracy – w polskich i zagranicznych przedsiębiorstwach. Co więcej, przyglądam się relacji między ich warunkami pracy a sposobem nadawania jej przez nich znaczeń w centrach usług dla biznesu w Polsce. Wymiar makrospołeczny analizowany jest w odniesieniu do regulacji prawnych, które tworzą – wraz z normami społecznymi – kontekst instytucjonalny dla rozwoju tej branży w naszym kraju. W analizie przyglądam się także strukturze społecznej, która warunkuje sposoby doświadczenia pracy z poziomu makrospołecznego. Co więcej, analizuję ideologię pracy w kontekście polskiego wariantu kultur kapitalizmu (Hofstede 2000). Interesuje mnie również kultura organizacyjna międzynarodowych firm. Na poziomie megaspołecznym przyglądam się także przepływowi wiedzy, kapitału i kadr pomiędzy firmami objętymi badaniem i ich oddziaływaniami zlokalizowanymi w krajach centrum i pół-peryferii (Appadurai 1996).

Omówione poziomy i wymiary analizy zostały przedstawione w tabeli nr 1 znajdującej się poniżej. Przez kategorię emergencji, pojawiającą się w tabeli, mam na myśli sprawstwo jednostek, których działania, z jednej strony, są uwarunkowane poprzez oddziaływanie struktur i kultury, a z drugiej zwrótnie oddziałują na te struktury i aspekty kulturowe na wymienionych poziomach rzeczywistości społecznej.

Tabela 1 Poziomy i wymiary analizy kategorii doświadczenia pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce

EMERGENCJA =>	POZIOM MEGA =>	<=UWARUNKWANIA	• struktura globalnej organizacji pracy/globalny podział pracy • globalne przepływy => transfer technologii, idei, kadr • kultura organizacyjna międzynarodowych korporacji
	POZIOM MAKRO =>		• ideologia pracy na poziomie krajowym • kultura kapitalizmu • struktura społeczna • instytucje społeczne i reguły instytucjonalne (uwarunkowania prawne i społeczne)
	POZIOM MEZO =>		• organizacja pracy • kultura organizacyjna • ideologia pracy w firmie
	POZIOM MIKRO =>		• biografia i tożsamości zawodowe • ścieżki karier/wzory strategii życiowych

Źródło: opracowanie własne

1.7.Podsumowanie

Głównym celem niniejszego rozdziału było dokonanie teoretycznej analizy ujęć doświadczenia pracy z perspektywy strukturalnej oraz kulturowej (w tym problematyki relacji między ideologią, tożsamością a doświadczaniem pracy). Na początku skupiłem się na analizie związku mikro- i makrospołecznego doświadczeń pracy. Interesowało mnie również zagadnienie relacji pomiędzy sprawstwem informatyków a uwarunkowaniami strukturalnymi doświadczenia pracy. W powyższym rozdziale kategoria doświadczenia rozpatrywana jest w świetle wybranych nurtów i ujęć teoretycznych pochodzących zarówno z klasycznej myśli socjologicznej, jak i współczesnych badań nad doświadczeniem pracy. Starałem się dokonać konceptualizacji kategorii doświadczenia pracy oraz związanych z nim znaczeń nadawanych jej przez informatyków. Na tę kategorię w niniejszym opracowaniu składają się doświadczenia biograficzne, uwarunkowania ekonomiczne, strukturalne oraz kulturowe.

Mając na uwadze wieloznaczność pojęcia doświadczenia w dyskursie potocznym, lecz także w obrębie analiz mieszczących się w zakresie nauk społecznych, chciałbym w tym miejscu przedstawić podstawowy zakres pojęć, terminów oraz założeń, którymi będę operował w dalszej części pracy, posługując się kategorią doświadczenia pracy w sensie socjologicznym. Zasadniczymi elementami konstytuującymi ramy teoretyczne dysertacji jest połączenie następujących pojęć: (1) znaczeń pracy; (2) relacji obiektywnych kontekstów wymienionych w rozprawie (strukturalnego, kulturowego, ekonomicznego) z konstruowaniem doświadczeń pracy; (3) działań rozumianych jako praktyki społeczne, strategie życiowe i zawodowe informatyków w kontekście strukturalno-kulturowym i ekonomicznym w centrach usług dla biznesu, oraz z jednej strony uwarunkowanych strukturalnie i kulturowo, a z drugiej oddziałujących zwrótnie na doświadczenia pracy informatyków składających się z strukturalnych i kulturowych elementów właśnie (Schütz, 2008: 137–192). Innymi słowy, analizowana kategoria doświadczenia w sensie socjologicznym zakłada zwrótną relację między elementarnymi składnikami doświadczenia pracy w centrach usług dla biznesu.

W kolejnym rozdziale skupiam się na przemianach pracy informatyków w późnym kapitalizmie, biorąc pod uwagę procesy społeczno-ekonomiczne i kulturowe zachodzące na różnych poziomach analizy, wskazanych w tabeli 1.

Rozdział II – Przemiany pracy informatyków w późnym kapitalizmie

W niniejszym rozdziale przyglądam się zmianom w sferze pracy informatyków na poziomie mega, makro, mezo i mikro, biorąc pod uwagę przemiany strukturalne, kulturowe i ekonomiczne. Procesy, które badam analizowane są przez nauki o zarządzaniu, ekonomię oraz socjologię. Interesują mnie tutaj przede wszystkim te, które występują na poziomie globalnym, tj. *offshoring*, *nearshoring* oraz outsourcing usług dla biznesu. Następnie przejdę do omówienia procesów zachodzących na poziomie przemian zawodów związanych z branżami związanymi z sferą IT. W kontekście zmian w obszarze zawodowym są nimi cyfryzacja i automatyzacja pracy, prekaryzacja, freelancing oraz proletaryzacja. Na koniec rozdziału przyjrzę się ideologiom pracy występującym w branżach związanych z IT.

W kolejnym podrozdziale skupię się na przemianach świata pracy biorąc pod uwagę kontekst globalny, tj. zmianę świata pracy przechodząc od post-fordyzmu do warunków pracy w czasach czwartej rewolucji przemysłowej.

2.1. Przemiany świata pracy w późnym kapitalizmie: od post-Fordyzmu do Czwartej Rewolucji Przemysłowej

Przemiany społeczno-ekonomiczne spowodowane m. in. wzrastającą dynamiką procesu automatyzacji produkcji w skali globalnej można określić terminem post-industrializmu (Touraine 1971). Związane są one z przejściem od sposobu produkcji opartego na wytwarzaniu dóbr i produkcji materialnej do świadczenia usług – sposobu produkcji opartego na wiedzy i ekspertyzie profesjonalistów, których pozycja społeczna w wyniku zachodzących zmian rośnie, i których narzędziem pracy oraz zasobem władzy jest wiedza. W niniejszym rozdziale szczególnie interesuje mnie praca w następujących rodzajach prac: programowanie (kodowanie), tworzenie i architektura oprogramowania, etc., i usługi związane z ICT (technologie informacyjno-komunikacyjne), które dominują głównie w branżach związanych z IT na Zachodzie (Zygmuntowski 2020). Jednak zanim przejdę do omówienia procesów oddziałujących na powyższe kwestie, skupię się na przemianach świata pracy w gospodarkach zachodnich, które związane były z przejściem od fordyzmu (trwającego mniej więcej od zakończenia II wojny światowej) do post-fordyzmu. Jedną z przyczyn odchodzenia jednego sposobu produkcji do drugiego mógł być kryzys naftowy z 1974 r. Miał on kilka konsekwencji, obserwowanych najpierw w gospodarkach zachodnich, a potem również w krajach Europy Środkowo-Wschodniej:

1. zdynamizował rozwój technologiczny, z kolei nowo powstające technologie dały szansę na odejście od fordyzmu charakteryzującego się wielką skalą i nakładami środków. W efekcie

produkcja mogła się też odbywać w ramach krótkich serii, często w obrębie małych i średnich przedsiębiorstw;

2. wzrosła mobilność kapitału i zaostrzyła się międzynarodowa konkurencja;
3. nowe technologie i zwielokrotniająca ich siłę oddziaływania globalizacja doprowadziły do zmiany pracy samej w sobie (postępujące procesy dematerializacji pracy i jej organizacji wokół operowania wiedzą i abstrakcyjnymi ideami, zob. Marody, Giza-Poleszczuk 2004) jak i rynków pracy; obniżyło się zatrudnienie w tradycyjnych branżach przemysłu a zwiększyła się liczba pracowników usług prywatnych i sektora małych i średnich przedsiębiorstw;
4. wprowadzono nowe metody zarządzania zasobami ludzkimi i nowe formy zatrudnienia, zmieniając tym samym charakter środowiska pracowniczego oraz ograniczając formę dotychczasowej reprezentacji interesów pracowniczych, zmienił się również charakter miejsc pracy ze względnie stałych i bezpiecznych na tymczasowe i niskopłatne; przeobrażeniu uległy również nowe technologie przynoszące w krótkiej perspektywie korzyści ekonomiczne, lecz w dłuższej burzące ład wspólnot oraz dążące do fragmentacji środowisko pracy w związku z czym biografie pracowników wydają się być coraz mniej przewidywalne, a praca jest opłacana mniej egalitarnie; kapitał staje się globalny i pozbawiony miejsca (Gardawski 2009b: 55; Morawski 2003).

W przeciągu ostatnich kilkunastu lat można zaobserwować występowanie wzmożonych procesów społecznych i ekonomicznych, które w literaturze określa się jako „czwartą rewolucję przemysłową” (Schwab 2016; Schwab, Davis 2018) związaną z przyspieszonym rozwojem wysokich technologii (*high-tech*), cyfryzacji, robotyzacji i automatyzacji różnych sfer ludzkiego życia (konsumpcji, pracy, czasu wolnego), ale też gospodarki. **Cyfryzacja** w wąskim znaczeniu to proces polegający na „przetwarzaniu materiałów analogowych na formę cyfrową za pomocą skanowania lub fotografowania” (Pieriegud 2016: 12). W węższym zakresie to proces adaptacji technologii cyfrowych oraz komputerowych przez różne branże gospodarki, administracji publicznej, etc. Technologie te są wykorzystywane do poprawy wydajności i osiągnięć firm i organizacji. Z jednej strony wpływają one na doświadczenia klientów, ulepszenie procesów operacyjnych oraz działania modeli biznesowych przedsiębiorstw (Ibid.: 13-14), oraz przyczyniają się do dynamicznych procesów zmiany społecznej i ekonomicznej. Z drugiej strony, proces cyfryzacji niesie za sobą zagrożenia związane chociażby ze skutkami automatyzacji i robotyzacji obecnej gospodarki (np. hipoteza bezrobocia technologicznego). Zdaniem Jany Pieriegud (ibid.: 14), kluczowymi czynnikami dynamizującymi procesy

związane z cyfryzacją jest Internet rzeczy (*Internet of things*) oraz wszechrzeczy (*Internet of everything*), wszechobecność łączności, analiza danych oparta na chmurze obliczeniowej oraz analiza dużych zbiorów danych (*big data analysis*). Zjawisko „czwartej rewolucji przemysłowej” będzie mnie interesować przede wszystkim w kontekście jego wpływu na świat pracy, globalny podział pracy i strukturę gospodarki na poziomie mega społecznym, oraz zatrudnienie w globalnej ekonomii.

Zachodząca obecnie transformacja gospodarki w kapitalizmie jest związana z ustawicznym rozwojem technologii sprzętu komputerowego (*hardware*) i oprogramowania (*software*) (zob. Carr, 2015; Susskind, Susskind, 2015; Wilcocks, Lacity, 2017, Krzysztofek 2017; Śledziwska, Włoch 2020, 2021). McAfee i Brynjolfsson (2014), w swojej przełomowej pracy *The Second Machine Age*, zgodnie twierdzą, iż obecne zmiany w globalnej gospodarce przybierają coraz większe tempo. Nie można już zaprzeczyć, że tworzone oprogramowanie jest coraz bardziej zaawansowane i wyrafinowane, przykładem są choćby autonomiczne samochody lub coraz powszechniej wykorzystywane w medycynie prototypy nanobotów. Gospodarka jest obecnie w procesie cyfrowej transformacji z wszystkimi jej konsekwencjami. McAfee oraz Brynjolfsson stawiają tezę, iż obecnie wykonywane przez ludzi zawody już za kilkanaście lat mogą zostać zastąpione przez sztuczną inteligencję zaprogramowaną tak, aby pracować efektywniej i wydajniej od człowieka. Badacze zauważają, że wzrasta również poziom globalnego bezrobocia, a co więcej wysokość zarobków pracowników spada przy jednoczesnym wzroście przychodów firm oraz efektywności produkcji. Jednak bezrobocie technologiczne jest trudne do uchwycenia ze względu na jego istnienie w krajach zaawansowanych ekonomicznie (np. UK, USA), gdzie efekty zmiany technologicznej trudniej rozróżnić od doświadczenia cykli kryzysów i prosperity gospodarczej nieodłącznych w kapitalizmie (Hardy 2015).

Jedno może wydawać się pewne: „nowe technologie zmieniają dramatycznie naturę pracy we wszystkich branżach oraz zawodach, które obecnie istnieją. Fundamentalna niepewność jest związana z tym, na ile automatyzacja zastąpi ludzką pracę kapitałem, zmuszając pracowników albo do bycia bezrobotnymi, albo do zmiany kwalifikacji i przebranżowienia” (Schwab 2016: 37). Jednym z najdobitniejszych przykładów tego rodzaju zmian są coraz powszechniejsze obecnie możliwości zarobkowania oferowane przez platformy. Dają one możliwość wykonywania tzw. ‘fuch’ (*gig work*). Taki rodzaj pracy jest narażony na szczególnie niepewne i niestabilne warunki (Polkowska 2019).

Zachodzące zmiany technologiczne mogą posiadać również pozytywny wpływ na rynek pracy, przyczyniając się do powstawania nowych zawodów, branż czy usług. Badania wskazują

również na rozwój gospodarczy w dłuższym okresie, ponieważ w krótkiej perspektywie postęp technologiczny sprawia, że niektóre zawody są automatyzowane czy wręcz zastępowane przez roboty (Schwab 2016, Kurczewska 2018, Żukrowska 2018). Szczególnie dotyczyć to może zawodów i usług, w których nie potrzeba wysokich kwalifikacji (Van Roy et al. 2018). Obecnie badania wskazują na to, że nowa rewolucja przemysłowa stwarza gorsze warunki do tworzenia się miejsc pracy w nowych branżach, niż miało to miejsce w przypadku poprzednich rewolucji. Jak wskazuje raport Oxfam Martin Programme na temat technologii i zatrudnienia, tylko 0,5% siły roboczej w USA jest zatrudniona w branżach, które nie istniały jeszcze na początku nowego tysiąclecia. Dla porównania w latach 80. XX wieku powstało 8% miejsc pracy w nowych branżach, z kolei w latach 90. było to 4,5%. Dowody te zdają się potwierdzać ustalenia Freya i Osborne'a (2013, 2017) dotyczące automatyzacji pracy i wpływu cyfryzacji na rynek pracy oraz poziom zatrudnienia (miejsc pracy) na całym świecie. Jednak zdaniem Coelliego i Borlanda (2019) badania Freya i Osborne'a należy skrytykować z kilku powodów. Po pierwsze, rzeczonym badaczom zarzuca się braki w metodzie naukowej, tj. nie zastosowanie zasady replikacji badań, brak wewnętrznej spójności czy kierowanie się subiektywizmem w oznaczaniu zawodów, które zdaniem badaczy w przyszłości zostaną zautomatyzowane. Po drugie, oparte na takiej metodzie przewidywanie dotyczące zakresu automatyzacji zawodów nie odzwierciedla stanu rzeczywistego. Wreszcie Coelli i Borland (2019) proponują, by badając przyszłość pracy oraz zawodów w kontekście wpływu nowych technologii na nie wziąć pod uwagę hipotezę stawianą przez Autora, Levy i Murnane'a (ALM, zob. Autor et al. 2003), tj. rozróżnić na kategorie pracy opartej na rutynowości/kreatywności (*routine/non-routine*) zadań oraz pracy fizycznej/pracy umysłowej (*manual/cognitive*). Hipoteza głosi, że technologie cyfrowe mogą działać jako substytut zawodów, w ramach których wykonywane są zadania rutynowe, natomiast w przypadku zawodów, gdzie wykonuje się nie rutynowe zadania, technologie te są względem zawodów komplementarne. Abstrahując jednak od sporów odnoszących się do zasadności badań Freya i Osborne'a, można zgodzić się z hipotezą ALM, że mniej podatne na procesy automatyzacji i robotyzacji mogą być zawody wymagające umiejętności interpersonalnych i kwalifikacji społecznych. .

Przekształcenia globalnej ekonomii doprowadziły także do zmian relacji między sferami życia zawodowego i pozazawodowego. Szczególnie wyraźnie widać to na przykładzie osób pracujących w ramach tzw. gospodarce platformowej. Obecnie status prawny pracowników nie jest już taki oczywisty, jak jeszcze przed nastaniem kapitalizmu platformowego, w wyniku którego coraz więcej zawodowych aktywności jest zazwyczaj przypisanych do konkretnych mikro-projektów. Stosunki pracownicze także uległy zmianie.

Wcześniej pracownik był częściej zatrudniony przez danego pracodawcę lub firmę. Obecnie pracobiorcy są niezależnymi wykonawcami zadań wynajętymi poprzez pośredników na umowach cywilnoprawnych. Ich praca podlega również nie do końca jasnym algorytmom, jeżeli chodzi o wynagrodzenie, czy przydzielanie zadań. Stosunkowo rzadziej tacy pracownicy mają status samozatrudnionych, a pracodawcy nie są zobowiązani pod względem prawnym w wyniku takiej sytuacji płacić pracownikom minimalnego wynagrodzenia, odprowadzać podatków ani opłacać pakietów świadczeń socjalnych. Może to prowadzić do poczucia większej satysfakcji z pracy, poczucia ‘bycia własnym szefem’ czy też przekonania o własnej wolności oraz braku przeszkód w mobilności siły roboczej. Wynika to z poczucia swobody i niezależności, co jest jednym ze sposobów rekrutacji pracowników w ramach pracy w tzw. ekonomii ‘fuch’ (*gig economy*), której jednym z najważniejszych globalnych przedstawicieli jest firma Uber (Kessler 2018). Chociaż takie zmiany mogą przyczyniać się do poczucia elastyczności w życiu pracownika, to jednak brak regulacji takich warunków pracy i platform internetowych może prowadzić do zwiększającego się poziomu niepewności zatrudnienia, odebrania praw pracowniczych i braku poczucia kontroli nad własnym życiem. Dodatkowo, kolejną niebagatelną kwestią, z którą mierzą się obecnie pracownicy jest sens i znaczenie ich własnej pracy w warunkach powiększającej się specjalizacji, cyfryzacji i automatyzacji pracy. Jest to szczególnie ważne dla młodych pracowników, którzy oprócz równowagi między życiem a pracą, oczekują także tego, by wykonywać pracę zgodną z ich kwalifikacjami zdobytymi w trakcie edukacji formalnej (Schwab 2016).

W kolejnym podrozdziale przyjrzę się relacji między procesami *offshoringu*, *nearshoringu* i *outsourcingu* usług dla biznesu w celu określenia globalnego kontekstu przemian i podziału pracy informatyków.

2.2. Zjawiska *offshoringu*, *nearshoringu* i *outsourcingu* usług dla biznesu

Zmiany na poziomie makrostrukturalnym w krajach rozwiniętych gospodarczo zaszły w wymiarze społeczno-ekonomicznym w sferze m.in. rynku pracy i technologii. Wspomniane przeobrażenia nie obeszły się bez poważnych konsekwencji dla kształtu i kondycji globalnej ekonomii. Gospodarka krajów zaawansowanych uległa przekształceniu w takim stopniu, iż przemysł przeniósł się z zaawansowanych ośrodków do miejsc oferujących tanią siłę roboczą niezaangażowaną w działalność związkową, ponieważ związki zawodowe powstały dopiero po pewnym czasie. Obecnie półperyferie i peryferie systemu-świata są nadal terenem dynamicznych konfliktów pracowniczych. Jednym z wytłumaczeń może być fakt, że globalny kapitał (w tym przypadku międzynarodowe korporacje) wykorzystuje dwie strategie, opisane przez Silver (2003): globalne przestrzenne przesunięcia kapitału (*spatial fixes*) i technologiczne

przesunięcia kapitału (*technological fixes*). Celem obydwu strategii jest utrzymanie i/lub zwiększenie zysków oraz minimalizacja strat kapitału, np. wskutek różnego rodzaju kryzysów społeczno-ekonomicznych. Pierwszą strategią charakteryzuje się tym, że kapitał przenosi się z miejsc, w których narastają konflikty pracownicze do obszarów oferujących tańszą siłę roboczą, liberalne prawo oraz niedrogą w eksploatacji a jednocześnie wydajną infrastrukturę (technologie) (ibid.: 41-43). Zamysłem drugiej strategii jest to, że kapitał, z jednej strony, rozwija i implementuje nowe technologie zwiększające efektywność produkcji i zyski korporacji. Z drugiej, efektem tej strategii jest cięcie kosztów pracy oraz zmniejszenie wynagrodzeń, a także przenoszenie miejsc pracy (ibid.: 42-43) najczęściej do krajów takich jak Polska. Zakłady przemysłowe są często lokalizowane na terenie specjalnych stref ekonomicznych, gdzie właściciele firm płacą mniejsze podatki z tytułu działalności gospodarczej (Urry 2015: 44).

Offshoring pracy zdaniem Urry'ego (Ibid.: 60) charakteryzuje się przenoszeniem części lub całości działalności gospodarczej firmy za granicę. Chodzi tu przede wszystkim o transfer stanowisk oraz procesu produkcyjnego lub zlecanie zagranicznym podmiotom części usług produkcyjnych. Autor twierdzi, że do tego trwającego już wiele lat procesu dochodzi poprzez koncentrację kapitału w gospodarkach-centrum, rozpowszechnienie idei wolnego handlu, konteneryzację i cyfryzację zarządzania łańcucha dostaw surowców i zasobów. *Nearshoring* jest pokrewnym zjawiskiem *offshoringu* pod względem specyfiki przenoszenia usług biznesowych, lecz zachodzącym w węższym zakresie, jeśli chodzi o terytorium (państwa leżące w tej samej strefie czasowej, kraje znajdujące się w tej samej unii prawno-gospodarczej, jak np. UE) oraz krąg kulturowy.

Centralnym mechanizmem *offshoringu*, który może zostać uznany za praktykę biznesową mającą na celu zmniejszanie kosztów pracy (wykonywanej przez siłę roboczą o podobnych kwalifikacjach) w jednym miejscu, która w innej lokalizacji na świecie byłaby opłacana wyżej ze względu na odmienne warunki społeczno-ekonomiczne, jest arbitraż pracy (Hollinshead et al. 2011, Miszczyński 2019). Arbitraż pracy jest strategią, zgodnie z którą kapitał oszczędza na kosztach pracy zatrudniając siłę roboczą w miejscach, gdzie jest taniej niż w kraju, gdzie zlokalizowana jest siedziba pracodawcy (Hollinshead et al. 2011: 173-174). Ponadto, arbitraż może skutecznie ograniczyć siłę przetargową pracowników w związku z czym zmianie ulega sposób organizacji pracy czy też motywacje pracowników (Miszczysński 2019). Z kolei zależne gospodarki rynkowe, do których zalicza się również Polskę, (Nölke, Vliegienthart 2009) aktywnie zabiegają o globalne inwestycje i oferują odpowiednie i atrakcyjne warunki (m. in. państwowe wsparcie, fundusze i dotacje, stabilną sytuację polityczną, niskie

koszty wysokokwalifikowanej siły roboczej) pod bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Przypomina to swego rodzaju „wyścig na dno” w celu osiągnięcia optymalnych warunków lokowania inwestycji (Rudra 2008; Collins, Mayer 2010).

Kolejnymi istotnymi warunkami rozwoju branż nowych technologii oraz firm w ramach *offshoringu* jest umiejscowienie tych ostatnich w lokalnych sieciach dostaw dla firm. Z jednej strony owe sieci społeczne, jak i kultura innowacyjności mogą przyczynić się do rozwoju lokalnych branż takich jak usługi dla biznesu lub produkcja oprogramowania. Z drugiej, ulegają one procesom globalizacji wraz z dalszymi stadiami procesu umiędzynarodowienia przedsiębiorstw, których filie lokalizowane są w krajach modernizujących się. Dodatkowo, z racji przewag konkurencyjnych, które posiadają, sieci te są wykorzystywane przez międzynarodowe korporacje w celu rozwiązania problemu wysokich kosztów, kontroli oraz związanych z kontrolą praktyk zarządzania globalną produkcją i kulturą korporacji. Ważną rolę odgrywa też państwo, w którym tworzą się zręby nowych branż w ramach *offshoringu* oraz lokalnych sieci dostaw. To dzięki konkretnym politykom społecznym skupionym na wspieraniu i procesie negocjacji państwa z lokalnymi firmami z branż wysokich technologii, działanie owych sieci może być efektywne (Ó Riain 1997).

Outsourcing (Teece 2016; Kopyciński, Mamica 2021) jest z kolei procesem charakteryzującym się tym, że firma nawiązuje relację z zewnętrznym(i) dostawc(ami)ą w odniesieniu do wszystkich lub niektórych działań w ramach łańcucha wartości. *Outsourcing* wiąże się zatem z nabyciem pewnego typu produkt(ów)u i/lub usług(i), zamiast ich wytworzenia w ramach danej firmy. Jest to atrakcyjna opcja w przypadku, gdy firma kupuje na rynku stosunkowo niewielkie ilości produktów czy usług od licznych, konkurujących ze sobą dostawców. Jednak wybór szybko staje się skomplikowany w przypadku, gdy dostawcy posiadają pewną kontrolę nad rynkiem ze względu na swoją wielkość lub dlatego, że relacja z dostawcą wiąże się ze „współ-specjalizowaniem” się w produkcji dóbr lub usług firm na rynku. *Outsourcing* jest często motywowany chęcią redukcji kosztów i minimalizacji nakładów kapitałowych firmy zlecającej dany proces podmiotowi trzeciemu. Wspecjalizowany dostawca może być w stanie zaoferować nabywcy atrakcyjne warunki, ponieważ korzysta z niższych płac, większych korzyści skali lub większej elastyczności niż wewnętrzne działy firmy zamawiającej dane usługi. Jednak *outsourcing* zwykle wiąże się z „ukrytymi kosztami transakcyjnymi”, które często nie są brane pod uwagę we wstępnej analizie danej firmy, decydującej się na zakup tego rodzaju usług. Takie koszty obejmują czas i wydatki związane z poszukiwaniem i zawieraniem umów z dostawcą, a także bieżące koszty ogólne wymagane do zarządzania dostawcą. W zależności od poziomu zaawansowania i złożoności

wykorzystywanych w firmie technologii, w ramach takiej współpracy może być również konieczny transfer wiedzy pomiędzy różnymi firmami. Taki proces jest zwykle o wiele bardziej kosztowny w kontekście czasu i zasobów materialnych, jak i kwestii kulturowych (np. dostosowania kultury organizacyjnej i kultury pracy do klienta i *vice versa*), zwłaszcza w przypadku współpracy z wieloma klientami na raz (Koo et al. 2017). Firma będąca klientem może również wymagać opracowania skutecznych mechanizmów koordynacji działań z nabywcą. Mogą one obejmować potrzebę wielokrotnego podróżowania kadry kierowniczej i wyspecjalizowanych pracowników tam i z powrotem pomiędzy sprzedawcą a klientem. W konsekwencji trudno jest utrzymać bezpośredni i stały kontakt z pojedynczym klientem (Teece 2016; Kopyciński, Mamica 2021: 9).

Pojęcie *business process outsourcing* (BPO) w rozprawie jest rozumiane w zakresie obsługi usług dla biznesu, które odbywają się w organizacjach (firmach) innych niż te, które są podmiotami zlecającymi utrzymywanie tych usług (Krysińska et al. 2018). W ramach rozprawy koncentruję się na wybranych aspektach BPO. Zjawisko to polega na zlecaniu procesu produkcyjnego oraz obowiązków podmiotom trzecim, najczęściej zlokalizowanym w państwach, gdzie koszty pracy są niższe. Są to często peryferia lub półperyferia gospodarcze. Najbardziej popularnymi usługami biznesowymi zlecanymi centrom zlokalizowanym w krajach półperyferyjnych są te zakresu IT, HR (zasoby ludzkie), finansów i rachunkowości, R&D (badania i rozwój) (Tas, Sunder 2004). Jedną z właściwości centrów usług dla biznesu zlokalizowanych za granicą jest to, że pozwalają one na skupienie się na centralnych zadaniach firmie zlecającej, odciążając ją tym samym z części obowiązków. Takie działanie, z jednej strony, pozwala pozostać zlecającemu przedsiębiorstwu elastycznym w przedsięwzięciach i obniżyć koszty operacyjne (Kakabadse, Kakabadse 2002: 189-198). Z drugiej strony, rozwój technologii, a co za tym idzie robotyzacji i automatyzacji procesu tworzenia oprogramowania komputerowego, może w konsekwencji doprowadzić do cięcia kosztów związanych z utrzymywaniem stanowisk. Jednak w krótkiej perspektywie – najczęściej pięcioletniej, bo tyle trwa zwykle kontrakt w danym centrum – istnieje niewielkie ryzyko wystąpienia tak dynamicznych procesów technologicznych (Slaby 2012). Podkreślić należy też fakt, że same technologie np. z zakresu *Capacity Requirements Planning* (szybkiego tworzenia prototypów np. w postaci procesu drukowania w 3D) i *Enterprise Resource Planning* (metoda efektywnego zarządzania całością dostępnych zasobów przedsiębiorstwa) umożliwiają wdrażanie elastycznych warunków zatrudnienia przy wykorzystaniu form zatrudnienia np. na zasadach pracy zdalnej, wobec czego międzynarodowe firmy nie potrzebują infrastruktury w kraju, w

którym lokują swoje inwestycje¹⁷.

W rozprawie przyjmuję dwa typy idealne (w sensie weberowskim) obsługi takiego rodzaju działalności gospodarczej. Po pierwsze, firma zlecająca przekazuje przedsiębiorstwu zewnętrznemu pieczę nad serwisowaniem tego rodzaju usług. Chodzi o sytuację, w której przykładowo kapitał brytyjski zleca obsługę niestrategicznych procesów mniejszej firmie z kapitałem polskim, niepowiązanym wcześniej z zagraniczną spółką kapitałową. Po drugie, chodzi o sytuację, kiedy kapitał zagraniczny otwiera swój oddział w jednym z polskich miast i następnie zleca danej lokalizacji obsługę drugorzędnych procesów, które nie są kluczowe dla działania głównej filii firmy.

W kolejnym podrozdziale postaram się zdefiniować kategorię informatyka, która została wykorzystana na użytek pracy oraz przeprowadzonych badań, a także omówię przemiany zawodu informatyka w warunkach cyfryzacji i automatyzacji produkcji i pracy. Szczególnie interesują mnie procesy prekaryzacji, proletaryzacji i freelancingu, które są ze sobą ściśle związane.

2.3. Informatycy jako grupa zawodowa

Z uwagi na istniejące problemy pojęciowe, chciałbym zwrócić uwagę na dwa wymiary definiowania kategorii informatyków w ujęciu socjologicznym. Pierwszym aspektem jest definiowanie zawodu informatyka poprzez odniesienie do specyfiki tegoż w aspekcie prawnym. W tym miejscu pragnę przywołać definicję międzynarodową oraz krajową w celu ukazania wspólnych i rozłącznych kategorii prawnego definiowania zawodu informatyka. ISCO-88 (Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów) określa ów zawód jako wielką grupę specjalistów, w tym specjalizacji z zakresu programowania za pomocą języków cyfrowych, analizy i projektowania systemów informatycznych (ISCO 1988). Ze względu na klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w Polsce (Klasyfikacja Zawodów 2014: 15, 22-23, 46-47) opublikowaną w Rozporządzeniu z dnia 07.08.2014 (Dz. U. poz. 1145) przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej – mówiąc o informatykach w niniejszej pracy, mam na myśli takie zawody, jak: projektant/architekt oraz analityk systemów teleinformatycznych, programista aplikacji; specjalista ds. doskonalenia i rozwoju aplikacji oraz specjalista ds. rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierownik rozwoju technologii informatycznych. Nie twierdzę oczywiście, że sami informatycy akceptują takie „urzędowe”

¹⁷ Zaznaczyć należy także, iż centra usług dla biznesu funkcjonują w sieciach przepływów społecznych, gdzie cykl akumulacji kapitału oraz przepływu informacji wyabstrahowany jest z czasu i przestrzeni, jednak mimo wszystko wymagane jest pośrednictwo infrastruktury kraju, który można określić jako węzeł przepływu (Castells 2007).

nazewnictwo ich zawodu, lecz powyższą definicję można potraktować jako punkt odniesienia do dalszych analiz.

Drugim z wymiarów definicji jest określanie zawodu informatyków w odniesieniu do ich przynależności organizacyjnej. Mam tu na myśli wymiar techniczny, technologiczny, prawne i ekonomiczne cechy organizacji oraz zarządzania pracą. Warto jest mieć je na uwadze w dalszej części analizy, bowiem właściwości te moim zdaniem mogą umożliwić interpretację wyników badań w części empirycznej niniejszej pracy.

2.4. Przemiany zawodu informatyka: freelancing, prekaryzacja i proletaryzacja

Proletaryzacja dotyczy części środowiska informatyków. Zwykle chodzi o tych spośród nich, którzy dopiero zaczynają pracę w roli specjalisty IT. W kontekście niniejszej pracy proletaryzacja rozumiana jest obiektywnie i subiektywnie. Te pierwsze czynniki to, m. in. mniejsze wynagrodzenie w stosunku do płacy średniej w danej branży, częste okresy bycia bezrobotnym, na ogół gorsze warunki pracy, większa jej rutynowość, sztywna hierarchia w miejscu pracy i kontrola ze strony zarządu firm. Z kolei te drugie to zmiana w kontekście sfery światopoglądowej i ideologicznej, tj. przykładowo wspierania praw pracowniczych czy częstsza zbieżność w poglądach politycznych z przedstawicielami tradycyjnej klasy robotniczej i jednocześnie coraz powszechniejsza rozbieżność opinii z kadrami zarządzającą firmami i właścicielami przedsiębiorstw, w których pracują specjaliści (Livingstone 2019: 164-166). Dodatkowo, proletaryzacja może być rozumiana też w wymiarze jakościowego spadku poziomu umiejętności siły roboczej oraz fragmentacji procesu pracy spowodowanego działaniem pracodawców oraz warunków produkcji (Braverman 1974). Z kolei inni autorzy (Zuboff 1988; Wilson, Buchanan 1988) wskazują na przemiany strukturalne (związane z wprowadzeniem i oddziaływaniem nowych technologii). Ich zdaniem automatyzacja pracy prowadzi do spadku poziomu umiejętności pracowników, lecz zależy to w większej mierze od uwarunkowań organizacyjnych, tj. od praktycznych rozwiązań w danej firmie (zastosowanie bądź nie nowoczesnych rozwiązań, procesów, etc.).

W obliczu zmiany technologicznej, pracownicy mogą przybierać też strategie obronne przed utratą kwalifikacji wywołaną pojawieniem się nowych technologii w miejscu pracy. Ilustracji dostarczają badania dotyczące niepewnej przyszłości zawodów i kariery w kontekście transformacji pracy zachodzącej pod wpływem oddziaływania procesów automatyzacji na zawody, które wymagają pracy rutynowej i twórczej (Skrbiš, Laughland-Booÿ 2019; Peng, et al. 2018). Mimo, że patrząc obiektywnie, prawdopodobieństwo automatyzacji niektórych zawodów jest bardzo duże, co już było zaznaczone wcześniej, to jednak część pracowników jest przekonana, że ich kariery nie są zagrożone i mają oni szansę pracować w swoich zawodach

w przyszłości, pomimo tego, że zdają sobie sprawę z możliwości automatyzacji ich pracy.

Co istotne, badania wskazują, że w kontekście europejskiego rynku pracy można zaobserwować (i należy jednocześnie analizować) trendy, które wskazują na to, że poziom kwalifikacji i umiejętności siły roboczej się zwiększa (występują zmiany w strukturze zatrudnienia), lecz jednocześnie mamy do czynienia z polaryzacją poziomu umiejętności w odniesieniu do różnych krajów. Trudno też jednoznacznie powiedzieć, że występuje trend związany z spadkiem kwalifikacji związanym z jakościowym zmniejszeniem się poziomu umiejętności w pracy (Martinatis, et al. 2021). Uprawnione może być zatem twierdzenie, że hipoteza dotycząca proletaryzacji w zawodach (i na stanowiskach) wykonywanych przez informatyków jest częściowo błędna, o czym świadczyć może również fakt, że badane przeze mnie środowisko jest bardzo zróżnicowane pod kątem zakresu umiejętności i kwalifikacji – nie tylko technicznych, ale również interpersonalnych. Zdaniem niektórych badaczy (Assyne et al. 2022, Ternikov 2022) można zaobserwować tendencję (m. in. w obszarze zawodów związanych z branżą IT) do zamazywania się podziału na kompetencje techniczne i interpersonalne. Dzieje się tak pod wpływem przemian strukturalnych (w tym przemian technologicznych) rynku pracy, zmiany struktury popytu na konkretne umiejętności, które niekoniecznie są nabywane w trakcie formalnej edukacji (w trakcie studiów wyższych) ze względu na nieprzystosowanie programów nauczania do wymagań rynkowych. Już obecnie można również zaobserwować trend ciągłego uczenia się, porzucania nieaktualnych kompetencji i umiejętności czy łączenia kompetencji „miękkich” i „twardych” na potrzeby konkretnych projektów.

Kolejnym zjawiskiem w sferze form zatrudnienia, relatywnie często występującym w zawodach wysokokwalifikowanych, szczególnie w branżach związanych z wysokimi technologiami i sektorem kreatywnym, ale nie tylko, jest *freelancing* (Miller 2020). Z jednej strony pojęcie te rozumiane jest jako jeden z typów samozatrudnienia. Może się charakteryzować rozdzieleniem kariery od zawodu, tzw. sytuacją „nieograniczonej kariery” (*boundaryless career*) (Mirvis, Hall 1994). Jest to typ kariery różniący się od kariery „tradycyjnej” w takich wymiarach jak *subcontracting* pracownika, tj. „wypożyczanie” specjalisty na rzecz wykonywania obowiązków wyznaczonych przez zewnętrznych wobec firmy klientów; praca dla kilku firm jednocześnie; indywidualny wzór rozwijania kariery przez pracowników powodujący często pracę w nadgodzinach (niezależnie od standardów i norm pracy oddziałujących w danym państwie); znaczenie bycia konkurencyjnym na rynku pracy po to, aby zapewnić sobie dostęp do intratnych kontraktów (Sullivan 1999: 458). Ten ostatni aspekt karier określam w dalszej części rozdziału jako poziom zatrudnialności.

Zakres pojęciowy *freelancing'u* może pokrywać się z kategorią zależnego samozatrudnienia, tj. sytuacji, w której pracownik zostaje (nie zawsze z własnej woli) przedsiębiorcą (prowadzi *de facto* jednoosobową działalność gospodarczą) z powodu różnego rodzaju presji, jaką jego/jej wcześniejszy pracodawca „wymusza” na nim/niej (Surdykowska 2016). Wybór kontraktu business to business (B2B) spowodowany być może naciskami samych przedsiębiorstw, które próbują w ten sposób obniżyć koszty prac (Perlow 2001). Wiąże się on również ze społeczno-demograficznymi cechami profesjonalistów, jak np. wiek, wykształcenie czy płeć. Badania wskazują, że ludziom młodszym, a także mężczyznom łatwiej pracować w ramach kontraktów B2B, z kolei kobietom trudniej zdecydować się na taki tryb zatrudnienia z uwagi na obowiązki wynikające z ról rodzinnych (wychowanie dzieci). Badacze proponują pojęcie „hybrydowego” samozatrudnienia (Bögenhold, Klinglmair 2016). Jest to sytuacja w której dany podmiot ma status mikroprzedsiębiorstwa, a ponadto „posiada klasyczne zatrudnienie [w ramach stosunku o pracę na czas nieokreślony – SP] i dodatkowo pracuje na własny rachunek” (Ibid.: 127). Z badań prowadzonych w Australii wynika, że na takie warunki specjaliści decydują się z kilku powodów. Przede wszystkim wynika to z wczesnych etapów ich karier, ale też z wartości i poglądów przez nich reprezentowanych, natomiast czynniki takie, jak ograniczenia natury administracyjno-biurokratycznej i względy rodzinne skłaniają profesjonalistów do przechodzenia na samozatrudnienie w późniejszych etapach kariery (Makkai 1992).

Prekaryzacja jest następnym globalnym procesem występującym w sferze pracy. Pojęcie to jest wieloaspektowe, dlatego chciałbym skupić się na wybranych wymiarach, które mogą posłużyć do interpretacji moich badań empirycznych. Na prekaryzację pracy składają się następujące wymiary: (a) niski i nieregularny dochód, (b) wysoki poziom niestabilności zatrudnienia, (c) ograniczony dostęp do ubezpieczeń, (d) brak lub ograniczony dostęp do reprezentacji zbiorowych interesów. Jako relacyjne i gradacyjne pojęcie, prekaryzację można interpretować poprzez odwołanie się do normy, jaką jest zwykle (szczególnie w krajach europejskich) standardowy stosunek pracy w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony (Dörre 2014; Trappmann, Mrozowicki 2020; Mrozowicki, Czarzasty 2020: 28). Takie „normalne” zatrudnienie w świecie IT może być związane z posiadanymi przez pracownika poziomem zatrudnialności zależnymi od określonego zestawu jego/jej umiejętności, które pozwalają być konkurencyjnym na rynku pracy. Tymi umiejętnościami są: techniczna ekspertyza, posiadanie analitycznych umiejętności wyższego rzędu, umiejętności interpersonalne, umiejętności społeczne, kompetencje ogólne (*generic*) i specjalistyczne, które zapewniają wysoki poziom zatrudnialności informatyków (Misra, Khurana 2017). Niemniej,

nawet takie zawody, które wymagają do ich wykonywania wysokich kwalifikacji (w tym także informatycy) potrafią charakteryzować się cechami „kariery-pułapki”, brakiem stabilności zatrudnienia, niskimi dochodami czy zaburzeniem między sferą pracy a życiem prywatnym w wyniku wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia (Perlow 2001; Mattijssen et al. 2020).

Podsumowując, można postawić tezę, że oblicze pracy informatyków zmieniło się pod wpływem przemian strukturalnych w gospodarce. Konsekwencje tych przemian są nadal zauważalne na rynku pracy, w sferze technologii, ale też w kontekście kulturowym, o czym mowa będzie niżej. Powstanie branży usług dla biznesu spowodowało pojawienie się z jednej strony popytu na tego typu usługi, a z drugiej występowanie zapotrzebowania na samych specjalistów IT, którzy, zaspokoiwszy popyt na rynku pracy, musieli – nie zawsze z własnej woli – zwrócić się ku innym, niestandardowym formom zatrudnienia. Przyczynami takiej sytuacji mogą być z jednej strony czynniki strukturalne jak cięcie kosztów pracy, a z drugiej uwarunkowania ideologiczne, tj. preferowanie wyższych wynagrodzeń kosztem mniejszych zabezpieczeń społecznych. Wobec tego, kategorię informatyków na rynku pracy można podzielić na kategorie specjalistów kontraktowych i etatowych. Ci pierwsi, mimo że zarabiają relatywnie więcej niż pracownicy etatowi, są często zmuszeni do zmiany pracodawcy przynajmniej kilka razy w ciągu roku. W świetle badań, kategoria przedsiębiorców świadczących swoje usługi w modelu B2B dla innych przedsiębiorstw, w sensie subiektywnym nie odczuwają niestabilności ekonomicznej i społecznej (Mrozowski, Czarasty 2020). Informatycy, jak dowodzą badania (Barley et al. 2002; Kunda, Barley 2004), poszukują nowych kontraktów oraz odpowiednich kontaktów, które zapewnią im dopływ informacji o lukratywnych ofertach pracy. Istotny jest również fakt uczestnictwa informatyków w różnych sieciach społecznych, które dzięki relacjom nieformalnym zapewniają im przepływ informacji na temat ofert pracy.

Poziom zatrudnialności (*employability*) danego informatyka jest kolejną ważną kategorią, ponieważ specjaliści będący na kontrakcie muszą stale podnosić własne kompetencje i umiejętności. Sytuacja ta ma miejsce ze względu na fakt, że instytucją na zawodowym rynku pracy informatyków są również agencje pracy poszukujące informatyków, które pośredniczą między nimi a klientem danej agencji, tj. *de facto* firmami, w których pracują specjaliści¹⁸. W związku z powyższym, rynek pracy specjalistów IT nie może być rozpatrywany wyłącznie w

¹⁸ Według mojej wiedzy nie ma danych statystycznych wskazujących, jak wielki odsetek informatyków pracuje w ramach agencji w Polsce.

kategoriach dualności (centrum i peryferie)¹⁹, lecz można także powiedzieć, że składa się on z trzech stron – informatyków sprzedających swoją pracę, firm ją kupujących oraz agencji zatrudniających tych pierwszych. Kwestią dyskusyjną jest jednak to, czy opisany model „trójkąta” jest w Polsce dominujący. Koncepcja ta jest częściej spotykana w badaniach prowadzonych w Stanach Zjednoczonych (Barley et al. 2002; Kunda, Barley 2004). Dodatkowo, sytuacji na rynku pracy informatyków nie powinno się rozpatrywać jedynie w kategoriach typowych dla pracowników tymczasowych. Pomimo tego, że doświadczenia pracy informatyków na kontraktach są raczej pozytywne w kontekście ekonomicznym (zarobki na tego typu umowach przewyższają te, które można uzyskać na standardowych), to jednak ich doświadczenia pracy można również określić w ramach pojęć takich jak alienacja i nieustający lęk (Barley et al. 2002; Barley, Kunda 2004).

W ostatnim podpunkcie przyjrzyć się kategorii ideologii pracy w branży IT jako kolejnego wymiaru świata pracy informatyków, który uległ przeobrażeniu.

2.5. Ideologie pracy w IT

Branże związane z IT wchodzą w skład różnych segmentów gospodarki, w których zmiany strukturalne (związane z przemianami technologicznymi oraz instytucjonalnymi) odgrywają wielkie znaczenie. Istotnymi zmianami strukturalnymi, o których już wcześniej była mowa, są z pewnością nowe, nietypowe formy zatrudnienia. Przywołani już wcześniej badacze (Barley et al. 2002; Barley, Kunda 2004) wskazują na istnienie wśród części informatyków (wysokospecjalizowanych) podejścia zorientowanego na maksymalizację zysków i minimalizację strat, przypominającego swoimi cechami w pewnym stopniu model *oeconomicusa*. Można przyjąć założenie, według którego to ideologia legitymizuje zmiany strukturalne. Z tego powodu wśród informatyków popularne są podejścia związane z przedsiębiorczością, indywidualizmem i merytokracją, a także np. zawieranie kontraktów między pracodawcą a pracownikiem na czas określony²⁰. W podobnym wymiarze można rozpatrywać zmiany kulturowe, jak chociażby kontekst ideologii pracy, w postaci wartości i norm, czy też sposobów zaangażowania w pracę informatyków. Jednym z najważniejszych aktorów aktywnie uczestniczących w przemianach kulturowych w branżach związanych z IT,

¹⁹ Nie twierdę przy tym, że koncepcja dualnego rynku pracy nie ma zastosowania w przypadku informatyków, ale jest jedną z możliwych interpretacji ich sytuacji na rynku pracy.

²⁰ Przez pojęcie kontraktu, które używam w pracy rozumiem umowę cywilną pomiędzy przedsiębiorstwami typu B2B (*business-to-business*) w zakresie sprzedaży produktów czy wykonania usług (Zielona Linia, b.d.). Wraz z umowami cywilnoprawnymi typu umowa zlecenie i umowa o dzieło, umowy B2B regulowane przez kodeks cywilny są popularne wśród informatyków, oprócz standardowej umowy o pracę na czas nieokreślony regulowanej przez kodeks pracy. W rozdziale III kwestie związane z typami umów zawieranych przez specjalistów IT są omówione szerzej.

ale też w organizacjach pracy, są managerzy. To ich wysiłki skupiają się na tworzeniu warunków oraz stosowaniu określonych praktyk zarządzania, dzięki którym informatycy angażują się w określony, emocjonalny sposób w swoją pracę poprzez okazywanie pewnego rodzaju lojalności i zaangażowania w stosunku do pracodawcy (Van Maanen, Kunda 1999).

W tym miejscu skupię się na przemianie ideologii managerskich, ponieważ jak już wcześniej wspomniałem, ich rola w przemianach świata pracy informatyków jest nie do przecenienia. Badacze wskazują na zmienną retorykę stosowaną przez managerów w okresie od końca XIX do końca XX wieku. Przede wszystkim chodzi tutaj o ideologię normatywności i racjonalności mających na celu kontrolę i manipulację zachowaniem pracowników zarówno na rynku pracy, jak i na poziomie organizacji oraz poza nią. Celem ideologii normatywnej jest kontrola nad kreowaniem tożsamości, poglądów czy stanów emocjonalnych pracowników za pomocą operowania określonymi wartościami w organizacji oraz tworzeniem etosu moralnego zaangażowania w pracę. Ideologia racjonalności zakłada, że pracownicy są swego rodzaju racjonalnymi aktorami, których zachowania oparte są na prostym rachunku maksymalizacji zysków i minimalizacji strat. Kreowanie warunków do takiego typu zachowania jest możliwe przez zdolności managerów do sterowania informatykami za pomocą bodźców ekonomicznych. Co istotne, zmiany kulturowe są związane z zmianami strukturalnymi i ekonomicznymi – jeżeli gospodarka przeżywa wzrost wówczas dominuje narracja racjonalności, z kolei, gdy ekonomia jest w zastoju, pojawia się dyskurs normatywny (Barley, Kunda 1992).

Nowsze badania (z początku XXI wieku) dotyczące przemian ideologii managerskich wskazują z kolei na dominację dyskursu racjonalności rynkowej charakteryzującego się wykorzystaniem przez managerów w swoich praktykach relacji między pozycją informatyków na rynku pracy i warunkami pracy w korporacjach. Innymi słowy, kategoria dyskursu rynkowego jest wykorzystywana przez kadrę zarządzającą do legitymizowania działań w firmach, przykładowo zwolnień pracowników, zmian w typach umów, wynagrodzeniach lub czasie pracy, narzuceniu przez pracodawcę trybu pracy etc. Istotna jest także rola klientów oraz ich potrzeb. Z tego powodu wymagania dotyczące produktów są w odbiorze informatyków często sprzeczne i wzajemnie się wykluczające. Dzieje się tak z powodu stale zmieniających się wymagań rynkowych dotyczących tworzonych produktów. Zmieniają się też struktury samych organizacji, w których pracują specjaliści IT. Tradycyjne hierarchie w organizacjach zostają zastępowane przez sieci społeczne opierające się na budowaniu relacji społecznych, a już w mniejszej mierze przez relacje ekonomiczne występujące na rynku. Uczestnictwo w tych sieciach wynagradza tych, którzy wnoszą do nich wartość, z kolei tych, którzy nie dają niczego

w zamian, sieci wyrzucają ze swojego obrębu (Ailon-Souday, Kunda 2006; Ó Riain 2010).

Biorąc pod uwagę kontekst historyczny, ideologia racjonalności rynkowej naruszyła wywalczone przez pracowników prawa obejmujące bezpieczeństwo pracy i zatrudnienia, a także włączenia we wspólnotę i zniweczyła zdobycie sprzyjających uwarunkowań społecznych w kontekście całości życia. Jednocześnie ten typ ideologii umożliwił informatykom poczucie strukturalnego uprzywilejowania (np. na rynku pracy), czy prestiżu i wysokiej pozycji społecznej. Ta sprzeczność pozycji powoduje, że w efekcie, zamiast obrony praw pracowniczych i socjalnych, informatycy stają się często zwolennikami społecznego, są zwolennikami społecznego darwinizmu i ekonomii leseferystycznej, typowej dla późnego wieku XIX (Ailon-Souday, Kunda 2006: 215). W tym miejscu pokrótce omówię też przejawy ideologii w postaci specyficznych praktyk zarządzania. Teoretycy oraz praktycy „zwinnych” metodologii zarządzania projektami IT (czerpiących wskazówki m. in. z koncepcji *lean management*), począwszy od publikacji *Agile Manifesto* (Beck et al. 2001), starają się dowieść, że paradygmat „zwinności” reprezentuje „ludzkie” podejście w zarządzaniu produkcją komputerowego oprogramowania. Rozwój, popularyzacja i implementacja nowych sposobów organizacji i zarządzania pracą jest ściśle związany z makrostrukturalnymi przekształceniami społeczno-ekonomicznymi i kulturowymi związanymi ze sferą (podziałem, rynkiem i instytucjami) pracy oraz wdrożeniem nowoczesnych technologii w ramach tejże (Czarzasty, Kliszko 2018, Krzysztofek 2017). Metodologie skupione wokół *agile* mają na celu organizację i zarządzanie produkcją oprogramowania w cyklach iteracyjnych – poprzez współpracę pomiędzy samoorganizującymi oraz wielozadaniowymi zespołami specjalistów IT; wytyczne odnośnie do wymagań oraz funkcji docelowego *software’u* są wypracowywane w trakcie współpracy między zespołami oraz klientem. W kontekście organizacji opartych na wiedzy, kategoria *agile* posiada również wymiar kulturowy, ponieważ jest pewnym społecznie podzielanym i konstruowanym zbiorem idei, wartości, norm, czy nawet sposobem myślenia określanym jako „filozofia” / *mindset* pracy w globalnym środowisku wysokich technologii w warunkach organizacji pracy na zasadach projektowych. Głównymi kategoriami znajdującymi się w zbiorze pojęć tejże ideologii jest elastyczność, samorozwój czy dopasowanie do ciągłych zmian, co bezpośrednio wiąże się z podstawowymi kategoriami ideologii pracy w postfordyzmie.

Jednym z analityków ideologii pracy w centrach nowych technologii jest Kunda (2006). Jego zdaniem cyfrowa gospodarka tworzy nowe społeczno-kulturowe formy organizacji pracy. Badacz, w swoich nowatorskich badaniach, ujawnił powszechnie występujące w korporacjach IT „Doliny Krzemowej” strategie wpływania na pracowników stosowane przez pracodawców.

Autor twierdzi, że firmy tworzą aurę rodzinnego środowiska pracy, w którym obowiązki pracownicze są postrzegane bardziej jako forma zabawy (*playbour*). Można w związku z tym przyjąć założenie, według którego informatycy mają skłonność do przejawiania praktyk rozrywkowych, zabawy w miejscu pracy. Takie działania mają za zadanie ukrycie funkcjonowania ideologicznych mechanizmów normatywizujących zachowanie zatrudnionych w miejscu pracy specjalistów i specjalistek IT. Jedną z konsekwencji wprowadzenia takich strategii może być satysfakcja płynąca z długich godzin (szczególnie w wymiarze nadgodzinowym) spędzonych w pracy, co może dawać specjalistom poczucie przynależności do wspólnoty ludzi pracy. W związku z tym, godziny pracy wykraczające poza pełen etat niekoniecznie są przez nich negatywnie postrzegane (Sturges 2013). Co istotne, kolejne badania wskazują na fakt, że specjaliści wykonujący pracę wymagającą wysokich kwalifikacji (nie zrutynizowaną) mają większą szansę bycia zaangażowanymi (na poziomie zachowania i postaw) w swoją pracę (Benson, Brown 2007).

Kolejna ideologia w branży IT wiąże się z kategoriami *organizacyjnego* i *zawodowego* profesjonalizmu na poziomie dyskursu kreowanego przez managerów. Kontrolują oni w sposób pośredni lub bezpośredni zachowanie informatyków za pomocą narracji skupionych wokół kwestii takich jak ekskluzywność w kontroli nad ekspertyzą (wiedzą i umiejętnościami), autonomia w miejscu pracy, sprawowanie kontroli zawodowej nad pracą, unikalna tożsamość, wysoka pozycja i status społeczny, oraz wysoki próg wejścia do zawodu (Kunda 1986; Evetts 2006: 140-141). Innym aspektem ideologii w branży IT jest merytokracja (Bell 1975). Na poziomie dyskursu jej desygnatami jest: kult osiągnięć, wiara w talent i umiejętności techniczne i interpersonalne jako cechy zapewniające osiągnięcie wysokiej pozycji społecznej w ramach danej organizacji i poza nią.

Inni badacze zwracają na zmiany związane z zjawiskiem post-biurokracji (Alvesson, Deetz 2006), na które składa się m. in. skracanie dystansu między pozycjami pracowników i przełożonych w firmie oraz zmniejszanie poziomu formalizacji relacji między owymi grupami, „spłaszczeniem” struktur i zwiększeniem poziomu upodmiotowienia pracowników a zarazem rozszerzeniem stopnia demokratyzacji w miejscu pracy. Jednym z narzędzi post-biurokratycznych technik zarządzania może być wcześniej już wspomniane „zwinne” (*agile*) zarządzanie projektami, produkcją oprogramowania, etc. (Beck et al. 2001). Badania zdają się dowodzić, że *agile* jest techniką zarządzania, której realnym celem jest kontrola pracowników przez managerów. Specjaliści z kolei wytworzyli poczucie kreatywności i innowacyjności w projektach, w których biorą udział (Hodgson, Briand 2013). Co ważne, badania dotyczące post-biurokracji są obciążone nieścisłościami, przede wszystkim natury metodologicznej i

epistemologicznej. Twierdzi się, że zbyt mało prowadzi się badań empirycznych na jej temat i postuluje się zwrot empiryczny w miejsce czysto teoretycznych opisów (Kunda, Barley 2001).

2.6.Podsumowanie

Celem niniejszego rozdziału było zarysowanie tła globalnych przemian w wymiarze ekonomicznym, strukturalnym i kulturowym zachodzących w sferze pracy specjalistów IT. Z jednej strony, najważniejszymi wybranymi procesami, które kształtują warunki i stosunki pracy oraz jej globalną strukturę w późnym kapitalizmie, to przede wszystkim automatyzacja i cyfryzacja wynikające z przejścia od produkcji post-fordowskiej do wytwarzania w okolicznościach czwartej rewolucji przemysłowej. Z drugiej strony, globalny podział pracy informatyków jest kształtowany przez *offshoring* i *outsourcing usług biznesowych*, delokalizację procesu produkcji oprogramowania oraz miejsc pracy, a także transferów technologicznych. Dodatkowo, sfera pracy specjalistów IT ulega zmianie pod kątem wprowadzenia nowych metod zarządzania w międzynarodowych organizacjach, ale też oddziaływaniem ideologii managerskich na informatyków. Co istotne, w świecie pracy informatyków można zidentyfikować procesy prekaryzacji, freelancingu oraz proletaryzacji pracy, które przejawiają się np. w spadku poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia czy obniżenia poziomu jakości ich pracy. Kwestią sporną pozostaje nadal to, czy, a jeżeli tak, to w jakim stopniu informatycy realnie utracili swoją „wysoką” pozycję i status społeczny w wyniku przemian ich świata pracy i globalnej gospodarki, a w jakim ów status jest podtrzymywany w wyniku oddziaływania ideologii managerskich.

W kolejnym rozdziale pracy przyglądam się bliżej przemianom pracy informatyków w analizowanej branży w Polsce. Omawiam wpływ transformacji polskiej gospodarki na zachodzące zmiany, skupiając się na różnych teoretycznych podejściach wykorzystywanych do interpretacji przemian gospodarki, rynku pracy, organizacji, ale również różnych sfer pracy specjalistów IT, jak warunki pracy (zarobki, czas pracy). Śledzę rozwój nowych technologii oraz zawodowego rynku pracy specjalistów IT, jak i rozwój samych centrów usług dla biznesu w Polsce.

Rozdział III – Transformacja systemowa w Polsce a przemiany pracy informatyków w branży BPO

Transformacja systemowa w Polsce doczekała się szeregu badań opisujących przemiany strukturalne, kulturowe i ekonomiczne w sferze m. in. pracy, gospodarki i społeczeństwa (Federowicz 2004, Jasiecki 2013, Kieżun 2012, Kowalik 2009, Rapacki 2019). Mimo że w literaturze przedmiotu podkreśla się, z jednej strony, różnorodne makro- społeczne i ekonomiczne konsekwencje przemian, które miały miejsce w kluczowych segmentach gospodarki dla państwa i społeczeństwa, niedobór jest systematycznego opracowania przekształceń zachodzących w branżach związanych z nowymi technologiami oraz wykorzystującymi je na co dzień w pracy grupami zawodowymi; a w szczególności tymi grupami, które charakteryzują się wysokimi kwalifikacjami – informatykami. Z drugiej strony, niewiele jest opracowań dotyczących ideologicznego obrazu (obecnego m. in. w mediach czy w codziennym dyskursie), towarzyszącego dyskusji o zmianach technologicznych i zawodowych w gospodarce i na rynku pracy. Uważam, że obraz ten sprzyja/ł tworzeniu się narracji wspierających „cyfrową transformację” pracy i gospodarki. Można mówić o trzech głównych etapach wytwarzania się zrębów narracji. Na początku lat 90. XX wieku kładziono nacisk m. in. na niskie koszty pracy. Pod koniec lat 90. i na początku 2000. XXI wieku akcent został przeniesiony na napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych, co było postrzegane jako wielki sukces pracodawców i ekip rządowych. Zmiana myślenia Polek i Polaków o informatyce i informatykach pod wpływem tych narracji mógł się przełożyć na obecną sytuację, w której od mniej-więcej połowy lat 2000. istnieje mit, który nazywam roboczo „mitem o IT arystokracji”, podtrzymywany przez pracodawców, media, kolejne rządy w Polsce i również przez część samych pracowników.

W rozdziale staram się przedstawić i uzasadnić cztery tezy. Po pierwsze, pojawienie się pierwszych komputerów i popularyzacja informatyki jak i sukcesów polskich informatyków pod koniec trwania PRL i początkiem III RP przygotowały podatny grunt pod szerzenie się narracji o polskiej drodze do bycia jednym z liderów krajów UE w kontekście istnienia idealnych warunków, takich jak wysokie zaawansowanie technologiczne i sprawna obsługa biznesu. W rzeczywistości polska gospodarka musiała przez wiele lat nadganiać globalne zmiany technologiczne, aby obecnie konkurować z innymi krajami, jeżeli chodzi o lokowanie międzynarodowych projektów. Po drugie, informatyków w Polsce zwykle przedstawia się jako wysokokwalifikowanych oraz strukturalnie uprzywilejowanych pracowników i pracownice „nowej, cyfrowej gospodarki”. Uważam jednak, że sytuacja społeczna i ekonomiczna informatyków jest zależna m. in. od globalnej, dobrej lub złej koniunktury gospodarczej. Po

trzecie, twierdzą, że polska gospodarka polega na pracochłonności a nie technologiczności, jak zwykle się to podkreślać i powtarzać przez polityków kolejnych ekip rządzących (Boni 2009; PolskieRadio24.pl 2018). Po czwarte, w praktyce polska gospodarka jest biznesowym podwykonawcą realizującym najczęściej słabo zaawansowane technologicznie i przypominające masową produkcję taśmową zlecenia międzynarodowych korporacji, w których rzeczywiście rozwijane są nowoczesne technologie. Obszary półperyferyjne (takie jak Polska) obsługują globalny kapitał, m. in. dzięki relatywnie tanim kosztom pracy i niedoborowi kapitału rodzimego. Sytuację tą można opisać roboczo jako „technologiczny patchwork”, nawiązując tym samym do typu idealnego modelu gospodarczego w Polsce, jakim jest „patchworkowy kapitalizm” (Gardawski, Rapacki 2023), omawiany szerzej w dalszej części rozdziału.

Struktura rozdziału wygląda następująco. W pierwszej części, koncentruję się na przemianach świata pracy informatyków w Polsce, uwzględniając w szczególności obiektywne warunki rynku pracy tej grupy zawodowej, takie jak wynagrodzenie, czas pracy oraz typy umów. Interesować mnie będzie również analiza teoretycznych wariantów i modeli kapitalizmu pod kątem urządzenia instytucjonalnego gospodarki, a w szczególności identyfikacja składowych elementów i najważniejszych charakterystyk odmiany kapitalizmu, którą w praktyce można zaobserwować w polskiej gospodarce. Jest to konieczne ze względu na zarysowanie szerszego makroekonomicznego i społeczno-kulturowego tła przemian pracy pracowników branży usług dla biznesu w Polsce. Uwzględniam także zmiany technologiczne w naszym kraju zachodzące od końcówki I połowy XX wieku, które umożliwiły wytworzenie się instytucjonalnych podstaw pod rozwój cyfryzacji w sferze edukacji, ekonomii i gospodarki.

W drugiej części przedstawiam obiektywny kontekst dla prowadzonych w kolejnych rozdziałach jakościowych analiz subiektywnych doświadczeń pracy informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce. To właśnie porównanie owego ilościowego kontekstu z danymi jakościowymi pozwala na pełniejsze zrozumienie zmian zachodzących w świecie pracy informatyków. Jest to kluczowe dla poznania zrekonstruowanych znaczeń przydawanych przez ową grupę swojej pracy w rzeczonych organizacjach.

W trzeciej części prezentuję historyczne przemiany warunków społeczno-ekonomicznych zachodzące na rynku pracy informatyków w Polsce począwszy od lat 90. XX wieku aż do drugiej dekady XXI wieku. Przytaczając najważniejsze badania dotyczące m. in. strategii na owym rynku, rozwoju karier, stosunku do przełożonych, kolegów, klientów i organizacji, w (i dla) których pracują specjaliści IT, a także relacji między sferą pracy i życia prywatnego, staram się podkreślić najważniejsze kategorie i wnioski odnoszące się do

funkcjonowania tej grupy zawodowej w sferze pracy, ale też poza nią, ponieważ te dwa obszary są często nierozzerwalnie połączone.

W ostatniej części przyglądam się przemianom zachodzącym w branży usług dla biznesu w naszym kraju, a w szczególności dynamice wzrostu liczby powstających centrów w kolejnych latach oraz ich lokalizacji na mapie naszego kraju; analizuję wymiary związane z uwarunkowaniami ekonomicznymi (kosztami pracy w poszczególnych miastach), społecznymi i edukacyjnymi (odsetkiem studentów i absolwentów kluczowych z punktu widzenia pracodawców z branży IT kierunków, którzy wkraczają na rynek pracy w największych ośrodkach miejskich w kraju).

3.1. Transformacja systemowa w Polsce w ujęciach teoretycznych

W tym podrozdziale przyjrzę się transformacji ustrojowej w ujęciach teoretycznych, rozpatrując różne podejścia i koncepcje teoretyczne.

Transformacja ustrojowa w Polsce jest rozumiana w niniejszej pracy, odwołując się do teorii modernizacji, która została uznana „w pewnym sensie [za – SP] *genus proximum* dla pojęcia transformacji” (Ziółkowski 1999: 41, za: Mrozowicki 2010: 63). Przywołana teoria jest istotna z punktu widzenia toczących się od wielu lat dyskusji i powstających koncepcji wokół modernizowania Polski i regionu Europy Środkowo-Wschodniej; region ten jest nieodmiennie postrzegany jako obszar należący do pół-peryferii (Zarycki 2009). Z jednej strony, punktem odniesienia dla transformacji społeczeństwa i gospodarki w Polsce były społeczeństwa zachodnie. To w nich upatrywano a następnie starano się przystosowywać modele społeczeństwa i gospodarki do warunków polskich, tj. kraju, który od początku lat 90. XX wieku zaczął wychodzić z ustroju autorytarnego socjalizmu w kierunku modelu gospodarki wolnorynkowej i ustroju liberalno-demokratycznego. Z drugiej strony, nasz kraj doświadczył tzw. „terapii szokowej”, której celem było szybkie przejście z gospodarki centralnie planowanej do modelu gospodarki liberalnej typu anglosaskiego (Hall, Soskice 2001), jeśli wykorzystać do jej opisu typologię wywodzącą się ze szkoły „różnorodności kapitalizmu” (*varieties of capitalism*), tj. koncepcji będącej częścią nurtu ekonomii instytucjonalnej i ekonomii politycznej. Zakładano, że stworzenie instytucji na wzór tych, które są typowe dla wolnorynkowych gospodarek Zachodu (głównie Wielkiej Brytanii) uwarunkuje wytworzenie się okoliczności sprzyjających rozwojowi nowych podmiotów rynkowych, przedsiębiorczych jednostek zdolnych do konkutowania na zliberalizowanym rynku i potrafiących zarządzać prywatnymi przedsiębiorstwami (Eyal et al. 2001). Drugim z rozpatrywanych podejść można określić mianem szkoły „odmian kapitalizmu” (*diversity of capitalism*) (Bohle, Greskovits 2012), wpisującym się w nurt ekonomii politycznej i socjologii neomarksistowskiej. Jednym z

głównych założeń tej koncepcji jest fakt, że kształtowanie się określonych wariantów kapitalizmu w skali mega społecznej oddziałuje zwrotnie na gospodarki regionalne na poziomie makro. Obydwa podejścia posiadają swoje ograniczenia, które opisuję w dalszej części rozdziału. Staram się obejść bariery przywołanych nurtów poprzez zastosowanie kolejnych dwóch koncepcji rozwijające opisane nurty. Trzecią inspiracją, która w dużym stopniu posłużyła do interpretacji danych w dalszej części pracy, jest koncepcja „zależnej gospodarki rynkowej” (*dependent-market economy*) (Noelke, Vliegenthart 2009). Rozwija ona nurt „różnorodności kapitalizmu” Halla i Soskice’a, lecz również ma swoje wady. Odpowiedzią na te ograniczenia jest zastosowanie koncepcji „patchworkowego kapitalizmu” (*patchwork capitalism*) (Gardawski, Rapacki 2023).

Jako punkt wyjścia można przyjąć tezę proponowaną przez Federowicza (2004), odwołującą się do ogólniejszych praw, ale również mechanizmów przemian instytucjonalnych (w tym tych obejmujących aspekty gospodarcze i polityczne) na poziomie mikro– i makrospołecznym oraz ekonomicznym. Chodzi tutaj o kontekst integracji zachodzącej na poziomie systemu, jakim jest Unia Europejska, do której Polska wstąpiła w 2004 roku, a o członkostwo starała się już od lat 90. XX wieku, po upadku ustroju realno- socjalistycznego. Jedną z tez autora jest fakt, że, z jednej strony, UE nie posiada zunifikowanej wizji ustroju gospodarczego, do której nawiązywałyby w celu promocji swoich działań integracyjnych wśród państw członkowskich (Ibid.: 17). Z drugiej strony, Unia nie jest przygotowana do „eksportu demokracji” do krajów, w których instytucje demokratyczne były fasadowe lub zostały zdominowane przez reżimy totalitarne (autorytarny socjalizm) czy ustroje niedemokratyczne. Po drugie, Unia nie jest też pewna, jaki model demokracji chciałaby promować i rozwijać w krajach członkowskich. Wskutek tego rodzaju sytuacji, zarówno nowe, jak i stare państwa należące do UE, są zdane „same na siebie” i na własną inicjatywę oraz determinację w rozwoju instytucji demokratycznych i gospodarczych. Z tego względu długoterminowy rozwój gospodarczy danego kraju zależy od jego podstaw instytucjonalnych odnoszących się do ekonomii. Prowadzi to do wniosku, że „podstawowe instytucje gospodarcze, choć kształtują się w interakcji wielu aktorów z różnych poziomów zintegrowania, zależą głównie od dominujących tendencji na krajowej scenie politycznej, gdyż to te ostatnie kanalizują procesy instytucjonalizacji systemu gospodarczego w granicach danego kraju” (Ibid.: 18).

Skupiając się na przemianach ustrojowych w Polsce, zgodnie z tym, co twierdzą niektórzy autorzy (Kowalik 2000, Kieżun 2012), transformacja ustrojowa, oraz w szczególności przekształcenie gospodarki z centralnie planowanej na wolnorynkową, nie spełniała postulatów sprawiedliwości społecznej. Polskie społeczeństwo miało jedną z

najwyższych stop bezrobocia spośród państw byłego bloku sowieckiego, zwłaszcza w pierwszej połowie lat 90. XX wieku w czasie realizacji tzw. Planu Balcerowicza (w tym też obowiązującej tzw. „ustawy Wilczka” regulującej w liberalny sposób działanie gospodarki, szczególnie w pierwszej połowie lat 90. XX wieku), co w połączeniu z wysoką inflacją doprowadziło do kryzysu ekonomicznego, którego skutkiem było tzw. zjawisko stagflacji²¹. Po upadku ustroju realnego socjalizmu, stopa bezrobocia rejestrowanego była równa 16,4% w grudniu 1993 roku (GUS 2022a), z kolei spadek realnych dochodów osiągnął poziom 29% w tym samym roku (Kieżun 2012). Kowalik (2000) uważa, że Polska przejęła jedną z przodujących pozycji w strukturze krajów byłego Układu Warszawskiego pod kątem głębokości i zakresu ubóstwa. Nowy ustrój w Polsce nie był akceptowany przez część społeczeństwa, choć badania prowadzone przez Gardawskiego (1997) wskazują na umiarkowane przyzwolenie ze strony robotników dla kolejnych ekip rządzących na przeprowadzenie przemian wolnorynkowych. Należy też zaznaczyć, że ustrój ten można opisać jako „kapitalizm bez kapitalistów” (Eyal et al. 2001), co oznacza, że w Polsce jako byłym kraju postsocjalistycznym nie było kapitału rodzimego oraz zasobów, które trzeba było przyciągnąć za pomocą bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

Po upadku realnego socjalizmu w Polsce doszło do przekształceń instytucjonalnych, wskutek których urynkowienie i prywatyzacja majątku państwowego wyprzedzały tworzenie się zrębów grup i klas posiadających rzeczony majątek. Innymi słowy nomenklatura uwłaszczyła się na majątku państwowym zanim jeszcze wykształciło się zaplecze instytucjonalne wpisujące się w logikę działania kapitalizmu (Bohle, Greskovits 2012). Oznacza to, że wyżsi urzędnicy państwowi oraz politycy z okresu PRL przejęli np. główne zakłady produkcyjne i przedsiębiorstwa państwowe w wyniku przeprowadzonej prywatyzacji i ustaw liberalizujących gospodarkę. Co więcej, takie zjawisko można było zaobserwować, według Federowicza (2004: 28), we wszystkich krajach regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Zdaniem Staniszkis (1997), kapitał finansowy został stworzony przez siłę politycznych powiązań, przez co można mówić o koncepcji kapitalizmu politycznego.

Z kolei inni autorzy piszą o „terapii szokowej”, którą przeprowadzono w polskiej gospodarce oraz na rynku pracy (Kowalik 2009; Mach et al. 1994). W kontekście gospodarki zjawisko to polegało na zliberalizowaniu zasad życia mikroekonomicznego, urynkowieniem wielu sfer gospodarki, które wcześniej nie podlegały zasadom konkurencji ani mechanizmom

²¹ Pojęcie to jest rozumiane jako makroekonomiczne zjawisko gospodarcze, na które składa się m. in. wysoki poziom bezrobocia, wzrost cen oraz ogólny zastój gospodarczy związany z negatywną koniunkturą gospodarczą (Grubb et al. 1982).

rynkowym, jak przykładowo usługi publiczne (transport, ochrona zdrowia, edukacja, etc.). Zmiany doprowadziło m. in., na poziomie makroekonomicznym, do segmentacji, deregulacji i uelastycznienia rynku pracy. „Terapia szokowa” zakładała również likwidację a następnie prywatyzację przedsiębiorstw państwowych. Część z nich została przejęta przez zagraniczne spółki kapitałowe, część przez „klasę” polityczną z PRL. Taka sytuacja doprowadziła w krótkiej perspektywie do gwałtownego wzrostu bezrobocia spowodowanego ostrą konkurencją pomiędzy firmami oraz pracownikami na rynku pracy. Państwo utraciło możliwość ogólnego ustalania cen, wyznaczania planów rozwoju gospodarczego, określania poziom płac, etc. Wskutek tych decyzji rosły również ceny m. in. podstawowych produktów spożywczych.

Wskutek przekształceń związanych z „terapią szokową”, zmianie uległy również stosunki przemysłowe na początku lat 90. XX wieku. W początkowych latach transformacji ustrojowej w naszym kraju można było zaobserwować spadek uzwiązkowienia, siły przetargowej pracowników i ogólne osłabienie związków zawodowych (Ost 2007, 2011). Na początku lat 90. XX wieku, nim ruch związkowy pracowników zaczął tracić impet, na skutek fal strajków robotników w roku 1992, spowodowanych restrukturyzacją i prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych, powstała komisja trójstronna, zrzeszająca stronę pracowników, przedstawicieli pracodawców i rządu (Gardawski 2009a: 137-144). W takich warunkach to kapitał zyskiwał przewagę nad pracą, jeżeli chodzi o zakres władzy, podejmowania decyzji oraz stopnia demokratyzacji w miejscach pracy. Wyniki badań Gardawskiego (1997) wskazują, że robotnicy jeszcze w latach 90. XX wieku zaczęli stopniowo zgadzać się na liberalizację życia gospodarczego, w tym rynku pracy.

Sytuacja gwałtownych zmian ekonomicznych i społecznych nazywana „terapią szokową” doprowadziła do sporych przekształceń w sektorze prywatnym polskiej gospodarki. Sektor ten charakteryzuje się liberalnymi i „folwarcznymi” stosunkami pracy (Hryniewicz 2007). Literatura wskazuje również na takie cechy sektora, jak deficyt lub brak demokracji w miejscu pracy. Dodatkowo, badania dowodzą faktu dyskryminacji kobiet na rynku pracy (Kowalik 2000). Tak rozumiane stosunki pracy w postsocjalistycznej Polsce nie wpisywały się ani w model liberalnej gospodarki rynkowej ani też koordynowanej, a raczej, jak określa Jasiecki (2013: 328), przypominały warunki „dzikiego kapitalizmu”.

Polska gospodarka przejmowała, z jednej strony, wzory architektury instytucjonalnej liberalnej gospodarki rynkowej z modelu anglosaskiego (Hardy 2009). Ponadto, dyskutowano na temat wprowadzenia modelu szwedzkiego gospodarki socjaldemokratycznej, ale ostatecznie nie zdecydowano się na to z powodu wyboru przez ekipy rządzące w latach 90. wariantu liberalnego, który byłby bliższy modelowi gospodarki Wielkiej Brytanii (Kowalik 2009: 109-

123). Istotnym procesem społeczno-ekonomicznym zachodzącym w sektorze publicznym gospodarki była liberalizacja. Łączyła się ona z prywatyzacją usług publicznych oraz spadkiem ich jakości (Kozek 2011). Celem prywatyzacji celem było m. in. cięcie kosztów pracy i w ten sposób gromadzenie środków w budżecie.

Upadek komunizmu w Europie oraz uznanie Stanów Zjednoczonych jako supermocarstwa politycznego i gospodarczego legitymizowało anglosaski (Hall, Soskice 2001) wariant wolnorynkowego kapitalizmu (współistniejący wspólnie z demokracją liberalną), który implementowano w Polsce od początku transformacji ustrojowej (Jasiecki 2013: 23). Globalizację gospodarczą rozumiano wówczas jako jedną z istotnych sił modernizacyjnych umożliwiających otwarcie rynków na międzynarodowy kapitał oraz zasoby ludzkie (w postaci managerów i nowych kadr zarządzających). Wysokie kwalifikacje, kompetencje, zasoby i wykształcenie pracowników pozwoliły zapośredniczyć proces włączania lokalnych rynków w sieci nowych międzynarodowych relacji biznesowych. Manifestacją takiej tendencji stała się mozaika zaleceń makroekonomicznych stworzonych w środowisku korporacyjnym, nazwanych konsensusem waszyngtońskim, które rząd Stanów Zjednoczonych wniósł do programu działania instytucji finansowych i gospodarczych, takich jak Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Bank Światowy i Międzynarodowa Organizacja Handlu. Z kolei te ostatnie mogły wywierać realny polityczno-ekonomiczny wpływ na nowe państwa i ich gospodarki, które uwolniły się spod bezpośrednich wpływów Związku Radzieckiego i Układu Warszawskiego. Kluczem były programy strukturalnego dostosowania, które wiązały się z redukcją długów krajów postsocjalistycznych w tych instytucjach w zamian za neoliberalne reformy gospodarcze

Zmiany na poziomie globalnym umożliwiły wprowadzenie w Polsce mozaiki wariantów i modeli kapitalizmu. Jednym z symptomów nadejścia nowego ustroju gospodarczego był stworzenie architektury układu instytucjonalnego, umożliwiającego względnie płynne funkcjonowanie sfery biznesowej. Jasiecki (2002) twierdzi, że w trakcie procesu transformacji po 1989 roku w kraju istniało kilka sposobów na rozpoczęcie działalności gospodarczej: z udziałem kapitału zagranicznego, polonijnego, sposobem organicznym, postnomenklaturowym oraz technokratycznym. Funkcjonowanie aparatu państwowego warunkowało działanie procesów i mechanizmów wyłaniania się gospodarki wolnorynkowej – przykładem może być „etatystyczny liberalizm” w odniesieniu do procesu prywatyzacji. Mam tu na myśli tworzenie przez organa państwa m. in. banków komercyjnych wydzielonych z NBP, czy powstanie giełdy papierów wartościowych. Biorąc to pod uwagę, państwo polskie stworzyło warunki do lokowania inwestycji z zakresu wysokich technologii oraz usług biznesu

w kraju. W miarę rozwoju polskiego wariantu kapitalizmu wzrosła również liczba modeli karier dostępnych dla największych beneficjentów polskiej transformacji ustrojowej – elity biznesu (Domecka 2010; Dymarczyk 2008). Wzory te przenikają się nawzajem wraz z upowszechnieniem praktyk managerskich zaczerpniętych z modeli ekonomicznych gospodarek liberalnych i koordynowanych. Firmy z zakresu wysokich technologii oraz usług dla biznesu dążą do konsolidacji struktur w większe całości organizacyjne na wzór modeli (organizacji, zarządzania i własności) korporacyjnych z siedzibą w w/w gospodarkach.

W kolejnym podrozdziale analizuję wybrane powiązania między technologią, gospodarką i zmianami ekonomicznymi oraz gospodarczymi, które stworzyły warunki funkcjonowania branży usług dla biznesu i świata pracy informatyków w Polsce.

3.2. Modele kapitalizmu a zmiana technologiczna gospodarki w Polsce

W tym miejscu interesować mnie będą wzajemne relacje pomiędzy obecnie zachodzącą zmianą technologiczną a obowiązującym modelem kapitalizmu w Polsce. Punktem wyjścia będzie próba ustalenia charakterystyk owego modelu, który obowiązuje w naszym kraju.

W ramach wstępu do tego podrozdziału warto moim zdaniem przytoczyć obserwacje poczynione przez Michała Federowicza dotyczące doświadczeń zmiany ustrojowej, biorąc pod uwagę koncepcje neoinstytucjonalne i teorię „różnorodności kapitalizmu” (*Varieties of Capitalism* – VoC). Federowicz (2004: 38) uważa, że „[p]odstawowym problemem krajów zapóźnionych w rozwoju nowoczesnych instytucji gospodarczych jest osiągnięcie wewnętrznej integralności systemu”. Każde państwo, które osiągnęło relatywny sukces w transformacji gospodarczej i ustrojowej charakteryzuje się do pewnego stopnia unikalną niepowtarzalnością, jeśli chodzi o integralność tegoż systemu. Wspomniany sukces w dłuższej perspektywie zależy przede wszystkim od zdolności i determinacji tego społeczeństwa do poszukiwania – jak określa autor - „kamienia węgielnego” – własnej integralności. Ten metaforyczny „kamień” jest tym bardziej trudny do odnalezienia, im bardziej ciągłość rozwoju ekonomicznego i społecznego danego społeczeństwa była zakłócona w przeszłości (ibid.) i jest utrudniana nadal. Taki stan można charakteryzować Polskę i jej instytucje gospodarcze, społeczne i demokratyczne, biorąc pod uwagę przemiany, które zaszły w latach 80. i 90. XX wieku, ale również jeszcze wcześniej, w początkowych latach implementacji i rozwoju ustroju realnego socjalizmu w PRL.

By spróbować opisać model gospodarczy obowiązujący w Polsce, postaram się rozpocząć od ogólnego określenia cech dominujących obecnie szkół badania urządzenia instytucjonalnego kapitalizmu, zwanych *Diversity of Capitalism* („odmian kapitalizmu”) i VoC

(„różnorodności kapitalizmu”)²². Przejdę następnie do analizy *dependent market economy* (DME – „zależnej gospodarki rynkowej”) (Nölke, Vliegenthart 2009), która jest, w moim przekonaniu, po pierwsze, bardziej przydatna poznawczo i analitycznie w przypadku polskiej gospodarki, a w szczególności w kontekście badania przemian technologicznych, międzynarodowych relacji biznesowych i świata pracy informatyków. Po drugie, DME jest logiczną kontynuacją szkoły VoC. W ostatniej części przyglądam się koncepcji patchwork capitalism („kapitalizmu patchworkowego”) (Rapacki 2019; Rapacki et. al. 2020, Gardawski, Rapacki 2023), która jest autorską próbą zaproponowania wyjaśnienia instytucjonalnych podstaw funkcjonowania ładu gospodarczego (lub jego braku) i świata pracy w Polsce.

Hall i Soskice (2001) w autorskiej typologii VoC mówią o rozróżnieniu współczesnego kapitalizmu na dwa główne modele – koordynowanej gospodarki rynkowej (*coordinated market economy*) i liberalnej gospodarki rynkowej (*liberal market economy*).

Najważniejszym założeniem omawianego modelu jest to, że różne systemy polityczno-gospodarcze osiągają przewagę konkurencyjną dzięki komplementarności ich instytucji w obszarach, takich jak zbiorowe stosunki pracy, szkolnictwo zawodowe i edukacja, nadzór korporacyjny i stosunki z innymi firmami oraz pracownikami. Hall i Soskice stawiają pytanie o to, w jaki sposób firmy koordynują swoje działania z innymi aktorami w/w sferach. Zauważają, że „firmy mogą podejmować działania pozwalające im na produkowanie pewnego rodzaju dóbr efektywniej niż inne firmy z powodu instytucjonalnego wsparcia do ich podejmowania, które otrzymują w danym układzie ekonomicznym, natomiast instytucje istotne dla tych działalności nie są równo dystrybuowane między państwami” (Hall, Soskice 2001: 37, tłum. za: Muszyński 2019: 60).

W typie koordynowanych gospodarek rynkowych, którego modelowym przykładem są Niemcy, rynek pracy opiera się na wysokokwalifikowanych pracownikach, przywiązanych do miejsca pracy, z szerokim zakresem autonomii, których zachęca się do dzielenia się zdobytą wiedzą i informacjami. Strona pracownicza ma wpływ na warunki pracy za pomocą działalności związków zawodowych i rad pracowniczych. Firmy z kolei opierają się na sieci wzajemnych relacji, są nastawione bardziej na współpracę niż konkurencję, inwestują w badania i rozwój, ale również negocjują umowy zbiorowe i działają wspólnie w ew. sporach zbiorowych z pracownikami. Przewagi komparatywne budowane są na stopniowych innowacjach, zakładających mniejszą dynamikę rozwoju technologii z uwagi na przyzwyczajenie do dóbr i usług, a także barier w radykalnym wprowadzaniu na rynek nowych

²² Obydwa pojęcia, tj. VoC i DoC są przetłumaczone w ten sposób w książce Jasieckiego (2013: 14, 92).

produktów (branża motoryzacji, dobra konsumenckie, etc.) (Muszyński 2020: 62-63).

Jeżeli chodzi o model liberalny, typowy dla USA czy UK, zarówno strona pracownicza i przedsiębiorcy nie są silnie zorganizowani. Porozumienia zbiorowe najczęściej obejmują jedno przedsiębiorstwo, ale zwykle nie dotyczą wynagrodzeń. Relacje na linii pracownik-pracodawca są zindywidualizowane. Kadra zarządzająca ma duży zakres swobody w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników (Muszyński 2020: 60-62). Jedną z najważniejszych komparatywnych przewag instytucjonalnych modelu liberalnego jest innowacyjne tworzenie nowych rozwiązań technologicznych, w tym dóbr i usług, w przemysłach takich jak telekomunikacja i teleinformatyka. Są to przemysły, w których dominują szybko zmieniające się technologie, wymagające sporych nakładów na badania i rozwój (Ibid.).

Nölke i Vliegenthart (2009: 676) twierdzą, że wariant gospodarki krajów zlokalizowanych w EŚW należy rozpatrywać w kategoriach zależnej gospodarki rynkowej (*dependent market economy*). Jej cechami, w kontekście niniejszych badań, jest lokowanie międzynarodowych inwestycji z zakresu wysokich technologii oraz branży usług dla biznesu na terenie Polski. W 2021 roku w Polsce ulokowano ok. 25 miliarda dolarów w postaci bezpośrednich inwestycji zagranicznych, co przekłada się na 17 miejsce na 20 w rankingu World Investment Report 2022, opublikowanego przez ONZ (UNCTAD 2022). Inwestycje te lokowane są w obrębie lub na obrzeżach (w specjalnych strefach ekonomicznych) największych aglomeracji miejskich, ale również w ośrodkach mniejszych. Kontrola zarządzania podlega relacji między kwaterą główną korporacji a jej lokalnymi oddziałami, w związku z tym centrala posiada moc sprawczą, sędowaną na krajowych i lokalnych managerów/kadry kierownicze, do wdrażania praktyk zarządzania organizacją pracy w firmach na terenie Polski. Badania (Meardi, Tóth 2006) wskazują, że najczęściej dochodzi do hybrydyzacji praktyk zarządzania wyniesionych z kontekstu lokalnego z tymi docelowo przenoszonymi przez korporacje. Transfer technologii jest na ogół skierowany z centrali do lokalnych filii. Innymi wyróżnikami zależnej gospodarki rynkowej są także relatywnie niskie koszty siły roboczej w stosunku do gospodarek liberalnych czy koordynowanych. W przypadku stosunków pracy, to międzynarodowe korporacje narzucają ich kształt, zwykle pomijając makrostrukturalne i instytucjonalne uwarunkowania krajów, w których lokują swoje filie.

Polska gospodarka określana bywa w literaturze przedmiotu mianem „zakorzenionego kapitalizmu neoliberalnego”²³ zajmującego pozycję „półcentralną” (*semi-core*) wraz z

²³ Koncepcja ta oznacza najogólniej rzecz biorąc charakteryzuje się tym, że w krajach Grupy Wyszehradzkiej, także w Polsce, „ciągle poszukuje się kompromisów między transformacją rynkową a spójnością

pozostałymi państwami Grupy Wyszehradzkiej (Bohle, Greskovits 2012), „zależnej gospodarki rynkowej” (Nölke, Vliegenthart 2009), a ostatnio - „kapitalizmem patchworkowym” (Rapacki 2019, Gardawski, Rapacki 2023). W ujęciu ogólnym, tą ostatnią kategorię charakteryzuje brak spójności poszczególnych elementów ładu instytucjonalnego, brak całościowej wizji docelowego modelu kapitalizmu (w danym kraju) oraz przejmowanie elementów konstrukcji z różnych porządków instytucjonalnych (Rapacki 2018). Gardawski i Towalski (2019) twierdzą, że proces deinstytucjonalizacji stosunków przemysłowych w Polsce objawia się m. in. stopniowym rozkładem uzwiązkowania (spadkiem liczby pracowników należących do związków zawodowych) i małą liczbą zawieranych układów zbiorowych. Dodatkowo, zauważyć można rosnący trend w kwestii deregulacji i uelastycznienia rynku pracy, a także dominującą rolę kapitału nad pracą (Rapacki et al. 2020). W odniesieniu do rynku pracy i stosunków przemysłowych w Polsce, patchworkowy kapitalizm można rozpatrywać jako pole instytucjonalne, do którego w sposób wolny i niczym nieograniczony wkraczają (i mogli wkroczyć, szczególnie w okresie transformacji) różnorodni aktorzy, w tym rządzące (polityczne, ekonomiczne) elity, międzynarodowe korporacje, różni narodowi i polityczni interesariusze, wielkie grupy zawodowe, nowe organizacje pracodawców i związki zawodowe, ruchy społeczne czy też partie polityczne. Posługując się zaproponowaną kategorią można wytłumaczyć rozprzestrzenienie się w Polsce globalnych korporacji, którym ułatwiono wejście do kraju i implementację własnych instytucji w strukturach gospodarki narodowej. Brak koordynacji i kontroli ze strony organów państwa doprowadził do ograniczenia rozwoju konkretnych instytucji gospodarki, takich jak system finansowy i bankowy (Ibid.).

Jasiecki z kolei twierdzi, że należy raczej mówić o „występowaniu tendencji należących do odmiennych porządków instytucjonalnych, odzwierciedlających etatystyczne, syndykalistyczne i neokorporacyjne elementy dziedzictwa socjalizmu państwowego oraz rozwój nowych, słabo zinstytucjonalizowanych stosunków rynkowych” (Jasiecki 2013: 328). Można zatem mówić, używając terminologii badacza, o „reżimach hybrydalnych” (ibid.: 96)²⁴. W rezultacie istnieją obok siebie dwie ideologie działania i aktywności na polskim, wysoce konkurencyjnym oraz z informatyzowanym i stechnicyzowanym rynku pracy. Z jednej strony,

społeczną w bardziej inkluzywnych, ale nie zawsze skutecznych systemach rządów demokratycznych” (Bohle, Greskovits 2012:3).

²⁴ Najogólniej mówiąc, charakteryzują się one zapożyczeniami instytucji społecznych i ekonomicznych z różnych porządków i modeli kapitalizmu, jak, przykładowo, łączenie liberalnego modelu ochrony zdrowia, niemieckiej (koordynowanej rynkowo) polityki systemu emerytalnego, interwencjonizmu państwowego w sferze produkcji (plany gospodarcze). Jest to oczywiście przykład, który, przywołując ustalenia Jasieckiego (2013.: 85), mógłby świadczyć o dysfunkcjonalności lub dużym ograniczeniu w funkcjonowaniu ładu instytucjonalnego i gospodarczego (mechanizmów koordynacji rynkowej i nierynkowej) w danym kraju.

zgodna z nowymi „korporacyjnymi” ideologiami pracy, wedle których wartością jest kalkulacja ekonomiczna oraz indywidualizacja życia (podporządkowanie jednej sfery drugiej). Z drugiej strony przetrwały sposoby myślenia i działania, które były typowe dla ustroju socjalizmu państwowego oraz gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Charakteryzują się one przede wszystkim podporządkowaniem i rozumieniem pracy w relacji do wartości związanych z rodziną, państwem. Porządek aksjologiczny podporządkowany „korporacyjnym” ideologiom pracy przekłada się przede wszystkim na brak długotrwałego związywania się pracodawcy z pracownikiem oraz zawiązywania standardowych (bezterminowych) umów o pracę, ułatwiając tym samym cięcia kosztów pracy przez pracodawców. Pracodawcom w tak rozumianych warunkach społeczno-gospodarczych nie opłaca się, z ekonomicznego punktu widzenia, inwestować w rozwój umiejętności pracowników. Dzieje się tak, bowiem polski system edukacyjny został przystosowany do potrzeb i interesów międzynarodowych korporacji, w których pracownicy wytwarzają zestandaryzowane produkty, a sama polska gospodarka została dostosowana do roli poddostawcy (Ibid.: 338, 341-6). Związane jest to z niskim nakładem kosztów państwa na tworzenie centrów badawczo-rozwojowych, o których mowa w kolejnych akapitach.

Zdaniem Hardy (2009), Polska pod względem technologicznym przeszła dogłębną restrukturyzację, w ramach której można rozróżnić trzy fazy.

1. Po pierwsze, chodzi o otwarcie na globalną gospodarkę, które spowodowało bankructwa wielkich firm państwowych, a nawet całych sektorów gospodarki do roku 1995. Znamienym wydarzeniem po upadku ZSRR – co podporządkowało Polskę i jej gospodarkę nowemu, kapitalistycznemu porządkowi globalnemu – była likwidacja Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej w 1991, w ramach której rynkiem zbytu względnie zaawansowanych technologii był przemysł obronny w ramach bloku radzieckiego.
2. Po drugie, do 1999 r. stopniowo restrukturyzowano i prywatyzowano usługi publiczne (Kozek 2011). Sfera związana z technologią nie została w tym okresie rozpoznana jako kluczowy interes państwowy, dzięki któremu Polska mogłaby względnie uniezależnić się spod bezpośrednich wpływów gospodarek liberalnych (USA, Wielka Brytania, Unia Europejska) i Rosji, a także mieć szansę na zostanie regionalnym liderem przemysłu technologicznego.
3. Po trzecie, w 2005 r. nastąpił kolejny etap procesu restrukturyzacji, tym razem przez napływ większej ilości zagranicznego kapitału i transnarodowych korporacji pod wpływem otwarcia polskiej gospodarki spowodowanego wejściem kraju do grona państw UE. Największy wzrost procenta osób zatrudnionych zanotowano w branży usług związanych z

teleinformacją i telekomunikacją z 3,5 % w 1995 do 7,3% w roku 2006 (Hardy 2009: 122). Zaczęła wówczas dominować narracja, według której międzynarodowe korporacje mogą zapewnić stabilne zatrudnienie w konkretnych, zaniedbanych regionach kraju. Według Hardy przemysł technologii informatycznych posiadał potencjał inwestycyjny (Ibid.: 134), choć składały się na niego głównie przedsiębiorstwa z sektora MŚP z polskim kapitałem. Większość firm o sporym potencjale technologicznym była zlokalizowana w Krakowie i Katowicach. Właściciele tych przedsiębiorstw byli w dużej mierze absolwentami uczelni wyższych (Micek 2005). Obecność doświadczonych specjalistów IT i powszechnie dostępne (dzięki demokratyzacji i upowszechnienia szkolnictwa wyższego) wykształcenie informatyczne wydają się być warunkami decydującymi, jeżeli chodzi o powstanie branży IT w Polsce. Sama branża nie polegała na pomocy państwowej (centralnej) czy regionalnej (samorządowej), ale rozwinęła się o własnych siłach (Hardy 2009: 135).

Z powodu braku kapitału rodzimego w Polsce bardzo silną pozycję posiadają międzynarodowe korporacje, które dyktują warunki gry rynkowej (Kowalik 2009: 179-182). Branże związane z nowoczesnymi technologiami powstały głównie przez napływ zagranicznych rozwiązań i gotowych aparatów, przede wszystkim naukowo-badawczych.

W zakresie transferu technologii polska gospodarka opiera się na rozwoju imitacyjnym względem gospodarek liberalnych i koordynowanych. Jednak logika ich rozwoju jest odmienna – „decyzje te nie są bowiem podejmowane według kryteriów długofalowego rozwoju potencjału lokalnych gospodarek, lecz mają na celu głównie korzyści inwestorów i korporacji transnarodowych poszukujących rynków zbytu, które kierują się maksymalizacją zysku i strategiami wzmocnienia swojej pozycji konkurencyjnej w skali międzynarodowej” (Jasiecki 2013: 359). Polska jako kraj postsocjalistyczny stała się miejscem, gdzie produkcja opiera się na technologiach, które zostały zaimportowane z zewnątrz²⁵. Tworzące realną wartość dodaną centra badawczo-rozwojowe rozwijają się w tych samych państwach, gdzie zlokalizowane są siedziby dużych firm eksportujących gotowe rozwiązania infrastrukturalne i technologiczne (King, Szelenyi 2005; Bohle, Greskovits 2007; Lane, Myant 2007; Drahekoupil 2008). Należy też wspomnieć o istniejącym w Polsce od lat 70. XX wieku dystansie innowacyjnym względem

²⁵ Według badań prowadzonych przez Gardawskiego (2011), 79% właścicieli firm wskazało, że w ich przedsiębiorstwach wykorzystywane są przeważnie technologie eksperymentalne lub rozwijające się. Firmy te należą do sektora MŚP i działają w branżach wysokich technologii (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), a konkretnie w branży informacja i komunikacja (ibid.: 80). Ocena możliwości wzrostu tej ostatniej branży, w której działa firma danego przedsiębiorcy są bardzo duże – 77% odpowiedzi (ibid.: 83). Deklaracje, że wejścia na rynek jest b. trudne albo ograniczone procedurami prawno-administracyjnymi w branży komunikacja i informacja wskazało 7% respondentów (ibid.: 84). 53,8% badanych przedsiębiorców wskazało rynek krajowy jako rynek, w którym prowadzą działalność w branży, 38,5% deklaroowało działanie na rynku lokalnym, a 7,7% na rynku zagranicznym (ibid.: 86).

sąsiednich krajów (Czechosłowacja, Niemiecka Republika Demokratyczna), na który nałożyły się po 1989 roku nowe problemy. Były nimi recesja gospodarcza związana z transformacją; brak aktywności w polityce gospodarczej państwa przejawiającej się słabością różnych instytucji krajowych mogących umożliwić dogonienie tempa innowacji krajów Zachodu; deficyt inwestycji oraz nieprzygotowanie do tego typu aktywności wynikające z dużego natężenia zmian politycznych (Jasiecki 2013: 362). Zaobserwować można, że międzynarodowe korporacje prawie w ogóle nie zapewniają lokalnym partnerom najnowszych technologii oraz same nie starają się tworzyć systemowych warunków sprzyjających innowacyjności. Znaczenie bezpośrednich inwestycji zagranicznych, jeżeli chodzi o gromadzenie wiedzy jest zróżnicowane, stąd międzynarodowe korporacje nie inwestują również w rozwój centr naukowo-badawczych, ponieważ wiedza ta jest pozyskiwana w państwach lokujących inwestycje. Jest to szczególnie znamienne w przypadku, gdy brakuje odpowiednich zasobów ze skarbu państwa i instytucji na badania i rozwój w krajach docelowych, gdzie jedynym kanałem transferu wiedzy są same lokalne firmy kontrolowane przez globalne korporacje (Ibid.: 363).

Nakłady budżetowe na badania i rozwój (których wskaźnikiem jest odsetek PKB przeznaczony na ten cel) wynosiły w Polsce w 2020²⁶ roku około 1,4% przy średniej EU-28, wynoszącej 2,31% (Eurostat 2020). Podobne obserwacje można odnaleźć w badaniach Bąkowskiego i Mażewskiej (2014). Ich zdaniem słabymi stronami polskiego systemu badań i innowacji są m. in.: brak komplementarności między prowadzonymi badaniami i ich implementacją w produkcji, niska konkurencyjność i innowacyjność przedsiębiorstw, niski przyrost firm z sektora MŚP wykorzystujących wysokie technologie, niski poziom wymiany informacji i transferu technologicznego między sektorem publicznym i prywatnym.

Można twierdzić, że organizacje w Polsce dzielą się na średniozaawansowane technologicznie i zapóźnione technologicznie (Gardawski 2001: 215-225). Polskie przedsiębiorstwa nie są w stanie konkurować z zachodnimi firmami technologicznymi (nawet tymi średnimi) i ich rozwiązaniami ze względu na brak innowacyjności, która mogłaby doprowadzić do zwiększenia konkurencyjności rodzimych firm na rynku. Małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce nie mają możliwości konkurowania z większymi i globalnymi firmami, stąd stawiają one na pozyskiwanie dofinansowania (krajowego, UE) na prowadzenie działalności. Jednak państwo polskie przeznacza relatywnie małe środki na rozwój branży badań i rozwoju, skąd bierze się gros rozwiązań i innowacji. Na ogół również wielki biznes nie

²⁶ Są to najnowsze dane, do których udało mi się dotrzeć.

współpracuje z naukowcami w Polsce (Białek-Jaworska et al. 2016; Kempa 2017). Dane GUS wskazują, że innowacyjność technologiczna występuje częściej wśród przedsiębiorstw przemysłowych niż usługowych. W latach 2018-2020 te pierwsze stanowiły 23,6% w ogólnej liczbie przedsiębiorstw, a te drugie niecałe 21% (GUS 2022c).

W kolejnym podrozdziale przybliżę kontekst strukturalno-kulturowy przemian pracy w Polsce.

3.3. Kontekst strukturalny i kulturowy przemian pracy w Polsce

Punktem wyjścia w podrozdziale będzie próba analizy kultury organizacyjnej, z uwzględnieniem kategorii (narodowych) kultur kapitalizmu (Hofstede 2000). Jak wskazują badania Czarzastego (2011: 344-346), w polskim sektorze małych i średnich przedsiębiorstw rozróżnić można dwie podstawowe typy kultury organizacji:

1. Typ wspólnoty występuje w przypadku przedsiębiorstw zarządzanych demokratycznie, dla których typowe jest postrzeganie pracy przez pryzmat zaspokajania kluczowych potrzeb społecznych i emocjonalnych;. Towarzyszy temu silna tożsamość firmowa wykształcona w trakcie współpracy w ramach firmy. Właściciele i kadra zarządzająca w takich przedsiębiorstwach uważają, że ich pracownicy mogą wnieść realną wartość w rozwój firmy.
2. W hierarchicznym typie kultury organizacyjnej praca jest postrzegana instrumentalnie, zarówno przez pracowników, jak i przez kadre zarządzającą i właścicieli. Pracownik rozdziela sztywno życie prywatne od aktywności zawodowej. Zgromadzone zasoby przeznacza się na zaspokajanie potrzeb niematerialnych poza sferą pracy. Właściciele firm działają na zasadzie „czyja własność tego prawo”. Zakłada się, że jeśli pracownikowi nie podoba się taki model zarządzania i warunki pracy mu towarzyszące, to w takim przypadku powinien założyć własną działalność gospodarczą i skupić się na jej prowadzeniu na własnych zasadach.

Analizując kulturowe uwarunkowania pracy informatyków, chciałbym też zwrócić uwagę na zmianę postrzegania statusu społecznego i prestiżu ich zawodu w Polsce. W roku 1993, według badań przeprowadzonych przez CBOS (1993), programista komputerowy (taka kategoria była wówczas używana przez ową instytucję, co oczywiście nie jest równoznaczne z szerszą kategorią informatyka używaną w tej pracy) jako zawód godny uznania i szacunku został wskazany przez 7% respondentów (16 ranga spośród 20 zawodów branych pod uwagę w badaniu). Co więcej, 8% badanych wskazało ten zawód jako odpowiedni dla ich dziecka na rynku pracy w przyszłości. Warto przy tym zwrócić uwagę, że było to czwarte miejsce wśród zawodów wskazywanych przez ankietowanych, zaraz po przedsiębiorcy, inżynierze czy

lekarzu. W badaniu wykonanym na zlecenie CBOS z roku 1999 (CBOS 1999) proszono młodzież szkolną o wskazanie swoich planów, dążeń i aspiracji, m. in. zawodowych w perspektywie dziesięciu-piętnastu lat. Około 8% ankietowanych wskazało, że chciałoby pracować w roli informatyka, inżyniera, co było czwartym najpopularniejszym wyborem wśród około 30 kategorii wytypowanych przez badanych. W pierwszej dekadzie lat 2000. prestiż społeczny i uznanie dla zawodu informatyka nie zmieniły się znacząco w porównaniu do poprzedniego dziesięciolecia, jak wynika z badań przeprowadzonych przez CBOS (2009). Interesujące może się wydawać jednak pytanie dot. wyboru zawodu dla dzieci. W przypadku badania z roku 2009 zastosowano kategorię: „syn” i „córka”. Okazało się, że w kontekście tych pierwszych, 9% respondentów wskazało zawody związane z wykształceniem informatycznym, matematycznym i przyrodniczym (na które składają się m. in. stanowisko informatyka i programisty). Podobnie jak wcześniej, owa kategoria uplasowała się w pierwszej czwórce wszystkich kategorii uwzględnionych w badaniu. Diametralnie inaczej sytuacja wyglądała w przypadku wyboru zawodu dla córki, gdzie na tą samą kategorię wskazało 1% respondentów. Z analogicznego badania przeprowadzonego przez CBOS w roku 2017 (CBOS 2017) wynika, że aspiracje zawodowe respondentów w stosunku do swoich dzieci (synów i córek) odnośnie do zawodu informatyka, rosną. 13% badanych deklaruje, że wybrałoby taki zawód dla syna, z kolei 3% ankietowanych wybrałoby tę profesję dla córki. Zawód ten utrzymywał się na czwartym miejscu wśród wszystkich kategorii wykorzystanych przez CBOS w badaniu²⁷. Będąc świadomym, że kwestie dotyczące płci i zawodu są obecnie intensywnie eksplorowane w badaniach społecznych, nie będę dalej ich rozwijał ze względu na ograniczoną długość rozdziału.

Nawiązując do pomiaru statusu i prestiżu zawodu informatyka w polskim społeczeństwie w latach 90., CBOS przeprowadził kolejne badanie w roku 2019 (CBOS 2019). Z badań wynika, że kategoria „Informatyk, analityk systemów komputerowych” została wskazana przez 72% ankietowanych jako zawód, który cieszy się relatywnie dużym społecznym szacunkiem, co daje mu 11 miejsce spośród 31 dostępnych odpowiedzi w pytaniu. Dla porównania, wyniki tych samych badań przeprowadzonych w latach 2008 i 2013 (CBOS 2019) pozwalają stwierdzić, że ta sama kategoria cieszyła się dużym uznaniem wśród 61%

²⁷ Warto jeszcze zaznaczyć, że badania prowadzone w 2016 roku (CBOS 2016) dot. oceny uczciwości i rzetelności zawodowej, ukazały, że informatycy cieszą się jednym z najwyższych wskazań, plasując się zaraz za pielęgniarkami i naukowcami. Średnia oceny na skali 5-punktowej (gdzie 1 oznacza bardzo nisko, a 5 – bardzo wysoko) wynosiła w przypadku tych pierwszych 3,56.

badanych w przypadku obydwu edycji, co może wskazywać na wzrost prestiżu tego zawodu w polskim społeczeństwie w 2019 r.

3.4. Stan badań nad informatykami w Polsce

W tym podrozdziale krótko analizuję historię informatyki w Polsce w odniesieniu do rozwoju technologii oraz zmiany zachodzące w przemyśle produkującym komputery w naszym kraju, począwszy od końcówki I połowy XX wieku. Przemiany te moim zdaniem dały instytucjonalne podstawy pod rozwój cyfryzacji w sferze edukacji, ekonomii i gospodarki. Dokonuję również przeglądu istniejących badań nad rynkiem pracy informatyków i samymi specjalistami IT w Polsce.

Analizę historii informatyki w Polsce należy rozpocząć od przyjrzenia się przemianom społeczno-politycznym w końcówce lat 40. XX wieku. Był to czas, gdy informatyka oficjalnie nie nosiła takiej nazwy i nie była uznawana za dyscyplinę naukową. Państwo z kolei zostało poddane izolacji gospodarczej i politycznej na arenie międzynarodowej. W czasach Polski Rzeczypospolitej Ludowej informatyka zaczęła się rozwijać pod wpływem kluczowych ośrodków akademickich w kraju (PAN i w instytutach uczelni wyższych), więc przede wszystkim w Warszawie i we Wrocławiu (chodzi o sprywatyzowane w roku 1993, a założone w 1959 r., zakłady ELWRO). Poza tym działały też inne, niemniej ważne ośrodki naukowe i produkujące sprzęt komputerowy zlokalizowane w Krakowie, Gdańsku i Lublinie. Przez wspomniany już izolacjonizm powojenny, nasz kraj nie mógł liczyć na rozwój gospodarki pod względem technologii cyfrowych oraz ekspansję przemysłu komputerowego.

Niemniej Polska posiadała (i dalej posiada) duży potencjał intelektualny. Pierwszymi informatykami i twórcami komputerów w Polsce byli przede wszystkim uczeni i uczone, profesorowie i profesorki matematyki, ale też absolwenci i absolwentki tegoż kierunku a także elektroniki. Ważną rolę w projektowaniu, konstruowaniu sprzętu komputerowego oraz programowaniu pierwszych komputerów odegrały kobiety. To one na równi z mężczyznami przyczyniły się do rozwoju informatyki oraz narodzin branży IT w czasach PRL (i III RP). Zajmowały stanowiska kierownicze, były naukowczyniami w dyscyplinach matematyki i informatyki a także otrzymywały prestiżowe nagrody za swoje wynalazki i projekty. Biografie kilku kobiet zajmujących się zawodowo informatyką zostały opisane przez Karolinę Wasielewską (2020). Warto wspomnieć o takich osobach, jak m. in. Elżbieta Płóciennik – dyrektorka zespołu w warszawskim Instytucie Maszyn Matematycznych, której jeden z produktów do tej pory sprzedaje firma IBM, czy Elżbieta Jezierska-Ziemkiewicz, stojąca na czele zespołu, który skonstruował minikomputer, co w tamtych czasach było wielkim osiągnięciem technologicznym w naszym kraju i w regionie. Lata rozwoju informatyki w

czasach PRL to także czas dydaktyki skupiającej się na programowaniu i nauce informatyki w ogóle. Pierwsze podręczniki do metod programowania w Polsce zostały opublikowane we Wrocławiu w latach 60. XX wieku. Powstały tu także pierwsze programy nauczania dla szkół średnich tegoż przedmiotu (Madey, Sysło 2000b: 19).

Śledząc zmiany technologiczne i przemysł produkujący komputery, należy zacząć od tego, że w latach 80. ubiegłego wieku w zakładach pracy pojawiały się komputery osobiste IBM PC/XT oraz PC/AT, a w domach 8-bitowe mikrokomputery typu ZX Spectrum, ATARI, Commodore, Amstrad czy polskiej produkcji Meritum” (Wystawa pt. „70 lat polskiej informatyki”, b. d.). Symbolicznym wydarzeniem było założenie w 1980 roku w Gdyni pierwszej prywatnej firmy sprzedającej komputery produkowane przez IBM. Istotnym ustaleniem jest także to, że pod koniec lat 60. XX wieku poprzez naciski polityczne pochodzące z ZSRR i wywierane na rząd PRL, w polskim przemyśle komputerowym zaczęto odchodzić od sprofilowanej pod kątem polskiej gospodarki produkcji sprzętu na rzecz zestandaryzowanego tworzenia części komputerowych i oprogramowania w ramach RWPG. Powstające w ten sposób komputery były oparte na architekturze oprogramowania i podzespołach na licencji IBM, zakupionej przez władze PRL na polecenie ZSRR. W praktyce były to kopie komputerów zza oceanu. Stąd można przyjąć, że już po transformacji gospodarczej w Polsce taki stan rzeczy przyczynił się do upowszechnienia części i rozwiązań, co w szerokiej mierze wpłynęło na tworzenie się i dalszą ekspansję firm świadczących usługi serwisowe dla małych firm i przedsiębiorstw, które zdominowały rynek na początku istnienia III RP. W latach 90. powstało w Polsce bardzo wiele firm składających komputery z różnorodnych komponentów, począwszy od małych przedsiębiorstw, czy nawet „garaży”, kończąc na dużych fabrykach (Madey, Sysło 2000b; Wystawa pt. „70 lat polskiej informatyki”, b. d.).

W tym miejscu omówię kwestię transformacji ustrojowej w Polsce w kontekście formowania się branży IT i zawodowego rynku pracy informatyków. Bohdziewicz (2008: 191) uważa, że „początki polskiego rynku informatycznego zbiegły się z uruchomieniem procesów transformacji ustrojowej”. Wiązało się to jego zdaniem z tym, że przeobrażenia ekonomiczne, które odbywały się zgodnie z logiką neoliberalną zaczęły coraz intensywniej wymagać stosowania narzędzi informatycznych wspomagających procesy ekonomiczne. Było to możliwe przez fakt, że w latach 90. do naszego kraju napływały odpowiednie narzędzia techniczne, które mogły zaspokoić popyt generowany przez rodzimych aktorów gospodarczych. W zasadzie, jak twierdzi autor, „okres od 1990 r. do początku nowego stulecia to czas intensywnego rozwoju polskiego rynku informatycznego” (Ibid.). Według szacunków Iszkowskiego (2011) w roku 1992 wartość rynku informatycznego w Polsce wynosiła 670 mln

USD. Zdaniem badacza była ona „niewielka jak na tak duży kraj jak Polska” (Iszkowski 2011: 99), choć już pod koniec lat 90. XX wieku rynek informatyczny w III RP „stał się dojrzały i spełniał podstawowe kryteria gospodarcze” (Ibid.: 101). Opinię taką potwierdzają nie tylko obiektywne wartości rynku informatycznego (szacunkowo 3 mld EUR w 1999 roku), ale także fakt, że powstawało wówczas coraz więcej nowych systemów informatycznych w sektorze użytkowym (produkty i usługi), biznesowym (bankowość, finanse, transport, przemysł, etc.) i publicznym (administracja, edukacja, służba zdrowia, etc.). Lata 2000-2010 w kontekście rynku informatycznego to przede wszystkim dalsza ekspansja polskich produktów i usług do innych państw (nie tylko europejskich, ale też północno-amerykańskich, czy daleko wschodnich), a też skupienie się na eksporcie m. in. oprogramowania (równowartość 650 mln USD). W roku 2010 wartość analizowanego rynku osiągnęła kwotę około 6 mld EUR (Ibid.).

Zdaniem Bohdziewicza, polski rynek IT w latach 2001-2003 przeżywał okres stagnacji spowodowany m. in. pogorszeniem się sytuacji makroekonomicznej kraju, ale także okresowym nasyceniem rynku przez zakup sprzętu komputerowego i usług informatycznych związanych z problemem roku 2000²⁸, który to przyczynił się, wraz z pęknięciem tzw. „bańki internetowej”, do globalnego spadku zaufania do branży IT. Sytuacja zmieniła się dopiero w roku 2003, kiedy rynek ustabilizował się pod wpływem m. in. ekspansji e-biznesu (*e-commerce*), na który występowało zapotrzebowanie kadrowe i sprzętowe (Bohdziewicz 2008: 192). Z kolei przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku zdynamizowało rozwój rynku informatycznego w Polsce. Było to możliwe za sprawą dobrej koniunktury gospodarczej i możliwości finansowania przedsięwzięć ze środków UE, co umożliwiło rodzimym przedsiębiorcom z sektora MŚP modernizację ich firm (Ibid.: 193).

Sekwencja koniunktur i dekonunktur gospodarczych w skali kraju przekładała się bezpośrednio na dynamiczny wzrost i dekoniunkturę w polskiej branży IT a zatem także w polu zawodowego rynku pracy informatyków. Na początku lat 90. XX wieku ów rynek można było opisywać w kategoriach „rynku pracobiorcy”. Charakteryzował się on dużą siłą przetargową pracownika, wysokimi płacami oraz możliwościami awansu, a także wysokimi szansami „zrobienia” szybkiej kariery, czy też zmiany organizacji w celu zapewnienia sobie jak najlepszej pozycji społeczno-ekonomicznej bez konieczności poświęcenia własnych zasobów

²⁸ „To określenia powstałych na przełomie roku 1999 i 2000 problemów z datowaniem. Wiele programów i aplikacji miało problem z uwzględnieniem nowej daty, czyli roku 2000, ze względu na kodowanie informacji o stuleciu za pomocą dwóch ostatnich cyfr. Aby zaoszczędzić pamięć każdy rok był kodowany przez dwie ostatnie cyfry daty, rok 1999 był zapisywany jako 99. Wraz z nadejściem millenium powstał konflikt związany z zapisem 00, który był przez maszyny błędnie odczytywany jako rok 1900 zamiast 2000, przez co programy wyświetlały nieaktualną datę” (Słownik Komputerowy, b. d.).

w celu rozwijania umiejętności. Z kolei już na początku XXI wieku nastąpił kryzys koniunktury w branży IT. Konsekwencją tego procesu było stopniowe „urealnienie” i dojrzewanie branży i rynku pracy informatyków w Polsce. Przejawiało się to m. in. jego dualizacją, wzrostem konkurencji, urealnieniem oczekiwań zarobkowych, wzrostem istotności rozwoju zawodowego i znaczenia kompetencji (Ibid.: 226). Od roku 2009 raporty Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu (2013) wskazują raczej pozytywne perspektywy rozwoju rynku pracy, m. in. przez zwiększone zainteresowanie absolwentów szkół średnich informatyką z powodu obowiązkowej matematyki na maturze, czy też zwiększoną liczbą uczniów szkół średnich w klasach o profilu informatycznym, ale także ze względu na „znacząco wyższe zarobki”. Inni autorzy wskazują z kolei na postępujące procesy prekaryzacji i *freelancingu* (Jung 2016), które można zaobserwować na zawodowym rynku pracy informatyków w Polsce.

Inne dane z kolei wskazują na procentowy wzrost zatrudnienia specjalistów IT w latach 2013-2014 o 36%. Natomiast liczba firm od roku 2009 (40 tys.) zwiększyła się o 20 tys. w roku 2013 (Hays 2017; Pracuj.pl 2016). Różne źródła (ABSL 2022, Computer World 2021) podają też, że istnieje niezaspokojone zapotrzebowanie na informatyków w Polsce, szczególnie w województwach mazowieckim, małopolskim i dolnośląskim. Zdaniem części badaczy, zawodowy rynek pracy informatyków w końcówce lat 2010 i początku 2020 charakteryzuje się: (a) relatywnym brakiem dobrze wykwalifikowanej kadry specjalistów IT, (b) przewidywalnym rozwojem rynku w nadchodzącej dekadzie, (c) wysokimi zarobkami (porównując inne rynki pracy), (d) dużymi możliwościami awansu, czy również emigracją zarobkową. Kolejnymi czynnikami, które wpływają pozytywnie na wzrost rynku są nieustanne lokowanie nowych międzynarodowych inwestycji związanych z otwieraniem nowych firm w analizowanej branży w Polsce. Dostrzegalne są też ryzyka związane chociażby z poszukiwaniem głównie doświadczonych informatyków przez pracodawców, czy zbyt wysokimi wymaganiami dotyczącymi umiejętności względem niedoświadczonych pracowników.

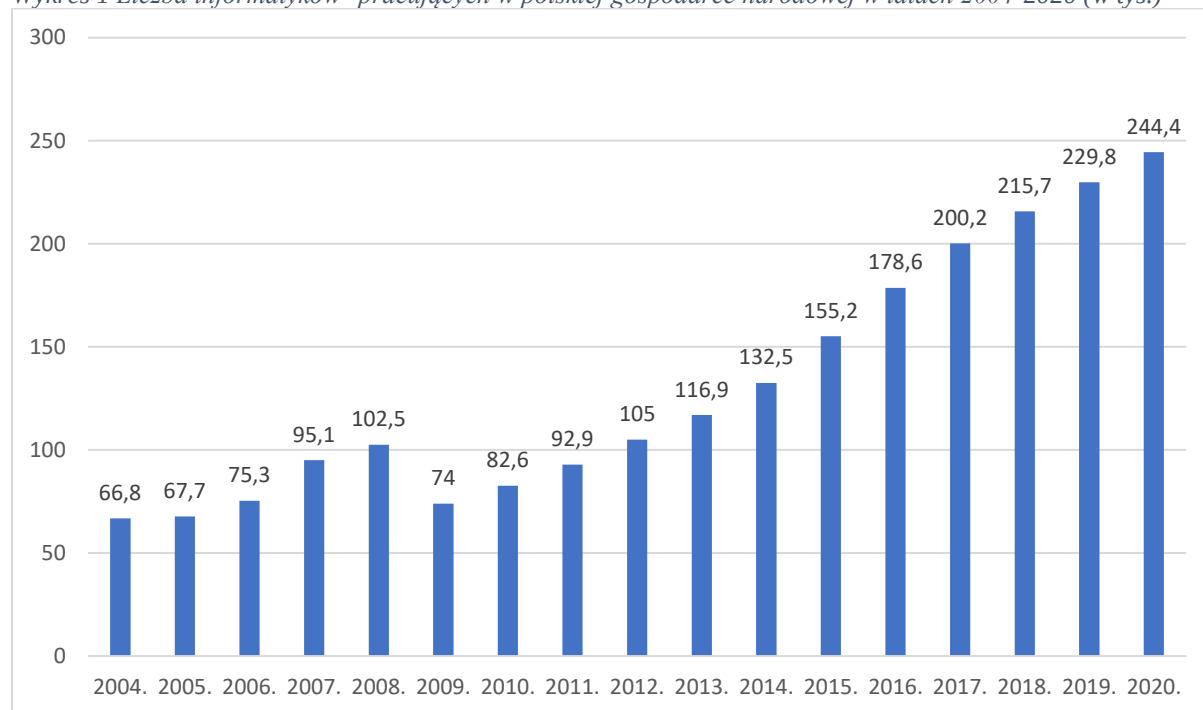
Wracając jednak do kwestii związanej z nauczaniem informatyki, można powiedzieć, że o wysokich zdolnościach polskich informatyków (zarówno mężczyzn, jak i kobiet) mogą zaświadczać chociażby regularnie odnoszone sukcesy (począwszy od lat 90. XX wieku), np. zwycięstwo drużyny informatyków z Uniwersytetu Warszawskiego w Akademickich Mistrzostwach Świata w Programowaniu Zespołowym w Beverly Hills w Kalifornii w 2003 roku. Trzeba też podkreślić, że w oczach pracodawców krajowych i zagranicznych nasi informatycy cieszą się wysoką renomą, co w połączeniu z niskimi kosztami pracy w kraju, stanowiło podatny grunt dla lokowania filii transnarodowych korporacji w Polsce. Ponadto,

wraz z nastaniem w Polsce bardziej powszechnego i demokratycznego modelu edukacji wyższej na początku XX wieku, informatyka stała się kierunkiem, w ramach którego dyplom ukończenia studiów otrzymuje mniej absolwentów (około 19 tys. w roku akademickim 2021/2022, GUS 2022a) w porównaniu do liczby absolwentów kierunków społeczno-humanistycznych (ok. 58,3 tys. w roku akademickim 2021/2022, Ibid.). Po pierwsze, jest to ważna informacja, biorąc pod uwagę fakt, że z danych płynących z rynku pracy można zaobserwować deficyt specjalistów IT. Według statystyk firm konsultingowych z branży IT, w roku 2021 niedobór siły roboczej wynosi około 50 tys., co może, aczkolwiek nie musi, zostać zażegnane do roku 2030. Jednak zachowanie obecnego trendu jest wielce niepewne (Zielona Linia, b. d.), zwłaszcza uwzględniając obecną groźbę kryzysu gospodarczego spowodowanego pandemią koronawirusa oraz wojną w Ukrainie. Po drugie, wymagania rynku pracy informatyków nie korespondują z programami kształcenia na studiach informatycznych, które nie są dostosowane do potrzeb rzezonego rynku. Taka sytuacja doprowadziła wręcz do rozkwitu rynku usług intensywnego kształcenia i praktycznego szkolenia informatyków w ramach tzw. *bootcamp*’ów tj. obozów szkoleniowych rekrutujących osoby, które wcześniej mogły nawet nie mieć nic wspólnego z branżą IT, czy studiami technicznymi. Dane wskazują, że w Polsce istnieje od kilku do kilkunastu firm świadczących profesjonalnie takie usługi, za które inkasują nawet do kilkunastu tysięcy złotych od jednego kursanta (No Fluff Jobs, 2020). Podczas gdy czas potrzebny na uzyskanie formalnego wykształcenia na uczelni może zajmować nawet kilka lat, nauka programowania w ramach *bootcampu* zajmuje od około kilkunastu do około kilkudziesięciu tygodni, co w praktyce oznacza, że już nawet po około sześciu miesiącach kursant może zacząć pracę w branży, niekoniecznie zaczynając od stażu (Perspektywy, b. d.).

Obecnie faktem jest też rosnąca liczba informatyków pracujących w gospodarce narodowej. Z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego (2021) wynika, że liczba informatyków w Polsce stale rośnie. W ciągu szesnastu lat (2004-2020) liczba tych pracowników przekroczyła próg ponad 200 tys. w polskiej gospodarce. Oznacza to, że odsetek zatrudnienia w branżach związanych z nowymi technologiami w Polsce w stosunku do ogółu zatrudnionych wzrósł prawie trzy i półkrotnie. Jednak, jak sugerują raporty Eurostatu (2004-2021), liczba specjalistów IT w Polsce może być znacznie wyższa i wynosić około 585 tys. w roku 2021 r. Dane opublikowane przez tę ostatnią instytucję wskazują, że w roku 2004 r. liczba informatyków zatrudnionych w polskiej gospodarce oscylowała w okolicach 342 tys. Należy podkreślić, że obie liczby stale rosną, mimo że znacznie się od siebie różnią. Jedną z przyczyn może być fakt, że Eurostat stosuje inną definicję wysoko wykwalifikowanych pracowników –

*ICT specialists*²⁹ – lecz ma to drugorzędne znaczenie z uwagi na rosnące liczby bezwzględne, które mogą sygnalizować zwiększające się znaczenie i ekonomiczną wartość branż związanych z obszarem IT dla polskiej gospodarki i państwa.

Wykres 1 Liczba informatyków³⁰ pracujących w polskiej gospodarce narodowej w latach 2004-2020 (w tys.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS 2004-2020, „Pracujący w gospodarce narodowej”³¹.

Wykres wskazuje na to, iż liczba pracujących specjalistów IT w polskiej gospodarce narodowej wzrosła o ponad 163 tys. w przeciągu lat 2004-2020. Od 2013 roku przyrost pracujących jest z roku na rok coraz bardziej dynamiczny – liczba ta rosła średnio o około 19,8 tysięcy – w porównaniu z okresem 2004-2013, gdzie dynamika wzrostu zatrudnionych informatyków była nieregularna. Wiązało się to m. in. z faktem, że w latach 2004-2008 GUS mierzył liczbę zatrudnionych w branży – w tym przypadku chodzi o – „informatykę i działalność powiązaną”. Mimo że statystyki publikowane przez GUS różnią się znacząco od danych publikowanych przez stowarzyszenia eksperckie reprezentujące i zlecające badania

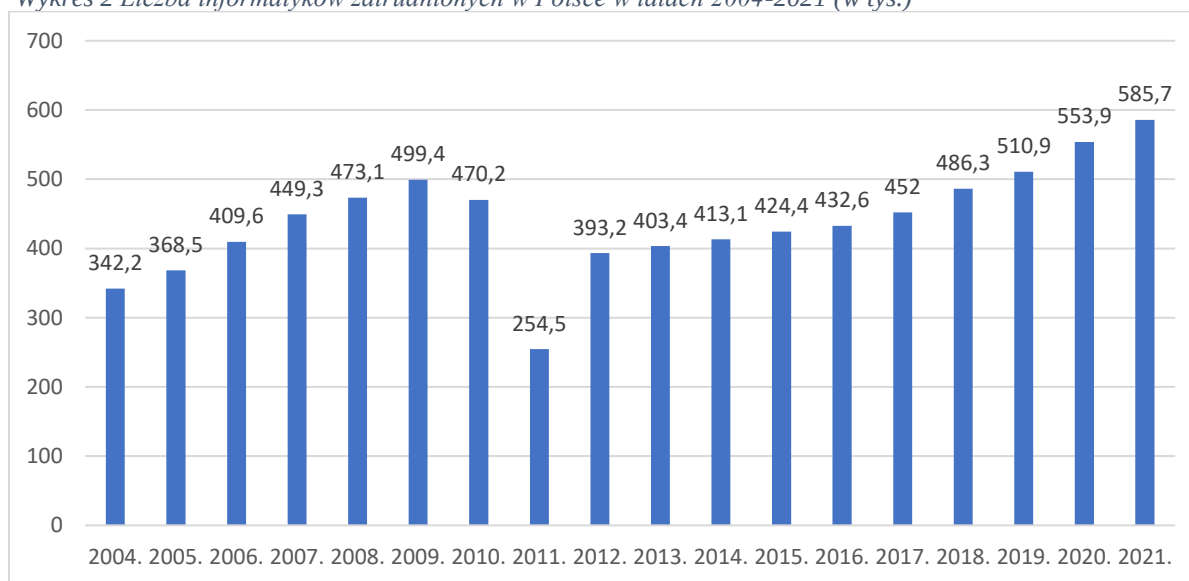
²⁹ „Specjaliści w dziedzinie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) są definiowani jako osoby, które posiadają umiejętność rozwijania, obsługi i utrzymywania systemów TIK i dla których TIK stanowią główną część ich pracy.” (*ICT specialists are defined as persons who have the ability to develop, operate and maintain ICT systems and for whom ICTs constitute the main part of their job*) (Eurostat 2022).

³⁰ Zdaniem autorów, grupa zawodowa informatyków zajmuje się „działalnością związaną z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązaną” (GUS 2021a). Dane z raportów sprzed 2009 roku zostały wykorzystane, lecz mowa jest tam o „informatyce” jako definiowanej branży.

³¹ Według badań prowadzonych przez Karpińskiego i współpracowników (1999: 104-105) wynika, że w latach 1994 i 1997 liczba informatyków w Polsce wynosiła odpowiednio: 28 tys. i 34 tys.

rynkowe w branży usług dla biznesu oraz badania rynku pracy informatyków w Polsce³², to należy zwrócić uwagę na fakt, że kategoria, którą posługuje się GUS nie jest wystarczająco precyzyjna w kontekście niniejszego rozdziału. Ponadto należy pamiętać, iż GUS w swoich publikacjach dotyczących zatrudnienia w polskiej gospodarce narodowej nie uwzględnia branż związanych z informatyką (a wymienia tylko „działalność związaną z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązaną”), w których pracują specjaliści IT, co także utrudnia określenie liczby pracujących informatyków w samej tylko branży usług dla biznesu.

Wykres 2 Liczba informatyków zatrudnionych w Polsce w latach 2004-2021 (w tys.)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Eurostat 2004-2021 „Employed ICT specialists – total” (Eurostat 2022).

Z kolei dane dotyczące zatrudnienia informatyków pochodzące z informacji opublikowanych przez Eurostat, mimo niewielkich różnic w porównaniu z wykresem nr 1 dotyczących okresu obejmującego badania, wskazują, że liczba pracujących informatyków w Polsce jest o wiele wyższa, porównując je z danymi opublikowanymi przez GUS. Jednym z powodów może być fakt, że Eurostat w swoich badaniach korzysta z kategorii *ICT specialists*, tj. prezentuje dane dot. grupy zawodowej, natomiast GUS publikuje dane dotyczące branży, w której pracują informatycy. W przypadku wykresu nr 2 tendencja wzrostowa zatrudnienia jest największa w okresie 2004-2009, 2011-2012 oraz 2016-2021 – zanotowany przyrost liczby

³² Przykładowo Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) w autorskim raporcie podsumowującym działalność branży BPO w roku 2020 twierdzi, jakoby w całej branży usług dla biznesu w skali kraju pracowało 400 tys. specjalistów (ABSL 2022: 23). Przez branżę usług dla biznesu podmiot przeprowadzający badania rozumie cztery segmenty: badania i rozwój (R&D), IT outsourcing, BPO oraz centra usług wspólnych (SSC), więc kategoria ta jest z kolei nazbyt obszerna, by móc dokładnie stwierdzić, ilu specjalistów IT jest zatrudnionych w branży usług dla biznesu w skali całego kraju.

zatrudnionych to odpowiednio około 160, 39 oraz 153 tys.³³

Zaprezentowawszy obiektywne warunki rynku pracy i branży IT w naszym kraju, w kolejnych akapitach przedstawiam wybrane badania oraz różne strukturalne, kulturowe i ekonomiczne wymiary pracy informatyków w Polsce.

Badania biograficzne skupiające się wokół tematyki doświadczenia pracy specjalistów (w tym pracujących w branżach związanych z IT) w wielkich korporacjach w Polsce wskazują, że wysokokwalifikowani specjaliści posiadają odpowiednie warunki ekonomiczne oraz społeczne umożliwiające osiągnięcie stabilizacji biograficznej i zawodowej. Jednym z decydujących warunków ekonomicznych jest zatrudnienie w oparciu o standardową umowę o pracę. W kontekście społecznym, ścieżka zawodowa realizowana w korporacjach często daje szansę szybkiego rozwoju kariery pod warunkiem wyrażenia zgody przez pracowników na zatarcie granic pomiędzy ich życiem prywatnym a zawodowym jako swego rodzaju jednej z osiowych kategorii doświadczenia pracy w późnym kapitalizmie i związanym z nim uelastycznionym i sprekaryzowanym rynkiem pracy (Haratyk et al. 2017; Gońda 2019). Kategorie te łączą się blisko z dominującymi obecnie (w świecie pracy i poza nim) narracjami wspólnotowości, otwartości, obietnicy samorealizacji, oraz atrakcyjności pod warunkiem bycia odpowiedzialnym za samorozwój (Biały 2015; Haratyk et al. 2017). Niesie to za sobą konsekwencje na poziomie biografii. Przywołane badania (ibid.) sugerują, że osoby pracujące m.in. w korporacjach doświadczają zaburzeń psychicznych przez niemożność pogodzenia sfery życia i pracy, pogorszenia relacji społecznych z bliskimi lub całkowitego ich zerwania.

Wyżej wspomniane badania są również interesujące pod kątem relacji biografii i karier polskich informatyków. Prace dotyczące takiej tematyki zostały opublikowane w ostatnim czasie (Sasnal 2021a: 32-53, 185-194; Pilch 2023). Badania przeprowadzone przez Sasnal (2021a: 198), skupiające się głównie na aspekcie migracyjnym (Sasnal 2023) i biorące pod uwagę również kontekst biograficzny, dowodzą, że istnieją cztery istotne warunki „stania się” międzynarodowym informatykiem: (1) wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej zgodnej z wykształceniem i profilem studiów; (2) znajomość języka angielskiego; (3) proaktywna postawa życiowa; (4) traktowanie pracy jako pasji. Co jest jednak istotniejsze w badaniach autorki (Ibid.: 203) to to, że emigracja stała się dla informatyków „pracą świadomościową”, jak i elementem biografii istotnie wpływającym na redefinicję tożsamości specjalistów IT,

³³ Warto jeszcze nadmienić, że „(...) wzrost odsetka informatyków, w powiązaniu z ogólną tendencją do wzrostu udziału kategorii producentów i dystrybutorów informacji pozwala stwierdzić, że struktura pracujących w Polsce, według typologii zawodów informacyjnych, upodabnia się do struktury pracujących w krajach, o których mówi się, że stanowią najbardziej rozwinięte społeczeństwa informacyjne, np. USA, Japonia czy kraje skandynawskie” (Kryszczuk 2008: 106).

charakteryzującej się „rozdarciem” pomiędzy domem rodzinnym i/lub krajem pochodzenia a miejscem docelowym, i odosobnieniem, jeżeli chodzi o przyjaciół; wyobcowaniem wynikającym z zanurzenia w kulturze miejsca pobytu, która wpływa na kształtowanie się poglądów, wartości, zachowań. Emigracja informatyków jest też „obszarem weryfikacji”, w którym dochodzi do kryzysu tożsamościowego czy konfliktów z rodziną/przyjaciółmi, a nawet osłabienia relacji z nimi wskutek sporadycznego kontaktu i sporej odległości geograficznej. Mimo że głównym tematem badań Sasnal jest zjawisko migracji transnarodowej (2021a: 198-206; 2021b: 336-337), to jednak w trakcie badań autorka dochodzi do bardzo istotnych i ważkich wniosków dotyczących kulturowych uwarunkowań funkcjonowania specjalistów IT w „Dolinie Krzemowej”, zarówno w sferze pracy, jak i poza nią. Okazuje się, że przedstawiciele tej grupy zawodowej są dobrze przystosowani do migracji zanim jeszcze decydują się na opuszczenie granic kraju. Dzieje się to za sprawą wcześniejszych doświadczeń pracy w międzynarodowych korporacjach w Polsce i socjalizacji do nabywania umiejętności posługiwania się językiem angielskim już od dzieciństwa. Jak wskazuje autorka, takie cechy umożliwiają informatykom rozszerzanie sieci społecznych kontaktów zawodowych i pozazawodowych, co w konsekwencji ułatwia im poruszanie się na rynku pracy oraz dostęp do informacji o intratnych ofertach. Sasnal zauważa, że „wysoki kapitał społeczno-kulturowy oraz znajomość języka angielskiego umożliwiają specjalistom wyjście poza polską enklawę etniczną i nawiązywanie kontaktów z przedstawicielami różnych kultur narodowości” (Sasnal 2021b: 337). Z jednej strony, zachowując kulturę kraju pochodzenia (utrzymują kontakty z rodziną, redefiniują pojęcie „domu”) oraz wybierając własną tożsamość, polscy informatycy charakteryzują się otwartością i tolerancją. Z drugiej, celowo nie podejmują decyzji ani o powrocie do kraju, ani też o osiedleniu się na stałe w USA – są gotowi do ciągłej zmiany planów zawodowych i biograficznych (Sasnal 2021a: 201).

W literaturze przedmiotu dotyczącej badań nad informatykami można także wyodrębnić nurt zajmujący się zagadnieniami organizacji i zarządzania pracą informatyków w centrach nowych technologii (Jemielniak 2008). Badania te skupiają się na różnych aspektach doświadczenia i znaczeń pracy w firmach produkujących oprogramowanie. Warto zauważyć, że badania sugerują, iż aspektami, które są najistotniejsze w kontekście sposobów nadawania znaczeń doświadczeniom pracy informatyków, jest motywacja do pracy tych ostatnich w organizacjach wchodzących w skład branż nowoczesnych technologii. Motywacje nie przybierają wyłącznie formy zachęt materialnych (wynagrodzenie, świadczenia socjalne czy różne udogodnienia w miejscu pracy) (Czarkowska 2010). Jest to oczywiście jeden z istotnych czynników determinujących doświadczenia i wpływających na decyzje informatyków o

zmianie pracodawcy lub kontynuacji kariery w danym miejscu. Innymi znaczącymi kwestiami jest również poziom zaufania pomiędzy pracownikami a ich przełożonymi i kadrą zarządzającą. Poziom zaufania warunkuje znaczenie doświadczeń zawodowych informatyków, gdyż zasada „ufać i być godnym zaufania” jest ważną regułą w miejscu pracy (w odniesieniu do pracodawcy i klienta) i poza nią (uczestnictwo w sieciach społecznych, bycie postrzeganym jako ekspert wśród kolegów z pracy, ale też poza w obszarach poza pracą). Innymi słowy, im mniej pokłada się ufności w pracowników, im bardziej się ich kontroluje i ogranicza obszar autonomii działania, rosną szanse na to, że pracownik może zmienić miejsce pracy. Ostatnim czynnikiem mogącym decydować o zachowaniu informatyków jest stopień sformalizowania relacji społecznych w miejscu pracy. Nie chodzi tylko o aspekt prawny stosunku pracy. Im większe sformalizowanie relacji, tym bardziej rośnie niechęć specjalistów do danego miejsca pracy (Jemielniak 2008). Innym istotnym czynnikiem, który może wpływać na kształt doświadczenia pracy jest dyskurs menedżerski głoszący pozorne spłaszczanie struktur, wycofywanie biurokratycznych procedur i promowanie egalitaryzmu w firmach (Hunter et al. 2010). Ponadto istotnym czynnikiem wpływającym na doświadczenie pracy i przydawanych im znaczeń jest kategoria czasu odnosząca się do sfery pracy i życia pozazawodowego. Mam tu na myśli postrzeganie przez pracowników „dyktatu” harmonogramów, czy faktyczną wydajność i efektywność pracy informatyków. To pierwsze postrzegane jest jako kolejny sposób kontroli, jaką sprawują menadżerowie nad informatykami (Postuła 2010). Co więcej, gdy informatycy nie czują się komfortowo z przekroczeniem granicy między życiem zawodowym a prywatnym, są oni bardziej skłonni do zmiany pracodawcy.

Badania sytuujące się na przecięciu nauk o zarządzaniu, socjologii i psychologii organizacji, przeprowadzone wśród informatyków w Polsce przez Rosińskiego (2012) skupiają się na subiektywnych postawach i postrzeganiu m. in. organizacji i zespołu, których są członkami. Autor dowodzi, że specjaliści z jednej strony są aktywnie zaangażowani we własny rozwój osobisty i rozwój relacji z klientem organizacji, a jednocześnie marginalizują interes przedsiębiorstwa, w którym pracują. Firma, w której zatrudniony jest specjalista, jest bardzo krytycznie postrzegana przez informatyków, co może wskazywać na specyficzny „typ funkcjonowania na rynku” określany przez autora jako „nomadyczny” pracownik wiedzy – stąd też można wytłumaczyć fakt ekonomicznej motywacji do pracy i wysokich oczekiwań specjalistów IT wobec organizacji (Ibid.: 206)³⁴. Innym ważnym wnioskiem płynącym z badań

³⁴ Należy jednak pamiętać o tym, że istnieją też inne badania, które wskazują na fakt, że informatycy „pragną związku z organizacją, z którą pracują, nawet większego niż pracownicy innych profesji, ponieważ

Rosińskiego jest to, że informatycy są raczej skłonni współpracować z równie wysokospecjalizowanymi informatykami (pod względem umiejętności, stażu pracy i doświadczenia) niż z innymi, którzy nie posiadają takich zdolności lub nie są specjalistami (np. managerowie projektu, właściciele produktu, ale też kolegami z mniejszym stażem pracy lub dopiero co rozpoczynającymi pracę). Jeżeli chodzi o relacje z przełożonymi, to informatycy skłonni są szanować osoby zdolne do pozostawienia im znacznego stopnia autonomii i optymalnie rozdzielające konkretne zadania do wykonania, które stanowią wyzwanie dla pracowników (Ibid.: 206-7).

Z kolei postrzeganie roli informatyka przez samego siebie w kontekście funkcjonowania w obrębie całości organizacji wiąże się z szeregiem negatywnych ze społecznego punktu widzenia zjawisk i procesów. Chodzi tutaj m. in. o zacieranie granic między życiem i pracą czy ograniczenie kontaktów towarzyskich na rzecz budowania kariery (co jest pozytywnie waloryzowane w opiniach badanych specjalistów). Jeżeli chodzi zaś o rolę ekspercką w organizacji, badani informatycy obawiali się utraty swojej pozycji w sytuacji niesprostania wymogowi stałego rozwijania i nabywania nowych kwalifikacji przy jednoczesnym poczuciu dumy z wykonywanej profesji (Ibid.). Nawiązując do kwestii zarządzania i relacji informatyków z przełożonymi – owe role obsadzone są zwykle przez osoby, które nie mają doświadczenia związanego z informatyką, stąd specjalistom trudno zaakceptować przełożonych, którzy nie znają się na ich fachu (Łubieńska, Woźniak 2015: 247).

Kategoria kariery w pracy informatyków wydaje się mieć bardzo wielkie znaczenie. Bohdziewicz przeprowadził w Polsce badania owej grupy zawodowej, skupiając się m. in. na aspekcie zarządzania oraz organizacyjnych czynnikach rozwoju karier pracowników IT. Zasadniczymi wnioskami płynącymi z zrealizowanych przez autora badań jest konstatacja, że informatycy nieustannie dążą do podnoszenia stopnia swojej zatrudnialności, co jest też zgodne z obserwacjami przytoczonymi w rozdziale poprzednim. Wiąże się to z przyjęciem postaw indywidualistycznych i przedsiębiorczych³⁵, bycia odpowiedzialnym za własny sukces, co też może tłumaczyć fakt niechęci informatyków wobec organizacji, w których pracują, a które to organizacje nie zawsze mają wobec swoich pracowników plany rozwoju kariery. Innymi słowy, niektórzy informatycy postrzegają organizację, w której pracują, jako swego rodzaju bariery natury administracyjnej i biurokratycznej w rozwoju ich kariery. Przykładem takiego

utożsamiają się z produktami, które tworzą w organizacji oraz nie mają czasu (ani ochoty) na pozaprofesjonalne kontakty w środowisku, które otworzyłoby im drogę do kolejnego zatrudnienia” (Łubieńska, Woźniak 2015: 58).

³⁵ Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że paradygmat ten jest raczej typowy dla kategorii wiekowych do 35 r. ż., podczas gdy starsi pracownicy dążą do stabilizacji zawodowej, mniejszą uwagę poświęcają zdobywaniu kolejnych kwalifikacji, dążą do wysokich zarobków.

utrudnienia może być podpisywanie dodatkowej umowy zobowiązującej informatyka do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej względem firmy, co przekłada się na brak możliwości w zdobywaniu nowych ofert współpracy poza organizacją, zleceń, kontraktów, etc. Wiążę się to z kolejną konkluzją, a mianowicie taką, że informatycy silniej identyfikują się z tożsamością profesjonalną aniżeli organizacyjną. Ta ostatnia jest traktowana przez specjalistów jako swoista „trampolina” służąca do eksploatacji możliwości (oferowanych szkoleń, etc.) i zasobów (nowoczesnych technologii w celu opanowania praktycznej wiedzy na ich temat, co wiąże się też z permanentnym poczuciem deficytu znajomości owych technologii) w celu poszukiwania jak najlepszych ofert na rynku pracy.

Kolejną istotną strategią na rynku pracy podejmowaną przez informatyków jest posiadanie szerokiej i rozwiniętej sieci społecznej kontaktów. W skrócie, chodzi o wykorzystywanie relacji formalnych i nieformalnych w celu poszukiwania jak najlepszych ofert na rynku pracy. Bohdziewicz (2008: 198) zauważa, że polscy specjaliści IT przez fakt, że pracują poniżej zarobków europejskich (tj. zarabiają mniej niż ich koledzy i koleżanki w krajach Europy Zachodniej), najczęściej decydują się na emigrację zarobkową na Zachód. W Polsce decydują się pozostać jedynie informatycy posiadający, z jednej strony, bardzo rzadkie i unikatowe zdolności i umiejętności, ponieważ zabiegają o to inwestorzy zagraniczni, którzy wykorzystują realia polskiego rynku pracy. Z drugiej strony, są to również pracownicy, którzy decydują się pozostać w kraju np. ze względu na swoich bliskich.

Dodatkowo, zdaniem Bohdziewicza (2008: 198-199), informatycy w Polsce funkcjonują w ramach dualnego rynku pracy. W jego rdzeniu lokują się tzw. prekursorzy wypełniający pole bardzo niszowych kompetencji związanych z technologiami, które nie są popularne lub nawet nie istnieją jeszcze w branży IT, a dopiero są w fazie prototypów w laboratoriach. Stąd można postawić roboczą hipotezę, że ta wąska grupa informatyków stanowi „awangardę” rynku pracy i to o nich mówi się anegdotycznie, że „są bezrobotni przez pierwsze 3 godziny po zwolnieniu”. Z kolei na peryferiach tego rynku pracy poruszają się informatycy, których można określić ogólnie jako „naśladowców” trendów, mód, ale także imitatorów bardziej doświadczonych kolegów w branży. Chodzi tutaj o takie działania jak np. zdobywanie kwalifikacji i kompetencji, na które w danym momencie istnieje popyt, czy też zdobywanie certyfikatów na podobnej zasadzie. Można uznać, że rynek pracy informatyków w Polsce rozwija się od początku jako rynek dualny. Obok elity czy też „arystokracji”, jak sami siebie określają bardziej doświadczeni specjaliści IT, lokują się również pracownicy mniej wykwalifikowani, którzy wykonują proste, odtwórcze i nie wymagające kreatywności czynności, jak pisanie kodu programistycznego.

3.5. Wybrane wymiary warunków pracy informatyków w branży BPO w Polsce

W poniższym podrozdziale pragnę się skupić na wybranych obiektywnych warunkach pracy informatyków w największych miastach w Polsce. Skoncentruję się przede wszystkim na zarobkach, rodzaju umowy, godzinach pracy, ilości dni pracy w formie zdalnej oraz wielkości firm, w których pracują informatycy. Ponieważ dane na ten temat publikowane są przez serwisy oraz stowarzyszenia eksperckie, skupię się na analizie informacji pochodzących właśnie z tych instytucji, które uzupełnię informacjami z Głównego Urzędu Statystycznego. Mając na uwadze zróżnicowaną jakość zastosowanej metodologii, a zatem również analiz, w badaniach zawartych w raportach tych pierwszych instytucji, postaram się je zaprezentować jak najbardziej obiektywnie i krytycznie.

Według danych opublikowanych przez GUS za rok 2021 (GUS 2022d), przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wg sekcji PKD 2007 w dziale działalności z zakresu informacji i komunikacji wynosi ok. 9850 zł. Mimo tego, że zgodnie z metodologią GUS w analizie średniego miesięcznego wynagrodzenia uwzględnia się kwoty zarabiane przez pracowników najemnych zatrudnionych w zakładach pracy zatrudniających „9 i więcej osób pracujących” (nie uwzględnia się zatem m.in. samozatrudnionych i pracowników mikro firm), to już w tym miejscu widać pojawiające się rozbieżność z danymi publikowanymi przez stowarzyszenia branżowe i serwisy typu *job board* (publikujące oferty pracy w branży IT oraz informacje dot. warunków pracy na różnych stanowiskach i rolach) konsultingowe i HR-owe. W tabeli 2 znajdują się dane obrazujące zmianę proporcji wynagrodzenia w dziale działalność z zakresu informacji i komunikacji w stosunku do wynagrodzenia średniego w gospodarce narodowej na przestrzeni dziesięciu lat (2011-2021).

Tabela 2 Zmiana proporcji stosunku wynagrodzenia w dziale działalność z zakresu informacji i komunikacji do wynagrodzenia średniego w gospodarce narodowej na przestrzeni lat 2011-2021

Lata	Pracujący na własny rachunek ogółem w Polsce (w tys.)	Pracujący na własny rachunek w sektorze technologie informacyjne w Polsce (w tys.)	Proporcje pracujących na własny rachunek w sektorze technologie informacyjne do ogółem pracujących na własny rachunek w Polsce (w proc.)
2016	2934	58	1,97
2017	2935	78	2,65
2018	2970	86	2,89
2019	2918	80	2,74
2020	3082	89	2,88
2021	3112	102	3,27
2022	3134	112	3,57

Źródło: opracowanie własne na podstawie (GUS 2022g)

Ponadto, rozpatrując dane pochodzące z tej samej instytucji i dotyczące przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw według rodzaju działalności PKD 2007 w marcu 2023 (GUS 2023a), specjaliści zarabiają ogółem 13633,44 zł (wzrost o 13,4% względem analogicznego okresu roku poprzedniego) (przy średnim miesięcznym wynagrodzeniu brutto w sektorze przedsiębiorstw wynoszącym 7508,34 zł brutto w marcu 2023 r., Ibid.). Z kolei przeciętne wynagrodzenie brutto w 2021 w grupie zawodowej kierowników ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych wynosi ogółem 15,1 tys. zł. Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych zarabiają przeciętnie ogólnie 10,2 tys. zł, w tym: analitycy systemów komputerowych i programiści – 10,5 tys. zł, specjaliści ds. baz danych i sieci komputerowych³⁶ – 9,4 tys. zł (GUS 2022d.).

Najogólniej rzecz biorąc, najwyższymi zarobkami wśród specjalistów IT w Polsce cieszą się ci, którzy pracują (lub prowadzą działalność zarejestrowaną) w Warszawie (tabela 3). Pracując w ramach kontraktu można w tym mieście osiągnąć średnie miesięczne wynagrodzenie rzędu 17, 3 tys. zł brutto, natomiast na umowie o pracę to o prawie 5 tys. zł mniej, tj. 12,5 tys. zł. Różnica w średnich zarobkach młodszych i starszych informatyków w stolicy naszego kraju wynosi około 5,1 tys. brutto zł – odpowiednio 5,5 tys. zł oraz 10,6 tys. zł. Lider zespołu specjalistów IT w Warszawie zarabia około 14,5 tys. zł, natomiast kierownik działu IT w firmie w tym samym mieście prawie dwukrotnie więcej – 22,8 tys. zł. Ogółem, największymi zarobkami wśród polskich informatyków cieszą się przedstawiciele kadry managerskiej. Na największe wynagrodzenie mogą liczyć kierownicy w Warszawie, natomiast na najmniejsze – w Trójmieście. Taką samą tendencją można zaobserwować w przypadku pozostałych analizowanych stanowisk informatyków w Polsce. Ogółem najmniejsze zarobki w branży IT występują w Gdańsku, Gdyni i Sopocie spośród badanych dużych miast.

Tabela 3 Dane statystyczne dotyczące średnich wynagrodzeń brutto informatyków (w podziale na stanowiska i rodzaje umów) w wybranych miastach w Polsce

						Rodzaj umowy	
	Mediana wynagrodzenia (w tys. zł brutto)						
Miasto	Kierownik (manager)	Lider zespołu	Starszy informatyk	Informatyk	Młodszy informatyk	Umowa o pracę	Kontrakt (B2B)
Warszawa	22,8	14,5	10,6	6	5,5	12,5	17,3
Kraków	20	12,7	9,3	5,3	4,9	13	15,6

³⁶ Według raportów publikowanych przez serwisy zajmujące się publikowaniem ofert pracy (tzw. *job board*), średnie zarobki informatyka na stanowisku programisty w roku 2020 wynosiły w Polsce ok. 8,2 tys. zł netto (jeżeli przyjąć hipotetycznie, że taka osoba pracuje w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, kwota wynosi ok. 11,5 tys. zł brutto). W przypadku stanowiska analityka danych i systemu, zarobki wynoszą netto odpowiednio: 6,3 tys. zł (8,8 tys. zł brutto) oraz 7,6 tys. zł (10,6 tys. zł brutto) (Bulldog jobs 2020).

Wrocław	20,8	13,2	9,7	5,5	5,1	12,5	15,5
Trójmiasto	17	10,8	7,9	4,5	4,1	11,5	16
Poznań	23,7	15,1	11,1	6,3	5,8	10,7	13
Katowice i GZM	18,2	11,5	8,5	4,8	4,4	11,7	13
Łódź	17,2	11	8	4,6	4,2	9,3	15

Źródło: obliczenia własne na podstawie ABSL (2020), No Fluff Jobs (2020)

Dane pochodzące z raportów stowarzyszeń branżowych należy jednak porównać z tymi szczegółowymi pochodzącymi z GUS (2022d) i dotyczącymi przeciętnych wynagrodzeń brutto (ogólnie) pracowników zatrudnionych według stażu pracy w analogicznych grupach zawodowych w 2021 roku.

Tabela 4 Przeciętne wynagrodzenia zł brutto (ogólnie) pracowników zatrudnionych według stażu pracy w wybranych grupach zawodowych w 2021 roku

Staż pracy (w latach)	Zarobki (w tys. zł brutto)			
	Specjalistów ds. baz danych i sieci komputerowych	Analitików systemów programowych i programistów	Specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	Kierowników ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych
<1,9	8,3	8,2	8,2	12,5
2 - 4,9	8,6	9,4	9,2	13,4
5 - 9,9	10,3	11,1	11	14,5
10 - 14,9	9,8	11,8	11,3	16,2
15 - 19,9	9,7	12,1	11,3	16,1
>20	9,2	11,1	10,3	14,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2022d)

Można zatem zauważyć, że, po pierwsze, średnie ogólne wynagrodzenie kierowników, nawet tych najlepiej zarabiających jest niższe o 1,9 tys. zł brutto niż to, które zostało poddane analizie przez stowarzyszenie ABSL dla najniżej zarabiających kierowników w Trójmieście, z kolei w przypadku Poznania, ta różnica wynosi aż 8,6 tys. zł. Oczywiście badania GUS nie uwzględniają poszczególnych miast, a raport ABSL nie bierze pod uwagę doświadczenia na rynku pracy liczonego w latach, niemniej po uśrednieniu dostępnych kategorii, dane znacząco się różnią. Drugą obserwacją może być fakt nieco większych zarobków młodszych informatyków (jeżeliby przyjąć kategorię do 1,9 roku) w publikacji GUS – od 2,4 do 4,1 tys. zł, większe zarobki średnich stopniem (2 do 4,9 lat) o około 2,9 – 4,7 tys. zł. W przypadku dalszych porównań można przyjąć (na potrzeby tej analizy), że staż starszego informatyka w badaniach GUS to od 5 do 14,9 lat, a lidera zespołu >15, wówczas średnia zarobków starszych specjalistów IT (w GUS) będzie wynosić około 11,1 tys. zł., co w przypadku porównania do danych ABSL pozwala stwierdzić, że w Poznaniu można na analogicznym stanowisku zarobić

odpowiednio taką samą ilość pieniędzy, natomiast w innych miastach od 2,2 – 0,5 tys. zł mniej. Ostatnim stanowiskiem analizowanym jest lider zespołu. Średnia pensja wynosi dla tej pozycji średnio 10,8 tys. zł wg. danych GUS, co znacząco się różni od danych stowarzyszenia ekspertów branży usług dla biznesu, którego raport donosi, że zarobki oscylują od około takiej samej kwoty w przypadku firm mających swoje siedziby w Trójmieście do 4,3 tys. zł brutto więcej w porównaniu do raportu GUS. Dodatkowo, dane GUS ukazują zróżnicowanie zarobków – starsi stażem informatycy z kilku- lub kilkudziesięcioletnim doświadczeniem zarabiają zwykle przeciętnie mniej od ich kolegów z mniejszym doświadczeniem.

Jeżeli chodzi o rodzaj umowy (wykres 3), na podstawie, której informatycy w Polsce świadczą pracę, to można mówić o dominacji dwóch typów. Jednym z nich jest umowa o pracę, w ramach której pracuje najwięcej specjalistów IT – ogółem 61% spośród respondentów biorących udział w badaniu. Uwzględniając stanowisko pracowników, to najczęściej decydują się na ten rodzaj młodszy specjaliści – 63% ankietowanych, następnie średni stopniem personelu – 62%, starsi stażem pracownicy – 57%. Kolejną formą w strukturze typów zatrudnienia na rynku pracy IT jest kontrakt. Na taką formę pracy decyduje się ogólnie 27% badanych profesjonalistów, jednak jest on raczej popularny wśród starszych stażem informatyków – 38% wskazań i informatyków ze średnim doświadczeniem na rynku pracy – 29%. Najmniej z kolei w ramach kontraktu pracuje młodszych specjalistów – 8,5% odpowiedzi. Trzecim z kolei typem zatrudnienia jest umowa cywilnoprawna. Mowa tutaj o dwóch jej rodzajach. Pierwszym jest umowa zlecenie, na podstawie której pracuje ogólnie 7,1% respondentów. Taki typ zatrudnienia dominuje zdecydowanie wśród młodszych rangą informatyków – 23% ankietowanych, natomiast najmniej wśród starszych stażem – około 0,3% odpowiedzi. Ten rodzaj umowy jest wybierany przez 4,1% informatyków ze średnim stażem pracy. Drugim rodzajem jest umowa o dzieło. Wybrało ją średnio 2,1% badanych informatyków. Najczęściej decydują się na taką formę świadczenia pracy młodszy specjaliści IT – 3,4 %, następnie średni stażem – 2% - oraz starsi informatycy – 1,3%.

Podsumowując, umowa zlecenia jako jedno z form zatrudnienia zdecydowanie dominuje wśród młodszych informatyków podczas gdy kontrakt jest najrzadziej wybieraną formą umowy (dominującą wśród starszych specjalistów). Niemniej dominującym typem formy zatrudnienia wśród informatyków na wszystkich stanowiskach jest standardowa umowa o pracę. Pracownicy branży IT decydują się też, choć raczej rzadko, na łączenie różnych typów zatrudnienia, co jest ułatwione na polskim, elastycznym rynku pracy. Najrzadziej spotykaną formą zatrudnienia jest praca w ramach kilku typów zatrudnienia jednocześnie. Co najmniej dwa jego rodzaje wskazało ogólnie 3,2% informatyków, spośród których najwięcej, bo aż 3,6%,

wskazało tą odpowiedź w kategorii starszych specjalistów, z kolei 3.2% odpowiedzi pochodziło od profesjonalistów IT średniego szczebla, oraz 2,8% wskazań przez młodszych informatyków.

Z gromadzonych przez GUS (2023b) statystyk wynika, że liczba informatyków pracujących na własny rachunek w kategorii wiekowej >15 w sektorze technologie informacyjne w Polsce na przestrzeni ostatnich siedmiu lat wzrosła ponad dwukrotnie. Jeżeli chodzi o proporcje pracujących na własny rachunek w tym sektorze w stosunku do pracujących ogółem w badanej kategorii wiekowej, to widoczny jest istotny trend wzrostu samozatrudnienia wśród informatyków (prawie dwukrotnie więcej w stosunku do okresu początkowego)..

Tabela 5 Zmiana proporcji pracujących na własny rachunek (w tys.) w kategorii wiekowej >15 w sektorze technologie informacyjne w stosunku do ogółem pracujących na własny rachunek w Polsce na przestrzeni lat 2016-2022³⁷

Lata	Pracujący na własny rachunek ogółem w Polsce (w tys.)	Pracujący na własny rachunek w sektorze technologie informacyjne w Polsce (w tys.)	Proporcje pracujących na własny rachunek (sektor technologii) do ogółem pracujących na własny rachunek w Polsce (w proc.)
2016	2934	58	1,97
2017	2935	78	2,65
2018	2970	86	2,89
2019	2918	80	2,74
2020	3082	89	2,88
2021	3112	102	3,27
2022	3134	112	3,57

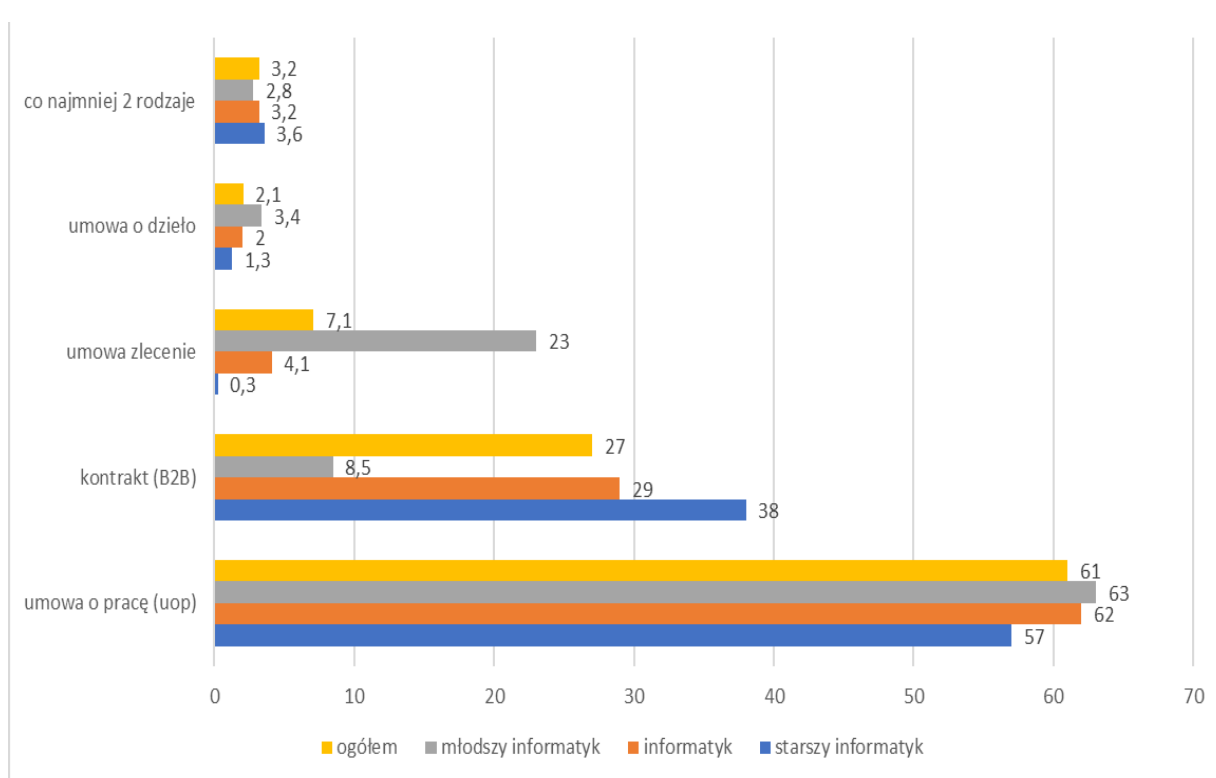
Zródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2023b)

Największe średnie wynagrodzenie w branży outsourcingu usług biznesowych³⁸ w przypadku umowy o pracę można zaobserwować w Krakowie, gdzie mediana wynosi 13 tys. brutto, z kolei najmniejsze w Łodzi – 9,3 tys. brutto. Najwięcej na kontrakcie specjaliści IT zarabiają w Warszawie – średnio 17,3 tys., najmniej w Poznaniu i Katowicach oraz GZM (Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia) – około 13 tys. brutto.

³⁷ Brak jest danych dotyczących wcześniejszych lat.

³⁸ Dane te nie dotyczą oczywiście wyłącznie informatyków, ale także pozostałe grupy zawodowe w analizowanej branży. Postanowiłem jednak je przytoczyć, ponieważ nie odnalazłem takich, które odnosiłyby się bezpośrednio do informatyków.

Wykres 3 Rodzaje umów, na których pracują informatycy (w podziale na stanowiska) w Polsce (w proc.)



Źródło: obliczenia własne na podstawie Bulldog jobs (2020).

Kolejnym wymiarem pracy informatyków, na który chciałbym zwrócić uwagę, jest wielkość firmy, w której zatrudniony jest pracownik. Coroczne badania prowadzone przez jeden z serwisów typu *job board* (publikujących oferty pracy w branży IT oraz informacje dotyczące warunków pracy na różnych stanowiskach i rolach) wśród informatyków pracujących w Polsce wskazują, że najwięcej ankietowanych specjalistów IT rekrutują firmy zatrudniające od 11 do 200 pracowników (łącznie 36%) oraz wielkie, międzynarodowe korporacje, w których zatrudnionych jest powyżej 10.000 profesjonalistów IT (18% wskazań). 3,2 % respondentów wskazało, że „są freelancerami”, natomiast 4,9% pracuje w podmiotach zatrudniających 2-10 wysokokwalifikowanych specjalistów IT. Średnie i duże przedsiębiorstwa (201-1000) zatrudniają łącznie 19,6% badanych, a te, w których pracuje od 5001 do 10.000 osób – 6,3% (Bulldog jobs 2020). Biorąc pod uwagę zarobki pracowników w poszczególnych kategoriach wielkości firm, wynagrodzenia informatyków są relatywnie zróżnicowane. Dane GUS (2022e), których kategorie postaram się dostosować do porównania z tymi pochodzącymi z serwisu *Bulldog jobs*, dostarczają informacji na ten temat przeciętnych zarobków brutto w przypadku: kierowników ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, analityków systemów komputerowych i programistów oraz specjalistów ds. baz danych i sieci komputerowych.

Tabela 6 Przeciętne miesięczne zarobki (w tys. zł brutto) w 2020 roku w przypadku wybranych grup zawodowych w podziale na wielkość firmy

Przeciętne miesięczne zarobki (w tys. zł brutto)				
Wielkość firmy (l. osób)	kierowników ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	analityków systemów komputerowych	programistów oraz specjalistów ds. baz danych i sieci komputerowych
<19	6,8	7,5	7,7	7,3
20-99	11,5	8,9	9,2	7,9
100-499	14,7	10,4	11	9,3
500-1999	16,2	10,7	11,3	9,7
2000-4999	18,6	11	11,3	10,3
>5000	16,3	10,7	10,8	10,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2022e)

Dane w powyższej tabeli wskazują z jednej strony na korelację między wynagrodzeniem a wielkością firmy. Z drugiej strony, w przypadku pierwszej, drugiej i wyszczególnionej trzeciej grupy można zauważyć, że firmy zatrudniające >5000 pracowników oferują średnio niższe zarobki w stosunku do firm mniejszych. Jedynie programiści rzeczywiście zarabiają proporcjonalnie więcej w stosunku do wielkości firmy.

Kolejnym wymiarem warunków zatrudnienia informatyków w Polsce jest liczba dni pracy zdalnej oraz liczba godzin przepracowanych w ciągu tygodnia roboczego (tabela 7). Badania przeprowadzone przed pandemią COVID-19 (20. 11. 2019 – 20. 01. 2020) wśród specjalistów IT wskazują, że 28% ankietowanych pracowało jeden dzień zdalnie, natomiast 27% - wcale. Najwięcej dni pracy zdalnej, tj. 4 dni, wskazało ogółem 12% badanych. Całkowicie zdalnie pracuje ogółem 8,1% badanych specjalistów IT. W pytaniu dotyczącym ilości dni przepracowanych w ten sposób w ciągu tygodnia, 36% badanych młodszych informatyków zaznaczyło odpowiedź „wcale”, natomiast 4,2% spośród nich pracuje całkowicie zdalnie. W całości zdalnie pracuje 12% (najwięcej spośród badanych kategorii) starszych informatyków. W przypadku pracowników IT z średnim stażem pracy, 31% respondentów (najwięcej w tej kategorii) pracuje w ten sposób 1 dzień w tygodniu, z kolei 6,6% (najmniej w tej kategorii) ankietowanych w tej grupie pracuje 3 dni zdalnie.

Tabela 7 Liczba godzin pracy i dni w tygodniu pracy zdalnej informatyków w Polsce (w procentach)

Liczba dni w tygodniu pracy zdalnej					Liczba godzin pracy informatyków			
Liczba dni	Ogółem	Starszy informatyk	Informatyk	Młodszy informatyk	Liczba godzin	Starszy informatyk	Informatyk	Młodszy informatyk
Wcale	27	22	26	36	>8	33	21	14
1	28	25	31	28	8	47	62	66
2	17	18	18	16	<8	20	17	20
3	7,1	9	6,6	5,4				
4	12	15	11	9,8				
w całości	8,1	12	7,2	4,2				

Źródło: obliczenia własne na podstawie Bulldog jobs (2020).

Co do liczby godzin przepracowanych w ciągu dnia roboczego, liczba nadgodzin wzrasta ze stażem pracy i stanowiskiem. W nadgodzinach najczęściej pracują starsi a najrzadziej młodszy informatycy – odpowiednio 33% i 14%. Poniżej „standardu” pracuje tyle samo starszych, ile młodszych pracowników IT – 20%; z kolei badanych informatyków ze średnim stażem wskazało tą odpowiedź 17%. Dane te należy uzupełnić ustalaniem GUS (2021b), na podstawie których można stwierdzić, że w badanym tygodniu ogółem przeciętna liczba godzin przepracowanych w głównym miejscu pracy wg statusu zatrudnienia i sekcji PKD 2007 w ramach działalności związanej z informacją i komunikacją wynosi średnio 37,3 godzin (w przypadku ogółu pracowników liczba ta wynosi 37,6). W przypadku pracowników najemnych jest to 36,8 godzin (w przypadku ogółu pracowników najemnych liczba ta jest równa 37,4), pracujących na własny rachunek – 39,4 godzin (w przypadku ogółu pracujących na własny rachunek liczba ta wynosi 38,9).

3.6. Branża BPO w Polsce: skala, zróżnicowanie, przemiany

W niniejszym podrozdziale skupiam się przede wszystkim na wybranych przemianach i wymiarach zróżnicowania branży usług dla biznesu w Polsce. Ponieważ brak jest obecnie systematycznie publikowanych informacji poświęconych tej branży, wykorzystuję m. in. dane zastane pochodzące z raportów branżowych publikowanych przez stowarzyszenia ekspertów i liderów branży, takich jak już. ABSL, Pro Progressio, ale również korzystam z informacji z agencji rządowych takich jak PAIH. Zdając sobie sprawę ze zróżnicowanej rzetelności metodologicznej tych pierwszych instytucji, korzystam również z danych pochodzących z publicznych instytucji takich jak Eurostat i GUS.

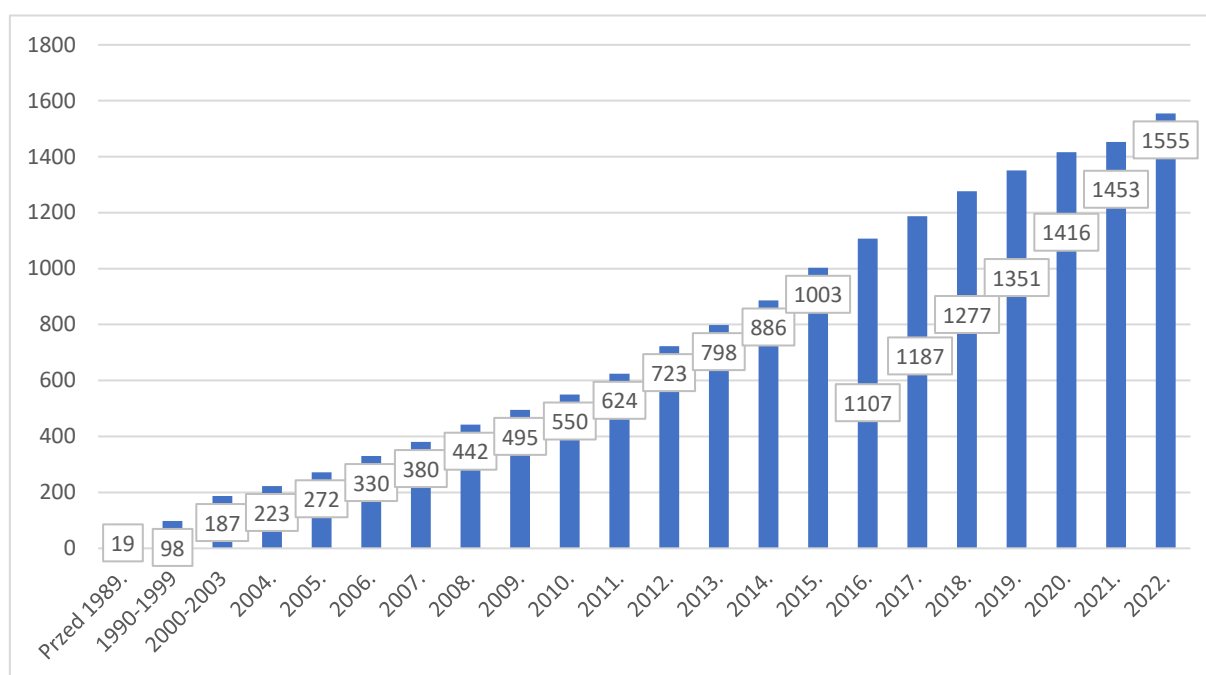
Na outsourcing procesów biznesowych istnieje wysokie zapotrzebowanie w Polsce, szczególnie w przypadku procesów związanych z IT, jak tworzeniem lub utrzymywaniem systemów komputerowych. Uwarunkowaniami rozwoju BPO w Polsce są połączenie niskich kosztów pracy i wysokich kwalifikacji z bardzo dobrym wykształceniem informatyków. (Piotrowicz, Kędziora 2018). Istotna dla inwestorów w tej branży jest również bliskość kulturowa i geograficzna, dzięki którym można zaoszczędzić koszty dodatkowej edukacji pracowników, czy też być pewnym (będąc klientem), że usługa zostanie wykonana np. w sąsiednim kraju. Kolejnymi ważnymi czynnikami jest sprzyjające środowisko biznesowe i dostęp do lokalnych rynków zbytu, ale też to, że aspekt prawny własności intelektualnej jest dobrze uregulowany w Polsce (Budzyńska 2016).

Według indeksu miast Tholon Global Innovation (2021), które zostały uznane za najatrakcyjniejsze miejsca outsourcingu usług dla biznesu w roku 2021, największą popularnością cieszą się miasta zlokalizowane m. in. w Indiach, Irlandii, Brazylii, na Filipinach,

ale też Singapur. W pierwszej dziesiątce są 4 azjatyckie miasta, czyli większość, jeżeli nie liczyć miast z USA, Kanady i UK. Najatrakcyjniejszym polskim miastem jest Kraków z lokatą na 20 miejscu, z kolei Warszawa uplasowała się na 35 miejscu, natomiast Wrocław na 99 miejscu. Mimo tego, że kraje azjatyckie cieszą się niskimi kosztami pracy, a pracownicy w nich powszechnie znają język angielski i mają relatywnie dobry poziom wykształcenia, to sporą przeszkodą dla inwestorów wywodzących się z gospodarek liberalnych (globalnej Północy) jest bariera kulturowa. Z tego względu kraje (i miasta) EŚW mają szansę na konkurowanie z tymi miejscami. Dzieje się tak z kilku powodów: (a) bliskości geograficznej i kulturowej, (b) relatywnie taniej siły roboczej i rozwiniętego kapitału ludzkiego (bardzo dobrego wykształcenia i umiejętności), (c) dużego potencjału edukacyjnego w postaci licznych uczelni publicznych i prywatnych, (d) dużej liczby studentów, doktorantów a także absolwentów kierunków ekonomicznych, informatycznych czy filologicznych (kierunków kluczowych dla branży usług dla biznesu), oraz już stabilnej sytuacji politycznej, (f) dostępu do taniej i nowoczesnej powierzchni biurowej. Prócz Polski, z regionu EŚW w zestawieniu znalazły się też Czechy i Węgry.

Z danych ABSL (Stowarzyszenia Liderów Usług dla Biznesu w Polsce) wynika, że na koniec I kw. 2022 działało 1555 centrów usług dla biznesu (w tym centra IT, rozwoju i badań, centra usług wspólnych) (ABSL 2022: 26). Poniższa tabela ukazuje dynamikę wzrostu liczby przedsiębiorstw począwszy od roku 1989. Najwięcej, bo aż 1335 (ok. 86%), jest zlokalizowanych odpowiednio w siedmiu największych ośrodkach miejskich w Polsce: Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Trójmieście, Poznaniu, Katowicach i Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii oraz Łodzi. Miasta te są najważniejszymi centrami akademickimi w kraju dostarczającymi co roku najwięcej wysokokwalifikowanej siły roboczej na rynek pracy.

Wykres 4 Liczba centrów usług dla biznesu w Polsce dla poszczególnych lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie ABSL (2022).

W I kw. 2022 r., w centrach usług dla biznesu pracowało nieco ponad 400 tys. osób. Największa liczba centrów BPO zlokalizowana jest w Warszawie (330), gdzie w branży pracuje około 83 tys. wysokokwalifikowanych pracowników (w tym też informatyków, lecz nie ma dokładnych danych wskazujących, jaki jest ich odsetek). Z kolei najwięcej, bo aż 93 tys. pracuje w 261 centrach w Krakowie. We Wrocławiu z kolei w 208 centrach – 59 tys. osób, 184 centra w Trójmieście – 34 tys. pracowników, 125 centrów w Poznaniu – 22 tys. osób, w 126 centrach w Katowicach i GZM – 30 tys. specjalistów, w Łodzi w 101 centrach – 28 tys. pracowników. Warto zaznaczyć, że w analizowanych siedmiu obszarach miejskich Polski pracuje aż 86% wysokokwalifikowanych pracowników. Dane wskazują, że od I kw. 2017 (246 tys.) do I kw. 2022 (400 tys.) przybyło łącznie 154 tys. zatrudnionych, z kolei prognozuje się, że do I kw. 2023 r. przybędzie kolejnych 32 tys. pracowników (ABSL 2022).

Jednym z czynników przyciągających inwestycje są niskie koszty pracy w największych polskich miastach, co pozwala konkurować z innymi lokalizacjami (w kraju i za granicą), Warto przy tej okazji zwrócić uwagę na sytuację geopolityczną Europy, jak wojna w Ukrainie czy też Brexit, który wywarł również pośredni wpływ na inwestycje w Irlandii, będącej konkurentką Polski w kwestii outsourcingu usług dla biznesu. Najniższe przeciętne miesięczne zarobki brutto (w sektorze przedsiębiorstw) występują w Poznaniu (6172 PLN brutto), co może być czynnikiem decydującym w najbliższych latach w kwestii wyboru miejsca potencjalnych inwestycji. Najwięcej zarabiają pracownicy w Warszawie – ok. 7968 zł. brutto. Jednym z wyjaśnień tego stanu rzeczy może być to, że na jej terenie zlokalizowane są kwatery główne

prawie wszystkich centrów usług w Polsce, ale też największa liczba kadry zarządzającej, dyrektorów firm (CEO) i członków rad zarządczych przedsiębiorstw (Budzyńska 2016: 123).

Tabela 8 Dane statystyczne dotyczące branży usług dla biznesu w wybranych miastach w Polsce

Miasto	Liczba absolwentów studiów wyższych (w tys.)								
	Liczba absolwentów ogółem (w tys.)	Liczba absolwentów kierunków	technologie teleinformatyczne	biznes, administracja i prawo	nauki humanistyczne i społeczne	Liczba studentów	Liczba uczelni wyższych	Przeciętne zarobki brutto w miastach w sektorze przedsiębiorstw (PLN)	Liczba centrów BPO
Warszawa	51,2	28,2	1,8	13,4	13	240,2	68	7967,63	330
Kraków	33,1	16,4	2,1	6,5	7,8	129,2	18	6985,1	261
Wrocław	27,9	14,4	1,5	8,3	4,6	107,7	25	6811,22	208
Trójmiasto	18,3	8,2	0,3	4,4	3,8	78,3	19	6966,3	184
Poznań	27,2	14,1	1,4	7,8	4,9	113,8	22	6 172	125
Katowice i GZM	24,3	10,9	1,2	5	4,7	99,8	19	6873,92	126
Łódź	17,8	9,2	1	4,4	3,8	74,8	21	6365,97	101

Źródło: Obliczenia własne na podstawie ABSL (2022), GUS (2022).

Zaletą największych ośrodków miejskich w Polsce jest lokalizacja na ich terenie uczelni wyższych, na których wykładane są najbardziej pożądane z punktu widzenia pracodawców z branży usług dla biznesu przedmioty. Mowa tutaj przede wszystkim o technologiach teleinformacyjnych, biznesie, administracji i prawie oraz o naukach społecznych i humanistycznych (w tym o filologiach). Dodatkowo, firmy z owej branży często współpracują z uczelniami, organizując różnorodne konferencje, programy stażowe i projekty realizowane wspólnie, czy zapraszając studentów na kursy przygotowawcze do pracy w takich instytucjach.

W roku 2021 na rynek pracy weszło około 297,4 tys. studentów, natomiast łącznie w siedmiu największych miastach w Polsce w tym czasie studiowało 843,8 tys. Nabyte umiejętności z zakresu technologii informacyjnych, prawa i administracji, biznesu i kompetencje językowe (wykształcenie humanistyczne i społeczne) umożliwiają im podjęcie pracy w centrach usług dla biznesu. Absolwentów kierunków teleinformatycznych było łącznie 9,03 tys., kierunków humanistycznych i społecznych 42,6 tys., natomiast kierunków biznesowych i prawno-administracyjnych najwięcej, bo aż 49,8 tys. Największą liczbę absolwentów łącznie we wszystkich trzech typów kierunków można zaobserwować w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu – odpowiednio: 28,2 tys., 16,4 tys. i 14,4 tys. Można więc założyć, że to właśnie w tych miastach dostęp do wysokokwalifikowanej siły roboczej jest największy a rynek pracy w tej branży jest najbardziej chłonny.

Całkowita podaż powierzchni biurowej w podanych poniżej miastach wynosi 11,78 miliona m² na 2021 r. Warszawa (6,15 mln m²) posiada największy rynek powierzchni biurowej, nie tylko w Polsce, ale też w krajach EŚW. Zaraz po stolicy Polski, największym rynkiem powierzchni biurowych dysponuje Kraków (1,62 mln m²), Wrocław (1,25 mln m²) i Trójmiasto (0,96 mln m²). Najmniejszy wskaźnik pustostanów powierzchni biurowych w roku 2021 można było zaobserwować w Katowicach i Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii (10,5%), natomiast największy we Wrocławiu (16,7%). Najwyższy średni czynsz za wynajem m² jest w Warszawie – ok. 24,5 EUR. Najniższy z kolei występuje w Łodzi i Trójmieście, gdzie należy zapłacić odpowiednio 13 i 13,5 EUR za m² miesięcznie (ABSL 2022).

Tabela 9 Dane dotyczące powierzchni biurowej i czynszu w wybranych polskich miastach

Miasto	Całkowita powierzchnia biurowa (w mln m²)	Wskaźnik pustostanów (proc.)	Średni czynsz transakcyjny (EUR)
Warszawa	6,15	12,7	24,5
Kraków	1,62	16,1	14,5
Wrocław	1,25	16,7	14,5
Trójmiasto	0,96	12,3	13,5

Poznań	0,62	12,7	14,25
Katowice i GZM	0,6	10,5	14,25
Łódź	0,58	15,8	13

Źródło: Obliczenia własne na podstawie ABSL (2022).

3.7. Podsumowanie

Świat pracy informatyków w Polsce charakteryzuje się ciągłymi i dynamicznymi zmianami kulturowymi i społeczno-ekonomicznymi. Dane statystyczne zawarte w rozdziale mogą świadczyć m. in. o rosnącej z roku na rok liczbie przedstawicieli tej grupy zawodowej będących aktywnymi uczestnikami rynku pracy, relatywnie wysokich zarobkach (głównie w przypadku doświadczonych pracowników, a nie wśród informatyków w ogóle, co przeczy powielanemu przez różnych aktorów mitowi „rynku pracownika”), pracy w ramach niestandardowych form zatrudnienia (samozatrudnienie, umowy cywilno-prawne), ale też o długich godzinach pracy skutkujących zaburzeniem sfer pracy i życia prywatnego. O ile sytuację i pozycję bardziej doświadczonych informatyków, na stanowiskach starszego informatyka i lidera zespołu, można uznać za stabilną w kontekście np. zarobków, o tyle jeżeli chodzi o młodszych specjalistów IT i tych na średnich stanowiskach, to sytuacja nie jest już tak jednoznaczna. Biorąc pod uwagę ogólne warunki rynku pracy, tj. relatywnie wysokie zarobki w zamian za długie godziny pracy i znaczną rolę samozatrudnienia i (mniejszą) umów cywilnoprawnych, można wysnuć wniosek, że sytuacja informatyków w Polsce nie wydaje się być tak stabilna, jak prezentuje się obraz tej grupy w mediach.

Najlepsze warunki pracy istnieją wyłącznie w siedmiu największych metropoliach w kraju, w których są zlokalizowane filie największych globalnych korporacji i w niewielkiej liczbie polskich przedsiębiorstw z analizowanej branży. Wkroczenie tych międzynarodowych aktorów gospodarczych zostało uwarunkowane m. in. przez znaczną otwartość porządku społeczno-gospodarczego na bezpośrednie inwestycje zagraniczne i typową dla patchworkowego kapitalizmu słabość osnowy instytucjonalnej, która nie ograniczyła ich wpływu na sytuację pracy i warunki zatrudnienia informatyków. *Outsourcing* procesów biznesowych nie miał wcześniej swojego odpowiednika, jest trendem o zasięgu globalnym, a w Polsce – gdzie nieustannie brakuje kapitału rodzimego – kapitał zagraniczny często był jedynym sposobem finansowania tego typu inwestycji. Spowodowało to sytuację, w której globalni gracze rynkowi wkroczyli dynamicznie do branż związanych z wysokimi technologiami i biznesem, czego manifestacją jest m. in. duża liczba inwestycji związanych z outsourcingiem usług dla biznesu z krajów rozwiniętych gospodarczo i technologicznie do państw będących półperyferyjnymi odbiorcami międzynarodowych transferów technologii, kadr i kapitału, takich jak Polska. Projekty realizowane w polskiej branży usług dla biznesu są

najczęściej zestandaryzowanymi zleceniami a proces pracy przypominać może model masowej i taśmowej produkcji fordowskiej.

Istniejące badania nie przedstawiają jednoznacznie doświadczeń pracy informatyków w polskiej branży usług dla biznesu. Jak starałem się wskazać w poprzednich rozdziałach (2 i 3), ukazują one jedynie pojedyncze konteksty rzeczywistości społecznej zamiast całościowego obrazu. Jednocześnie można stwierdzić, że aspekt biograficznych doświadczeń jest dosyć słabo eksplorowany w prowadzonych badaniach, poza nielicznymi wyjątkami (Biały 2015; Haratyk et al. 2017; Pilch 2023). Wcześniejsze prace nie skupiały się, w przeciwieństwie do badań przeze mnie przeprowadzonych, na znaczeniu biografii, karier i samej pracy oraz konsekwencjach oddziaływania ideologii pracy, kultury organizacyjnej oraz kwestii zarządzania dla doświadczenia pracy. Ponadto, doniesienia prasowe czy informacje zawarte w raportach publikowanych przez branżowe stowarzyszenia mówią o pozytywnej sytuacji społeczno-ekonomicznej zarówno informatyków w kontekście pracy w organizacjach, jak i ich dobrego położenia na zawodowym rynku pracy, jeżeli chodzi o warunki pracy. Taki obraz moim zdaniem tworzy podatny grunt do funkcjonowania mitu o „IT arystokracji”, z którą to propagowaną narracją należy zestawiać badania naukowe, a w konsekwencji weryfikować prawdziwość tegoż „*success story*”. O ile kategoria wysoko uprzywilejowanych strukturalnie informatyków („IT arystokracji”) ma częściowo rację bytu w przypadku doświadczonych zawodowo i starszych informatyków, o tyle informatycy młodszy stażem oraz z mniejszym doświadczeniem są w relatywnie gorszej sytuacji z uwagi na różnorodne uwarunkowania strukturalne, ekonomiczne i kulturowe. Innymi słowy, doświadczenia pracy tych pierwszych są odmienne w różnym stopniu i zakresie od doświadczeń tych drugich. Na podstawie oryginalnych danych empirycznych zgromadzonych a następnie poddanych analizie, celem kolejnych rozdziałów będzie szczegółowe przedstawienie różnorodności wymiarów doświadczenia pracy w kontekście całości biografii pracownic i pracowników branży usług dla biznesu w Polsce. Zanim przejdę do prezentacji wyników analiz danych w dalszych częściach pracy, w kolejnym rozdziale opiszę projekt i przebieg badań empirycznych.

Rozdział IV – Metodologia

Po przedstawieniu problemów i postawieniu pytań badawczych we wstępie, omówieniu rozważań teoretycznych dotyczących kategorii doświadczenia oraz różnorodnych uwarunkowań i kontekstów tegoż, analizie przemian pracy informatyków na poziomie globalnym i krajowym, w tym rozdziale skupiam się na wprowadzeniu i przedstawieniu procedur metodologicznych, które zastosowałem w autorskich badaniach nad socjologicznym studium doświadczenia pracy w branży outsourcingu usług dla biznesu w Polsce. Na początku rozdziału krótko przypomnę pytania i problemy badawcze. Następnie przedstawię powody, dla których wybrałem autobiograficzny wywiad narracyjny jako technikę zbierania danych oraz dlaczego zastosowałem krytyczną analizę dyskursu. W kolejnym kroku pokażę, z jakich danych korzystałem w trakcie analizy oraz przedstawię przyjmowane przeze mnie procedury analityczne metodologii teorii ugruntowanej, która posłużyła razem z niektórymi założeniami metody biograficznej Schützego do analizy danych i opracowania wniosków końcowych. Następnie przedstawiam dobór próby badawczej, przyjęte kryteria doboru oraz miejsca prowadzenia badań terenowych wraz z uzasadnieniem ich wyboru. Później pokazuję przebieg badań własnych, a potem przechodzę do rozważań etycznych badań. Rozdział wieńczy podsumowanie.

4.1. Problem badawczy i pytania badawcze

Główny problem badawczy pracy koncentruje się na pytaniu, które brzmi następująco: jakie znaczenia nadają doświadczeniom swojej pracy informatycy – zatrudnieni w centrach usług biznesowych w Polsce – w odniesieniu do uwarunkowań makrospołecznych, organizacyjnych i biograficznych? Ze względu na eksploracyjny charakter dysertacji, hipotezy nie zostały sformułowane, zamiast tego zdecydowałem się na postawienie szczegółowych pytań badawczych, które ewoluowały w czasie i w trakcie analizy danych. Pierwsze pytanie odnosi się do kontekstu ideologicznego pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce. Zakładam, że dominujący dyskurs oddziałuje na przypisywanie znaczeń doświadczeniom pracy (Boltanski, Chiapello 2022): (1) jakimi wymaganiami dotyczącymi „idealnego” wizerunku pracownika i jakimi obrazami pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce posługują się pracodawcy w ofertach pracy? Kolejne pytania dotyczą relacji między doświadczeniami biograficznymi, karierą i pracą oraz technologią: (2) jaka jest relacja między doświadczeniami biograficznymi związanymi z przebiegiem kariery a znaczeniami pracy i kariery nadawanymi przez informatyków doświadczeniom pracy? (3) jakie jest biograficzne znaczenie nowych technologii w miejscu pracy? Kolejne pytanie nawiązuje do organizacyjnych i kulturowych uwarunkowań doświadczenia pracy w centrach usług dla biznesu: (4) jaka jest relacja pomiędzy

elementami kultury organizacyjnej (wartościami i normami) pracy w firmach w badanej branży w Polsce a znaczeniami pracy przypisywanymi przez informatyków doświadczeniom pracy? Ostatnie pytanie dotyczy kontekstu instytucjonalnego i makro- społecznego oraz ekonomicznego, który warunkuje nadawanie znaczeń pracy doświadczeniom przez informatyków: (5) jaka jest relacja między uwarunkowaniami społeczno-ekonomicznymi i instytucjonalnymi rynku pracy w ramach „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023) w Polsce a znaczeniami nadawanymi doświadczeniom pracy przez pracowników w centrach usług biznesowych w naszym kraju?

W kolejnym podrozdziale prezentuję oraz opisuję metody i techniki zbierania danych, które zostały wykorzystane w ramach mojego badania.

4.2. Metody i techniki zbierania danych

W badaniach wykorzystałem następujące metody: autobiograficzny wywiad narracyjny (Schütze 1992, 2012; Kaźmierska 1996), krytyczną analizę dyskursu (Fairclough 2001, 2010), i analizę danych zastanych. Wieloetapowe badanie dotyczące rekonstrukcji doświadczenia pracy w centrach BPO pozwoliło na wyeksponowanie uwarunkowań na mega, makro, mezo i mikro poziomie rzeczywistości społecznej, wpływających na tworzenie się znaczeń pracy w warunkach „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023) w Polsce.

W kolejnych częściach tego podrozdziału uzasadnione i wyjaśnione zostanie zastosowanie metod i technik zbierania danych.

4.2.1. Wywiad narracyjny

Zanim przejdę do przedstawienia wykorzystanej przeze mnie metody i techniki zbierania danych, zaprezentuję powody, dla których zdecydowałem się skorzystać z wywiadu narracyjnego w ramach perspektywy badań biograficznych. Kategoria biografii w tego typu analizach może być, zdaniem Helling (1990), rozpatrywana na dwa sposoby: po pierwsze „jako środek”, a po drugie „jako temat”. W ramach tego pierwszego podejścia, dane uzyskane w wyniku prowadzenia badań pozwalają na dotarcie do (i zrekonstruowanie) punktu widzenia narratora/ki na określone kwestie społeczne i problemy socjologiczne. Mowa tutaj przykładowo o subiektywnym postrzeganiu zróżnicowania struktury społecznej, czy poczuciu wpływu poprzedniej kariery na obecnie wykonywaną przez rozmówcę i rozmówczynię pracę zawodową. W przypadku drugiego sposobu najważniejszym zagadnieniem w badaniu jest biografia sama w sobie, która pozwala na „ustalenie typowych sekwencji zdarzeń w życiu określonych grup ludzi i struktury znaczeń jakie przypisywane są tym zdarzeniom” (Rokuszewska-Pawełek 1996: 41). Omawiany (drugi) sposób analizy danych biograficznych odnosi się bezpośrednio do metody badań uprawianej przez szkołę – i samego – Schützego

(Schütze 1992, 2012; Kaźmierska 1996). Ten typ analizy (prowadzonej w duchu niemieckiego uczonego), ma na celu odpowiedzieć na postawione pytania badawcze „na podstawie systematycznej, wielostopniowej, tekstualnej analizy wymiaru *jak* narracji biograficznej. Chodzi (...) o [analizę – SP] związku o charakterze homologii: struktura narracji ujawnia strukturę organizacji doświadczeń/zdarzeń w życiu narratora” (Rokuszevska-Pawełek 1996: 43). Innymi słowy, *jak* pozwala odpowiedzieć na pytanie *co* (Kaźmierska 2012: 114).

Metoda biograficzna rozwijana przez Schützego³⁹ (Kaźmierska 1996; Schütze 1992, 2012) składa się zarówno z techniki zbierania danych, jak i analizy danych. Kaźmierska i Waniek (2020: 17-18) uważają, że

„wszyscy badacze zgodni są co do tego, że to Fritz Schütze jako pierwszy opracował sposób przeprowadzania autobiograficznego wywiadu narracyjnego i jego analizy (...) Fritz Schütze stoi na odmiennym ontologicznie i epistemologicznie stanowisku stanowiącym *clou* jego metody: otóż wywiad narracyjny odkrywa to, jak faktycznie informant doświadczał wydarzeń w swoim życiu i jak je wówczas interpretował. Innymi słowy: odtwarzając w trakcie wywiadu przebieg własnego życia, człowiek nie (re)konstruuje minionych doświadczeń jedynie z punktu widzenia sytuacyjnego tu i teraz, ale najpierw przedstawia je w sposób analogiczny, tj. zgodny z tym, jak je wówczas przeżywał, a dopiero w drugim planie – w sposób digitalny, tj. ponownie symbolizujący przebieg doświadczeń za pomocą abstrakcyjnych kategorii i predykatów opisujących podstawowe cechy ich fazowego przebiegu”.

Omawianą metodę analizy danych przybliżam szerzej w podrozdziale 4.4.3., dotyczącym zastosowanych w badaniu metod i relacji pomiędzy nimi. W kolejnej części podrozdziału omówię to, w jaki sposób wywiad narracyjny został przeze mnie użyty w praktyce jako metoda zbierania danych, co było zgodne z propozycjami Schützego.

Przed przystąpieniem do realizacji wywiadów każdy z narratorów został poinformowany przeze mnie o wstępnych celach prowadzonego badania. Informowałem moich rozmówców, że jestem zainteresowany doświadczeniami pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce, biorąc pod uwagę spontaniczną opowieść o ich doświadczeniach osobistych i biograficznych. Wywiad składał się z trzech głównych etapów, które krótko scharakteryzuję po kolei⁴⁰.

Część pierwsza składała się z swobodnej opowieści rozmówc(zyni)y o swojej biografii. W tym etapie nie ingerowałem w wypowiedzi narrator(ek)ów, a jedynie starałem się

³⁹ Pytanie rozpoczynające każdy z wywiadów brzmiało następująco: „chciałabym prosić, aby opowiedział(a) mi P. historię swojego życia, począwszy od wczesnego dzieciństwa aż do tej chwili, wszystko, co P. pamięta i jest w stanie mi powiedzieć”. Po wyraźnej kodzie (Konecki 2000), którą narrator(ka) wskazywał(a) w swojej spontanicznej narracji, przystępowałem do kolejnych części wywiadu.

⁴⁰ Kaźmierska (1996: 36-38) wymienia natomiast 5 faz wywiadu, włączając w to fazę przygotowania i zakończenia wywiadu, które są moim zdaniem równie istotne, co podstawowe etapy wymienione przez Schütze.

podtrzymywać narrację poprzez niewerbalne znaki, które miały utwierdzić narrator(ki)ów w przekonaniu, że jestem zainteresowany ich opowieścią i jawi mi się ona jako ważna i interesująca (Kaźmierska 1996: 37). Starałem się również dawać narrator(k)om do zrozumienia, że jestem zainteresowany ich opowieścią z punktu widzenia konkretnej osoby, człowieka, a nie informatyka, czy pracowni(cy)ka analizowanej przeze mnie branży. Pozazawodowe doświadczenia umożliwiły zrozumienie oraz interpretację roli biograficznych doświadczeń informatyków w procesie konstruowania znaczeń pracy w branży i samych centrach.

Etap drugi dotyczył serii pytań o wydarzenia, wątki, kwestie, osoby, które to tematy nie zostały rozwinięte, dopowiedziane lub zostały świadomie, lub nie, „wycięte” z spontanicznej opowieści rozmówc(zyni)y. Na tym etapie starałem się nadal wywołać narrację u moich rozmówc(zyń)ów, nie pytając o motywy „dlaczego”, które były istotne w ostatnim etapie wywiadu.

W finalnej fazie wywiadu narrator(ki)zy odgrywają rolę teoretyków swojego życia, ale również mogą wyrazić opinię na temat różnych sfer rzeczywistości społecznej (Rokuszewska-Pawełek 1996: 47). Z tego powodu pytałem ich o różne motywy (pytanie: „dlaczego”) podejmowania lub nie określonych decyzji m. in. związanych z karierą w i poza różnymi organizacjami, ale również wyborów edukacyjnych, zawodowych, życiowych, etc. W tej części zadawałem też, równolegle do pytań o motywy, pytania z listy dyspozycji do wywiadu (por. Aneks 2 na końcu pracy), lecz starałem się, by te kwestie nawiązywały również do spontanicznej opowieści narrator(ek)ów o ich życiu. Tematami wywiadu w części trzeciej były kwestie związane z: okresem edukacji szkolnej; relacji społecznych w szkole, etapu studiów wyższych lub dalszej, ewentualnej edukacji policealnej; przejściem z etapu edukacji na rynek pracy; pierwszym kontaktem z technologiami IT; wartościami (w tym związanymi z pracą) w życiu narrator(ek)ów; kontekstu strukturalnego pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce (relacji z kolegami z pracy, przełożonymi, ocenie sposobu zarządzania w firmie, możliwości awansu, etc.); kontekstu kulturowego (oceny prowadzonej przez firmę polityki, „atmosfery”/„klimatu” panującego w organizacjach).

Wywiad kończył się swobodną rozmową na tematy niezwiązane z badaniem.

4.2.2. Dane zastane

W dysertacji skorzystałem z danych zastanych, w tym przede wszystkim z raportów badawczych publikowanych m. in. przez stowarzyszenia eksperckie z branży usług biznesowych oraz instytucje publiczne. Wykorzystanie tego rodzaju danych pozwoliło poddać analizie zagadnienia związane z: (1) społeczno-prawnymi uwarunkowaniami i determinantami

rynku pracy informatyków jako instytucji społeczno-gospodarczej; (2) zmianami technologicznymi w branży usług biznesowych związanych z wdrażaniem cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji procesów biznesowych w przedsiębiorstwach.

Źródłami zastanych danych ilościowych były m. in. serie artykułów raportowych: (1) Inwestycje w polskiej branży BPO, tj. raporty publikowane przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu. (2) Raporty badawcze publikowane przez ABSL – Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce. (3) Raporty eksperckie publikowane przez fundację ekspercką *Pro Progressio* dotyczące lokalnych rynków pracy informatyków i branży procesów biznesowych w Polsce. Wykorzystałem również dane zawarte w oficjalnych statystykach instytucji publicznych dotyczących struktury zatrudnionych informatyków w polskiej gospodarce narodowej. Dane czerpałem również z Eurostatu i Głównego Urzędu Statystycznego. Wskazane powyżej źródła danych wykorzystywane zostały głównie w rozdziałach teoretycznych oraz częściowo w empirycznych w celu nakreślenia kontekstu strukturalnego analizowanych doświadczeń.

Źródłem jakościowych danych zastanych były z kolei materiały zaczerpnięte ze stron internetowych firm, w których zatrudnieni byli informatycy, z którymi przeprowadzałem wywiady. Skupiłem się na zbieraniu takich typów danych jak fragmenty stron internetowych poświęconych reprezentacji „idealnego” profilu / wizerunku specjalistów z zakresu usług IT (część stron zatytułowana np. „kogo szukamy do naszej firmy?”). Analizowałem treści, które są skierowane do potencjalnych i obecnych pracowników firm. W praktyce były to treści ofert pracy kierowane do obecnych i potencjalnie zainteresowanych zatrudnieniem w danej firmie informatyków.

W kolejnym rozdziale omówię szczegółowo kryteria i rodzaje doboru próby, które wykorzystałem w swoim badaniu.

4.3. Dobór próby badawczej

Wstępne kryteria doboru próby do biograficznych wywiadów narracyjnych były związane z integracją dwóch formalnych definicji informatyków proponowanych przez ISCO i MRPiPS (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej). Po pierwsze w odniesieniu do standardu ISCO-88 (Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów), który zalicza do informatyków szeroką grupę specjalistów, w tym osoby specjalizujące się w programowaniu za pomocą języków cyfrowych, analizie i projektowaniu systemów informatycznych (ISCO 1988). Po drugie ze względu na klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w Polsce (2014: 15, 22-23, 46-47) opublikowaną w Rozporządzeniu z dnia 07.08.2014 (Dz. U. poz. 1145) przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Mówiąc o informatykach, mam na myśli

takie zawody jak: projektant/architekt oraz analityk systemów teleinformatycznych, programista aplikacji; specjalista ds. doskonalenia i rozwoju aplikacji oraz specjalista ds. rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierownik rozwoju technologii informatycznych.

Kolejnymi, wstępnymi kryteriami zastosowanego przeze mnie doboru próby do wywiadów, które można opisać jako dobór celowy (Babbie 2019: 205), były płeć, wiek, obywatelstwo, stanowisko i zakresu obowiązków/roli w różnych, z punktu widzenia własności, firmach (polskich i z kapitałem zagranicznym w Polsce), długości stażu pracy w branży i na rynku pracy. W Aneksie 1 na końcu pracy znajduje się odpowiednia tabela z listą rozmówc(zyń)ów i opisem ich cech społeczno-demograficznych. Poniżej, w tabeli 10, znajduje się opis próby badawczej uwzględniający wybrane charakterystyki, takie jak płeć, wiek, pochodzenie społeczne i staż pracy narrator(ek)ów.

Tabela 10 Wybrane charakterystyki próby badawczej⁴¹

	Narratorzy i narratorki (N=27)	
Wiek	Kobiety	Mężczyźni
18-24 lata	1	3
25-35 lat	3	15
36 lat i więcej	1	4
Pochodzenie społeczne	Kobiety	Mężczyźni
Ludowe	1	7
Klasa średnia	3	10
"Mieszane"	1	1
Staż pracy	Kobiety	Mężczyźni
0-2 lata	3	10
3-6 lat	1	3
7-10 lat	1	5
11 lat i więcej		4

Źródło: opracowanie własne

⁴¹ Kategorię klasy średniej i ludowej rozumiem w zakresie konceptualizacji tych kategorii proponowanych przez Bourdieu (2022), a następnie zaadaptowanych przez Gdulę i Sadurę (2012) do kontekstu polskiego. Jestem świadomy licznych ograniczeń, które pojawiają się wraz ze zastosowaniem takich kategorii, lecz było to najlepsze rozwiązanie. W przypadku pochodzenia społecznego narrator(ek)ów występuje kilka przypadków braku informacji w zakresie wykształcenia i zawodów wykonywanych przez ich rodziców. Kategoria „mieszanego” pochodzenia społecznego oznacza sytuację, w której jeden z rodziców wywodzi się klasy ludowej, natomiast drugi z klasy średniej lub na odwrót.

W następnym kroku, w wyniku analizy danych, zastosowałam dobór teoretyczny⁴² ze względu na fakt, że w trakcie analizy zidentyfikowano kilka nowych kategorii. Kategorie te dotyczyły planowania kariery i pracy w centrach w kontekście metod *lean management*, tj. zarządzania „szczerupłego” (i specyficznej dla branży IT metody „zwinnego” zarządzania). W związku z tym zdecydowałam się uwzględnić również takie kryteria, jak praktyczna i teoretyczna znajomość prowadzenia projektów „zwinnych”⁴³. Starłam się też dotrzeć do liderów zespołów informatyków po to, aby zrekonstruować perspektywę osób zarządzających zespołami, ale również by odnieść się do wzorów karier, których trajektorie czasowe i przestrzenne różniły się od wzorów reszty badanych specjalistów IT. Praktyczna analiza danych została szczegółowo opisana w podrozdziale 4.5.

Wywiady zostały przeprowadzone z informatykami zatrudnionymi w dwunastu firmach⁴⁴ działających w analizowanej branży w Polsce (przedsiębiorstwach z kapitałem polskim i zagranicznym⁴⁵ w każdym z wymienionych dalej miast), z siedzibą w Opolu (2 firmy polskie, 1 firma międzynarodowa), Katowicach (1 polska, 2 międzynarodowe) i we Wrocławiu (1 polska, 5 międzynarodowych). Wywiady zostały przeprowadzone w pięciu polskich i siedmiu międzynarodowych firmach (z filią w danym mieście) we Wrocławiu (10 wywiadów), Opolu (9 wywiadów) i Katowicach (8 wywiadów). Miasta te zostały wybrane do badania na podstawie wyników artykułów i raportów opublikowanych przez stowarzyszenia eksperckie (Pro Progressio 2016). Eksperci dowodzą, że ww. miasta (Opole, Katowice, Wrocław) mają zróżnicowane warunki i zasoby w zakresie rozwoju gospodarczego i społecznego branży usług

⁴² Dobór teoretyczny można zdefiniować jako „proces zbierania danych dla celów generowania teorii, w którym analityk zbiera, koduje i analizuje swoje dane oraz decyduje, jakie dane zebrać w następnej kolejności i gdzie je znaleźć w celu rozwinięcia teorii, która się wyłania” (Glaser, Strauss 2009: 41). Pojęcie to wpisuje się w wykorzystane przeze mnie procedury analityczne metodologii teorii ugruntowanej, o których piszę w kolejnym podrozdziale, w podpunkcie 4.4.1.

⁴³ Praca nad dysertacją została zrealizowana dzięki dwóm grantom wewnętrznym WNS UW r („Informatycy w firmach świadczących usługi dla biznesu w Polsce: socjologiczne studium doświadczenia pracy”, nr projektu 0411/2076/19, „Biografia i programowanie ‘zwinne’ (agile software development). Socjologiczne doświadczenie pracy w branży usług dla biznesu w Polsce – na przykładzie informatyków”. Jej końcówka zaś w ramach grantu NCN Preludium 20 „Informatycy w centrach outsourcingu usług dla biznesu w Polsce. Socjologiczne studium doświadczenia pracy”, realizowanego na Wydziale Nauk Społecznych UW r, okres realizacji: 13. 01. 2022 – 12. 01. 2025, nr umowy UMO-2021/41/N/HS6/00557. W ramach PRELUDIUM pozyskano wraz z pomocą mgr Małgorzaty Felińskiej (w roli wykonawczynie) kolejne 23 wywiady biograficzne z informatykami i 2 wywiady eksperckie z reprezentantami związków zawodowych w branży (stan na maj 2023), których jednak nie wykorzystuję w analizie materiału ze względu na ograniczenia czasowe (prace terenowe rozpoczęto pod koniec wiosny 2022).

⁴⁴ Początkowo założyłam, że wybiorę jedną polską i jedną międzynarodową firmę, w której przeprowadzę wywiady w wymienionych w tekście miastach (Wrocław, Katowice, Opole), jednak rzeczywistość (trudność w dotarciu i kontakcie z przedsiębiorstwami) zweryfikowała ten zamysł. Przebieg badań jest opisany szerzej w podpunkcie 4.5.

⁴⁵ Ze względu na procedury anonimizacyjne, nie podaję nazw firm – szczególnie z kapitałem polskim, które są mniejsze, więc prawie niemożliwe byłoby zachowanie anonimowości rozmówców.

biznesowych. Krótko mówiąc, miasto Wrocław znajduje się na najwyższym szczeblu struktury rozwoju branży w Polsce. Katowice są umieszczone jako kolejna lokalizacja, a więc to miasto znajduje się na średnim poziomie rozwoju branży BPO w Polsce. Ostatnią lokalizacją jest Opole. Branża w tym mieście znajduje się w stanie rozwojowym (choć nie tak podstawowym jak np. Kielce czy Radom), przy czym lokalny rozwój branży usług biznesowych jest umiarkowanie zależny od innych miast (np. Wrocławia i w mniejszym stopniu od Katowic) w różnych wymiarach, takich jak kadry, infrastruktura, technologia itp.

Oferty o pracę zostały dobrane na podstawie rodzaju kapitału firmy (polski, międzynarodowy), wielkości firmy (polskie firmy z sektora MŚP i międzynarodowe korporacje) oraz rodzaju świadczonych usług dla biznesu (outsourcing procesów związanych z obliczeniami w chmurze, aplikacjami IT, sztuczną inteligencją, uczeniem maszynowym, finansami i rachunkowością, etc.) oraz lokalizacji (firmy we Wrocławiu, Katowicach i Opolu). Były to te same firmy, które zatrudniały informatyków, z którymi rozmawiałem w ramach wywiadów biograficznych. Łącznie zebrałem 49 ofert pracy z okresu 30. 07. 2019 – 30. 07. 2020. Okres wakacyjny jest początkiem nowego roku finansowego w przypadku firm z branży usług dla biznesu, dlatego częstotliwość publikacji ofert pracy w tym okresie w centrach BPO w Polsce jest największa.

4.4. Metody i techniki analizy danych

W niniejszym podrozdziale skupię się na przedstawieniu metod analizy danych które wykorzystałem w ramach przeprowadzonych badań. Zaprezentuję również ich teoretyczne i metodologiczne założenia oraz relacje pomiędzy nimi w kontekście praktycznej analizy danych. Metodami i metodologiami, z których korzystam są odpowiednio: metodologia teorii ugruntowanej, metoda biograficzna Schützego oraz metoda krytycznej analizy dyskursu (Fairclough 2001; Fairclough, Chiapello 2008).

4.4.1. Metodologia teorii ugruntowanej

Zrealizowane przeze mnie badanie opiera się m.in. na założeniach metodologii teorii ugruntowanej. Jedną z najważniejszych zasad tej metodologii jest założenie, według którego dane empiryczne są pierwotne wobec teorii, która jest generowana na ich podstawie. Konecki (2000: 26) twierdzi, że teoria ugruntowana wyłania się w trakcie prowadzenia badań terenowych, kiedy to właśnie dane empiryczne odnoszą się ściśle i bezpośrednio do obserwowalnej części badanej przez socjologa rzeczywistości.

Skorzystałem z procedur proponowanych przez Glasera i Straussa (2009) oraz Charmaz (2009). Na wybór tej metodologii składało się kilka istotnych przyczyn. Po pierwsze umożliwia ona zrekonstruowanie podstawowych kategorii opisujących doświadczenia pracy i powiązanie

ich z ich uwarunkowaniami, kontekstami i konsekwencjami. Podobnych badań brakuje w dorobku współczesnych nauk społecznych. Po drugie, zastosowanie procedur tej metodologii pozwala zdobyć wiedzę o zjawiskach i procesach, które są raczej nierozpoznane czy też związane ze stereotypami dominującymi w społeczeństwie (np. informatycy jako grupa zawodowa uprzywilejowana pod względem finansowym czy introwertyczni „geniusze”; centra usług jako „pożądane” miejsca pracy, etc.), co pozwala zweryfikować wyobrażenia na temat informatyków i ich pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce..

Zdaniem Charmaz, teoria ugruntowana jest konstruowana na podstawie wyłaniających się danych. Istotna jest także rola badacza w zbieraniu i interpretacji danych, które, jak uważa Charmaz, nie są obiektywnie dane a subiektywnie interpretowane (również na etapie analizy) przez naukowca. To on(a) „konstruuje” wyłaniającą się teorię przez wpływ określonych paradygmatów naukowych (Charmaz 2009: 18). W swoich badaniach, podczas analizy danych, zastosowałem również koncepcję „wrażliwości teoretycznej” (Glaser 1978: 2). Chodzi tutaj m. in. o zdobytą uprzednio wiedzę dotyczącą obszaru i pola badawczego czy studiowaną literaturę, a także zdobyte doświadczenia zawodowe, czy zastosowanie pojęć uwrażliwiających (Blumer 1954: 7), którymi w moich badaniach są m. in. biografia, kariera i praca.

Inspirując się procedurami analitycznymi metodologii teorii ugruntowanej (Glaser, Strauss 2009; Strauss, Corbin 1990; Glaser 1978; Charmaz 2009), w trakcie badań stosowałem kilka spośród nich. Po pierwsze procesy zbierania i analizy danych przebiegały równolegle. Po drugie, w trakcie wieloetapowego kodowania zebranego materiału wykorzystywałem dwa rodzaje tej procedury: kodowanie wstępne (opisujące i porządkujące wyłaniające się dane) i skoncentrowane (badające wzorce i strukturę danych oraz relacje między nimi). W drugim kroku rekonstruowałem również kategorie analizy i tworzyłem hipotezy łączące ze sobą te kategorie. Po trzecie, stosowałem metodę ciągłego porównania (porównywanie ze sobą różnych danych w celu wyłaniania i nasycania kategorii) w celu zrekonstruowania kategorii centralnych. Po czwarte, rozwijałem powstającą teorię w trakcie wszystkich kroków zbierania i analizy danych. Po piąte, w trakcie analizy materiału regularnie pisałem noty teoretyczne, które miały na celu opracowywanie i uszczegółowienie rekonstruowanych kategorii analitycznych w celu powiązania ich ze sobą. Po szóste, stosowałem teoretyczny dobór próby. W konsekwencji możliwe było również odkrycie podstawowych procesów społecznych, które są kluczowym elementem każdej teorii ugruntowanej, gdyż integrują kluczowe kategorie i relacje między nimi. Do uporządkowania procesu analizy wykorzystałem oprogramowanie komputerowe do analizy danych jakościowych – ATLAS.ti. Korzystałem w nim z takich funkcji jak *Co-occurrence Analysis* oraz *Code-Document Analysis*.

4.4.2. Krytyczna analiza dyskursu

Dla lepszego uchwycenia doświadczeń pracy informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce, oprócz przeprowadzania biograficznych wywiadów narracyjnych, zdecydowałem się analizować aktywności pracodawców z branży BPO w internecie. Z tego powodu postanowiłem przeanalizować również materiały dodatkowe, tj. oferty pracy publikowane na stronach internetowych firm z analizowanej branży (a dokładnie organizacji, w których pracowali badani przeze mnie informatycy). W trakcie prowadzonych przeze mnie badań pojawiały się pytania odnoszące się nie tylko do znaczeń pracy nadawanych przez informatyków, ale również kwestie dotyczące tego, jakie znaczenie ma praca dla pracodawców oraz jaki jest „idealny” wizerunek pracownika w badanej branży z tej perspektywy właśnie. Moim punktem wyjścia było bowiem założenie, że znaczenia pracy mogą być nadawane w odniesieniu do wymagań i wytycznych pracodawców i organizacji, w których pracują specjaliści IT.

Skupiłem się wobec tego na rekonstrukcji cech przypisywanych przez pracodawców „idealnym” pracownikom i „wzorowym” społeczno-ekonomicznym oraz kulturowym warunkom pracy w badanych organizacjach. Interesujące wydawało się bowiem z jednej strony to, w jaki sposób wizerunek informatyka jest konstruowany w ofertach pracy przez pracodawców. Frapujące zdawało się być również to, na ile ów „perfekcyjny” wizerunek pracownika w branży BPO w Polsce był zgodny z kategoriami wyłaniającymi się w narracjach rozmówców i ofertach pracy publikowanych na stronach internetowych firm, a na ile zgodny nie był.

Metodą analizy dyskursu, która stanowiła źródło inspiracji w trakcie analizy ofert pracy zamieszczonych na stronach internetowych firm z branży outsourcingu usług dla biznesu, była wcześniej już wspomniana krytyczna analiza dyskursu (KAD) (Fairclough 2001; Fairclough, Chiapello 2008). Przyjętą ramą metodologiczną KAD zostało podejście proponowane przez Fairclougha (1989, 2010) z uwagi na fakt, że koncepcja tego autora jest użyteczna w kontekście analizy dyskursu dotyczącego ideologii, a w przypadku niniejszych badań – ideologii pracy. Fairclough (1989, 2010) zakłada, iż KAD opiera się na trzech powiązanych ze sobą procedurach analitycznych, tj. opisie, interpretacji oraz eksplanacji, a także uwzględnia kolejne trzy wymiary dyskursu, a mianowicie: a) obiekt analizy (dyskurs), b) procesy, za pomocą których dyskurs jest tworzony i uprzątniany (np. czytanie, słuchanie, mówienie) przez aktorów, oraz c) procesy społeczno-historyczne, które warunkują tenże.

Wątki analityczne w przeprowadzonej analizie skupiają się na relacji łączącej kategorię ideologii pracy z idealnym wizerunkiem pracownika branży BPO. Kategoria ta jest rozumiana

jako elementy uzasadnienia *cite* porządku projektowego w kontekście idealnego profilu pracowników, zarówno tych poszukiwanych oraz już zatrudnionych przez firmy. Chodzi tutaj o określone charakterystyki i cechy (np. kompetencje, umiejętności przedstawione w treściach ofert pracy). Stosując tego rodzaju metodę analizy, zwracałem z jednej strony uwagę na wykorzystywany w materiałach język oraz sposób w jaki pracodawcy formułują wymagania wobec pracy informatyków. Z drugiej strony przyglądałem się pożądanym, z punktu widzenia pracodawców, zachowaniom pracowników w miejscu pracy (i poza nim). Zwracałem również uwagę na wykorzystywany w ogłoszeniach specjalistyczny żargon, metafory, motywacje, które mogły zostać potencjalnie zakwalifikowane jako ideologiczne, tj. takie, które reprodukuja nierówności i hierarchie w firmach.

Metoda KAD miała służyć w zamyśle twórców badaniom m. in. nad rasizmem. Stosowane w kontekście takich badań techniki mogą być pomocne w analizie doświadczenia pracy w organizacjach opartych na wiedzy. Świadczą o tym np. badania prowadzone przez Fairclougha i Chiapello, do których odwołuje się w dalszej części tego podrozdziału. W ramach KAD sam dyskurs ujmowany jest jako praktyka społeczna. Praktykę społeczną konceptualizuję na użytek badań w zgodzie z ujęciem Chiapello i Fairclougha jako: „(...) relatywnie stabilne formy aktywności społecznej. Przykładem takich form są: (...) sytuacje w pracy związane z nowatorskimi projektami” (Chiapello, Fairclough 2010: 264). Rzeczywistość społeczna jest siecią połączoną różnymi praktykami społecznymi oscylującymi wokół tego, co ekonomiczne, polityczne, kulturowe, etc. Częściami składowymi tych różnych rzeczywistości społecznych są takie elementy jak np. tożsamości, normy i wartości czy relacje społeczne i dyskursy. Takie ujęcie KAD zakłada z jednej strony dialektyczną relację pomiędzy strukturami społecznymi, sytuacjami, instytucjami oraz dyskursem („*discursive events*”), który, na zasadzie sprzężenia zwrotnego, jest kształtowany przez poprzednie kategorie oraz *vice versa* (Fairclough 1989; Fairclough, Wodak 1997: 55). Ponieważ dyskurs jest tutaj rozpatrywany jako praktyka społeczna (to, co podmioty mówią lub piszą), jedną z jego funkcji jest kształtowanie znaczeń, postaw czy interpretacji pracy przez jego uczestników. Takie epistemologiczne ujęcie KAD związane jest z nurtem konstruktywizmu społecznego oraz socjologii interpretatywnej (Jabłońska 2013). KAD skupia się przede wszystkim na ujawnianiu reprodukcji i legitymizacji nierówności społecznych i politycznych, dominacji, hegemonii oraz wszelakiego rodzaju nadużyć władzy przez grupy ją posiadających wobec grup jej pozbawionych.

Połączenie obydwu perspektyw zastosowanych w pracy, tj. społecznego konstruktywizmu i strukturalnego konstruktywizmu, wzajemnie się uzupełniających w powyższym rozumieniu KAD, jest najbliższe socjologii Bourdieu. Zakładam bowiem, że elity

symboliczne dominują poprzez stosowanie przemocy symbolicznej nad grupami zdominowanymi. Władza ta ma charakter zakumulowanego kapitału i zestawu zasobów symbolicznych w określonym polu instytucjonalnym. Elity posiadają dostęp do prawomocnych kanałów informacji i wiedzy dotyczącej rynku pracy, jego wymagań oraz właściwości i uwarunkowań instytucjonalnych, strukturalnych, kulturowych czy technologicznych. Zatem to dzięki dostępowi do kapitałów, które „określają dostęp do specyficznych korzyści, o które toczy się gra w danym polu” (Bourdieu, Wacquant 2001: 78) możliwe jest narzucenie przez grupy uprzywilejowane władzy zakamuflowanej w postaci wiedzy. Za pomocą dyskursu możliwa jest reprodukcja otaczającej aktorów rzeczywistości i jednocześnie reprodukcja dominującej⁴⁶ kultury elity w praktykach społecznych grup pozbawionych władzy. Innymi słowy, wiedza może być ujmowana, zdaniem Bourdieu, jako kapitał symboliczny lub zasób dający władzę elicie, która posiada również prawomocny dostęp do kanałów (mediów) dyskursu oraz jego kontroli z tytułu swojej uprzywilejowanej pozycji zajmowanej w strukturze społecznej (Jabłońska 2019: 9), ale także dzięki swojej pozycji w polu. Ponadto, van Dijk uważa, że „wiedza ma nie tylko charakter mentalny, ale też społeczny; jest nabywana, podzielana i używana przez jednostki i grupy społeczne, instytucje i organizacje w procesach interakcji (...) wiedza jest wyrażana, przekazywana, akceptowana i podzielana poprzez dyskurs (może ona być rozpowszechniana i nabywana poprzez media oraz inne instytucje)” (van Dijk 2003: 86-87, za: Jabłońska 2019: 44).

Foucault (1982) zauważa z kolei, że wiedza może wiązać się z dominacją, co manifestuje się m. in. w istnieniu dominujących porządków dyskursu, denotujących powszechnie obowiązujące i społecznie uzgodnione systemy norm i wartości, wzory działań, tożsamości, ale także profili psychologicznych podmiotów. Za najważniejszy oraz powszechnie dominujący porządek dyskursu niektórzy współcześni badacze uznają porządek projektowy (Boltanski, Chiapello 2022; Chiapello, Fairclough 2008, 2010; Szreder 2016).

W trakcie analizy danych kierowałem się wybranymi procedurami i wytycznymi KAD sformułowanymi przez Fairclougha (2001: 128). W tekstach ofert pracy poszukiwałem przede wszystkim dominujących cech i właściwości przedstawiających „idealny” wizerunek pracownika i miejsca pracy w analizowanej branży. Celem tego działania była rekonstrukcja

⁴⁶ W przypadku niniejszych badań będzie to reżim porządku projektu w kapitalizmie, którego elitami są m. in. managerzy, pracodawcy, inwestorzy, ale także „wizjonerzy” technologiczni oraz metodologiczni, jak np. twórcy *Manifesto for Agile Development* (Beck et al. 2001). Dążą oni do normatywnego określania ram uzasadniania *cite* projektu za pomocą szeregu propagowanych norm i wartości, sankcjonujących zachowanie oraz praktyki dyskursywne grup podporządkowanych, jak np. specjaliści IT, ale także trenerzy (*agile coachowie*), analitycy biznesowi czy nawet managerzy projektów, nieposiadający technicznego wykształcenia, kompetencji czy umiejętności związanych z IT.

owych cech, „pożądanych” z punktu widzenia pracodawców. Chodzi tutaj mianowicie o właściwości w zakresie wzorca zachowania, interakcji między (przyszłymi i obecnymi) pracownikami wewnątrz i na zewnątrz organizacji, ale również w obszarze zestawów umiejętności technicznych i interpersonalnych, które „powinny” charakteryzować pracowników branży BPO. Stosując KAD wykorzystane zostały równolegle praktyki badawcze analizy porządków uzasadnienia, które już wcześniej znalazły zastosowanie w badaniach prowadzonych przez Fairclougha (2010) nad ideologią nowego zarządzania i organizacji pracy projektowej. Materiałem empirycznym służącym badaczowi do tego celu były podręczniki publikowane z myślą o potrzebach kadr zarządzających globalnymi korporacjami (Boltanski, Chiapello 2022; Fairclough 2010).

4.4.3. Metoda analizy biograficznej Fritza Schützego

W trakcie analizy danych korzystałem z metody biograficznego wywiadu narracyjnego (Schütze 2012; Kaźmierska 1996). Metodę biograficzną, na użytek niniejszej dysertacji, można zdefiniować jako holistyczne podejście proponowane przez Schützego. Biografia i prowadzone nad nią badania społeczne są obiektem zainteresowań badaczy społecznych już od czasów stworzenia i prowadzenia badań w ramach szkoły chicagowskiej (Rokuszewska-Pawełek 1996). Metoda biograficznego wywiadu narracyjnego Schützego nawiązuje w swoich założeniach filozoficznych do teorii i tradycji nurtów intelektualnych, takich jak interakcjonizm symboliczny, fenomenologia, ale również metodologia teorii ugruntowanej (Kaźmierska 2012: 114). Metodologia teorii ugruntowanej i metoda biograficznego wywiadu narracyjnego są względem siebie komplementarne. Obie uwzględniają procesualny charakter rzeczywistości społecznej.

Teoretyczna integracja obydwu metod ułatwia uchwycenie określonych i specyficznych relacji pomiędzy indywidualnym aktorem a strukturą społeczną. Aby zrekonstruować badane przeze mnie uwarunkowania doświadczeń pracy, należy sięgnąć poza indywidualne biografie, dlatego w trakcie analizy zastosowane zostały wspomniane wcześniej procedury teorii ugruntowanej (Domecka, Mrozowicki 2008: 5-6). Schütze (2012) postuluje, że historia życia (złożona z biograficznych, osobistych doświadczeń narratorów), opowiedziana przez rozmówcę *ex tempore*, spontaniczne, jest złożona z sekwencji określonych struktur procesowych pojawiających się w każdej opowieści o biografii. To właśnie struktury są jednymi z najistotniejszych elementów analizy, jeżeli chodzi o uporządkowanie historii życia narratora; to one definiują nastawienie rozmówców do kluczowych momentów, okresów, wydarzeń, znaczących innych w ich biografiach. W klasycznym ujęciu analitycznym postulowanym przez niemieckiego uczonego można wyodrębnić cztery najistotniejsze

struktury. Są nimi: 1) biograficzny schemat działania (odpowiadający intencjonalności podejmowanych przez aktora działań, np. realizacji planu kariery zawodowej), 2) wzorzec instytucjonalny (w ramach którego działania narratora podporządkowane są pewnym, z góry ustalonym instytucjonalnym regułom i oczekiwaniom, np. realizacja samej kariery), 3) trajektoria (odnosząca się do pojawienia się zewnętrznych wobec aktora okoliczności, czy doświadczenia cierpienia, któremu jest on/ona poddawany(a) bez własnej woli, np. śmierć bliskiej osoby, pojawienie się ciężkiej choroby uniemożliwiającej realizację kariery), 4) biograficzna metamorfoza (oznaczająca nieoczekiwaną i pozytywną zmianę w życiu narratora, która umożliwia przemianę całego jego/jej dotychczasowego życia, np. odkrycie nowych nieznanych wcześniej umiejętności pozwalających na powzięcie innej ścieżki zawodowej) (Każmierska 1996: 42-44). Oczywiście należy podkreślić, że nie wszystkie spośród wymienionych struktur procesowych można zaobserwować w każdej biografii. Z kolei określone kombinacje struktur procesowych odpowiadają różnorodnym typom przebiegu życia (Schütze 1981: 131, za: Prawda 1989: 84). Prawda twierdzi, że badając biografię aktorów poznajemy nie tylko przebieg ich życia, dzięki czemu możemy porównywać, zestawiać i analizować doświadczenia biograficzne rozmówców, ale również analizujemy interesujące nas zjawisko społeczne, rozpatrując daną biografię, na którą wpływają różne społeczne procesy (Prawda 1989: 84).

Tak rozumiana metoda została uzupełniona o podejście, które zastosowano w przypadku projektów finansowanych przez Narodowego Centrum Nauki „PREWORK”⁴⁷ (Mrozowski, 2020), a następnie „COV-WORK”⁴⁸ (Gardawski et al. 2022). W ramach tego ostatniego byłem jednym z doktorantów-stypendystów, a obecnie jestem współpracownikiem, który m. in. przeprowadzał i analizował zebrane dane biograficzne w sposób opisany poniżej. Podejście to składa się z trzech zasadniczych kroków, według których opracowywałem i analizowałem materiał:

„po pierwsze, zaraz po przeprowadzeniu wywiadu sporządzano „notę o wywiadzie” zawierającą opis sposobu dotarcia do badanych, charakterystykę sytuacji wywiadu, przedstawienie ewentualnych problemów w czasie realizacji wywiadu, a także notatkę analityczną zawierającą podsumowanie głównych obserwacji poczynionych w trakcie rozmowy (...). Po drugie, przygotowywano portret biograficzny rozmówcy, który obejmował

⁴⁷ NCN Beethoven „PREWORK” Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”, realizowany przez konsorcjum ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie, partner niemiecki: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, okres realizacji 01. 03. 2016 - 28. 02. 2019, nr umowy UMO-2014/15/G/HS4/04476.

⁴⁸ NCN OPUS „COV-WORK: Świadomość społeczno-ekonomiczna, doświadczenia pracy i strategię radzenia sobie Polaków w kontekście kryzysu post-pandemicznego” realizowany przez konsorcjum ze Szkołą Główną Handlową – Instytutem Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej (kierownik po stronie SGH: dr Jan Czarzasty) okres realizacji: 11.01.2021-10.01.2025, nr umowy UMO-2020/37/B/HS6/00479.

podsumowanie zasadniczych, dających się wyabstrahować z wywiadu zobiektywizowanych „faktów” z życia narratora uporządkowanych chronologicznie (jego/jej „linię życia”). Po trzecie, do transkrypcji wywiadu dołączano podsumowanie analityczne (...) zawierające następujące elementy: a) krótkie podsumowanie portretu biograficznego badanych; b) podsumowanie obserwacji analitycznych dotyczących sposobów prezentacji historii życia (analiza biografii jako „tematu”); c) podsumowanie obserwacji analitycznych poczynionych w trakcie analizy tematycznej wywiadu (analiza biografii jako „środka”)” (Mrozowski, 2020: 110-111).

Reasumując, metoda analizy biograficznych wywiadów narracyjnych umożliwia badaczowi uchwycenie relacji między różnymi sposobami opowiadania o doświadczeniach informatorów a sposobami doświadczenia w otaczającym rozmówców świecie. Aby tego dokonać, należy zastosować wieloetapową i wielostopniową procedurę analityczną, która pozwoli dostrzec momenty zaburzenia porządku w spontanicznej opowieści o życiu, czy zaobserwować w niej miejsca, w których w trakcie autoprezentacji narratora występują tzw. przesłonięcia, konstrukcje w tle, oraz momenty, w których można wychwycić pracę biograficzną. Zebrane dane analizowano zatem jednocześnie dwoma sposobami, stosując procedury metodologii teorii ugruntowanej (MTU) i uzupełniając je o analizę biograficzną, zaproponowaną przez Schütze (2008). Takie połączenie dwóch metod analizy danych pozwala przezwyciężyć pewne ograniczenia właściwe dla każdej z nich (Mrozowski 2011: 82). Podczas gdy wszystkie wywiady analizowane były za pomocą MTU, analizie biograficznej poddane zostały tylko wybrane przypadki podstawowe (Karolak 2018: 142). Z drugiej strony wykorzystałem również procedury typowe dla MTU – kodowanie wstępne i skoncentrowane (Glaser, Strauss 2009; Charmaz 2009). Ponadto, powodem zastosowania tego typu metody wywiadu jako techniki zbierania i analizy danych było wykorzystanie biograficznych struktur procesowych (Schütze 1983; 2008) jako pojęć uwrażliwiających (Blumer 1954) w trakcie analizy danych. Wywiady posłużyły zatem do zebrania potrzebnych danych i nie objęły całościowej metody biograficznej opracowanej przez Schützego.

W następnym podrozdziale przybliżam szczegółowo przebieg badań empirycznych.

4.5. Przebieg badań własnych – badania w terenie, opracowanie zebranych danych do analizy i analiza zebranego materiału w praktyce

Podrozdział składa się dwóch zasadniczych części odpowiadających typom gromadzonych danych i etapom ich zbierania. W trakcie zbierania danych stale analizowałem zbierany materiał i zapoznawałem się z literaturą przedmiotu. W odniesieniu do każdej z faz badań prezentuję odpowiednio sposób opracowania i praktyczną analizę zebranego materiału. W pierwszym etapie gromadziłem wywiady biograficzne, a w drugim doбираłem i analizowałem oferty pracy z stron internetowych firm, w których zatrudnieni byli badani przeze mnie informatycy.

Pierwsza faza badań terenowych

Zgodnie z założeniami procedur analitycznych metodologii teorii ugruntowanej, w pierwszej fazie badań jednocześnie zbierałem dane (wywiady biograficzne) a następnie analizowałem je na bieżąco oraz czytałem literaturę dotyczącą podjętej przeze mnie tematyki. W drugiej fazie badania zastosowałem analogiczną procedurę, lecz w analizie zebranych danych skupiłem się na kategoriach, które wykrystalizowały się w pierwszej fazie na podstawie doboru teoretycznego (Glaser, Strauss 2009). W początkowym okresie zbierania danych poszukiwałem odpowiedzi na pytanie, jakie są doświadczenia pracy informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce, a także jakie znaczenia nadają oni swojej pracy. W trakcie gromadzenia pierwszych wywiadów starałem się lepiej poznać kluczowe kategorie dla zrozumienia doświadczenia pracy informatyków. Do pojęć tych należała kategoria kariery w branży BPO i jej uwarunkowań. Starałem się również poszukiwać odpowiedzi na pytania dotyczące warunków (strukturalnych, kulturowych i ekonomicznych) i zasobów informatorów, w relacji do których nadają oni konkretne znaczenia swoim karierom i doświadczeniom pracy. Aby nasycić wyłaniające się kategorie i poszerzyć ramy analityczne oraz zwiększyć zakres pola badawczego, ale także – by zachować kontekst odkrycia (*serendipity*) – zdecydowałem się przeprowadzić kolejną turę wywiadów. W jej trakcie interesowały mnie również tematy z zakresu organizacji i zarządzania, w szczególności metodologii „szczipłych” (*lean*).

Wywiady zrealizowane zostały w dwóch turach. Najpierw od sierpnia do listopada 2019, a następnie od października do listopada 2020 we Wrocławiu, Opolu i Katowicach. Wywiady zostały przeprowadzone przeze mnie osobiście. W tym drugim okresie część z wywiadów zostało przeprowadzonych za pomocą narzędzi komunikacji audio-wideo z uwagi na wprowadzone obostrzenia związane z pandemią koronawirusa. Mógł na tym ucierpieć aspekt interakcyjny prowadzonych rozmów ze względu na brak wcześniejszego kontaktu twarzą w twarz i kontekstu wywiadu, czy też, co kilkakrotnie się zdarzyło, brak obrazu spowodowanego warunkami technicznymi a także odmowa włączenia kamery w trakcie wywiadu. Niemniej prawie ponad połowa wywiadów miała miejsce „twarzą-w-twarz”. Najczęściej informatycy proponowali, by spotkać się miejscach publicznych (galeriach handlowych, kawiarniach) blisko siedzib ich firm lub domów.

Zebrałem łącznie 27 wywiadów biograficznych. Są one zróżnicowane ze względu na długość i nastawienie rozmówców względem wywołania i podtrzymania spontanicznej narracji. Czasami rozmówcy traktowali wywiad jak zwykłą rozmowę, czy nawet okazję do chwalenia się przed kimś z zewnątrz środowiska swoimi umiejętnościami i CV, nie dawali się również niekiedy przekonać do tego, że interesowały mnie ich historie jako opowieści

konkretnego człowieka, a nie informatyka. Zdarzały się też sytuacje, w których narratorzy prosili mnie o naprowadzenie na interesujące mnie wątki, bądź starali się sprowadzić sytuację wywiadu do dialogu, koleżeńskej rozmowy. Przeprowadzenie rozmów było początkowo trudne ze względu m. in. na brak wcześniejszego dostępu do tego środowiska. W celu ustalenia kontaktu z firmami oraz kontaktu z ich pracownikami wystosowałem formalne listy intencyjne, na które albo nie dostałem odpowiedzi, albo odpowiedzi były negatywne. Przyczyny odmów korporacji wiązały się z brakiem możliwości komercyjnego skorzystania z wyników moich badań lub były motywowane brakiem czasu pracowników. Z tego względu zdecydowałem się na skontaktowanie się z rozmówcami za pomocą metody kuli śnieżnej⁴⁹ oraz pisząc bezpośrednio do pracowników przez portal społecznościowy o tematyce zawodowo-biznesowej, w początkowej fazie prowadzenia badań w terenie. W ramach tego ostatniego wysłałem około dwóch i pół tysiąca wiadomości zawierających zachęcenie do udziału w badaniach, spośród których kilkadziesiąt osób wyraziło chęć rozmowy ze mną, a ostatecznie spotkały się ze mną 22 osoby, natomiast 5 osób zostało poleconych przez moje prywatne kontakty lub zostały rekomendowane przez informatyków, z którymi rozmawiałem. Dwa wywiady zostały przeprowadzone w języku angielskim, natomiast pozostałe po polsku.

Opracowanie i praktyczna analiza zebranego materiału – wywiady biograficzne

Praca analityczna odbywała się na transkrypcjach zgromadzonych wywiadów. Jeszcze przed przystąpieniem do analizy sporządzałem podsumowanie analityczne danego przypadku, w którym zawierałem najważniejsze obserwacje odnoszące się do samego wywiadu i poprzedzającej oraz kończącej go rozmowy. Tworzyłem również każdorazowo notatkę o sytuacji wywiadu, w której zawarłem najważniejsze obserwacje dotyczące samego kontekstu wywiadu, sposobu dotarcia do narratora, problemów, czy niedogodności przed wywiadem, etc. W formie portretu biograficznego (noty analitycznej) starałem się uporządkować obiektywne „fakty” z życia narratora w celu chronologicznego uporządkowania jego/jej historii. Tego typu dane pochodzące spoza samej analizy wywiadu można określić jako noty teoretyczne (Glaser 1978), typowe dla metodologii teorii ugruntowanej.

⁴⁹ Metoda ta została wykorzystana jako metoda zdobywania kontaktów a nie metoda doboru próby. Babbie (2019: 205) uważa, że tego typu metoda jest skuteczna w przypadku środowiska, do którego trudno dotrzeć. Starałem się więc korzystać z kontaktów prywatnych, a następnie z polecenia informatyków, z którymi już wcześniej rozmawiałem. Oczywiście zdaję sobie sprawę z faktu, że zastosowanie tego typu metody najprawdopodobniej wpłynęło stronniczo na wybór osób z polecenia do rozmów, bowiem rekomendowano pracowników, którzy mogli wydawać się moim rozmówcom i kontaktom najbardziej kompetentni, czy posiadający największy autorytet w środowisku, etc. Starałem się, wobec tego docierać do rozmówców przez inne kanały, o czym świadczą, na końcu akapitu, w głównym tekście, dysproporcje między liczbą informatyków zrekrutowanych przeze mnie (przez strony internetowe) i tych z polecenia. Nie mógłbym jednak w inny sposób przeprowadzić badań niż przez zastosowanie takiej właśnie strategii.

Przechodząc do docelowej analizy, najpierw czytałem i kodowałem tekst danej transkrypcji. Etap kodowania składał się z dwóch części (Glaser 1978: 56-61). W pierwszej fazie, kodowania wstępnego, starałem się stworzyć jak najwięcej kodów, które konceptualizowały zjawiska i procesy rzeczywistości społecznej odwzorowane w przeprowadzonych wywiadach. Było to kodowanie wiersz po wierszu, bardzo gęste, co zalecają autorzy MTU. Na tym etapie tworzyłem również kategorie, które opisywały określone uwarunkowania i konteksty doświadczeń biograficznych rozmówców. Starałem się również stosować tzw. kody *in vivo*, przyjmując sformułowania i zwroty informatyków. Były one pomocne zwłaszcza jeżeli chodzi o kontekst pracy w samych organizacjach, czy działalności poza nimi. Chodzi tutaj m. in. o takie konteksty, jak: doświadczenia związane z edukacją, postrzeganie relacji społecznych (w miejscu pracy, w rodzinie, w szkole, etc.), doświadczenia związków intymnych, doświadczenia zawodowe (praca zarobkowa i niezarobkowa), przejście z edukacji na rynek pracy, plany życiowe (związane z karierą, edukacją, etc.), postrzeganie zarządzania w firmie, warunków pracy, zaawansowania technologicznego, etc. W kolejnym etapie wykorzystałem technikę kodowania skoncentrowanego, podczas którego skupiłem się na kategoriach kluczowych, czyli takich, które umożliwią dalszą analizę i budowanie teorii, natomiast jeżeli chodzi o pozostałe kategorie, które nie odnosiły się do głównego tematu badania, tj. pracy w centrach usług dla biznesu i planowania kariery, starałem się pokazać powiązania z tymi kluczowymi. Interesowały mnie przede wszystkim uwarunkowania i właściwości pracy w centrach i planowania kariery. Jednocześnie, w trakcie procesu kodowania, starałem się zachować teoretyczną wrażliwość (Glaser 1978), odnoszącą się do znanych przez badacza uwarunkowań, cech i doświadczeń pracy w centrach usług dla biznesu i karier informatyków – znanych m. in. ze studiowanej literatury. W trakcie analizy (i zbierania) danych pisałem również noty analityczne, których celem była rekonstrukcja kategorii i określenie powiązań pomiędzy nimi (Charmaz 2009: 12). Przykładowa nota dotyczyła relacji pomiędzy zdobytym wykształceniem formalnym i nieformalnym, aktywnością na rynku pracy a ścieżkami kariery, zarówno tej w branży, jak i poza nią.

Druża faza badań terenowych

W drugiej fazie przeprowadzonego badania skupiłem się na KAD (Fairclough 2010). Wykorzystałem w tym celu treści ofert o pracę publikowane na stronach internetowych firm, w których zatrudnieni są informatycy. Chciałem w ten sposób zrekonstruować główne cechy „idealnego” wizerunku (Fairclough 2010: 33; Reisigl, Wodak 2008) informatyków z perspektywy pracodawców oraz oczekiwań tych drugich wobec pierwszych. Obraz ten jest charakterystyczny dla dominującej ideologii w branży usług biznesowych. KAD

zainteresowała mnie ze względu na pojawiające się w wywiadach kategorie związane z nieustannym uczeniem się, zdobywaniem unikalnych umiejętności i kompetencji, aby osiągnąć sukces zawodowy w branży. Chciałem, wobec tego sprawdzić, na ile te zestawy umiejętności są odzwierciedlone w ofertach pracy publikowanych przez pracodawców, a na ile nie są. Interesowało mnie też to, jakie inne cechy świadczą, zdaniem firm, o tym czy dany informatyk jest „idealnym” kandydatem do pracy w centrach BPO. Zdaniem Charmaz (2009: 55):

„teksty [ofert pracy – SP] mogą być źródłem informacji na temat wizerunku owych organizacji i ich celów – oficjalnych poglądów mających kształtować percepcję organizacji w oczach opinii publicznej. Kiedy znaczna liczba odbiorców akceptuje owe teksty, organizacja może ukryć zakulisowe realia i często bardziej fundamentalne cele, takie jak rekrutacja nowych członków, przetrwanie lub jej dominacja”.

Pracę nad tą częścią analizy rozpocząłem po pierwszym etapie zbierania wywiadów biograficznych, tj. w lecie i w jesieni 2020 roku. Powodem, dla którego zdecydowałem się wykorzystać treści ofert pracy skierowanych do specjalistów IT było sformułowanie roboczej hipotezy, zgodnie z którą założyłem, że przekazują one wymagania rynku pracy wobec pracowników, a jednocześnie treści te zawierać mogą retorykę, w ramach której identyfikowalne są odniesienia, nawiązania oraz sformułowania ideologiczne związane z uzasadnianiem porządku projektowego. Ponadto, wysnułem przypuszczenie, według którego oferty pracy cyrkulują w przestrzeni dyskursu publicznego, zatem teoretyczne kategorie analizowanego porządku są w nich obecne, co pozwala zastosować je w analizie „idealnego” obrazu pracowników branży BPO.

Opracowanie i praktyczna analiza zebranego materiału – krytyczna analiza dyskursu

W ramach zastosowanej metody badałem treści ofert o pracę, w których mogły pojawić się wzmianki i opisy warunków pracy w organizacjach, pożądanymi relacji z przełożonymi i współpracownikami. Ponadto, poszukiwałem również takich ofert, które opisują „atmosferę” w pracy, ale również wskazują na wartości związane z pracą, karierą i edukacją. Analizując treści ofert, zastosowałem analogiczną, jak w przypadku transkrypcji wywiadów, procedurę kodowania wstępnego i skoncentrowanego. Zrekonstruowane kategorie zostały poddane dalszej analizie. Odnosząc omawiane kategorie do konkretnego fragmentu tekstu w zgromadzonym korpusie danych, usiłowałem ustrukturalizować wyłaniające się w trakcie analizy właściwości. Używałem do tego wskaźników językowych takich jak np. powtarzające się typowe słownictwo, metafory, związki frazeologiczne, strategie przypisywania cech aktorom, procesom i zjawiskom, wyrażane oceny i przyjmowane założenia, które określały relacje między elementami i procesami porządku projektowego. Funkcją wskaźników było denotowanie konkretnych empirycznych treści, które w wyniku analitycznej abstrakcji starałem się opisać językiem przyjętej teorii (Stachowiak 2017: 384-385).

Empiryczna analiza materiału wyglądała w taki sposób, że próbowałem wykorzystać kategorie uzasadniania porządku Boltanskiego i Chiapello do opisu zgromadzonego materiału po to, by wyciągane na bieżąco wnioski posiadały wymiar analityczny a nie zaledwie deskryptywny.

Korpus danych stanowiły oferty pracy z dziewięciu firm. Nie udało mi się odnaleźć ofert pracy w przypadku trzech pozostałych firm. Analizę i kodowanie przeprowadziłem w programie ATLAS.ti. W jej wyniku zostało utworzonych czternaście kodów, które następnie posłużyły do utworzenia czterech głównych kategorii cech dotyczących wymagań wobec „idealnych” informatyków w branży usług dla biznesu, które opisuję w kolejnej części pracy.

W następnym podrozdziale odnoszę się do kwestii etycznych prowadzonych przeze mnie badań.

4.6. Kwestie etyczne badań

Wszyscy uczestnicy badania zostali poinformowani o jego wstępnych celach, a następnie poproszeni o wyrażenie świadomej zgody na udział w badaniu. Starałem się odpowiadać na pytania dotyczące celów badania tak dokładnie i wyczerpująco, jak tylko mogłem. Zgoda na wywiad miała formę niepisanej, „ustnej” umowy pomiędzy mną a badanymi odnośnie do wyrażenia pozwolenia na nagrywanie rozmowy, transkrypcję i archiwizację wywiadu. Podzielam w tym względzie zdanie Kaźmierskiej, która uważa, że

„zdobycie świadomej zgody może być rozumiane jako proces negocjacji pomiędzy narratorem a badaczem, który to proces powinien prowadzić do wzajemnego zaufania i szacunku podczas całej procedury badawczej, a w takim przypadku zgoda może być ustna. Ta niepisana zgoda opiera się na założeniu, że choć uczestnicy nie podpisują żadnego dokumentu, kwestie etyczne nie zostają pominięte; wręcz przeciwnie, są one stałym elementem badań” (Kaźmierska 2018: 403).

Taka argumentacja może wydać się kontrowersyjna, lecz faktem jest, że badania społeczne są zwykle regulowane wymogiem podpisania prawnego dokumentu, zredagowanego zgodnie ze specyficznym żargonem wytycznych badawczych. Często stosuje się również kalki zgód na wywiad w formie pisemnej z badań społecznych w medycynie, które niekoniecznie oddają naturę badań społecznych, czy – w szczególności – biograficznych. Zwykle zgoda na badania ma formę dokumentu długiego, szczegółowego i trudnego do zrozumienia dla rozmówcy, zwłaszcza gdy taki formularz został napisany językiem prawniczym (Kaźmierska 2018: 403). Odpowiadałem także na wszystkie nurtujące narratora pytania przed i po wywiadzie, tak, by nie czuł się on uprzedmiotowiony, ale by miał poczucie bycia równorzędnym partnerem w badaniu. Podstawą uzyskania świadomej zgody było bowiem zaufanie i szacunek narratorów, które zdobyłem przed samym wywiadem. W trakcie rozmowy

próbowałem niwelować asymetrię relacji badacz – badany, a jednocześnie starałem się nie dopuścić do sytuacji, w której narrator zadaje mi pytania, sprowadzając wywiad do rozmowy. Badani informatycy zostali poinformowani o dobrowolności wyrażenia zgody na udział w badaniu oraz o wykorzystaniu zebranych danych wyłącznie w celach naukowych. Poinformowałem moich informatorów również o wszelkich środkach podjętych w celu ochrony ich danych osobowych oraz informacji wrażliwych zawartych w zebranych danych poprzez zastosowanie procesu pseudonimizacji w badaniu, a także zanonimizowania⁵⁰ danych wrażliwych (np. osób, nazw firm, etc.).

Biograficzny wywiad narracyjny może wyzwać trudne czy wręcz negatywne emocje. Starałem się stworzyć jak najbardziej komfortową atmosferę wywiadu, a także pozostać ze wszech miar empatyczny wobec moich informatorów. Zapewniłem ich również o możliwości wycofania zgody na wywiad przed, w trakcie i po jego zakończeniu, bez konieczności podawania przyczyn takiej decyzji. Zdając sobie również sprawę z trudnej dla niektórych rozmówców sytuacji wywiadu, starałem się uwalniać złe emocje w formie rozmowy na tematy związane z życiem codziennym po każdym z wywiadów. Poinformowałem moich rozmówców, że mogą pozostać ze mną w kontakcie, jeśli będą chcieli, a także o tym, że będą posiadali możliwość dostępu do wyników badań (artykułów, raportów, etc.) w formie elektronicznej, jeżeli wyrażą na to zgodę.

4.7. Podsumowanie

Głównym celem rozdziału było ukazanie zastosowanych procedur analizy i zbierania danych w ramach przeprowadzonego przeze mnie badania. Jednym z głównych założeń projektu było połączenie procedur analitycznych metodologii teorii ugruntowanej i metody biograficznej Schütze (Schütze 1992, 2012; Kaźmierska 1996; Kaźmierska, Waniek 2020). Taka konfiguracja zostanie wykorzystana w przypadku rozdziału 6, w którym staram się korzystać z takiego właśnie połączenia obydwu metod, bowiem traktuję w jego ramach biografię jako „środek” (Helling 1990) w celu odpowiedzi na główne i szczegółowe pytania badawcze pracy. Po pierwsze, chcę się dowiedzieć, jakie znaczenia przypisują swojej pracy informatycy – zatrudnieni w centrach usług biznesowych w Polsce – w warunkach cyfryzacji zależnej gospodarki rynkowej, zmian w organizacji pracy i przekształceń w sposobach zarządzania. Interesują mnie również osobiste doświadczenia biograficzne rozmówców i ich relacja z subiektywnym postrzeganiem obiektywnych wzorów ich karier zawodowych, oraz

⁵⁰ Różnica między pseudonimizacją a anonimizacją polega na tym, że anonimizacja to sytuacja, gdy dane osobowe są nieodwracalnie usuwane, a pseudonimizacja – gdy są zmieniane tylko na rzecz analizy/prezentacji, ale istnieje możliwość powrotu do oryginalnych danych (Centrum Kompetencji Otwartej Nauki Politechniki Gdańskiej, b. d.).

relacje tych doświadczeń z tożsamościami indywidualnymi narratorów. Po drugie przyglądam się również temu, jakie są sposoby nadawania znaczeń pracy informatyków w omówionych kontekstach: relacji łączącej znaczenia pracy z wartościami i polityką firm z branży, z uwarunkowaniami rynku pracy w Polsce, z postrzeganiem technologii w pracy, oraz z dominującym w dyskursie „idealnym” wizerunkiem pracownika centrów z analizowanej branży. Z tego względu wykorzystałem również metodę KAD (Fairclough 2001, 2010). Omówiłem oraz odniosłem się również do kwestii etycznych badań. W kolejnym rozdziale przyglądam się sposobom konstruowania wymagań dotyczących „wzorowego” pracownika z perspektywy pracodawców z analizowanej branży.

Rozdział V – Krytyczna analiza dyskursu ideologii pracy w branży BPO⁵¹

5.1. Wstęp

Celem niniejszego rozdziału jest analiza cech „idealnego” profilu pracownika branży BPO w Polsce i pracy w centrach usług dla biznesu, którym posługują się pracodawcy w branży usług dla biznesu w Polsce. Skupiam się na różnych, odmiennych właściwościach pracownika i pracy w firmach z branży BPO. Innymi słowy, analizuję „idealny” profil informatyka rozumiany jako wymagania pracodawców wobec pracownika w kontekście pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce, prezentowane w treściach ofert pracy skierowanych do obecnych i przyszłych specjalistów IT. Tak postawiona analiza wiąże się z badaniem elementów dyskursywnego uzasadnienia *cit  * porządku projektowego⁵². Ponadto, tak ujęty problem jest związany bezpośrednio z zagadnieniem ideologii pracy oraz jej organizacji i zarządzania rozumianej w świetle koncepcji nowego ducha kapitalizmu (Boltanski, Chiapello 2007; Chiapello, Fairclough 2008, 2010; Stachowiak 2014, 2017; Szreder 2016) – kategorii stanowiącej teoretyczną i metodologiczną inspirację dla całości rozdziału – i ich relacji z dyskursem rozumianym jako praktyka społeczna. W kolejnym podrozdziale zwracam uwagę na aspekt związany ze „zwinną” produkcją oprogramowania – jednym z rodzajów zarządzania związanego z ideologią pracy oraz oddziałującego na dyskurs, jakim posługują się zarówno pracownicy jak i pracodawcy z analizowanej branży.

5.2. Problematyka zarządzania w kontekście organizacyjnym i produkcji

W trakcie zachodzącej obecnie „rewolucji cyfrowej” rozwijają się m. in. nowe technologie (rozumiane jako software – oprogramowanie oraz hardware – sprzęt komputerowy), będąc odpowiedzią na przemiany ekonomiczne i społeczne oraz mając swoje (nie)zamierzone społeczne konsekwencje zarówno w sferze pracy jak i poza nią (zob. Krzysztofek 2015, 2017; Walczak-Duraj 2019). Wraz z nowymi wynalazkami technicznymi opracowywane są na bieżąco nowe metodologie zarządzania organizacją produkcji oprogramowania komputerowego. Opierają się one przede wszystkim na sporych wymaganiach klientów branży IT oraz usług dla biznesu. Ponadto, podlegają one również charakterystikom zderegulowanego i elastycznego rynku pracy, którego podstawą są

⁵¹ Część rozdziału została opublikowana w następującej pracy: Pilch, S. (2022). Dyskursywne strategie konstruowania pracy kreatywnej informatyków przez pracodawców w branży usług dla biznesu w Polsce. Wyniki wstępne na przykładzie tzw. zwinnej produkcji oprogramowania (agile software development), [w:] Szkice z socjologii zawodów kreatywnych. Praca - design - strategie komunikacyjne, [red.] P. Rojek-Adamek, M. Juza, 13-31. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie.

⁵² Przypomnijmy, że pojęcie to oznacza „(...) teoretyczne konstrukty s  żące do klasyfikowania pewnych sposobów wypowiedzania się uruchamianych w sytuacjach sporów między rzecznikami różnych wizji dobra wspólnego (...)” (Stachowiak 2014: 23).

najczęściej krótkotrwałe (kilkumiesięczne lub kilkuletnie) projekty oraz wiążące się z nimi niestandardowe formy zatrudnienia. Jedną z takich metodologii jest m. in. „*lean software development*” („skąpa” produkcja oprogramowania komputerowego, zob. Poppendieck, Poppendieck 2003), adaptująca metody i techniki zaczerpnięte z japońskiego wariantu lean production (Womack et al. 2008; Monden 1998). Jednak obecnie nie jest ona tak powszechnie wykorzystywana w programowaniu, jak metodologia *agile*. Warto również, dla jasności wyводу podkreślić, że paradygmaty organizacji produkcji oprogramowania i zarządzania podziałem pracy w projektach są nadrzędne wobec metodologii prowadzenia projektów związanych z rozwojem i produkcją oprogramowania komputerowego. Przykładowo, coraz bardziej popularny obecnie *agile software development* (dalej – ASD), który, prócz tego, że można go z pewnymi zastrzeżeniami określić jako paradygmat, jest także potocznym pojęciem w szerokim sensie denotującym podział, (samo)organizację i wielozadaniowość pracy w zespole informatyków (Beck et al. 2001).

Należy zaznaczyć, iż z uwagi na sporą ilość opublikowanych pozycji literatury poświęconych ASD i zarządzaniu projektami oraz zespołami, moim celem nie będzie tutaj próba przedstawienia i uporządkowania owych słabo ugruntowanych w naukach społecznych pojęć i kategorii. Mam zamiar skupić się na analizie kategorii umownie określonej przez teoretyków oraz badaczy nauk o jakości i zarządzaniu oraz ekspertów i pracowników branży jako ASD, jak i na próbie jego analitycznego zastosowania w niniejszej rozdziale opartym na badaniach empirycznych. Co więcej, należy mieć na uwadze fakt, że struktura metodologii wchodzących w zakres pojęciowy ASD opiera się na wielu podrzędnych lub rzadziej stosowanych metodach i technikach, które z kolei różnią się między sobą w mniejszym lub większym stopniu w zależności np. od projektu lub wielkości firmy. W szerokim sensie ASD ma na celu produkcję software w cyklach iteracyjnych (jego części składowe dodawane są stopniowo) poprzez współpracę pomiędzy samoorganizującymi się oraz wielozadaniowymi zespołami informatyków. Wytyczne odnośnie do wymagań oraz funkcji docelowego oprogramowania są wypracowywane w trakcie kooperacji między zespołami oraz klientem. Zdaniem twórców *Manifesto for Agile Development* (Beck et al. 2001), czterema najważniejszymi zasadami a zarazem wartościami w tym paradygmacie są: ludzie i interakcje między nimi (ponad procedury i używane w projekcie narzędzia), działające oprogramowanie (ponad sporządzanie obszernej dokumentacji projektu/produktu), współpraca z klientem (ponad negocjowanie z nim warunków projektu/produktu) oraz odpowiedź na ciągłe zmiany i wymagania (ponad przestrzeganie zadaniowego harmonogramu projektu/produktu). Warto pamiętać, że taki rodzaj produkcji oprogramowania komputerowego różni się od np. formy

projektów kaskadowych (*waterfall*), ponieważ w tych ostatnich produkcja składa się z czasowo i zadaniowo przewidzianych oraz ustalonych cykli rozwoju produktu. W programowaniu „zwinnym” z kolei można a nawet należy wracać do etapów wcześniejszych. Agile jest także rozumiane przez praktyków zarządzania jako podejście/sposób myślenia, którym „powinna” charakteryzować się osoba zaangażowana w pracę projektową w świecie IT, ale także poza nim. Takie podejście powinno być zgodne z wartościami i samozwańczą „filozofią” *agile*, opierającą się poza tym na elastyczności oraz eliminacji „marnotrawstwa” np. czasu lub innych zasobów. Często taka postawa jest wręcz wymuszana na informatykach w ramach pracy projektowej.

ASD ma swoje korzenie w założeniach *lean production* (zob. Womack et al. 2008; Conboy, 2009). *Lean* jest rozumiany jako zarządzanie ufundowane na „paradoksalnym” założeniu, według którego „ograniczonej zewnętrznej (państwowej) regulacji firmy towarzyszy ściślejsza regulacja działań pracowników w pracy za pomocą niezliczonych form monitoringu i nadzoru (...)” (Stewart et al. 2019: 27). Zwolennicy *lean* twierdzą, że, o ile zostanie wdrożony w organizacji (z jakiegokolwiek branży) zgodnie z podręcznikowymi założeniami, ten typ zarządzania „potrafi zmienić świat” (Womack et al. 2008: 7–8). Jest o wiele bardziej demokratyczny, egalitarny i inkluzyjny niż zhierarchizowane i sformalizowane formy zarządzania. Pozwala ludziom pracować „mądrzej” a nie ciężiej, zmniejsza poziom stresu pracowników oraz intensywność zadań w pracy a także zwiększa ich zakres autonomii (Womack i in. 2008). Inni, krytycznie zorientowani badacze (Stewart et al. 2019) twierdzą, że argument zwolenników *lean*, według którego będzie on „dobrze” funkcjonować (np. polepszać warunki pracy, zwiększać autonomię) tylko wówczas, gdy zostanie zaimplementowany dokładnie z założeniami jego twórców, jest sam w sobie założeniem ideologicznym. Zatem problemem jest *lean* sam w sobie, a nie jego błędne wdrożenie w praktyce. Stewart et al. (2016: 149) zauważają, że tego rodzaju „(...) zarządzanie nie może po prostu skorygować rzekomo słabego wdrożenia *lean*, ponieważ kontrola społeczna i podporządkowanie są dla niego założeniem aksjomatycznym (...)”. Zwolennicy *lean* z kolei redukują rozumienie tej koncepcji do aspektu technologicznego, ignorując przy tym systemowe spojrzenie na analizowane pojęcie. Innymi słowy, ponieważ *lean* ma swoje fundamenty w aspekcie technologicznym, potrzebuje ono również zmian kulturowych, by organizacja mogła pomyślnie implementować tę koncepcję (Seddon, Caulkin, 2008). Z tego powodu Seddon (2008) twierdzi, że *lean* jest wykorzystywany jako instrument kadry zarządzającej firmami do ‘tworzenia’ ideologii zarządzania.

Historia *lean production* sięga systemu produkcji wprowadzonego w fabrykach Toyoty

w Japonii w latach 50. XX wieku (Womack et al., 1990; Ohno, 1988). Zdaniem Kämpfa (2018: 901–902) branża IT również wpadła w „pułapkę” zarządzania produkcją przy wykorzystaniu podejścia zorientowanego technologicznie, jak miało to miejsce w *automotive*, a gromadząc doświadczenie w zarządzaniu *lean* w przemyśle samochodowym pracodawcy z IT rozpoczęli implementację w swoich firmach idei takich jak *lean development*, czy *lean engineering*. Początkowo ich celem była redukcja kosztów, stąd takie rozwiązania stosowano na niewielką skalę. Obecnie organizacje z branży IT stosują strategie, które restrukturyzują całe firmy w celu przekształcenia odbywających się w nich procesów pod kątem zwiększenia optymalizacji wyników finansowych.

5.3. Dyskursywne sposoby konstruowania oczekiwań wobec informatyków – idealny profil pracownika

Poniżej prezentuję wyniki przeprowadzonych przeze mnie badań nad cechami oczekiwań wobec „idealnych” pracowników analizowanej branży. W tym celu wykorzystuję oferty o pracę, które znajdują się na stronach internetowych firm objętych badaniem. Niemniej, z uwagi na ochronę danych zanonimizowano nazwy firmy oraz konkretnych produktów i/lub funkcjonalności (o ile są podane w ofercie), które dane przedsiębiorstwo rozwija. Oferty zamieszczone w niniejszym opracowaniu zostały dobrane w taki sposób, aby jak najpełniej ukazać właściwości zidentyfikowanych oczekiwań. Zaprezentowałem zatem ogłoszenia, które adresowane są do informatyków na różnych stanowiskach – młodszy, średni i starszy specjalista – i rolach takich, jak programista i architekt.

W toku analizy danych udało się zidentyfikować oraz zrekonstruować cztery cechy wymagań, które zostaną zaprezentowane w kolejnych akapitach. Są nimi odpowiednio: *wymagania nieustannego rozwoju umiejętności*, *wymagania umiejętności pracy w zespole*, *wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności technicznych*, *wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności interpersonalnych*. Można przyjąć, że te cztery główne cechy tworzą „profil idealny” informatyka kreowany przez pracodawców w analizowanej branży.

Pojęcia oczekiwań wobec „idealnych” specjalistów IT, pracy oraz „zwinnych” warunków i organizacji pracy w dyskursie pracodawców, które zaobserwowałem, są ściśle związane z *wymaganiem nieustannego rozwoju umiejętności* sankcjonującym porządek projektowy w sposób holistyczny. Innymi słowy, przywołana kategoria to najistotniejsza cecha wymagań spośród wszystkich zrekonstruowanych, wokół której pozostałe się ogniskują. Na poziomie ogólnym, pracodawcy wymagają od informatyków, by ci drudzy posiadali odpowiednie umiejętności, które pozwolą im współpracować w grupie oraz pomiędzy

indywidualnymi pracownikami w danej organizacji (nie tylko samymi specjalistami IT, ale też kadrą zarządzającą, pracownikami innych działów firm, przedstawicielami klientów firm). Ponadto, wymaga się od informatyków odpowiedniego poziomu (w sensie jakościowym i ilościowym) umiejętności technicznych. „Idealny” informatyk to taki, który zna zarówno języki oprogramowania i języki obce. Ostatnim ogólnym wymaganiem w stosunku do specjalistów IT w centrach usług dla biznesu w Polsce jest posiadanie kompetencji interpersonalnych. Omawiane właściwości i cechy można zaobserwować m. in. w poniższych ofertach o pracę (tabela 11 i 12) dla programistów w polskich firmach. Omawiana strategia występuje również w pozostałych ogłoszeniach zamieszczonych w niniejszym rozdziale.

Tabela 11 Fragment ogłoszenia o pracę dla programisty średniego szczebla w jednym z polskich przedsiębiorstw

Młodszy Programista C#/SQL Swoje szeregi poszerza zespół pracujący z klientem z branży finansowej. Zespół dostarcza nowoczesne rozwiązania, wykorzystując narzędzia i technologie takie jak Visual Studio 2013/2017, node.js, React, Jenkins, IBEExpert/Firebird, MSSQL, system kontroli wersji GIT. Wykonuje on na co dzień zadania o bardzo różnorodnym charakterze: rozwija aplikację webową [internetową – SP] opartą o bazę danych, która charakteryzuje się wysokim poziomem integracji z systemami zewnętrznymi, tworzy nowe rozwiązania, obsługuje bieżące zgłoszenia. Pracuje w metodyce [zwinnej – SP] Scrum [funkcjonalności w produkcie są dostarczane przez zespół po ok. miesięcznym cyklu pracy w ramach tzw. <i>sprintu</i> - SP] i Kanban [system planowania, podziału i kontroli zadań widoczny w postaci komórek na tablicy dla wszystkich członków zespołu i ich przełożonych – SP].
Poszukujemy właśnie Ciebie, jeśli: • posiadasz dobrą znajomość C# oraz ASP.NET; • znasz SQL, PSQL; • posiadasz wiedzę z zakresu relacyjnych baz danych; • cechuje Cię umiejętność analitycznego myślenia i wysoka komunikatywność. Ucieszy nas, jeśli: • posiadasz doświadczenie w tworzeniu aplikacji webowych (backend C# + frontend JS); • znasz system kontroli wersji GIT; • posiadasz znajomość Javascript, React oraz modelu MVC, CQRS+DDD; • znasz system Jira. Twoimi zadaniami będzie: • implementacja rozwiązań w oparciu o platformę .NET oraz SQL; • rozwijanie istniejącego systemu dedykowanego dla Klienta; • zapewnienie wysokiej jakości kodu źródłowego; • współpraca z Klientem podczas realizacji zadań; • odpowiedzialność za zapewnienie wysokiej jakości kodu źródłowego.

Źródło: strona internetowa przedsiębiorstwa

W tym miejscu przyjrzyć się bliżej kluczowym fragmentom ogłoszenia mogącym wskazywać na oddziaływanie ideologii dotyczącej idealnego wizerunku pracowników branży BPO.

„Swoje szeregi poszerza zespół pracujący z klientem z branży finansowej. Zespół dostarcza nowoczesne rozwiązania, wykorzystując narzędzia i technologie takie jak

Visual Studio 2013/2017, node.js, React, Jenkins, IBExpert/Firebird, MSSQL, system kontroli wersji GIT. Wykonuje on na co dzień zadania o bardzo różnorodnym charakterze: rozwija aplikację webową [internetową – SP] opartą o bazę danych, która charakteryzuje się wysokim poziomem integracji z systemami zewnętrznymi, tworzy nowe rozwiązania, obsługuje bieżące zgłoszenia. Pracuje w metodyce [zwinnej – SP] Scrum [funkcjonalności w produkcie są dostarczane przez zespół po ok. miesięcznym cyklu pracy w ramach tzw. sprintu - SP] i Kanban [system planowania, podziału i kontroli zadań widoczny w postaci komórek na tablicy dla wszystkich członków zespołu i ich przełożonych – SP].”

Powyższy fragment może wskazywać na to, że firmy poszukują specjalistów, którzy będą pracować w nowoczesnej technologii. Do podjęcia zatrudnienia zachęca ich się tym, że będą pracować w nowoczesnych projektach, co przekładać się może na znaczenie przypisywane przez informatyków swojej pracy. Pracodawcy zakładają, że pracownicy to wysokokwalifikowani specjaliści, specjalista nie jest lokalny a raczej globalny, zna i rozwija najnowocześniejsze technologie. Przedstawia się ich jako „kapłanów wiedzy”, którzy są ekspertami w dziedzinie. Świadczyć może o tym również „hermetyczny” język, jaki jest zawarty w ofertach i którego adresatami są informatycy. Chodzi m. in. o anglicyzmy, ale również o skomplikowane (w odbiorze kogoś, kto informatykiem nie jest) oznaczenia dotyczące technologii programowania i pozostałych kwestii technicznych.

Kolejnym zidentyfikowanym typem oczekiwań względem specjalistów IT są *wymagania umiejętności pracy w zespole*. Najważniejszymi jego właściwościami jest praca w rozrastających się, wieloosobowych, globalnych i różnorodnych – nawet w przypadku polskich firm – zespołach i projektach. W tym celu pracownicy powinni znać odpowiednie metodologie prowadzenia projektów, najczęściej „zwinnych”, oraz sami powinni charakteryzować się takimi cechami, jak szeroko pojęta elastyczność, czy też „zwinność” w znaczeniu dostosowywania się do niestałych warunków organizacyjnych, projektowych, rynku pracy, wymagań klienta, etc. Ściśle związanymi z tą cechą charakterystykami są: szybka oraz efektywna nauka umiejętności technicznych czy interpersonalnych, i organizacja oraz planowanie pracy własnej i zespołowej. Najbardziej optymalna („idealna”) sytuacja występuje wtedy, gdy każdy z członków zespołu, a nie tylko liderzy/managerzy, posiada umiejętności zarządzania, co niejako zaciera sztywny podział na konkretne role w projekcie. Następną ważną cechą wymaganą od informatyków jest łączenie zadań z zakresu sfery organizacyjnej, administracyjnej oraz biurokratycznej z pracą kreatywną. Jeżeli przyjąć, że informatycy są przedstawicielami profesji kreatywnych, to można założyć, że ten pierwszy rodzaj zadań jest waloryzowany negatywnie oraz nie wnosi wartości dodanej. Najważniejsze właściwości i własności kategorii są przedstawione w poniższej ofercie pracy w polskiej firmie dla programisty średniego szczebla posiadającego około trzech lata doświadczenia.

Tabela 12 Fragment ogłoszenia o pracę dla programisty średniego szczebla w jednym z polskich przedsiębiorstw

Programista Java Jeśli posiadasz szeroki zakres umiejętności w tworzeniu aplikacji lub systemów opartych na Javie i nie boisz się zaangażować w międzynarodowe projekty, to jest to idealna oferta pracy dla Ciebie. APLIKUJ, dołącz do naszego szybko rozwijającego się zespołu i zacznij rozwijać swoją karierę!
Twoimi obowiązkami będzie: • praca w ramach istniejącego projektu w siedmioosobowym zespole; • praca w ścisłej współpracy z klientem z USA; • praca nad automatyzowaniem procesu X [nazwa zanonimizowana]; • prace back’endowe nad poszczególnymi komponentami instrumentu wykorzystywanego w procesie X [nazwa zanonimizowana]. Wymagania wobec ciebie: • wykształcenie wyższe z zakresu informatyki, zarządzania lub równoważne; • minimum trzyletnie doświadczenie na stanowisku programisty JAVA; • wymagana znajomość technologii: JAVA, REST, Struts 2/ Spring MVC, Spring, Hibernate/JPA, SQL, Maven2; • dodatkowo znajomość technologii: GWT, Google App Engine, Groovy, Solr, JavaScript(jQuery, Dojo, Angular.js), Tweeter Bootstrap; • znajomość i umiejętność stosowania wzorców projektowych; • szybka nauka i efektywne wykorzystanie bibliotek Java w produktach komercyjnych; • doświadczenie w nadzorowaniu/wspieraniu innych programistów; • doświadczenie w stosowaniu metodyki Agile; • dobra znajomość języka angielskiego (mówionego i pisanego).

Źródło: strona internetowa przedsiębiorstwa

Podobnie jak w przypadku poprzedniej oferty przyjrzę się bliżej fragmentowi powyższej propozycji.

„Jeśli posiadasz szeroki zakres umiejętności w tworzeniu aplikacji lub systemów opartych na Javie i nie boisz się zaangażować w międzynarodowe projekty, to jest to idealna oferta pracy dla Ciebie. APLIKUJ, dołącz do naszego szybko rozwijającego się zespołu i zacznij rozwijać swoją karierę!”

Powyższy fragment może wskazywać na fakt, że tylko w międzynarodowych projektach można osiągnąć sukces i rozwijać karierę będąc pracownikiem BPO. Podobnie można założyć, że dopiero w zespole, który stawia na rozwój można również siebie i swoją karierę. Powyższy fragment może wskazywać również na to, że pracodawcy poszukują doświadczonych pracowników nawet na stanowiska młodszego informatyka, którzy będą rozwijać karierę wewnątrz organizacji a do tego rozwijać umiejętności swoich współpracowników. Kolejnym motywem może być apelowanie o rozwój kariery, natomiast posiadanie wiedzy jest postrzegane jako wartość i sens. Prócz posiadania unikalnych umiejętności, dany pracownik ma również pomagać w rozwijaniu kariery i umiejętności jego/jej współpracowników.

Wymaganie posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności technicznych jest zbiorem oczekiwań stawianych przez branżowych pracodawców pod kątem wiedzy i

umiejętności praktycznych oraz analitycznych z zakresu języków programowania. Najbardziej optymalna („idealna”) sytuacja to znajomość kilku w/w rodzajów języków w stopniu umożliwiającym płynną – na poziomie technicznym – komunikację i pracę z danym, zagranicznym (globalnym) lub regionalnym klientem. Oprócz języków, kolejną warunkiem stawianym „idealnym” informatykom jest posiadanie wiedzy za zakresu technologii oprogramowania. Mam tu na myśli znajomość struktur aplikacji przeglądarek internetowych, oprogramowania komputerowego, czy aplikacji na smartfony i inne urządzenia elektroniczne, etc. Innym wymogiem ściśle związanym z pozostałymi właściwościami tej kategorii jest znajomość kluczowych bibliotek zawierających kody źródłowe komercyjnych aplikacji czy programów dostępnych na rynku. Wymogiem pracodawców stawianym informatykom jest też znajomość odpowiednich technologii baz danych, uczenia maszynowego i sztucznej inteligencji – umiejętności i kompetencji raczej rzadko spotykanych na rynku pracy, stąd bardzo pożądanym przez kadry zarządzające firmami. Te właściwości można zaobserwować w poniższym ogłoszeniu o pracę dla starszego programisty w międzynarodowej firmie.

Tabela 13 Fragment ogłoszenia o pracę dla starszego programisty w jednym z oddziałów międzynarodowego przedsiębiorstwa w Polsce⁵³

Starszy twórca oprogramowania (software developer) .NET/C# Pracuj w globalnym zespole ekspertów technologicznych i specjalistów dziedzinowych w Y [zanonimizowana nazwa firmy], który pomaga przedsiębiorstwom z całego świata wydobyć maksymalną wartość biznesową z inwestycji w IT i ułatwia im przejście do usług w chmurze. Oprócz ułatwiania przejścia do chmury, wspieramy przedsiębiorstwa poprzez świadczenie usług takich jak usługi helpdesk (obsługiwane zarówno przez ludzi jak i przez sztuczną inteligencję), dostęp i utrzymanie sieci, hosting i utrzymanie aplikacji, operacje IT i wiele innych. Robimy to wszystko w 24 językach z 4 lokalizacji w Polsce. Dołącz do naszego globalnego zespołu i bądź częścią transformacji technologicznej.
Kogo poszukujemy? Co sprawi, że będziesz idealny? Powinieneś przedstawić co najmniej 4-letnie doświadczenie zawodowe w dziedzinie rozwoju oprogramowania. Umiejętności techniczne wymagane wobec ciebie: • bardzo dobra znajomość Microsoft .NET Framework i/lub .NET Core; • bardzo dobra znajomość ASP.NET MVC i/lub ASP.NET Core MVC i/lub WPF; • bardzo dobra znajomość HTML5, CSS3 i JavaScript (w tym odpowiednich <i>framework</i>’ów); • bardzo dobra znajomość RDBMS i technologii dostępu do danych (MS SQL Server, Entity Framework, znajomość NoSql będzie dodatkowym atutem); • podstawowa znajomość tworzenia aplikacji mobilnych będzie atutem (Xamarin Forms i/lub React Native); • dobra znajomość funkcjonowania usług w chmurze (w oparciu o Azure lub AWS); • bardzo dobra znajomość wzorców projektowych i projektowania obiektowego; • dobra znajomość systemów kontroli źródeł (Git lub TFS);

⁵³

Treść ofert w j. angielskim została przetłumaczona przez autora.

- doświadczenie z wykorzystaniem praktyk związanych z metodyką Agile (TDD, Continuous Integration and Delivery, Pair Programming).

Umiejętności miękkie wymagane wobec ciebie:

- chęć do nauki nowych technologii;
- dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie;
- umiejętność pracy w zespole;
- samodzielność;
- gotowość do podejmowania wyzwań;
- motywacja do pracy.

Profil odpowiedniego kandydata:

musisz posiadać opanowanie kilku obszarów inżynierii oprogramowania, aplikacji lub środowisk bazodanowych. Musisz potrafić pełnić rolę lidera inżynierii oprogramowania i kierować pracownikami i grupami w celu dostarczenia projektów na czas oraz o dobrej jakości. Musisz wносить wkład do ofert lub propozycji dla klientów w oparciu o swoją wiedzę techniczną. Musisz potrafić efektywnie pracować w zespole, jak również podejmować samodzielne wyzwania oraz uczestniczyć w sieciach znajomości o profilu zainteresowań technicznych oraz dzielić się swoją wiedzą z mniej doświadczonymi programistami.

Źródło: strona internetowa przedsiębiorstwa

Już na samym początku ogłoszenia potencjalni pracownicy otrzymują szereg kluczowych informacji wskazujących na wartości, które powinny być im bliskie i w domyśle są istotne dla pracodawcy:

„Pracuj w globalnym zespole ekspertów technologicznych i specjalistów dziedzinowych w Y [zanonimizowana nazwa firmy], który pomaga przedsiębiorstwom z całego świata wydobyć maksymalną wartość biznesową z inwestycji w IT i ułatwia im przejście do usług w chmurze.”

Powyższy fragment wskazuje na to, że po pierwsze celem pracy jest optymalizacja procesów biznesowych, która ma zwiększyć zyski określane eufemistycznie jako „wydobycie maksymalnej wartości biznesowej z inwestycji”. Zysk przedsiębiorstw jest uznany *implicite* za oczywistą wartość, która jest wystarczającym powodem do podjęcia działań. Jednak, z ogłoszenia można wywnioskować, że nie pracuje się dla pieniędzy a dla „czegoś więcej” tj. dla zmiany świata rozumianej jako „transformacja technologiczna”. Po drugie, informatyk przedstawiany jest jako ekspert, który w międzynarodowym (globalnym) zespole podobnych mu/jej specjalistów dzieli się swoją wiedzą i umiejętnościami tj. „pomaga” i „ułatwia” międzynarodowym firmom osiągnąć wspomniany wyżej zysk. Warte podkreślenia jest tu kilkukrotne nawiązanie do międzynarodowego aspektu pracy. Jeśli chodzi o oczekiwane umiejętności, czytamy dalej, że:

"musisz posiadać opanowanie kilku obszarów inżynierii oprogramowania, aplikacji lub środowisk bazodanowych. Musisz potrafić pełnić rolę lidera inżynierii oprogramowania i kierować pracownikami i grupami w celu dostarczenia projektów na czas oraz o dobrej jakości. Musisz wносить wkład do ofert lub propozycji dla klientów w oparciu o swoją wiedzę techniczną. Musisz potrafić efektywnie pracować w zespole, jak również podejmować samodzielne wyzwania oraz uczestniczyć w

sieciach znajomości o profilu zainteresowań technicznych oraz dzielić się swoją wiedzą z mniej doświadczonymi programistami.”

Powyższy fragment wskazuje na powinność („musisz”) posiadania konkretnych umiejętności zarówno interpersonalnych („kierowanie pracownikami i grupami”, „efektywna praca w zespole”, „uczestnictwo w sieciach znajomości”) oraz technicznych (opanowanie kilku obszarów inżynierii oprogramowania”). Ponadto, wskazuje się także na wymagania współpracy z klientem („musisz wносить wkład do ofert lub propozycji dla klientów”), oferowaniu mu odpowiedniego portfolio, dzięki któremu będzie zainteresowany współpracą z danym pracodawcą. Może to wskazywać, że pracodawcy wymagają od informatyków nie tylko tego, żeby byli pracownikami, ale również swego rodzaju przedsiębiorcami, którzy razem z firmami, dla których pracują oferują swoje usługi uzyskując efekt „synergii”. Takie prezentowanie pożądanых cech wpisuje się w koncepcje bycia przedsiębiorcą siebie, którą wysunął Foucault (1982).

Ostatnim zidentyfikowanym zbiorem oczekiwań są *wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności interpersonalnych*. Najważniejszymi warunkami stawianymi przez pracodawców wobec informatyków w tym zakresie są: posiadanie umiejętności odpowiedniego, efektywnego i, zrozumiałego komunikowania się z klientami oraz współpracownikami. Ponadto wymaga się też od pracowników cech takich jak asertywność, odporność na stres, samodyscyplina, czy wzbudzanie entuzjazmu i zaufania wśród kolegów i managerów. Nieodłączną umiejętnością „idealnego pracownika” w BPO jest również znajomość języków obcych. Można powiedzieć, że język angielski jest obecnie *lingua franca* w świecie IT, ale w zależności od realizowanych przez daną firmę projektów wymagana jest również znajomość innych języków takich jak niemiecki, francuski, czy języki skandynawskie. Dobrą ilustracją wspomnianych oczekiwań jest poniższe ogłoszenie o pracę dla inżyniera oprogramowania w firmie międzynarodowej (tabela 14).

Tabela 14 Fragment ogłoszenia o pracę dla inżyniera oprogramowania w jednym z oddziałów przedsiębiorstwa międzynarodowego w Polsce

Inżynier oprogramowania DevOps Nasz zespół rozwija i obsługuje portfolio oprogramowania i aplikacji internetowych naszych wielu klientów. Zbudowaliśmy wieloaspektowy system C [nazwa zanonimizowana], aby fachowo dostarczać nasze produkty do klientów końcowych i współpracowników biznesowych. Obecnie poszukujemy inżyniera systemowego/developera, który dołączy do zespołu i pomoże nam w dalszej rozbudowie i utrzymaniu naszej infrastruktury i zestawu narzędzi. Aby być odpowiednim do tej roli wymagana jest niezawodność, umiejętność rozwiązywania wielowątkowych problemów technicznych oraz skuteczna komunikacja w języku angielskim lub niemieckim. Oczekujemy od ciebie:
--

- znajomości (im bardziej dogłębna tym lepiej, ewentualnie gotowość do nauki) niektórych środowisk CI, narzędzi i innych technologii takich jak Maven, Jenkins, SVN, JProfiler, XCode, Gradle, Docker, Shell, Perl/Python Maven, Jenkins, GIT, pci norma;
- doświadczenia w bazach danych (SQL, administracja, środowiska), w szczególności Oracle jest dodatkowym atutem;
- znajomości rozwiązań chmurowych (AWS, Azure lub Google Cloud) jest plusem;
- co najmniej dwuletniego doświadczenia i zainteresowania w obszarze produkcji oprogramowania;
- doświadczenia w tworzeniu oprogramowania w języku Java będzie pożądanym atutem;
- wiedzy na temat metod testowania strukturalnego i procesów rozwoju oprogramowania;
- doświadczenia w bezpośredniej współpracy z klientem końcowym wraz z przygotowaniem rozwiązań technicznych będzie pożądanym atutem;
- rozwiązywania problemów w odpowiednim czasie;
- bycia elokwentnym i skutecznego komunikowania się;
- płynnej komunikacji w języku angielskim lub niemieckim;
- planowania i ustalania priorytetów zadań

Zródło: strona internetowa przedsiębiorstwa

W powyższym ogłoszeniu poszukiwani są doświadczeni specjaliści z szerokim zakresem umiejętności technicznych. Wyłaniający się obraz idealnego pracownika wskazuje na samodzielną osobę, która się nieustannie doskonali i nie tylko wykonuje powierzone zadania, ale przejmuje i wychodzi z inicjatywą na różnych etapach procesu produkcji oprogramowania, łącznie z kontaktem z klientami. Sformułowania takie jak „rozwiązywanie problemów w odpowiednim czasie”, „planowanie i ustalanie priorytetów zadań” oraz „niezawodność” wskazują na oczekiwanie od przyszłego pracownika wysokiego poziomu samodyscypliny oraz priorytetyzację pracy.

5.4. Podsumowanie

Celem rozdziału było zrekonstruowanie oczekiwań pracodawców w branży BPO w Polsce wobec „idealnego” profilu informatyków. Na podstawie analizy ogłoszeń o pracę zidentyfikowałem cztery podstawowe cechy idealnego pracownika BPO z punktu widzenia pracodawców, tj. *dążenie do nieustannego rozwoju umiejętności; wysoki poziom umiejętności technicznych; umiejętność pracy w zespole oraz wysoki poziom umiejętności interpersonalnych*. Ogólnie rzecz biorąc, można założyć, że ich celem w sensie ideologicznym jest legitymizowanie elastyczności, ciągłego podnoszenia umiejętności własnych i całego zespołu, wyczerpująca praca w trakcie godzin pracy jak i po w postaci ciągłego doskonalenia się. W trakcie analizy inspirowałem się kategoriami uzasadnienia porządku projektowego nowego ducha kapitalizmu (Boltanski, Chiapello 2022) jako koncepcji teoretycznej wykorzystanej w trakcie analizy i interpretacji zgromadzonych danych. W analizie starano się uwzględnić wątek „zwinnego” programowania (ASD) rozumianego jako metoda organizacji pracy, ale też rama odniesienia w kontekście konstruowania „idealnego” profilu pracownika w branży. Materiałem

empirycznym było 49 ofert pracy opublikowanych na stronach internetowych części firm, w których zatrudnieni są informatycy, z którymi przeprowadziłem wywiady. Kategorie, które wyłoniły się w trakcie analizy danych dotyczą oczekiwań „perfekcyjnego” pracownika branży usług dla biznesu w Polsce. Właściwości wymagań są zgodne z kategoriami uzasadnienia porządku pracy projektowej w sensie nadanym tej koncepcji przez twórców koncepcji nowego ducha kapitalizmu (Boltanski, Chiapello 2022; Stachowiak 2014: 24-27, 2017: 38). Innymi słowy, praca w BPO jest definiowana w zgodzie z wizją świata pracodawców, którzy starają się ją narzucić swoim pracownikom na poziomie dyskursu.

Nawiązując do *Manifesto For Agile Software Development* – kluczowego opracowania ramowego nawiązującego do kategorii „zwinności” w organizacji i metodzie produkcji oprogramowania – zidentyfikowane cechy wydają się częściowo wpisywać w najistotniejsze założenia przywołanego wyżej dokumentu. Tymi kategoriami są: 1. „Pracownicy oraz relacje pomiędzy nimi ponad narzędzia oraz procedury (*Individuals and interactions over processes and tools*), 2. „Działające oprogramowanie ponad skomplikowaną dokumentację projektową” (*Working software over comprehensive documentation*), 3. „Współpraca z klientem ponad negocjowanie umów” (*Customer collaboration over contract negotiation*), 4. „Odpowiedź na zmiany ponad sztywne trzymanie się planu” (*Responding to change over following a plan*) (Beck et al. 2001). Niemniej, należy być ostrożnym przy wyciąganiu podobnych wniosków przy tak małej ilości danych poddanych analizie. Należy mieć również na uwadze fakt, że przywołany wcześniej dokument zawiera „slogany” czy też słowa-hasła, których zakres pojęciowy jest bardzo obszerny, oznaczać może to, że kategorie te mogą na siebie nachodzić.

„Zwinność” jako kategoria funkcjonuje w cechach oczekiwań pracodawców, a szerzej w dyskursie, bowiem manifestuje się przede wszystkim w odniesieniu do wymagań wobec informatyków, które są przekazywane za pomocą ogłoszeń o pracę publikowanych przez kadre zarządzającą firmami w branży. Dyskurs ten jest związany z strukturami, sytuacjami i instytucjami, oraz wpływa na nie na zasadzie sprzężenia zwrotnego (Fairclough 1989; Fairclough, Wodak 1997: 55). Innymi słowy można założyć, że to, w jaki sposób zorganizowana jest w danej firmie i branży praca, oddziałuje na to, jakich cech i umiejętności wymagają od informatyków pracodawcy. „Zwinność” może również funkcjonować „wprost” i jako założenie „ukryte”. W tym pierwszym znaczeniu pracownicy powinni nie tylko posiadać odpowiednio szeroki i dogłębny zakres umiejętności oraz kompetencji technicznych i interpersonalnych, ale również powinni być gotowi do szybkiej nauki, nabywania kompetencji i częstych zmian projektów, zespołów i firm. Ideologia pracy legitymizuje tego rodzaju zestaw cech. Założeniem „ukrytym” i „niewidocznym”, interpretując ogłoszenia o pracę w

analizowanej branży, może być elastyczność rozumiana jako element składający się na ideologię pracy w post-fordyzmie (Marody, Lewicki 2010: 85-128). Innymi słowy, pracodawcy starają się „znormalizować” wyżej wymienione cechy po to, by pracownicy uważali je za „naturalne” właściwości środowiska w którym pracują. Co więcej, *agile* może być rozumiany w kontekście prowadzonej analizy jako narzędzie władzy symbolicznej (lub narzędzie „kulturowej inżynierii” w organizacjach opartych na wiedzy, zob. Kunda 1992/2006) elit rynku pracy oraz liderów branży BPO, służące do kontroli i podporządkowania pracowników branży. Dodatkowo, z treści ofert jak i zrekonstruowanych cech „idealnych” wymagań wobec pracowników może wynikać fakt, że właściwości te i zawartość propozycji o pracę odzwierciedlać mogą kategorię „przedsiębiorcy siebie” (Foucault 1982). W tym kontekście można ją zinterpretować w ten sposób, że informatycy, mimo że *de facto* przedsiębiorcami nie są, to powinni jednak posiadać takie cechy. Ponadto, powinni oni charakteryzować się wysokimi kwalifikacjami technicznymi oraz interpersonalnymi, za pomocą których będą w stanie organizować pracę własną i swoich współpracowników.

W poniższej tabeli podsumowane zostały najważniejsze właściwości i cechy kategorii wymagań wobec „idealnego” profilu informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce z perspektywy pracodawców BPO. Omówione we wcześniejszym fragmencie rozdziału właściwości i cechy zrekonstruowanych kategorii występują w we wszystkich przeanalizowanych przeze mnie ofertach o pracę z firm polskich i międzynarodowych korporacji z oddziałami zlokalizowanymi na terenie Polski.

Tabela 15 Wymagania wobec informatyków w ogłoszeniach o pracę w branży usług dla biznesu w Polsce

wymagania nieustannego rozwoju umiejętności	nieustanne rozwijanie kariery i umiejętności, zarówno własnych, jak i współpracowników.
wymagania umiejętności pracy w zespole	- umiejętność pracy w rozrastających się, rozproszonych i globalnych zespołach i projektach; - znajomość metod prowadzenia i uczestnictwa w „zwinnych” projektach (a także bycie „elastycznym” oraz „zwinnym”); - szybka oraz efektywna nauka, organizacja i planowanie pracy własnej i zespołowej (również łącznie tej ostatniej z tą o charakterze administracyjno-biurokratycznym).
wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności technicznych	znajomość odpowiednich języków (programowania aplikacji) i technologii oprogramowania (np. struktury aplikacji internetowych), znajomość bibliotek

	programistycznych (z kodami źródłowymi aplikacji), technologii baz danych, uczenia maszynowego, sztucznej inteligencji.
wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności interpersonalnych	• umiejętność „przyjaznego” komunikowania się z klientem oraz innymi członkami projektu/zespołu; • umiejętności interpersonalne takie jak asertywność, odporność na stres czy samodyscyplina, wzbudzanie zaufania wśród współpracowników i kadry zarządzającej w firmie; • znajomość języków obcych (najczęściej języka angielskiego, stanowiącego lingua franca w branży IT, lecz również niemieckiego, francuskiego, etc.).

Źródło: badania autorskie

W następnym rozdziale analizuję zebrany materiał empiryczny pod kątem rekonstrukcji doświadczeń biograficznych i pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce. Skupiam się przede wszystkim na przedstawieniu cech rodzin pochodzenia informatyków, doświadczeń związanych z edukacją szkolną i studiami wyższymi, wejściem i aktywnością na rynku pracy, znaczeniem kariery i pracy w biografii rozmówców/czyń. Ponadto, rekonstruuje doświadczenia dotyczące postrzegania wartości firmowych, związane z technologiami wykorzystywanymi w firmie w kontekście rozwijania własnych umiejętności, ogólną klasyfikacją warunków pracy w firmach, sposobów zarządzania w firmach, postrzegania relacji społecznych pomiędzy pracownikami i przełożonymi w przedsiębiorstwach.

W kontekście przedstawionych wyników badań nad cechami „idealnego” informatyka w BPO w dalszej części pracy przyjrę się doświadczeniom ich pracy i m.in. temu, w jakim stopniu i dlaczego wpisują się w ideologiczny obraz informatyka.

Rozdział VI – Doświadczenia pracy informatyków w centrach BPO w Polsce w świetle badań biograficznych

6.1. Wprowadzenie

Poniższy rozdział ma na celu analizę zebranego materiału w postaci biograficznych wywiadów narracyjnych. Za pomocą opowieści o swoim życiu, poszczególnych etapach i fazach we własnej biografii oraz (zrealizowanych i niezrealizowanych) planach, rozmówcy i rozmówczynie opowiadają o swoich doświadczeniach pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce. Zadaniem, jakie stawia sobie ten rozdział, jest przedstawienie wybranych kategorii doświadczeń biograficznych oraz postaci narratorów i narratorek. Poprzez opisanie poszczególnych etapów w życiu rozmówców, tj. dzieciństwa i rodziny pochodzenia, edukacji szkolnej, studiów wyższych, formalnej i nieformalnej aktywności zarobkowej, typów znaczeń nadawanych karierze oraz wybranych aspektów pracy w badanych organizacjach, staram się zrekonstruować najważniejsze kategorie analityczne istotne dla zrozumienia doświadczeń pracy. Struktura rozdziału odpowiada poszczególnym cechom doświadczeń. W kolejnym podrozdziale analizuję znaczenie rodziny pochodzenia pracowników i pracownic branży BPO dla doświadczenia pracy. Analizuję pochodzenie społeczne osób badanych w celu zrozumienia jego wpływu na doświadczenie i kariery zawodowe rozmówców. Zgodnie z ujęciem Bourdieu zakładam, że mobilność w przestrzeni społecznej, w tym awans i reprodukcja klasowa, pozostaje w związku ze sposobami nadawania znaczeń rzeczywistości społecznej, w tym nadawanie znaczeń doświadczeniu pracy.

6.2. Rodzina pochodzenia

W niniejszym podrozdziale skupiam się na pochodzeniu społecznym informatyków. Interesują mnie tutaj przede wszystkim takie cechy pochodzenia jak zawód wykonywany przez rodziców i ich poziom wykształcenia. Na podstawie przeprowadzonych przeze mnie badań można rozróżnić dwa główne typy rodziny pochodzenia rozmówców/czyń. Chodzi mianowicie o rodziny 1. klasy średniej i 2. klasy ludowej.

Pierwszym ze zrekonstruowanych typów rodzin pochodzenia to rodziny klasy średniej. Rodzice osób badanych wpisujących się w ten typ rodziny to przedstawiciele takich zawodów jak nauczyciele, specjaliści (informatycy, ekonomiści, inżynierzy), przedstawiciele wolnych zawodów (psychologowie, lekarze), przedstawiciele kadry oficerskiej wojska, przedstawiciele administracji szczebla rządowego, kadra zarządzająca przedsiębiorstwami i przedsiębiorcy. Ten typ reprezentuje właściwości charakterystyczne dla reprodukcji społecznej lub może nosić znamiona ograniczonego awansu klasowego. Dobrym przykładem tego ostatniego jest Piotr – informatyk, który wywodzi się z rodziny dyplomowanych nauczycieli historii. Swoje

dzieciństwo opisuje jako bardzo nietypowe z tego względu, że spędzał je raczej na rozwijaniu aktywności związanych z zainteresowaniami naukowymi i technicznymi, niż na zabawach z rówieśnikami, które uważał za stratę czasu. Obecnie posiada stopień doktora informatyki i przez kilka lat pracował jako wykładowca na uczelni publicznej. W momencie przeprowadzania wywiadu pracował w tej samej firmie jako analityk biznesowy oraz trener umiejętności.

„Urodziłem się w mieście wojewódzkim B.⁵⁴ natomiast razem z rodzicami mieszkaliśmy przez część tygodnia w mieście wojewódzkim, tam gdzie się uczyłem i rodzice pracowali a na weekend wyjeżdżaliśmy gdzieś z 60-80 km dalej do miasta mniejszego C., tam, gdzie rodzice mieli dom, mieszkanie, tam gdzie była rodzina mojej mamy, co oznacza, że, że trochę już miałem takie, wydaje mi się, nietypowe dzieciństwo, gdzie część była powiązana była z nauką i znajomych miałem ze szkoły, z którymi nie mogłem tak do końca konsumować takich typowych znajomości podwórkowych w weekendy, co oznacza, że więcej czytałem (śmiech) i więcej powiedzmy grałem w gry, jakieś światy, w tego typu rzeczy (...). Moi rodzice byli nauczycielami historii, także teraz są na emeryturze, ale byli też po studiach, tylko, że w mieście wojewódzkim, także to dla mnie też, wydaje mi się, w pewnym sensie przekroczenie tego, co oni osiągnęli. I później szukałem już samodzielnie. Ale jednocześnie do jakiegoś czasu pozwalali i pomagali mi się rozwijać tak, jak mogli a później już sam to przejąłem a jednocześnie pomagali we mnie zaszczerpić chęć do rozwoju. Na pewno gdzieś na początku była duża opieka i dużo poczucia odpowiedzialności ich za mój rozwój jako ich jedyne dziecko” (Piotr).

Podobny jest przypadek rodziny Fiodora, który wyemigrował z Ukrainy do Polski w celu podjęcia studiów wyższych na jednej z uczelni publicznych w mieście wojewódzkim. Jego rodzice są z wykształcenia nauczycielami i psychologami pracującymi w państwowych szkołach w Ukrainie. Ważną cechą tego typu rodziny pochodzenia informatyków jest to, że według nich to nie oni wybierali swój zawód, a ich rodzice, którzy „podejmowali” kluczowe decyzje, co przypomina instytucjonalny wzorzec działania (Schützego 2008), którego wyrazem jest kierowanie się oczekiwaniami społecznymi.. Kolejną istotną charakterystyką tego typu rodzin są również częste zmiany miejsc zamieszkania i wiążące się z tym zmiany szkół i środowisk. Najczęściej były one związane z sytuacjami takim jak rozwód rodziców, czy objęcie nowej posady przez ojca lub matkę. Jednym z takich przypadków, jednocześnie ukazującym reprodukcję społeczną (zachowanie pozycji społecznej), jest biografia Ali, której matka jest ekonomistką, a ojciec – byłym oficerem Wojska Polskiego. Ona sama zmieniała kilkakrotnie miejsce zamieszkania oraz szkoły z powodu zmiany jednostki wojskowej, w której stacjonował jej ojciec. Początkowo kobieta pracowała w firmie zajmującej się obsługą klienta, lecz z pracy ostatecznie się zwolniła. W wyniku tej decyzji postanowiła rozpocząć zarządzanie

⁵⁴ Nazwy miast zostały zanonimizowane.

informacją na jednej z publicznych uczelni w Polsce, które ostatecznie skończyła. Irek to z kolei przypadek specjalisty IT, którego ojciec był na początku lat 90. wysoko postawionym informatykiem w jednym z banków w Polsce. Rozmówca, mimo że początkowo chciał studiować historię, ostatecznie, po rocznej przerwie po zdaniu matury, poszedł w ślady swojego ojca i rozpoczął studiować informatykę na jednej z publicznych uczelni. Obecnie pracuje w firmie z branży BPO.

Drugi ze zrekonstruowanych typów rodzin pochodzenia to rodziny z klasy ludowej. Rodzice rozmówców to m. in. przedstawiciele takich grup zawodowych jak rolnicy, pracownicy usług (sprzedawcy, ekspedientki), robotnicy niewykwalifikowani, robotnicy przemysłowi (górnicy). Przypadkami dobrze obrazującymi ten typ rodziny pochodzenia jest Franek, Zbyszek, ale również Ivan – obywatel Ukrainy. W przypadku tego pierwszego i drugiego można powiedzieć, że doświadczyli awansu klasowego.

„No ja mam czasami mieszane uczucia związane z dzieciństwem, ponieważ z jednej strony no nie miałem jakichś problemów rodzinnych, natomiast mam poczucie, że jednak, no u mnie w najbliższej rodzinie nie było takich stricte wykształconych [bliskich mi osób]. I jednak mała miejscowość [w której mieszkałem], gdzie właśnie nie ma takich możliwości rozwoju, z perspektywy czasu wpływa trochę na to, że w niektórych rzeczach się nie mogłem rozwijać się tak od razu. Na przykład, mam takie poczucie, że osoby [mieszkające] w większych miejscowościach posiadają większe możliwości rozwoju swoich pasji” (Franek).

Franek wydaje się mieć żal do swoich rodziców za to, że nie miał wzoru do naśladowania (instytucjonalnego wzorca działania), który umożliwiłby mu podążanie za rozwojem kariery czy poszukiwań lepszych ofert edukacyjnych. Ponadto, obwinia za tą sytuację kwestię pochodzenia z małego miasteczka, które również nie oferowało mu możliwości, które mieli jego rówieśnicy z większych miast. Podobna jest historia Maćka, który już podczas studiów pracował by utrzymać się i zdobyć doświadczenie wymagane w branży IT. Jego doświadczenia związane z pracą i obecnymi zarobkami stanowią dla niego powód wstydu przed rodzicami, którzy w czasie swojej aktywności zawodowej zarabiali kilkakrotnie mniej od niego. Rodzice Maćka pochodzą z klasy robotniczej – ojciec jest byłym pracownikiem budowlanym, matka z kolei – była pielęgniarką i obecnie oboje są na emeryturze. Rozmówca podkreśla, że nie chciał powtórzyć wzoru karier swoich rodziców, dlatego wybrał inną ścieżkę. Podobną historię przedstawia pochodzący z jednego z dużych polskich miast Filip, którego ojciec był górnikiem, a matka pracowała w administracji niższego szczebla, również w kopalni. Jego rodzice nie chcieli by ich wzorem pracował w kopalni, a więc dopingowali go, by zdobył pracę wiążącą się z awansem. Według rozmówcy jego rodzice celowo „nie robili kariery”, by mieć więcej czasu dla siebie i niego.

„Mój tata był górnikiem, a moja mama pracowała w kadrach, ale też na kopalni, więc jakby, no pracowali oboje na pełny etat. Generalnie poświęcali mi dużo czasu i uwagi. Wydaje mi się, że nie miałem jakichś takich, wiesz, problemów właśnie w stylu, nie wiem, że jakoś specjalnie mogłem się na nich żalić. Ale też może to wynika z tego, że byłem jedynakiem, więc jakby skupiali całą uwagę na mnie. Ale też rodzice nie byli raczej osobami, które gdzieś tam podążały mocno za karierą czy za czymś. Tata, na przykład pracując na kopalni, nie chodził gdzieś tam na jakieś imprezy kopalniane, wiesz, tego typu, jakieś tam Barbórki, coś tam, żeby, zwłaszcza, żeby wracać po nocach gdzieś tam pijany czy coś w tym stylu, jak to przeważnie było w tej branży. Raczej wszyscy w ogóle pochodzili do tego tak, że po prostu, no 8 godzin, po pracy do domu, no bo trzeba się zająć dzieckiem, trzeba z tym dzieckiem być, czy grać w piłkę, czy coś, no z tatą bardzo często gdzieś tam wychodziłem właśnie pograć w piłkę, czy na konsoli graliśmy” (Filip).

Jeżeli chodzi o wybór ścieżki zawodowej, można powiedzieć, że w analizowanym typie narratorzy dokonują sami wyboru, nie czując „przymusu” ze strony rodziców, a raczej zachętę do poprawy jakości życia i posiadania perspektywy dalszego awansu klasowego.

Pracę w branży IT i uczenie się programowania można również interpretować jako konsekwencje przeprowadzki ze wsi do miasta, jak w przypadku Andrzeja i Basi, którzy przenieśli się z rodzinnych miejscowości do miasta wojewódzkiego, gdzie zlokalizowane są siedziby firm z analizowanej branży. Mimo że oboje studiowali różne kierunki – narrator informatykę, narratorka zaś fizjoterapię – oboje pochodzą z rodzin rolniczych i robotniczych. Ich doświadczenia z dzieciństwa wiążą się z rozpoczęciem pracy już w wieku nastoletnim. Basia wraz ze swoim rodzeństwem miała obowiązki związane z utrzymaniem gospodarstwa rolnego swojego ojca, a potem, po jego śmierci, gdy była nastolatką, dorabiała również na utrzymanie rodziny, podejmując się różnych fizycznych prac takich jak zbiory owoców i warzyw. W obu przypadkach rozmówcy nie mieli czasu na zabawy z rówieśnikami, ponieważ w ich rodzinach kładło się silny nacisk na pracę i pilną naukę. Z narracji Basi wynika, że obowiązki edukacyjne traktowane były na równi z tymi związanymi z pracą na gospodarstwie.

„Mama nie pracowała, mieszkaliśmy też z babcią, to nie mam takiego wspomnienia pustego zimnego domu, jak wracałam ze szkoły, albo zimnych obiadów, tylko po prostu zawsze ktoś był w domu. Nas też było dużo dzieci, tak że nie mogę na nic narzekać, wspominam moje dzieciństwo dobrze. Miałam swoje obowiązki, na przykład teraz się śmiejemy, że na przykład po szkole chodziliśmy zbierać ziemniaki. Wtedy oczywiście na to narzekaliśmy, że inne dzieci mogą się bawić, a my musimy iść na pole. Miło to wspominamy i śmiejemy się z różnych przypadków. Tak że, no nie było może to idealne, ale raczej szczęśliwe, bym powiedziała” (Basia).

Podsumowując, przeprowadzona analiza danych wykazała, że mamy do czynienia z dwoma kategoriami sytuacji związanej z rodziną pochodzenia: 1. reprodukcja pozycji klasowej, tj. utrzymanie dotychczasowej pozycji osiągniętej przez/przypisanej do rodziny pochodzenia. 2. „awans klasowy/przekroczenie granic klasowych”, w ramach którego praca w branży BPO może być obiektywnym czynnikiem/katalizatorem awansu klasowego. Bardziej typową

ścieżką, biorąc pod uwagę dane dotyczące zgromadzonych przypadków⁵⁵, okazała się reprodukcja społeczna, występująca najczęściej wśród narratorów z klasy średniej. Konsekwencją tych dwóch sytuacji dla nadawania znaczeń doświadczeniom pracy jest, po pierwsze, to, jakie subiektywne znaczenie ma dla narratorów ich praca. W przypadku klasy ludowej wydaje się dominować orientacja instrumentalizmu, natomiast wśród reprezentantów klasy ludowej – orientacja autoteliczności. Jeżeli chodzi o pozycję zawodową, w przypadku rodzin o profilu klasy ludowej można mówić o osiągnięciu wyższych pozycji. Praca w zawodzie informatyka w branży IT jest utożsamiana ze zmianą pozycji na wyższą. Praca ta nie jest zwykle utożsamiana z aktywnością prestiżową wśród narratorów pochodzących z tych rodzin. W przypadku rozmówców z klasy średniej pozycja ta ulega reprodukcji, tj. nie zmienia się w zakresie wertykalnym (nie pociąga za sobą większego prestiżu czy pozycji społecznej) a raczej horyzontalnym (zmiana zawodu na inny, lecz nadal odzwierciedlający strukturę zawodową klasy średniej). Tym kwestiom przyglądam się bliżej w podrozdziale 6.4. W przypadku znaczenia pracy, można mówić zarówno o instrumentalnym jak i autotelicznym jej znaczeniu. Kwestia ta zostanie omówiona szerzej w podrozdziale 6.5.

6.3. Doświadczenia związane z edukacją – szkoła i studia

W niniejszym podrozdziale skupiam się na doświadczeniach związanych z etapem edukacji narratorek i narratorów. Najważniejszymi, z punktu widzenia osób badanych i analizy, kategoriami są okres edukacji szkolnej i etap studiów wyższych, podczas których osoby badane zdobywały kompetencje wykorzystywane następnie w pracy.

6.3.1. Szkoła

Doświadczenia szkolne informatyków skupiają się na kilku kwestiach: przede wszystkim na pasji związanej z nauką przedmiotów ścisłych, w tym matematyki, fizyki i informatyki. Widoczne jest to na przykład w narracjach Piotra, Jarka i Ali. W czasach dzieciństwa ten pierwszy był zainteresowany zarówno przedmiotami ścisłymi, jak również humanistycznymi.

„(...) jeśli chodzi o szkołę podstawową, to nie wiem, tam miałem na koniec szkoły, miałem dobre oceny, na koniec szkoły tam miałem najwyższą średnią w historii, gdzieś tam 5,08, czy jakoś tak. Olimpiady z polskiego i z matematyki i reprezentację w siatkówce, więc miałem te wszystkie zainteresowania i mi się udawało. Uśmiechnąłem się tak, bo raz miałem jedynkę z biologii i nie wiedziałem dlaczego, nie pamiętam, jak sobie z tym emocjonalnie poradziłem, może byłem bardzo zmotywowany, żeby się uczyć i poprawić, później w szkole średniej znowu był taki moment, że nagle życie jest trudniejsze i wyzwania są większe, byłem dalej w olimpiadach, ale już, znaczy już, tam

⁵⁵

W 14 z 27 przypadków przynajmniej jeden z rodziców pochodził z klasy średniej.

też na szczepku wojewódzkim, ale nie wygrywałem, nie byłem tam w finałach, tylko po prostu na jakichś etapach odpadałem (...)" (Piotr)

Narracja Piotra nie przypomina raczej stereotypowego wyobrażenia czasów szkolnych i dzieciństwa informatyka, w którym największe znaczenie ma zakup pierwszego komputera oraz granie w gry komputerowe, co może wskazywać na posiadanie zobiektywizowanej (w formie trwałych dóbr kultury) formy kapitału kulturowego w rozumieniu Bourdieu (1986: 243). Zainteresowania Piotra skupiają się raczej na relacjach z rówieśnikami, uczestnictwem w różnych kółkach zainteresowań w szkole, pisaniu esejów i wypracowań w j. polskim i angielskim, oraz udziale w olimpiadach naukowych. W narracji Jarka z kolei możemy zidentyfikować zainteresowanie przedmiotami ścisłymi, przy jednoczesnym braku zainteresowania przedmiotami humanistyczno-społecznymi, co może być charakterystyczne dla informatyków pracujących w rolach *stricte* technicznych w firmach z branży usług dla biznesu.

„Bardziej czułem się rzeczywiście z tych przedmiotów ścisłych a z tych humanistycznych też nie było, nie była to przepaść, ale rzeczywiście lepiej się czułem z matematyki, z fizyki aniżeli z historii na przykład, czy plastyki. Z plastyki zawsze miałem dobre pomysły, ale wykonanie zawsze było (śmiech) słabe" (Jarek).

Warto zauważyć, że w narracjach biograficznych części z badanych wielkie znaczenie ma uprawianie sportu (w przypadku Jarka była to piłka nożna), co również jest postrzegane jako pewien niezrealizowany plan kariery w życiu badanych, bowiem czasami pojawia się w narracjach w roli niezrealizowanej ścieżki zawodowej. Narracje związane z edukacją skupiają się również na sztuce i zajęciach artystycznych. Wspomniana wcześniej Ala chodziła na lekcje i zajęcia z plastyki, rysowania i modelowania, etc. Może to wskazywać na fakt, że informatyka (czy szerzej przedmioty ścisłe) nie zawsze są postrzegane jako docelowe czy też najczęściej wskazywane jako najistotniejsza aktywność w czasach szkolnych późniejszych pracowników branży usług dla biznesu. W tym kontekście znaczące może być posiadanie pierwszego komputera. Wraz z nim znaczenie biograficzne ma również programowanie w różnych programach do tego przeznaczonych. Doświadczenia edukacyjne są również niekiedy naznaczone traumami związanymi z znęcaniem się fizycznym, czy też kpinami i drwinami rówieśników, przedstawianych zwykle jako osoby, które nie chciały się uczyć i żądały wykonywania za nie zadań domowych. Informatycy prezentują się zazwyczaj jako introwertycy, którym nauka w szkole szła bardzo dobrze. Jednocześnie postrzegają się jako osoby, które „nie pasują” do grup rówieśniczych wobec czego poszukują alternatywnych grup odniesienia jak np. subkultury („skejci”, fani gier komputerowych) lub utożsamiają się z bohaterami filmów, np. „Hakerzy”. W narracjach części przebadanych mężczyzn (Irka,

Mariusza, Kazika czy Juana) występuje przemoc fizyczna i psychiczna. Krystian tak opisuje swoje doświadczenia szkolne oraz relacje z rówieśnikami.

„Jeśli chodzi o relacje, to tak, tak jak ci mówiłem, do czasów szkolnych, gimnazjalnych te relacje były takie typowo dziecięce, jakieś tam dziecięce miłości, dziecięce kłótnie, głównie skupianie się na jakichś takich sprawach prowizorycznych w szkole, czyli nauka, robienie lekcji. Natomiast potem czasy gimnazjalne, no to nie byłem typem osoby, która umie o siebie zadbać w szkole, nie byłem typem osoby asertywnej, ani jakimś chłopakiem, który musiał o siebie zadbać i obronić, tak że rówieśnicy to wykorzystywali, no i było dużo takich przykrych sytuacji, bardzo dużo sytuacji przykrych z gimnazjum, które pamiętam, o których nie chciałbym znowu, jako dziecko, być postawiony w takich sytuacjach. No myślę, pojawiały się też różne kontakty fizyczne, przemoc fizyczna, no i musiałem z tym żyć. (...) To według mnie właśnie pierwszym powodem było, że byłem po prostu łatwym celem, dzieci wiedziały i głównie koledzy, że jeśli ktoś mnie popchnie, uderzy, obrazi to nie oddam, nie obronię się, że to chyba był najważniejszy powód. (...)” (Krystian).

W pewnym, ogólnym sensie kapitał kulturowy można także zaobserwować w narracjach informatyków w formie ucieleśnionej, tj. głęboko zakorzenionych dyspozycjach umysłu i ciała (Bourdieu 1986: 243). Mowa tutaj o takich zdolnościach, jak umiejętność analitycznego myślenia. Forma tego kapitału jest odziedziczona zwykle w przypadku narratorów i narratorek reprodukujących pozycje społeczne (pochodzących z rodzin klasy średniej).

Z drugiej strony istotną właściwością pojawiającą się w narracjach rozmówczyń jest ich dyskryminacja w szkole. Większość z nich wskazywała na dyskryminację ze strony nauczycieli, a czasem również kolegów. Przykładem może być tutaj fragment pochodzący z narracji Kasi.

„Tak samo to był też typ nauczyciela, który do mnie nie trafiał, bardzo mi się nie podobało to, że tak jakby dziewczyny były [według niego] gorsze. (...) tak jakby uważał chłopaków za mądrzejszych, dawał im inne zadania, a nam tłumaczył łopatologicznie, jakbyśmy niczego nie rozumiały, a tak naprawdę wcale tak nie było. Tak jakby on był z definicji zrażony do nas (...). Był zdania, że po prostu, bo to było tak, że mieliśmy część zajęć wspólnie, ale był też WF dzielony, wiadomo, dziewczyny, chłopacy i tak samo były fizyki, bo one były przedmiotem dodatkowym, że na przykład jedna grupa miała WF, druga miała fizykę. No i tak, no tak wyszło po prostu, że myśmy były gorsze. No to też tak jakby, nie wiem, ja mam takie wrażenie, że na kierunkach trudniejszych jest jednak więcej chłopaków, niż dziewczyn” (Kasia).

Podobne doświadczenia związane z dyskryminacją w szkole spotkały Alę, która wskazuje w swojej narracji, że nauczyciel jawnie faworyzował jej kolegów z klasy, nie kryjąc się przy tym z dyskryminacją jej koleżanek.

„A to myślę, że tu właśnie się wybija ten pierwszy nauczyciel fizyki, który uważał, że dziewczynki nie mają głowy do fizyki ogólnie i zawsze tłumacząc coś, zawsze się pytał dosyć pobłaźliwie, czy dziewczynki zrozumiały. I tutaj też chyba miał jakoś, zależnie od humoru też, czasami przepytывał dosyć złośliwie niektóre moje koleżanki i

wystawiał im słabszą ocenę. Miał swoich faworytów wśród chłopców, którzy dużo mówili, natomiast nie zawsze mądrze, ale zawsze dostawali bardzo dobre oceny” (Ala). Doświadczenia szkolne wydają się mieć istotną rolę na ogół przez to, że są szkieletem biograficznym, na którym informatycy budują swoje biografie i doświadczenia pracy. Znaczenie mają zatem dobre oceny oraz kult wiedzy co wiąże się z byciem coraz lepszym w swojej obecnej pracy.

Podkreślane są również postacie znaczących innych, czyli przykładowo nauczycieli, przyjaciół, partnerów/partnerek, pod których wpływem narratorzy skupili się na danym przedmiocie w szkole czy wybrali daną ścieżkę edukacyjną albo dany profil w szkole.

6.3.2. Studia

W przypadku doświadczeń związanych ze studiami, można mówić o dwóch głównych cechach narratorów: 1. Absolwenci/teki lub osoby w trakcie studiów wyższych z zakresu informatyki i kierunków pokrewnych, 2. Absolwenci innych kierunków lub osoby bez wykształcenia wyższego. Podrozdział ten ma również na celu ukazanie najważniejszych etapów procesu „stawania się” informatykiem od strony etapu edukacji. Osoby uczestniczące w badaniach charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem zinstytucjonalizowanego kapitału kulturowego tj. poziomem wykształcenia, które przekłada się na dobrą pozycję na rynku pracy (Bourdieu 1986: 243). Rozmówcy legitymizują się wyższym (N=24) lub średnim (ogólnym, technicznym) (N=3) poziomem wykształcenia. Przeprowadzone badania wskazują, że narratorzy i narratorki dążą do zwiększania poziomu swojego wykształcenia i poszerzenia zakresu umiejętności.

Narracje informatyków wpisujące się w pierwszą cechę (absolwenci/teki lub osoby w trakcie studiów wyższych z zakresu informatyki i kierunków pokrewnych) koncentrują się wokół tego, by zaprezentować się w jak najlepszym świetle pod kątem zdobytych osiągnięć. Badani przedstawiają się jako osoby, które nie tylko koncentrują się na nauce i zdobywaniu jak najlepszych ocen, ale również działają poza uczelnią starając się jak najlepiej wykorzystać posiadane zasoby np. zdobyte kontakty. Dobrze odzwierciedla to przypadek Franka. W czasie studiów działał m. in. w kole naukowym na jednej z politechnik, zostając następnie jego prezesem. Jak to opisuje:

„rozwijałem tam [w kole naukowym] też umiejętności miękkie, jakieś, no kierowanie projektami takimi wewnętrznymi u nas, wykłady koleżeńskie, że jakiś taki sposób, społecznego działania, ja nigdy nie byłem taką osobą, która robi np. nie wiem certyfikaty tylko po to, żeby mieć papier, tylko po to, żeby to był środek do celu” (Franek).

Mimo że nabywanie umiejętności praktycznych w postaci zdobywania certyfikatów czy kierowanie projektami jest istotne z punktu widzenia doświadczenia studiowania informatyków, liczą się również inne doświadczenia. W trakcie studiów specjaliści IT czasami

decydują się na zagraniczne wyjazdy w celach edukacyjnych. Takie doświadczenie ma miejsce zwłaszcza w przypadku informatyków-migrantów, jak Bruno obywatel Brazylii, albo Ivan, obywatel Ukrainy. W swoich opowieściach informatycy koncentrują się na tym, co działo się w trakcie studiów. Mówią o tym, że uczyli się dobrze lub bardzo dobrze, ale dopiero po ukończeniu kształcenia na poziomie wyższym czuli deficyty wiedzy i rozczarowanie etapem edukacji formalnej, a także brakiem odpowiednich umiejętności praktycznych. Dodatkowo, w ich narracjach przewijają się również opowieści o działalności w kołach naukowych, różnego rodzaju organizacjach studenckich, praktykach, niepłatnych stażach, z których następnie przechodzą do swojej pierwszej płatnej pracy. Istotne jest też zdobywanie stypendiów naukowych, które pozwalają docenić umiejętności narratorów, ale również pozwalają częściowo utrzymać się na studiach.

W przypadku drugiej właściwości (absolwenci innych kierunków lub osoby bez wykształcenia wyższego), jeżeli chodzi o wybór kierunku studiów, nie zawsze był on uwarunkowany profilem szkoły średniej, do której chodził/a dany/a narrator/ka. Przykładowo Ala, która chodziła do klasy z rozszerzoną matematyką i fizyką, ukończyła swoje pierwsze studia (na poziomie magisterskim) z ekonomii a następnie, już po zakończeniu swojej pierwszej pracy zawodowej, aplikacji internetowych (poziom licencjacki) na jednej z wyższych uczelni ekonomicznych.

Inną ścieżką edukacyjną, jest kończenie studiów podyplomowych na kierunkach związanych z informatyką, takich jak aplikacje internetowe właśnie, co ma na celu zdobycie umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu w analizowanej branży. Świadczy o tym przywołany wcześniej przypadek Tadka, który zdobył wykształcenie społeczno-ekonomiczne (dyplom magisterski na kierunku międzynarodowe stosunki gospodarcze) i humanistyczne (dyplom licencjacki na kierunku historia). Wspomina, że myślał o byciu informatykiem już w czasach nastoletnich, gdy próbował programować za pomocą programu Pascal w szkole i swoim czasie wolnym. Tadek opowiada o tym, w jaki sposób został programistą

„[myślałem, że] będę programistą, [że] będę zarabiał bardzo dużo pieniędzy i będę robił fajne rzeczy i zacząłem się uczyć. W taki sposób, że nakupowałem sobie książek, eBooków, zasubskrybowałem sobie mnóstwo kanałów [na Youtube] związanych z uczeniem, zacząłem jechać z tymi kanałami, zacząłem jechać z tymi książkami. Ja zawsze jak się uczę to robię sobie notatki, bardzo obszerne z tego wszystkiego i te notatki mam do dzisiaj, do dzisiaj je wykorzystuję, także to bardzo dobry pomysł. I zacząłem pisać programy, kodować, wymyślałem jakieś swoje programy, których potrzebuję do czegoś tam i zacząłem sprawdzać, jak to można zrobić w Internecie. Zacząłem ryc, ryc tą Javę, w pewnym momencie uznałem, że w sumie umiem dużo ale nie miałem podstaw, w sensie nie znałem takiej podstawowej matematyki związanej z

informatyką itd. No i postanowiłem sobie pójść na studia żeby to wszystko jakoś tak od, od dołu się jeszcze nauczyć” (Tadek).

Z opowieści Tadeka wynika, że prócz formalnych dyplomów, które zdobył, starał się także inwestować czas i pieniądze w rozwój umiejętności zarówno we własnym zakresie (kursy internetowe, studiowanie podręczników na własną rękę), ale również ukończył studia inżynierskie z zakresu inżynierii oprogramowania, które ukończył zyskując dyplom. Podobna historia stawania się informatykiem przedstawia Ala, która skończyła najpierw ekonomię (dyplom magisterski), a następnie studia podyplomowe z zakresu aplikacji internetowych.

Innym doświadczeniem jest niekończenie studiów lub ich porzucenie, jak w przypadku Juana, Brazylijczyka. Mężczyzna musiał podjąć studia ze względu na uniknięcie obowiązkowej służby wojskowej w swoim ojczystym kraju, jednak po roku z nich zrezygnował i od tamtego czasu nie powrócił na uczelnię. Twierdzi, że nie chce kończyć studiów, bowiem wystarczy posiadać odpowiednie umiejętności techniczne by wykonywać zawód informatyka.

W tym podrozdziale chcę przedstawić również najważniejsze etapy w procesie „stawania się” informatykiem z perspektywy edukacji wyższej. Można mówić o dwóch sytuacjach. W pierwszej narratorzy zdobywają wykształcenie wyższe w formie uzyskania dyplomów w ramach studiów stacjonarnych (osoby ze statusem studenta), ale również w formie niestacjonarnej (osoby, które pracowały zawodowo w innych branżach). W drugiej, można mówić o akumulacji kapitału w tej formie zinstytucjonalizowanej za pomocą uczestnictwa, przykładowo, w różnego rodzaju szkoleniach (organizowanych przez firmy, na własną rękę), zdobywaniu certyfikatów szkoleniowych lub technicznych. Takie działania gwarantują rozmówcom, z ich perspektywy, instytucjonalne potwierdzenie własnych umiejętności, które przykładowo zwiększają ich szansę na powodzenie na rynku pracy.

Powyższe obserwacje są zgodne z dotychczas przeprowadzonymi badaniami na temat kultur profesjonalnych i funkcjonowania informatyków w polskich firmach wysokich technologii (Czarkowska 2010; Postuła 2010). Z punktu widzenia subiektywnej autoidentyfikacji, informatykiem może nazywać się osoba, która dysponuje specjalistyczną wiedzą na bardzo wysokim poziomie, lecz bardziej w kontekście praktycznym. Kryterium różnicującym to, czy ktoś jest informatykiem czy nie, jest posiadane doświadczenie i zakres własnych kompetencji. Studia kierunkowe (informatyka, dyscypliny pokrewne) na uczelniach wyższych mogą być przydatne, lecz nie są warunkiem koniecznym do bycia postrzeganym jako kompetentny informatyk lub informatyk *per se*. Ważniejszy jest nieustanny rozwój umiejętności przez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach, śledzenie fachowej literatury lub aktywność na portalach specjalistycznych, a także ciągły rozwój swoich umiejętności przez

kontakt z nowoczesną technologią (Czarkowska 2010: 317).

W kolejnym podrozdziale przedstawiam doświadczenia związane z wejściem na rynek pracy i aktywnością narratorów na nim. Następny podrozdział kontynuuje prezentację narracji i doświadczeń informatyków, bowiem sfera edukacji formalnej i nieformalnej oraz wejścia informatyków na rynek pracy jest ze sobą ściśle związana.

6.4. Doświadczenia związane z rynkiem pracy

Informatycy z branży BPO nie zawsze zaczynają pracę w zawodzie po studiach. Zdarza się też, że nie kończą studiów z informatyki, lecz z innych kierunków. Niniejszy podrozdział ma na celu zrekonstruowanie najważniejszych doświadczeń informatyków na rynku pracy. Na podstawie przeprowadzonych badań można wyróżnić dwie główne cechy doświadczeń specjalistów IT na rynku pracy: 1. Późniejsze wejście na zawodowy rynek pracy, 2. Płynne przejście ze studiów na zawodowy rynek pracy.

W pierwszym przypadku (późniejsze wejście na zawodowy rynek pracy), zanim narratorzy zaczęli swoją aktywność na zawodowym rynku pracy, pracowali w zawodach niezwiązanych bezpośrednio z branżą IT lub BPO. Ta sytuacja dotyczy najczęściej starszych narratorów, którzy posiadają już duży staż pracy i osiągnęli we wcześniejszych miejscach pracy wyższą pozycję zawodową. Przypomnijmy, że Ala skończyła ekonomię i rozpoczęła pracę w obsłudze klienta jeszcze na studiach, a następnie zdecydowała się na zmianę branży i podjęcie w tym kierunku studiów podyplomowych (aplikacji internetowych). Tym, co ją motywowało, była chęć ustatkowania się i utrzymania swojej pozycji zawodowej:

„[podjęłam studia z zakresu aplikacji internetowych] dla uzyskania formalnego wykształcenia oraz poszerzenia swojego portfolio i bycia programistką aplikacji webowych, ale także dlatego, że nie chciałam zaczynać znowu od stanowiska juniora, bo wcześniej już przeszłam przez kilka takich szczebli, więc też nie chciałam spadać na gorsze warunki zatrudnienia” (Ala).

Ala przed rozpoczęciem pracy w branży BPO pracowała przez kilka lat w branży obsługi klienta. Osiągnęła tam wysoką pozycję, stąd jedną z jej motywacji było to, by podtrzymać jej obecny wówczas poziom życia. Tadek przed rozpoczęciem pracy w branży usług dla biznesu pracował przez kilka lat w branży windykacyjnej, a następnie próbował otworzyć swój własny biznes związany z branżą e-commerce, co mu się ostatecznie nie udało. Sylwia z kolei pracowała przez kilka lat w branży ubezpieczeń w sektorze publicznym, a następnie podjęła kurs programowania, dostała się na staż, a tuż po nim rozpoczęła pracę w branży BPO. Warto dodać, że narratorka jest jedną z osób, która również rozpoczęła studia z zakresu informatyki na jednej z publicznych politechnik w celu zdobycia dyplomu.

W części przypadków informatycy nie kończą rozpoczętych studiów z zakresu informatyki z różnych powodów, jak przykładowo rozczarowanie, jakiego doświadczają w

trakcie edukacji, związanego z nieprzystosowaniem wiedzy nabytej w trakcie studiów do realiów panujących na rynku pracy. Nie oznacza to, że wraz z zakończeniem studiów nie kształcą się dalej. Robią to, ale we własnym zakresie, co zostało już opisane wcześniej. Takie cechy może prezentować przypadek Juana. Nie ukończył on studiów z zakresu informatyki. Następnie pracował wraz ze swoim kolegą, a ostatecznie wyemigrował do Europy pod wpływem m. in. traumatycznych doświadczeń biograficznych. Fragment jego narracji odzwierciedla pewne właściwości doświadczenia na rynku pracy informatyków, którzy nie kończą studiów wyższych.

“nigdy nie ukończyłem studiów i prawdopodobnie ich nie ukończę, nie zastanawiam się nad tym, dlaczego, bo nie muszę. Myślę, że studia są tylko po to, aby zdobyć papier, aby dostać jakąś pracę, a ja mam pracę, więc nie sędzę, że muszę ukończyć studia. Ciągłe się uczę, lubię uczyć się nowych rzeczy na własną rękę” (Juan).

Badania wskazują dodatkowo, że prócz wspomnianego przez Juana „papieru” ważnym właściwościami, które świadczą o wysokich kompetencjach i dobrej jakości pracy informatyków są też cechy osobiste (umiejętności interpersonalne), takie jak systematyczność, dokładność, komunikatywność, odpowiedzialność za własną pracę i kreatywność (Czarkowska 2010: 319).

Drugi cecha, płynne przejście z edukacji na rynek pracy, jest stosunkowo najczęściej reprezentowana w narracjach rozmówców i rozmówczyń, z którymi rozmawiałem, zatem poświęcę więcej miejsca analizie tej właściwości właśnie. Ponadto właściwość ta jest bardziej wysycona w całej próbie. Cecha ta występuje w narracjach zarówno informatyków młodych, studiujących, jak i starszych stażem, którzy wchodzili na rynek pracy około 2010 roku.

Przypomnijmy, że badania przeze mnie informatycy zaczynają pracę jeszcze na studiach inżynierskich/licencjackich, zwykle w ramach elastycznego czasu pracy, a jeszcze przed pracą w IT, dorabiają sobie w innych pracach dorywczo, chodzi tutaj przede wszystkim o przypadek Fiodora, Ivana i Irka (studentów studiów dziennych), którzy są na początkowym etapie kariery w branży. Wcześniej, w trakcie studiów, robili staże, po czym zostali docelowo zatrudnieni w firmach z branży BPO. Te właściwości mogą być dobrze uchwytnie w fragmencie narracji Irka, który odbył staż jeszcze w trakcie studiów.

„Teraz się kształć i potem pracuj już w zawodzie, możesz nawet za 1000 złotych, ale w zawodzie. Po co ci bycie barmanem (...) trzeba sobie zdawać sprawę z tego jaki jest rynek” (Irek).

Z podobnego założenia zdaje się wychodzić Fiodor, który wspomina, że dużo się uczył na studiach, ale oprócz tego był na praktykach, gdzie robił „poważne i rzeczywiste projekty” w firmie, w której obecnie pracuje i jednocześnie studiuje. Sporo się w czasie stażu dowiedział i miał swojego opiekuna, który „pomógł mu odnaleźć się w pracy. Praktyki dały mu

„zaangażowanie tak naprawdę. I taki impuls do tego, żeby rozwijać i pragnąć czegokolwiek” (Fiodor).

Prócz praktyk realizowanych w trakcie studiów, narratorzy i narratorki zwracają uwagę na doświadczenia związane z migracją. Akcentują przy tym, że tego rodzaju doświadczenie jest bardzo istotne w kontekście funkcjonowania na rynku pracy. Chodzi o nabywanie umiejętności językowych, ale również zdobywanie nowych znajomości. Właściwości te zaobserwować można w przypadkach informatyków, którzy przyjechali do Polski w celu rozwijania międzynarodowej kariery, poprawienia umiejętności językowych czy „ucieczki” od doświadczeń i wydarzeń biograficznych. Bruno ukończył studia wyższe z informatyki na jednej z publicznych uczelni w Brazylii. Po studiach otrzymał pracę w jednej z firm (start-up’ie) z branży farmaceutycznej i chemicznej (w dziale IT). Po kilku latach postanowił jednak przenieść się do Europy. Narrator argumentuje swoją decyzję następująco

„[firma X] może zatrudnić 10 Brazylijczyków i jeden Brazylijczyk wykonuje taką samą pracę jak Niemiec, więc dlatego moja praca jest taka tania, a firma, start-up badawczy, stała się normalną firmą IT i dla mnie nie było różnicy czy pracuję tam czy tutaj. Ja chciałem zrobić międzynarodową karierę i poprawić swój angielski” (Bruno).

Bruno w swoim wywiadzie wspomina również doświadczenie związane z wyjazdem na uczelnię w Kanadzie w celu podszkolenia swoich umiejętności językowych oraz możliwości poznania innej kultury, nawiązania nowych znajomości. Na podobne doświadczenia wskazuje również Ivan, który uczestniczył w wymianie studenckiej w ramach programu Erasmus a także była w USA w ramach programu *work & travel*.

Płynne przejście z edukacji na rynek pracy ma miejsce w przypadku młodych informatyków zaczynających aktywność w swoim zawodzie jeszcze na studiach, jak w przypadku Franka i Kasi, którzy zanim rozpoczęli pełnoetatową pracę w branży odbywali praktyki i staże w różnych firmach. Narratorka opisuje swoje doświadczenia w następujący sposób:

„studenci pod końcówkę III roku mają już więcej czasu, zostaje im pół roku na napisanie pracy inżynierskiej, więc wtedy po prostu, jakby to powiedzieć, pracodawca liczy na to, że już tak jakby ta osoba zostaje też w firmie. Tak się sprawdziło w moim przypadku, że spisałam się na stażu i dostałam propozycję pracy (...). Bo też wiadomo, firmy IT, to są firmy IT, jesteś studentem składaj wszędzie byle by cię gdzieś przyjęli, bo doświadczenie komercyjne się liczy” (Kasia).

Z fragmentu wywiadu z pracownicą wynika, że pracodawcom zależy na tym, aby specjaliści IT już od jak najwcześniejszego etapu edukacji formalnej zdobywali doświadczenie zawodowe. Staż wydaje się tutaj jednym z takich „typowych” etapów stawania się informatykiem. W podobnym tonie wypowiada się Maciek, starszy informatyk i lider jednej z polskich firm. Narrator „przechwala się” tym, że często zmienia pracę w momencie, gdy nie

podobają mu się warunki na jakich przychodzi mu pracować. Mężczyzna zaczął swoją karierę jeszcze w czasach studiów dziennych

„Więc ja nie mogę [tak powiedzieć], jak dużo dzieci mówi, że chciało zostać pracownikami firm utylizujących śmieci, policjantami, czy coś [takiego], nigdy czegoś takiego nie miałem. No, jak już poszedł poszedłem na informatykę, to też nie planowałem raczej odchodzić od pracy na komputerze. No i zostałem programistą. I zgodnie z tym, co, co się mówiło w tamtych czasach, że najlepiej po studiach, to już mieć dwa lata doświadczenia, zacząłem na trzecim roku pracować. I studiowałem, i pracowałem na praktycznie pełnym etacie, bo robiłem około sto czterdzieści godzin, żeby mi na własne utrzymanie starczało. I tak już zostało prostu od trzeciego roku studiów” (Maciek).

Doświadczenia na rynku pracy Maćka wiążą się z stałą zmianą miejsca pracy, w jego przypadku jest to średnio co dwa lata. W jego narracji znaczenie ma forma umowy o pracę. Na początku pracował na podstawie umów cywilnoprawnych, następnie na etat, by ostatecznie przejść na samozatrudnienie. Zarówno w przypadku Kasi jak i Maćka można zaobserwować cechy kategorii bycia przedsiębiorcą siebie (1982). O ile narrator może się wpisywać „modelowo” w taką koncepcję, o tyle narratorka jest jeszcze na początkowym etapie swojej kariery. Nie jest zdecydowana czy chce pozostać w branży BPO albo IT, bowiem myśli nad założeniem własnej działalności z zakresu usług księgowych i zastanawia się również nad podjęciem studiów w tym zakresie, lecz chciałby również zajmować się programowaniem.

Część informatyków rozpoczyna aktywność zarobkową od prac niezwiązanych z branżą IT. Zwykle są to prace dorywcze w wakacje podejmowane w celu utrzymania się w trakcie studiów. Jak już było wspomniane wcześniej (w podrozdziale o cechach rodzin pochodzenia informatyków), dorabianie na utrzymanie na studiach jest strategią, która dominuje w przypadku osób pochodzących z rodzin klasy ludowej. Mowa tutaj zwłaszcza o pracach wakacyjnych, jak wyjazdy za granicę i wykonywania „prac fizycznych” w celach zarobkowych. Dorabianie sobie na studiach wiąże się również z aktywnością „umysłową”. Takim mianem określa wspomniany już Franek udzielanie korepetycji swoim kolegom ze studiów lub licealistom. Wiąże się ona w jego opinii z rozwojem intelektualnym, prócz możliwości zarobku. Narrator wahał się z podjęciem pracy pomiędzy dwoma firmami, w których odbywał staże i praktyki w czasie studiów licencjackich i magisterskich na jednej z publicznych politechnik w Polsce.

„Rozważałem tak naprawdę przez jakiś czas, czy nie zarekrutować się do firmy X, ale jednak mam też takie poczucie, poczucie, nie wiem zobowiązania, przywiązania do firmy obecnej Y, gdzie tak naprawdę potrzebowałem tej pracy bardzo rok temu, nieco ponad rok temu, i ją otrzymałem. Naprawdę ma fajną ofertę, rozważam jeżeli kiedyś bym potrzebował, aplikowanie w pierwszej kolejności tam, ale na ten moment jednak jestem taki w miarę lojalny i chcę przepracować pewien czas jeszcze w firmie obecnej,

póki mamy dobre, dobre relacje. Tak naprawdę i firma chce, żebym tam pracował, i ja” (Franek).

Z powyższego fragmentu wywiadu z Frankiem wynika, że informatycy starają się utrzymywać dobre relacje z swoimi pracodawcami. Zależy im na zdobyciu cennego doświadczenia, które jest wysoko oceniane przez potencjalnych pracodawców, co może wskazywać również na fakt, że specjalistom IT nie zawsze chodzi o wybór jak najbardziej intratnych ofert im proponowanych.

Inną cechą płynnego przejścia z edukacji na rynek pracy prezentuje przypadek Jarka. Rozmówca został zatrudniony w międzynarodowej firmie z filią w jednym z dużych miast w Polsce. Dostał się do projektu z klientem niemieckim, dlatego zanim rozpoczął pracę w naszym kraju, przebywał w Niemczech, gdzie oprócz wdrażania się do pracy w projekcie, uczył się również języka niemieckiego. Na początku swojej kariery został wysłany na półroczny staż do jednego z dużych miast niemieckich, gdzie uczył się „i jeszcze mu za to płacili”. Podczas wyjazdu nabywał też kompetencje pozwalające mu na wdrożenie się w tryb funkcjonowania firmy oraz rozpoczęcie w niej tzw. „ścieżki rozwoju” czyli przechodzenia od stanowiska do stanowiska. Zdaniem rozmówcy doprowadziło to do jego awansu wynikającego z nabytych przez niego w ciągu roku kompetencji i umiejętności. Swoją karierę zaczynał od inżyniera oprogramowania, następnie został architektem oprogramowania, trenerem zespołu aż do chwili wywiadu, kiedy zajmował stanowisko architekta systemów oprogramowania. W Niemczech nauczył się gruntownego posługiwania się językiem niemieckim i angielskim, a także nowych języków programowania, jak wspomina: „przez te 3 lata w sumie to nauczyłem się więcej przez te 4 lata studiów razy 3, naprawdę tak w praktyce nie, no i nauczyłem się takiego podejścia, że jak czegoś nie ma, no to musisz się sam nauczyć, no i szperasz w internecie, szukasz wiedzy, czytasz książki”.

Warto przeanalizować również doświadczenia na rynku pracy z perspektywy osób, które zakładały (skutecznie i nieskutecznie) własną działalność gospodarczą, niekoniecznie związaną z branżą IT albo BPO. Takimi przypadkami są Witek i Piotr. Pierwszy z rozmówców jest programistą i właścicielem jednoosobowej działalności gospodarczej (w branży szkoleń). Uważa tą drugą aktywność za swego rodzaju hobby, które pozwala mu na samorealizację, a praca w branży usług dla biznesu na utrzymanie się na zadowalającym go poziomie życia.

„(...) do tej pory trzymałem się mocno etatu, bo stwierdziłem, no duże projekty, sam ich nie zrobię, muszę pracować w jakiejś firmie, a najwięcej się nauczę właśnie przy jakichś dużych, złożonych projektach, bo małe projekty ja se zawsze mogę zrobić sam po pracy z kolegą, czy sam nawet. No. A właśnie, no w firmie jednak zawsze można zrobić dużo większy, dużo fajniejszy i dużo większe doświadczenie zebrać. No i zawsze się trzymałem tego, a teraz powoli idę w stronę tego, żeby odejść z etatu i zająć

się tylko swoimi rzeczami. I właśnie strasznie mnie ta edukacja kręci właśnie, i dzieciaków, i dorosłych” (Kazik).

O ile Kazik rozpoczął swoją działalność już po ukończeniu studiów, pracując jednocześnie na etacie w polskiej firmie, o tyle drugi z rozmówców, Piotr, próbował w trakcie studiów magisterskich otworzyć swój własny biznes wraz z kolegami. Okres ten trwał w biografii Piotra około roku. Zajmował się on wówczas rozwijaniem komercyjnego produktu, ale już nie w ramach firmy prywatnej, lecz nieformalnie we współpracy ze znajomymi ze studiów. Narrator miał problem z wyborem swojej dalszej ścieżki zawodowej i kariery po ukończeniu studiów. Wspomina on o braku wpasowania (wynikającego z braku odpowiedniej wiedzy) w istniejące już zawody. Poniższy fragment z narracji Piotra wskazuje na nieudaną próbę rozwinięcia swojego biznesu:

„(...) dostawaliśmy jakieś wyróżnienia biznesowe, ale to wszystko były konkursy, gdzie znowu nie rynek weryfikował, tylko jakaś grupa ludzi oceniających, czyli gdzieś z perspektywy, myślę, że cały czas dobrze się wpasowywałem i dalej wpasowywuje w jakieś gremium oceniające, które działa zamiast rynku (...) (Piotr).

Po tym epizodzie Piotr dostał się na studia doktoranckie z informatyki na jednej z wyższych uczelni technicznych, ale nie dlatego, że planował karierę naukowca, lecz z powodów zainteresowań prowadzonymi wówczas na uczelni projektami informatycznymi. Miały mu pomóc w napisaniu doktoratu, być wobec niego komplementarne. Narrator łączył wówczas różnorodne kompetencje. Nie tylko te związane z programowaniem, które nabył w trakcie studiów, ale także te, które zdobył jeszcze wcześniej w trakcie edukacji szkolnej. W tym czasie wykorzystał również własne kompetencje koordynatora/managera: organizował i zarządzał pracą projektową tak, że przynosiła ona, według niego, same sukcesy. Swoje doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy w sektorze prywatnym opisuje w następujący sposób:

„(...) wysłałem CV, byłem na jakiejś konferencji, na której się oni [firma w której obecnie pracuje] reklamowali, takie targi pracy, coś w tym stylu, gdzie po prostu rozmawiałem, spodobałem się jakimś osobom, więc mnie zapamiętali, przy normalnych rozmowach, byłem też na meet-upie i na meet-upie znowu też wygrałem jakąś, jakieś konkursy, aktywność, wiedzę i te dwa, dwa nurty się spotkały także po tym od razu mnie zaprowadzili, oprowadzili po biurze i przeczytali to CV, które przez chwilę leżało i przeczytali jak gdyby od razu, ale oprócz tego tak naprawdę ta rekrutacja do firmy X to była przyspieszona a może ktoś, ktoś jak gdyby znając już mnie z tej interakcji nie musiał już polegać na takiej rozmowie kwalifikacyjnej (...) (Piotr).

Na przykładzie biografii Piotra można ukazać oddziaływanie kapitału społecznego rozumianego przez Bourdieu jako pewien zbiór realnych lub potencjalnych zasobów związanych z posiadaniem przez danego aktora trwałych relacji wzajemnych znajomości i uznania w ramach sieci społecznych, w których ów aktor uczestniczy (Bourdieu 1986: 248). W

związku ze swoją działalnością poza uczelnią – prowadzenie i uczestniczenie w warsztatach związanych z rozwijaniem techniki grywalizacji – zaczął uczestniczyć w sieci znajomości, która pozwoliła mu znaleźć zatrudnienie w firmie prywatnej, w której obecnie pracuje.

W kolejnym podrozdziale prezentuję następną zrekonstruowaną kategorię dotyczącą typologii znaczenia kariery i pracy informatyków. W trakcie analizy danych udało mi się zrekonstruować dwa główne typy znaczeń kariery. Pierwszym ze znaczeń jest kariera postrzegana jako element stabilizacji finansowej i ustakowania się związanego przykładowo z założeniem lub planowaniem rodziny. Nazywam ten typ stabilizacją. Drugim typem jest kariera postrzegana jako forma rozwoju osobistego. Ten typ nazwałem zmianą. Na ten typ składają się dwa podtypy: kariery postrzeganej jako okres przejściowy w zawodowym życiorysie, nazywany podtypem pomostowym, i kariery postrzeganej w kategorii bycia rzemieślnikiem w swoim fachu, nazywany eksperckim.

6.5. Znaczenie kariery i pracy⁵⁶

Poniższy podrozdział prezentuje najważniejsze ustalenia dotyczące analizy typów znaczeń pracy i kariery przypisywanych przez informatyków w kontekście całości doświadczeń biograficznych narrator(ek)ów. W podrozdziale prezentuję dwa zrekonstruowane typy (w tym dwa podtypy tego drugiego) znaczenia kariery w biografiach rozmówców. Najważniejsze ich właściwości zaprezentowane są w formie tabelarycznej poniżej. Analizując typy znaczeń wziąłem pod uwagę kategorię indywidualnych zasobów, obiektywnego kontekstu branży BPO i biograficzne doświadczenia pracy. Dla jasności wyводу, w przypadku każdego z typów najpierw zaprezentuję najważniejsze właściwości każdego z nich, a następnie przedstawię przypadek narratora reprezentującego dany typ.

⁵⁶ Ten podrozdział jest oparty na artykule: Pilch, S. (2023). „A Career in IT? The Meanings of a Career at Business Process Outsourcing Centers in Poland from a Biographical Perspective”. *Qualitative Sociology Review*, XIX(1), 76-100.

Tabela 16 Typologia nadawania znaczeń karierze specjalistów IT w centrach usług biznesowych w Polsce

Typ	Biograficzne doświadczenia pracy	Obiektywny kontekst polskiej branży BPO	Zasoby
Stabilizacja	- Praca jako egzystencjalny wyznacznik i forma bezpieczeństwa; - Wartości materialne; - Rodzina i związki (priorytet); - Ścieżka rozwoju kariery zawodowej w centrum (kariera kotwica); - Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	- Standardowe zatrudnienie; "Przestarzała" technologia używana w firmie	- Średni lub wysoki poziom (deklarowany) zasobów ekonomicznych (dochód); - Średni lub wysoki poziom umiejętności i wiedzy specjalistycznej w zakresie informatyki; - Niska lub średnia liczba sieci społecznych, w których zaangażowana jest dana osoba
Zmiana – podtyp pomostowy	- Dążenie do samorozwoju; - Wiara w merytokrację i przedsiębiorczość; - Indywidualizm; - Brak przywiązania do firmy; - Brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	- W większości niestandardowe zatrudnienie; "Przestarzałe" i najnowocześniejsze technologie stosowane w firmie	- Niski poziom (deklarowanych) zasobów ekonomicznych (dochodów); - Niski lub średni poziom umiejętności i wiedzy specjalistycznej w zakresie informatyki; - Niewielki udział w sieciach społecznych
Zmiana – podtyp ekspercki	- Dążenie do samorozwoju; - Wartości post-materialne; - Rzemiosło w informatyce; - Aktywność w branży BPO i w środowisku IT poza miejscem pracy;	- Standardowe i niestandardowe zatrudnienie; - Najnowocześniejsza technologia używana w firmie	- Średni lub wysoki poziom (deklarowany) zasobów ekonomicznych (dochód); - Zaawansowany poziom umiejętności i wiedzy specjalistycznej w zakresie IT;

	• Ścieżka rozwoju kariery w firmie i poza nią; • Brak równowagi między pracą a życiem prywatnym		• Duży udział w sieciach społecznościowych
--	--	--	--

Zródło: opracowanie własne

Stabilizacja

Jest to typ, który można zrekonstruować na podstawie narracji, w których dominują dwie struktury biograficzne⁵⁷. Z jednej strony są to biograficzne schematy działania. Jednym z głównych celów badanych informatyków jest uzyskanie korzystnej pozycji społecznej, na którą składają się, według narratorów/ek, przewidywalne plany życiowe i zawodowe, satysfakcjonująca praca i stabilne zatrudnienie, a także zabezpieczenie egzystencjalnych i ekonomicznych podstaw dobrobytu rozmówcy/czyni i/lub jego/jej rodziny. W ramach tego typu osoby badane rozgraniczają sfery życia zawodowego i pozazawodowego⁵⁸. Jest to szczególnie widoczne w przypadku informatyków, którzy mają kilkuletnie doświadczenie na rynku pracy. Z kolei wzorce instytucjonalnych działań prezentowane w narracjach biograficznych informatyków opierają się na spełnieniu wymagań związanych z ukończeniem studiów wyższych. Kolejnym celem informatyków jest zdobycie umiejętności i odpowiednich – z punktu widzenia wymagań rynkowych – kompetencji, które są uznawane za gwarantujące uzyskanie godnej pracy i dobrego życia, a także „wygodnego funkcjonowania” (Jarek). Jednocześnie informatycy wkładają stosunkowo mało wysiłku (w porównaniu z osobami reprezentującymi inne typy kariery) w dalsze zdobywanie umiejętności i kompetencji istotnych w branży usług biznesowych. Wiąże się to z "wzorcem rozwoju" (Jarek) w danej firmie, z uwzględnieniem jego wewnętrznej logiki, która zakłada po pewnym czasie awans lub alternatywnie poszerzenie zakresu swoich obowiązków, oraz wzrost stopnia autonomii aktualnie zajmowanego stanowiska pracy.

Z jednej strony tego typu kariera opiera się na przewidywalności perspektyw zawodowych i zaspokojeniu potrzeb materialnych. Z drugiej strony równie ważne wydaje się znaczenie przypisywane rozwojowi umiejętności (w sensie zarządzania zespołem czy

⁵⁷ W niektórych zebranych biografiach można zaobserwować obecność trajektorii jako jednego z procesów biograficznych (Schütze 2008); dotyczy ona zwłaszcza doświadczeń biograficznych w przeszłości (przemoc w dzieciństwie, rozpad związków, psychoterapia), ale wiąże się także z brakiem planów w trakcie edukacji i kształtowania perspektyw zawodowych. Może to być związane z tzw. karierą patchworkową (Alheit 1995; Domecka, Mrozowski 2008).

⁵⁸ Odwołuje się do tej kategorii w celu interpretacji właściwości charakterystycznych dla analizowanych typów.

poszerzania zakresu autonomii i odpowiedzialności na danym stanowisku w firmie). Przedsiębiorstwa z branży BPO w Polsce mają tendencję do ścisłej współpracy z jednym lub kilkoma klientami, bądź wspierania jednego projektu. W konsekwencji bazuje się na jednolitym zapleczu technologicznym, co może ograniczać zakres rozwoju kompetencji pracownika/nicy. Warto zauważyć, że specjaliści/teki IT w ramach omawianego typu starają się głównie rozwijać swoje umiejętności interpersonalne; wiedza techniczna nie odgrywa tutaj kluczowego znaczenia. Z jednej strony, takie podejście oznacza przyjęcie szerszego spektrum obowiązków w zakresie zarządzania projektami, kontaktów z klientami, zadań biurowatycznych i administracyjnych, poza programowaniem, co podkreślane jest w fragmencie narracji Mariusza. "Jeśli masz 35 lat i nie jesteś liderem, to znaczy, że jesteś przegrany. Musisz więc ewoluować w tym kierunku, czy tego chcesz, czy nie". Z drugiej strony, dzięki rozwojowi zawodowemu w ramach danej organizacji, specjaliści IT mają możliwość zwiększenia zakresu swojej autonomii w pracy i uszeregowania priorytetu obowiązków, co może zapobiec rutynie i syndromowi wypalenia zawodowego. Jarek, informatyk, który łączy obowiązki architekta IT i analityka biznesowego w oddziale globalnej firmy we Wrocławiu, charakteryzuje organizację pracy w swojej firmie w następujący sposób:

"idziesz rano do pracy, sprawdzasz skrzynkę mailową, wyznaczasz zadania na dany dzień, sprawdzasz, kiedy masz zaplanowane spotkania, i robisz swoje. Niektóre z tych zadań wymagają pracy na komputerze lub dzwonienia, inne – umawiania spotkań" (Jarek)

W omawianym typie duże znaczenia mają wykształcenie oraz zasoby kulturowe i (czasem) społeczne, nabywane już w okresie dzieciństwa. Nie wszystkie analizowane przypadki informatyków reprezentują środowiska społeczne wywodzące się z miejskich, wysoko wykształconych rodzin klasy średniej; większość narratorów zdobyła wyższe wykształcenie lub uczęszczała na studia wyższe, choć w niektórych przypadkach planów tych nie udało się zrealizować.

Kolejnym istotnym obszarem w narracjach informatyków jest pojawienie się w ich życiu komputera osobistego lub konsoli do gier i związane z nimi zabawa i programowanie. Może to być związane z podjęciem pracy w zawodach związanych z obszarem IT, a także z pochodzeniem społecznym rodzin, w których urodzili się rozmówcy. W Polsce latach 90. ubiegłego wieku, kiedy dorastała większość rozmówców, komputery były bardzo drogie i nie wszystkie rodziny mogły sobie pozwolić na taki zakup. Ponadto strategie edukacyjne na etapie szkoły podstawowej i średniej nie są celowo zaplanowane tak, aby ich wynikiem było zatrudnienie w branży IT, do programowania, projektowania i tworzenia oprogramowania, czy pracy w branży usług biznesowych. Plany edukacyjne w analizowanym typie są bardzo

podobne w kontekście uczęszczania do klas o profilach związanych z naukami ścisłymi (np. matematyka, fizyka, informatyka) i posiadania zainteresowań z zakresu tych przedmiotów. Przedmioty techniczne i ścisłe nie zawsze są kontynuowane w programie nauczania na studiach wyższych. Świadczy o tym fragment narracji Jarka, który ukończył robotykę i automatykę na jednej z wyższych uczelni technicznych w Polsce

„Nie chciałem iść do pracy w fabryce czy gdzieś poniżej moich oczekiwań. Chciałem pracować albo jako programista, albo ktokolwiek. Myślałem wtedy, że programowanie to bardzo szerokie pojęcie, że tak powiem, więc nie wiedziałem, co chcę robić. Ale, to się opłaciło, kiedy poszedłem na pierwszą rozmowę o pracę, gdzie jakiś facet powiedział mi, że programowania może się nauczyć każdy, a nauka komunikatywnego mówienia w dwóch językach, angielskim i niemieckim, to jest coś wielkiego, więc nauka języków w końcu się opłaciła” (Jarek).

Znaczenie pracy w tym typie jest instrumentalne. Odwołuje się tutaj do koncepcji orientacji wobec pracy wprowadzonej przez Goldthorpe’a i jego współpracowników (1968). Praca jest potrzebna do utrzymania się i życia na stosunkowo wysokim poziomie konsumpcji, typowym dla aspiracji klasy średniej w Polsce. Zatrudnienie w branży usług dla biznesu jest postrzegane przez Mariusza jako "doskonały sposób na generowanie dochodów. Nie mam ideałów i nie chcę robić niczego [w pracy] dla zabawy" (Mariusz). Jeśli chodzi o wartość pracy, to biorąc pod uwagę doświadczenia biograficzne narratorów związane z karierami tego typu

„Niekoniecznie [praca ma znaczącą wartość], jest to po prostu sposób zarabiania na życie. Nie mam jakiegoś górnolotnego podejścia do pracy. Nie, nie zmuszam się do tego, by uczynić z programowania swoją pasję, a tym samym po pracy, jak wielu moich kolegów, wciąż majsterkować i poprawiać swój kod, a co za tym idzie, pracować za darmo, wiadomo. Jest coś, co trzeba zrobić dla klienta, musimy zrobić to, et cetera. W tym sensie mogą siedzieć do północy – nie mogę, wylogowuję się; do zobaczenia; do widzenia; to wszystko” (Tadek).

Mimo że rynek pracy w analizowanej branży jest chłonny, bo "praca [w IT] zawsze będzie, to pewne, pracę zawsze można znaleźć, zwłaszcza w tych czasach" (Jarek), to mając odpowiednie doświadczenie zawodowe i odpowiednie umiejętności specjaliści IT mniej lub bardziej aktywnie i refleksyjnie planują swój dalszy rozwój kariery w danej branży. Perspektywy te są w pełni obecne w narracji Juana. Jego narracja może być scharakteryzowana przez trajektorię, chaos i cierpienie. Przypomnijmy, że mężczyzna wyemigrował z Brazylii dwa lata przed wywiadem. Rozstał się również z wieloletnią partnerką. Początkowo pracował krótko w firmie informatycznej w jednym z dużych miast w kraju UE, gdzie uczęszczał na sesje psychoterapeutyczne i brał leki antydepresyjne. Po roku musiał opuścić ten kraj ze względu na kwestie prawne dotyczące jego statusu zatrudnienia. Zamieszkał w Polsce, gdzie przebywa i pracuje w branży BPO. Nie jest zainteresowany awansem u obecnego pracodawcy, ponieważ postrzega swoje miejsce pracy jako „miejsce idealne” (*sweet spot*), w którym zajmuje

stanowisko starszego inżyniera IT. Pozwala mu to zaspokoić swoje potrzeby i zaplanować karierę w branży IT (na ścieżce coachingu technicznego) oraz plany życiowe (założenie rodziny w przyszłości):

„Kiedyś myślałem o tym, żeby iść szybko, zaczynając jako developer, potem zostać liderem zespołu, następnie architektem lub menedżerem. Ale kilka miesięcy wcześniej pomyślałem: ok, nie mam czasu na wszystko, co chcę robić. Muszę więc skupić się na tym, co ważne, a kariera nie jest tak ważna jak... posiadanie rodziny czy tego typu rzeczy. Więc to pierwsze jest na niższym poziomie priorytetu... Nie poświęcę mojej rodziny dla kariery... Może uda mi się awansować, ale może nie. To nie jest tak, że muszę, bo obecny poziom wynagrodzenia, na którym jestem, jest dobry. To nie jest tak, że, ok, muszę, bo potrzebuję więcej pieniędzy, a nie mam ich wystarczającej ilości. Nie, to jest w porządku. Więc jedynym powodem do awansu jest pozycja. Zyskujesz większy status, zyskujesz więcej obowiązków i lepszą pozycję. Pensja...nie rekompensuje ilości pracy i odpowiedzialności, jaką masz” (Juan).

Narracje prezentujące omawiany typ kariery świadczą o ogólnych próbach strategicznego jej planowania z uwzględnieniem zgromadzonych kapitałów (Bourdieu 1986). Biorąc pod uwagę biograficzne doświadczenia pracy narratorów, takie jak m. in. cierpienie i chaos, praca w branży BPO w Polsce wiąże się z ekonomicznym i społecznym bezpieczeństwem. Taka interpretacja wydaje się być zbieżna z badaniami przeprowadzonymi wśród pracowników międzynarodowych korporacji w Polsce (Haratyk et al. 2017; Gońda 2019). Badania te sugerują, że warunki społeczno-ekonomiczne zapewniane przez korporacje ułatwiają osiągnięcie bezpieczeństwa ekonomicznego, stabilności społecznej oraz biograficznej. Wśród badanych przeze mnie specjalistów IT dotyczy to tylko tych, którzy założyli rodziny i dążą do zakotwiczenia swojej kariery w jednej firmie, lub tych, którzy starają się osiągnąć stabilność z powodu wydarzeń biograficznych, które spowodowały cierpienie i chaos w ich życiu. Widać to również w przypadku wspomnianego wcześniej Tadeka, byłego windykatora, który z powodu wypalenia zawodowego spowodowanego przemocą fizyczną, z jaką się spotykał w pracy, oraz słysząc o osobistych tragediach klientów, zaczął chodzić na sesje psychoterapeutyczne. Stwierdził, że "jest już wypalony, po 7 latach", jednak pieniądze, które zarabiał w tamtej pracy, były bardzo satysfakcjonujące. W trakcie uczęszczania na sesje narrator próbował otworzyć swój biznes, prowadząc sklep internetowy. Ostatecznie pomysł ten zakończył się niepowodzeniem, ale w tym czasie z różnych źródeł dowiedział się wiele o programowaniu, co pozwoliło mu wejść na rynek pracy w branży IT, zaczynając od stanowiska młodszego programisty. Obecnie Tadek koncentruje się na swoim małżeństwie i planach zakupu domu. Jeśli chodzi o wartości, które są mu bliskie, to chce być po prostu szczęśliwy, bo "ja mogę mieć dużo pieniędzy i być nieszczęśliwy, a on może nie mieć pieniędzy i być szczęśliwy". Kariera w jego obecnej firmie nie jest tak ważna jak posiadanie stabilnego

zatrudnienia. Pomimo tego, że praca jest dla niego źródłem pieniędzy, nie traktuje jej jako swojej pasji, a bardziej jako zajęcie, które może pomóc w rozwijaniu umiejętności i nawiązywaniu znajomości, niekoniecznie piąć się do góry po szczeblach kariery.

Analiza przypadku Jarka (typ stabilizacji)

Przedstawiając najistotniejsze cechy typu stabilizacji, przejdę teraz do prezentacji przypadku Jarka, który dobrze ilustruje właściwości omawianego typu. Narrator ma 36 lat. Urodził się w rodzinie o profilu klasy średniej. Miał dużo zainteresowań, takich jak gra w piłkę nożną albo słuchanie różnego rodzaju muzyki. Grał w klubie piłkarskim. W czasach szkolnych był dobrym uczniem, brał udział w konkursach szkolnych i interesowały go przedmioty ścisłe, jednak nie przepadał za humanistycznymi. Do liceum dojeżdżał do większego miasta, gdzie poznał nowe grono przyjaciół, z którymi utrzymuje kontakty do tej pory. Po zdanej maturze nie dostał się na wymarzone studia do większego miasta w Polsce. Ostatecznie poszedł na studia z automatyki i robotyki na jednej z publicznych uczelni w dużym polskim mieście. Na studiach z jednej strony uczył się i utrzymywał ze stypendiów oraz pieniędzy otrzymywanych od rodziców. Z drugiej strony swoje czasy studenckie wspomina beztrosko, bowiem spędzał czas na imprezach, gdzie zdobywał znajomości, które potem przydały mu się po studiach. Wspomina, że skupiał się na przedmiotach, które jego zdaniem były bardziej przydatne na rynku pracy a odpuszczał naukę tych, które uważał za niewarte uwagi. Uczył się też języków obcych, co było dla niego bardzo ważne również ze względów towarzyskich, ponieważ szukał partnerki, której nie mógł znaleźć na zmaskulinizowanym kierunku, na który był zapisany. Po obronie pracy magisterskiej rozpoczął poszukiwanie pracy, nie wiedział do końca co chce robić po studiach. Otrzymał ofertę pracy w jednej z międzynarodowych korporacji. Udało mu się pomyślnie przejść rozmowę kwalifikacyjną, także dzięki przygotowaniu z zakresu języków obcych. Po rozpoczęciu zatrudnienia wyjechał do klienta za granicę w celu nauki umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy, dalszego szlifowania języka i nawiązywania relacji z klientem. Po powrocie rozpoczął pracę w filii korporacji w jednym z większych miast w Polsce, gdzie pracuje od 9 lat. Stara się odgraniczać czas pracy od czasu nieprzeznaczonego na pracę zawodową, co okazało się trudne, zwłaszcza gdy był młodszy. W trakcie rozwoju kariery wewnątrz firmy, w której pracował awansował z szeregowego dewelopera aż po inżyniera oprogramowania i trenera umiejętności oraz lidera zespołu. W czasie studiów poznał swoją obecną żonę, z którą ma kilkumiesięczne dziecko. To właśnie rodzinie chce poświęcać czas i zapewnić jej bezpieczeństwo egzystencjalne oraz ekonomiczne. Nie chce zmieniać pracy, ponieważ ceni sobie stabilność zatrudnienia i wysokie wynagrodzenie, które gwarantuje mu jego korporacja. Zapewnia mu ona też jego zdaniem odpowiednie warunki do rozwoju, nawet

mimo tego że deklaruje, że pracuje w projektach, które nie są innowacyjne pod kątem technologicznym. Nie jest zaangażowany w działalność w profesjonalnych organizacjach branżowych.

Zmiana – podtyp pomostowy

Jest to podtyp, w ramach którego w większości składają się narracje młodych informatyków (studentów lub absolwentów studiów wyższych), którzy starają się podążać za zindywidualizowanymi wzorcami planowania i rozwoju swojej kariery na rynku pracy. Posiadają też niestandardowe umowy o pracę (np. umowy cywilnoprawne, umowy o pracę na czas określony itp.). Charakterystyki doświadczeń biograficznych i zawodowych informatyków w tym typie przypominają strategie młodych pracowników sprekaryzowanych zatrudnionych w ramach elastycznych i niestabilnych form umowy o pracę. Dominującą strategią na rynku pracy i w planowaniu kariery wydaje się być "normalizacja" (Mrozowski 2016) niestabilnego zatrudnienia na elastycznych formach, będąca wynikiem przyjmowania za pewnik skuteczności takiego sposobu rozwijania kariery.

W narracjach wpisujących się w analizowany typ nadawania znaczeń karierze można zaobserwować, na poziomie analizy struktury komunikacyjnej, przewagę argumentacyjnych schematów komunikacyjnych nad narracyjnymi. Koda podsumowująca życie i jego ocenę z aktualnej perspektywy najczęściej ma charakter rozwlekłego komentarza argumentacyjnego lub teoretycznego, co może wskazywać na problemy biograficzne, których narrator/ka nie przepracował/a. W tym typie biograficzne doświadczenia pracy i uczestnictwa na rynku pracy wydają się być zróżnicowane pod względem zawodów, jakie wykonywali narratorzy/ki. Większość z nich pracowała w branżach poza IT jeszcze przed rozpoczęciem pracy w branży BPO. Bruno i Irek pracowali fizycznie w okresie szkolnym i studiów wyższych; pierwszy jako pracownik fabryki przez kilka miesięcy, drugi jako listonosz i ochroniarz. W podobnej sytuacji był Ivan, który po przyjeździe do Polski z Ukrainy na studia informatyczne pracował fizycznie (np. uzupełniając półki w supermarkecie). Pracując jako sprzedawca truskawek na parkingu, starał się wykorzystać ten czas na naukę języka angielskiego i czytanie książek z zakresu kognitywistyki. Następnie zapisał się na program *work and travel* w USA, gdzie mógł rozwijać swoje umiejętności językowe i zarabiać dodatkowe pieniądze. Z kolei Sylwia, po maturze, przez kilka lat pracowała w państwowej firmie sprzedającej ubezpieczenia, co definiuje jako "wyścig szczurów". Nie podobały jej się warunki pracy i relacje panujące między współpracownikami i przełożonymi. W związku z tym postanowiła poszukać bardziej rozwojowej pracy, z lepszym wynagrodzeniem i możliwością zamieszkania w większym mieście. Ostatecznie zdecydowała się na naukę programowania, aby zostać programistką

aplikacji. Podjęła następnie studia informatyczne, aby uzyskać tytuł magistra informatyki. Bruno nie miał podobnych doświadczeń i postanowił poszukać bardziej rozwojowej i pewnej pracy w swoim kraju pochodzenia, Brazylii. Dlatego zdecydował się na studia informatyczne, które pozwoliłyby mu na zdobycie wymarzonej pracy i międzynarodowej kariery w obszarze rozwoju oprogramowania komputerowego. Przypomnijmy, że pierwotnym planem edukacyjnym Irka było studiowanie historii, ale ostatecznie zdecydował się, po rocznej przerwie od ukończenia szkoły średniej, na studia z zakresu informatyki. W momencie przeprowadzania wywiadu pracował jako programista w jednej z polskich firm w branży BPO. Dobrym przykładem pokazującym biograficzne znaczenie tego typu pracy jest fragment narracji Sylwii. Zapytana o znaczenie pracy w jej życiu, odpowiada

„praca jest dla mnie bardzo ważna. Bardzo lubię swoją pracę. Daje mi ona dużo satysfakcji. Na przykład dostaję zadanie; muszę coś zrobić, więc robię to i mój lider mówi mi na przykład, że "to świetna praca". To taka zabawa...[Praca powinna być] dobrze płatna, rozwojowa, powinna dawać kreatywność, otwartość, żeby można było robić rzeczy, osiągać cel, na wiele sposobów. Nikt nie powinien mi mówić jak, bo ja nie lubię, jak mi się mówi, że np. ktoś ma zrobić tak i tak, ale mam np. kilka opcji do wyboru, że mogę iść w tę stronę albo w tamtą, że muszę np. trochę pomyśleć. To pobudza taką kreatywność, że można się wykazać” (Sylwia).

Sylwia mówi o tym, że praca jest dla niej formą rozrywki bądź zabawy, ponieważ możliwość wyboru takich a nie innych rozwiązań wiąże się w jej przypadku z satysfakcją, którą czerpie z pracy. Taka sytuacja może przypominać kategorię *playbour*, tj. łączenie zabawy z pracą. Jest to jedna z praktyk managerskich, zrekonstruowana przez Kundę (2006) w firmach z Doliny Krzemowej. W dalszej narracji Sylwia podkreśla, że chciałaby wyemigrować do Holandii, aby pracować w swoim zawodzie i rozwijać karierę (zostać programistką w firmie spoza branży BPO). Podobną strukturę można zaobserwować w biografii Irka, który również mówi o planach emigracji do krajów skandynawskich lub anglosaskich, ponieważ w Polsce nie widzi dla siebie przyszłości pod względem rozwoju zawodowego i poziomu życia. Chciałby też poznać nowe kultury i zobaczyć świat. Ivan i Bruno, których biograficzne doświadczenia w zakresie pracy i edukacji zostały opisane wcześniej, są imigrantami, którzy tymczasowo osiedlili się w Polsce. Bruno wyemigrował z Brazylii, aby zbudować międzynarodową karierę, która rozpoczęła się od kilkumiesięcznych studiów w ramach wymiany w Kanadzie, gdzie poznał kulturę i obyczaje tego kraju. Znaczenie migracji dla typów karier i pracy może mieć również ideologia związana z legitymizowaniem elastyczności i indywidualizmu (Wills et al. 2010) w kontekście biograficznych planów działania, na którą składają się także obiektywne możliwości oferowane przez globalizację (np. tanie możliwości transportu, „otwarte” granice, łatwość w nawiązywaniu kontaktów z osobami przez media społecznościowe).

Zasoby ekonomiczne w analizowanym typie posiadają wartość instrumentalną. Służą one osiągnięciu założonego celu (zrobienie kariery międzynarodowej, czasowe lub stałe osiedlenie się w innym kraju, zagraniczne podróże). Praca z kolei służy podnoszeniu kwalifikacji, zarówno technicznych, jak i interpersonalnych. Takie działania mają na celu zwiększenie możliwości mobilności na rynku pracy, ale i zwiększenie szans na zatrudnienie. Właściwości te ilustruje fragment narracji Irka.

„Dlaczego pracujemy? Nie dla przyjemności, ale żeby coś z tego mieć, żeby się rozwijać, kształcić. Nie chciałabym, na pewno, pracować tylko po to, żeby iść na całość i tyle, choć rozważyłabym to, gdyby mi płacili ekstra fajnie. Chcę, żeby praca była ciekawa, rozwijająca, jakoś pogłębiająca, a nie tylko przynosząca zysk... Każdy by tego chciał, to oczywiste, ale nigdy tak nie będzie. Sama praca nie ma w moim życiu żadnej wartości” (Irek).

W pewnym sensie Irek mówi, że praca służy zarabianiu pieniędzy i rozwijaniu umiejętności potrzebnych do budowania kapitału społecznego i ekonomicznego lub zmiany pracodawcy i/lub branży. Być może to właśnie poprzez biograficzne doświadczenie pracy informatycy decydują się na zmianę, która daje im poczucie spełnienia i samorealizacji w ramach własnej kariery.

Narracje informatyków wpisujące się w omawiany typ akcentują przede wszystkim takie cechy pracy i zatrudnienia, jak elastyczność i brak przywiązania do firm. Stabilna ścieżka rozwoju kariery w jednej tylko firmie nie jest atrakcyjna, ponieważ zdaniem rozmówców nie pozwala na akumulację zasobów kulturowych i społecznych pozwalających na osiągnięcie celów zawodowych w przyszłości. W swoich planach biograficznych rozmówcy uwzględniają zmianę w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia lub perspektyw rozwoju zawodowego, bądź też obierają strategię przeniesienia się do innej branży związanej z IT. Przypadek Maćka, informatyka zatrudnionego na umowie typu B2B w jednej z polskich firm BPO, może odzwierciedlać te cechy. Przypomnijmy, że w trakcie swojej kariery, trwającej około dwanaście lat, Maciek sześciokrotnie zmieniał pracodawców, pracując w branży usług dla biznesu oraz w innych obszarach (tj. międzynarodowym start-upie, czy biorąc zlecenia na projektowanie stron internetowych) w ramach branży IT. Narrator uważa zatrudnienie na etacie za "bzdurę" z powodów czysto ekonomicznych. Postanowił "zarabiać prawdziwe pieniądze" na B2B. Uważa siebie za wartościowego, przedsiębiorczego i zaradnego, w przeciwieństwie do wykładowców informatyki w środowisku akademickim, co ma mu pozwolić łatwo zmienić pracę, pracodawcę, a nawet branżę. O takiej postawie może świadczyć fragment jego wypowiedzi:

„Nie chodzi o to, że nienawidzę tego, co robię, ale wiesz, rano wolałabym wstać i pójść w góry niż iść do pracy. Więc, cóż, jest to zło konieczne. Ale w pewnym stopniu

mówię sobie: "Jeśli to robisz, to rób to dobrze, rób to z uśmiechem na twarzy, a kiedy ci to nie pasuje, zmień to". I tak robię, i tak zmieniam. I cóż, niestety ta branża IT, będąc arystokracją informatyczną, pozwala mi na to. I taka jest prawda, to jest rynek pracownika, a nie pracodawcy, więc oni powinni być uczciwi, otwarci i szczerzy w tym, czego oczekują, co mi mówią, że to będzie. Jeśli kłamią, to czego oczekują? Praca, jaką chcę, powinna być tutaj, a nie ja dla pracy" (Maciek)

Ten sposób argumentacji w narracjach informatyków w analizowanym typie jest ściśle związany z indywidualizacją i wiarą w merytokrację. Można ją powiązać z neoliberalnymi praktykami samorozwoju (Foucault 1982): doskonalenie swoich umiejętności jest jedną z najważniejszych wartości zrekonstruowanych na podstawie narracji. Wiara we własny talent i zgromadzona wiedzę techniczną może wzmacniać dążenie do planowania kariery. Widać to dość wyraźnie w przypadku Ivana, młodszego programisty z Ukrainy, który pracuje w globalnej firmie z oddziałem w jednym z polskich miast. Przekonuje on, że "nawet jeśli jesteś absolwentem technikum czy liceum, nawet jeśli masz piętnaście lat, ale masz wiedzę, to zatrudnią cię w branży IT bez żadnego doświadczenia czy konkretnego dyplomu".

Inną cechą charakterystyczną dla tego typu ścieżki kariery jest intencjonalne zaburzenie granicy między etapem nauki a życiem prywatnym. Takie wybory są świadomie dokonywane i akceptowane jako kompromis dla rozwoju kariery w branży IT i BPO. Przypadek Irka zatrudnionego w jednej z polskich firm z branży usług dla biznesu wydaje się potwierdzać taką obserwację. Narrator jest na ukończeniu studiów inżynierskich na jednej z uczelni, ale, aby być konkurencyjnym na rynku pracy, jednocześnie samodzielnie zdobywa nowe umiejętności, studiuje w trybie stacjonarnym i pracuje na nietypowej umowie o pracę. Zdaje sobie sprawę z konsekwencji takiej ścieżki rozwoju kariery: zaniedbuje relacje z partnerką, a także w pewnym stopniu rezygnuje ze studiów, opuszczając część zajęć i skupiając się tylko na najważniejszych przedmiotach z jego perspektywy. Irek opisuje swój dzień w pracy w następujący sposób

„Wstaję o 6:00, o 7:10 mam autobus do pracy, przychodzę do pracy, robię herbatę, siadam, patrzę co trzeba zrobić, patrzę na wiadomości i powoli zaczynam robić rzeczy dla siebie. O 9:00 rozmowa z klientem i mówimy co nam wyszło, czego nie zrobiliśmy itd. Robię te zadania mniej więcej do 15:30, tam około 15:00 nie mam ochoty, więc zwalniam, wrzucam kod i tak dalej, około 15:20 pakuję się, bo o 15:48 mam autobus i idę. Idę do swojego pokoju w akademiku. Czasami mam zajęcia, 3 dni w tygodniu, albo 4 dni w tygodniu, więc idę od razu na zajęcia, siedzę do 18:00, a potem o 20:00 jestem powiedzmy w pokoju, bo mieszkam niedaleko, jem coś, siedzę, potem jest około 21:00, robię swoją pracę inżynierską, zadania. Czasami muszę wyjść z dziewczyną i kompletnie nie mam czasu. OK, no może to jest fajne, bo zarabiam i wszystko idzie tu gładko. Najlepiej byłoby jednocześnie pracować i mieć związek, ale jestem wykończony, to mnie doprowadza do szału” (Irek).

Mimo że Irek czuje się zmęczony stylem życia, który prowadzi, to uważa, że nie ma innej drogi do osiągnięcia sukcesu zawodowego. Można postawić hipotezę, że znaczenia przypisywane tego typu pracy, które mają największą wartość, to dążenie do rozwoju

kwalifikacji i kompetencji, co ilustruje poniższy fragment pochodzący z narracji tego samego narratora.

„Jeśli ja nie pomogę sobie, to nikt mi nie pomoże, do cholery! Muszę się kształcić, zdobywać doświadczenie zawodowe samemu, samemu iść na studia, samemu iść do pracy. Gdybym był pracodawcą i chciał sam siebie zatrudnić [bez doświadczenia zawodowego], to nie miałbym żadnych umiejętności...Trzeba się kształcić i pracować w zawodzie, można nawet zarobić 1000 zł, ale w swoim wyuczonym zawodzie. Dlaczego podczas studiów [z zakresu informatyki] chce się być barmanem?” (Irek).

Fragment ten można zinterpretować, odwołując się do kategorii późnokapitalistycznego dyskursu nieustannego kształcenia się (Strzelecki 2014).

Kolejną cechą analizowanego typu jest brak przywiązania do jednej firmy. Ponadto, informatycy go realizujący mogą charakteryzować się sporym zakresem mobilności geograficznej i na rynku pracy (Van Maanen i Kunda 1999; Barley i Kunda 2004). Bruno, Brazylijczyk, który przyjechał do Europy, aby budować swoją międzynarodową karierę i poprawić znajomość języka, jest dobrym przykładem tego zjawiska. Jest on zatrudniony w jednej z globalnych firm jako starszy programista. Po odejściu z pracy w firmie typu start-up, w której Bruno pracował, otrzymał propozycję pracy w Brazylii za wyższe wynagrodzenie niż w innych krajach europejskich. Choć mógł pracować u poprzedniego pracodawcy (przedsiębiorstwo w Niemczech), zdecydował się na przeprowadzkę do Polski, bowiem chciał rozwijać swoje umiejętności językowe, techniczne, ale również dlatego, że firma, w której pracuje zatrudnia duży odsetek obcokrajowców, w tym Brazylijczyków, z którymi ma dobre relacje⁵⁹. Kolejną cechą charakterystyczną analizowanego typu jest stałe poszukiwanie optymalnych (najbardziej opłacalnych i rozwojowych) pod względem wynagrodzenia ofert pracy oraz podążaniem za gromadzeniem zasobów kulturowych, czyli wymaganych certyfikatów lub deficytowych zestawów umiejętności. Może to mieć konsekwencje w postaci zacierania granic między życiem a pracą. Jednym z najistotniejszych wymiarów kariery jest ograniczona instrumentalizacja pracy. Celem jest zachowanie materialnych środków potrzebnych do realizacji danego planu. Istotne wydaje się również to, że doświadczenia biograficzne związane z pracą charakteryzują się indywidualizmem, przedsiębiorczością, byciem odpowiedzialnym za własne kwalifikacje i elastyczność, co można zaobserwować w narracjach badanych. Elastyczność w szczególności wydaje się mieć ambiwalentne konsekwencje, co jest (ogólnie przyjętą) ceną za rozwój osobisty w okresie przejściowym w

⁵⁹ Dane (ABSL 2022: 63) wskazują, że spośród 55.400 cudzoziemców pracujących w polskiej branży BPO, 3,1% badanych wskazało, że pochodzi z Brazylii. Nie jest to oczywiście spory odsetek (dla porównania 21,9% wskazało pochodzenie ukraińskie), jednak warto zwrócić uwagę, że w branży jest kilka firm, które specjalizują się w pozyskiwaniu pracowników m. in. z Brazylii, Indii, czy Ukrainy właśnie.

karierze w zawodzie informatyka. Wspomina o tym Sylwia zapytana o to, jak spędza swój typowy dzień w tygodniu

„Wstaję rano o dowolnej porze, bez budzika. Więc wstaję o której chcę zacząć pracę. Potem zaczynam, potem mamy jakoś codziennie [spotkanie], między 10 a 11 rano. No i zawsze mówimy sobie, co zrobiliśmy, co zamierzamy zrobić, nad czym pracujemy, no i nic. Ja robię swoją pracę, nie siedzę 8 godzin, na pewno, tylko robię to, co mam do zrobienia i robię swoją pracę. Potem [programowanie] aplikacji. Generalnie jak wstaję rano, to siadam przy komputerze i programuję do wieczora... To jest około 23:00 albo 12:00” (Sylwia).

Podsumowując, omawiając ten podtyp, warto przytoczyć obserwacje Sennetta (2006) dotyczące „korozji charakteru” oraz osobistych doświadczeń pracowników w warunkach „nowego kapitalizmu”. Badacz wskazuje, że w wyniku przeobrażeń, którym uległa „tradycyjna” sfera pracy związana ze stabilnym i stałym zatrudnieniem typowym dla fordyzmu, obecnie zatrudnienie charakteryzuje się elastycznością oraz skupieniem na realizacji konkretnych projektów. Konsekwencjami takiej sytuacji dla pracowników jest nieustanna podążanie za przystosowywaniem się do nowych warunków pracy i zatrudnienia, skupienie na indywidualnych wynikach a zarazem brak jest solidarności pracowniczej (ibid.).

Analiza przypadku Irka (Zmiana – *podtyp pomostowy*)

Rekonstruując najważniejsze cechy podtypu pomostowego, zaprezentuję tutaj kluczowy przypadek Irka dla omawianego podtypu. Narrator ma 23 lata. Urodził się w rodzinie dyrektora pionu informatyki w jednym z dużych banków w Polsce. Miał brata bliźniaka, który jest ważną postacią w jego biografii. Swoje dzieciństwo wspomina niejednoznacznie. Z jednej strony miał dużo czasu na spędzanie czasu, grając w gry i w piłkę oraz spędzając czas ze swoim ojcem i bratem na wycieczkach lub wędkowaniu. Z drugiej strony mówi o ciągłych kłótniach w domu między rodzicami i pomiędzy nim a jego matką i ojcem, a ponadto o przemocy fizycznej i psychicznej, jakiej doświadczył w czasach szkolnych ze strony rówieśników. Wspomina również, że stan zdrowia (psychiczny i fizyczny) jego brata pogarszał się z roku na rok, kiedy ostatecznie zmarł, gdy narrator chodził do szkoły średniej. Winą obarcza częściowo jego matkę, jak i publiczną służbę zdrowia. Czasów szkolnych również nie wspomina pozytywnie ze względu na przemoc i złe relacje z nauczycielami, za którymi nie przepadał. Nie lubił również swoich rówieśników. Nie uczył się zbyt dobrze, ale wystarczająco na tyle, by móc dostać promocje do kolejnych klas. Interesował się przedmiotami humanistycznymi i społecznymi, historią w szczególności. Jako jedna z nielicznych osób zdał maturę, ale nie poszedł od razu na studia, tak jak planował – na historię. Zamiast tego po ukończeniu liceum zrobił rok przerwy i zaczął pracować fizycznie (jako listonosz i ochroniarz). Za namową babci zdecydował się pójść na informatykę. W momencie wywiadu pracował w jednej z firm z branży

BPO, w której wcześniej odbywał staż w ramach obowiązkowych praktyk na uczelni. Jeszcze wcześniej skupiał się tylko i wyłącznie na nauce programowania, co uważał za zajęcia, dzięki któremu dużo zarobi. W jego narracji dominuje dyskurs indywidualizmu i merytokracji. Mówi, że na studiach trzeba od razu pracować w zawodzie i nie marnować swojego czasu np. pracując w zawodzie niezwiązanym ze studiami. Jest on w trakcie kończenia pracy inżynierskiej z informatyki, nie ma jeszcze wykształcenia wyższego. Uważa, że jest to praca dobra na początek kariery zawodowej, szczególnie do rozwoju własnych umiejętności praktycznych i interpersonalnych, niemniej jak na ten moment zarabia mało i pracuje na niestandardowej umowie. Jednocześnie praca w BPO uniemożliwia narratorowi zachowania balansu między pracą i życiem, co uważa za pewnego rodzaju „normalny” stan rzeczy w przypadku osób młodych na rynku pracy (Mrozowski 2016). Spotyka się także z dziewczyną, a pozostały czas poświęca na studia. Nie jest zaangażowany w uczestnictwo w stowarzyszeniach czy pracę na rzecz środowiska branżowego. W przyszłości chciałby wyemigrować za granicę i pracować w innej branży.

Zmiana – podtyp ekspercki

Jest to podtyp kariery, w którym jest ona definiowana w zgodzie z postrzeganiem siebie jako profesjonalisty, rzemieślnika w swoim zawodzie. Informatycy w tym typie nastawieni są na rozwój osobisty. Narracje tego typu pojawiały się stosunkowo częściej w przypadkach osób o pochodzeniu inteligenckim lub drobnomieszczańskim. Część z rozmówców posiadała wyższe kwalifikacje niż tytuł magistra. Etapem rozpoczęcia pracy w branży IT jest zwykle etap studiów wyższych. Informatycy w tym typie nastawieni są na rozwój osobisty i charakteryzuje ich duży zakres doświadczenia zawodowego na rynku pracy, co sprzyja stabilności ekonomicznej i bezpieczeństwu zatrudnienia.

Ogólnie rzecz biorąc, w narracjach można dostrzec instytucjonalne wzorce oczekiwań, związane głównie z uczęszczaniem do szkół wybranych przez rodziców, wypełnianiem ich woli w zakresie wyboru docelowego zawodu. Piotr, wychowywany w rodzinie nauczycielskiej, miał zaspokojone wszystkie potrzeby, podobnie Wiola i Fiodor. Wymienieni narratorzy podjęli studia wyższe i rozpoczęli pracę w branży IT w trakcie lub zaraz po ukończeniu studiów.

Znaczenia przypisywane karierze wiążą się z posiadanymi zasobami kulturowymi. Z jednej strony, kariera jest postrzegana przez pryzmat realizacji określonego stylu życia, związanego z aspiracjami klasy średniej. Osiągnięcia w sferze zawodowej zapewniają ontologiczne bezpieczeństwo (Giddens 1991). Kariery mają też wymiar etyczny, wiążąc się z etosem profesjonalizmu. Ponadto, pojawia się przekonanie, że praca w branży „wnosi dodatkową wartość do społeczeństwa” (Ala). W sensie ogólnym, sfera związana z pracą i jej

etyką jest mocno eksponowana w schematach komunikacyjnych prezentowanych w analizowanym typie. Z drugiej strony, znaczenie kariery wiąże się z rozwojem własnych umiejętności (technicznych i interpersonalnych), połączonym z dążeniem do samorozwoju. Tą ostatnią tendencję można interpretować w odniesieniu do Foucaultowskiej koncepcji bycia przedsiębiorcą siebie (Foucault 1982), oraz z indywidualizmem („przekraczanie własnych granic (...) wychodzenie poza swoją strefę komfortu” [Wiola]). Charakterystykę tę trafnie ilustruje fragment narracji Wioli. Jest ona programistką średniego szczebla zatrudnioną w jednej z globalnych firm we Wrocławiu. Dodatkowo prowadzi projekty IT non-profit i uczestniczy w lokalnych działaniach stowarzyszeń IT (spotkania branżowe, warsztaty dla kolegów z firmy, w której pracuje). Jej przypadek wskazuje na zaangażowanie w programowanie, a także zarządzanie, marketing i testowanie kodu, co często prowadzi do problemów zdrowotnych i zaniedbania życia prywatnego.

„Mam tak od dzieciństwa. Zawsze chciałam zdobywać nowe informacje i czytać nowe książki, pierwsze, drugie, trzecie i kolejne. Nie lubię się nudzić w tym sensie, że mogę pojechać na wakacje i przez jakiś czas nie robić zupełnie nic, ale ogólnie rzecz biorąc, mam tendencję do zajmowania swojego umysłu, lubię być zajęta. Lubię być zmęczona, a wieczorem mieć takie poczucie, że ciężko dzisiaj pracowałam, prawda? I wtedy ten rodzaj wypoczynku daje ci o wiele więcej radości” (Wiola).

Rozwój własnych umiejętności może być ułatwiony poprzez udział w projektach spełniających takie kryteria, jak wdrażanie innowacyjnych rozwiązań technicznych dających różne możliwości rozwoju umiejętności lub ułatwiających działania kreatywne i innowacyjne oraz samorealizację w pracy, które są pożądanymi cechami w tym typie. Korzyści ekonomiczne nie są tak istotne; kapitały te mają drugorzędne znaczenie, co jest widoczne w przypadku Ali. Kobieta jest starszą programistką aplikacji w jednej z globalnych firm z filią we Wrocławiu. Definiuje programowanie jako „twórcze zajęcie, zwłaszcza jeśli można stworzyć jakiś nowy obszar zastosowań, i można dostać szansę do udziału w projektowaniu takiej funkcjonalności”. Istotne w tym typie jest znaczenie przypisywane technologiom wykorzystywanym w miejscu pracy. Wybierając między wyższymi zarobkami a „przestarzałą” technologią i nieatrakcyjnymi projektami, narratorzy preferują pracodawcę oferującego lepsze warunki zatrudnienia, czyli takiego, u którego technologia i projekty dają możliwość podniesienia kompetencji lub umiejętności oraz szansę na samorealizację.

Znaczenia przypisywane karierom tego typu wiążą się z wpływaniem na rozwój firmy czy kierowaniem i zarządzaniem zespołem. Kariery w tym typie nie są postrzegane instrumentalnie, ale raczej autotelicznie. Jest to pasja i rodzaj rzemiosła. Trzeba więc robić to najlepiej jak się potrafi. Wytworzone oprogramowanie może świadczyć o umiejętnościach, reputacji i osobistym zaangażowaniu w to rzemiosło. Piotr, informatyk i analityk biznesowy

oraz Fiodor, młodszy programista w polskiej firmie, charakteryzują się cechami, takimi jak zaawansowane umiejętności czy spore zaangażowanie w programowanie. Ten ostatni planuje założyć swoją firmę po zdobyciu odpowiedniego doświadczenia zawodowego u swojego obecnego pracodawcy. Pierwszy z narratorów próbował założyć firmę w trakcie studiów magisterskich i doktoranckich, jednak bezskutecznie; w swojej narracji podkreśla znaczenie rozwoju własnego i kolegów z zespołu, którym kieruje, a także zwraca uwagę na aspekt podnoszenia jakości produktów i wytwarzanego oprogramowania. Z drugiej strony stara się być autorytetem (nie tylko w dziedzinie technicznej, ale także organizacyjnej i społecznej) w stowarzyszeniach informatycznych. Można więc postawić hipotezę, że jego reputacja odgrywa nieodzowną rolę w znaczeniu kariery. W tym sensie stabilne zatrudnienie może być cenione równie wysoko, jak bycie postrzeganym jako profesjonalista w branży IT. Renomę w branży można także interpretować jako zasób symboliczny, który może być wykorzystany do podnoszenia swojego poziomu zatrudnialności, gdy rozpoczyna się karierę w IT. Fragment narracji Franka może o tym świadczyć. Narrator jest zatrudniony jako młodszy programista w jednej z polskich firm. Angażuje się również w działania związane z aktywnością na uczelniach wyższych, takich jak udział w naukowych kołach studenckich, aktywność na konferencjach. W przeszłości prowadził także zajęcia dla młodszych studentów na swojej uczelni. Franek jest aktywnym uczestnikiem stowarzyszeń związanych z branżą IT, w skład którego wchodzią użytkownicy popularnego języka programowania. Jego narracja wydaje się odzwierciedlać pewne „idealne” cechy pracownika branży BPO, związane z koncepcją „zwinności” (*agile*) (Beck et al. 2001). Mam na myśli to, że stara się on rozwijać zarówno umiejętności techniczne, jak i interpersonalne. Jest to zbieżne z ustaleniami z rozdziału 5 dotyczącymi *wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności technicznych i wymagania posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności interpersonalnych*.

„Rozwinałem tam [w jednym z naukowych kół studenckich] także swoje umiejętności interpersonalne. [Teraz zajmuję się] wewnętrznym zarządzaniem projektami w naszej firmie, [prowadziłem] wykłady dla kolegów, [robiłem] jakieś akcje społeczne. Nigdy nie byłem osobą, która robi to tylko dla samego certyfikatu, tylko po to, żeby mieć z tego papier, ale traktuję to jako środek do celu” (Franek).

Aktywność w organizacjach poza miejscem pracy jest również planem biograficznym, realizowanym w oparciu o dostępny kapitał i zasoby zgromadzone w ciągu życia, na co może wskazywać powyższy fragment narracji Franka.

Znaczenia przypisywane karierze w tym typie związane są z wartościami autotelicznymi. Właściwość tą interpretuję zgodnie z koncepcją orientacji wobec pracy (Goldthorpe et al. 1968). Praca jest uznawana za działanie, które wnosi wartość do

społeczeństwa w ogóle. Tą cechą można zaobserwować we fragmencie narracji Wioli: "Wypełniasz swój obowiązek, piszesz program, który może uratować komuś życie, albo może przyczynić się do poprawienia jakiejś rzeczy, zaoszczędzenia czegoś" (Wiola). Przypadek Ali z kolei może odzwierciedlać etos pracy, który przypomina ten przypisywany polskiej "młodej inteligencji"⁶⁰.

„Praca konstituuje nasz wizerunek i nasze miejsce w społeczeństwie oraz określa naszą funkcję w nim. Nie twierdzą jednak, że funkcjonowanie jako developer jest mniej wartościowe niż bycie architektem IT. Myślę, że cenniejszy jest fakt, że ktoś potrafił zbudować sobie kapitał zawodowy i zdobyć ten zawód oraz umiejętności, które pozwalają mu odnaleźć się w społeczeństwie i zaspokoić jego wymagania. Myślę, że to bardziej definiuje możliwości człowieka” (Ala).

W ramach tego typu kariera może być definiowana w dwojaki sposób. Z jednej strony jest ona realizowana i planowana w wąskim zakresie, w ramach firm, z drugiej strony rozwija się ona także w szerszym zakresie, w ramach organizacji branżowych i stowarzyszeń związanych z branżą IT, skupiających ekspertów i specjalistów. Ta druga forma kariery w IT opisywana jest w kategoriach uczestnictwa i zaangażowania w tych organizacjach, awansu w strukturach stowarzyszeń, bycia uznanym za utalentowanego mówcę na konferencjach, organizatora wydarzeń branżowych, trenera umiejętności technicznych lub interpersonalnych, etc., a nie tylko utalentowanego informatyka w sensie posiadania szerokiego i rzadkiego zestawu umiejętności technicznych. Cechy te są widoczne w innych przypadkach, zwłaszcza gdy informatycy są odpowiedzialni za szereg zadań związanych z technicznym lub biznesowym liderowaniem w różnych formach (np. analityka biznesowa). Część rozmówców w swoich narracjach zwracała uwagę, że po godzinach pracy zajmowała się innymi zadaniami, takimi jak prowadzenie warsztatów dla osób spoza firmy czy organizowanie seminariów podczas spotkań stowarzyszeń z obszaru IT. Cechy te trafnie oddaje przypadek Piotra. Przypomnijmy, że w obecnej firmie pełni dwie role: jest trenerem umiejętności oraz analitykiem biznesowym łączącym to z obowiązkami technicznymi. Piotr angażuje się również w działania związane ze stowarzyszeniami IT. Uczestniczy i współorganizuje spotkania i warsztaty, których głównym celem jest rozwój umiejętności technicznych i interpersonalnych specjalistów/tek IT poprzez liczne techniki grywalizacji.

„Firma [w której pracuje narrator] była sweet spotem, biorąc pod uwagę satysfakcjonujące warunki finansowe i zatrudnieniowe...Więc wychodzę z założenia,

⁶⁰ Badania prowadzone wśród młodych przedstawicieli elit w Polsce pokazują, że członkowie tej grupy nie identyfikują się ani z tradycyjnym etosem inteligentkim, ani ze stylem życia klasy średniej. Młodzi przedstawiciele inteligencji uważają się za dobrze wykształconych profesjonalistów, którzy czują się odpowiedzialni za swoje środowisko, instytucje, rodzinę i pracę. Charakteryzuje ich swoisty, ale jednocześnie odrębny styl życia i wyznawany etos. Są przekonani o celowości swojego działania i sensie istnienia własnej grupy (Kulas 2017).

że ja, i trochę współczesny rynek pracy, poszukujemy kształtu zespołu, który ma szerokie spektrum wiedzy, ale jednocześnie potrafi się głęboko zanurzyć...te dwie rzeczy pozwalają mi na szerszy zakres elastyczności” (Piotr).

Informatycy reprezentujący ten typ mają tendencję do planowania swojej kariery zgodnie z zasobami kulturowymi związanymi z "inteligentnym" etosem pracy, skupiając się na rozwoju umiejętności (poprzez zaawansowane technologie i innowacyjne projekty w firmach) oraz zasobach symbolicznych, takich jak reputacja. Zasoby kulturowe wydają się być priorytetowe w analizowanym typie. Kapitały ekonomiczne pełnią zatem rolę instrumentalną. Stabilność zatrudnienia wydaje się mieć podobne znaczenie. Zasoby społeczne odgrywają nieodzowną rolę w planowaniu kariery, zarówno w branży, jak i w organizacjach eksperckich w obszarze IT – zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę umiejscowienie narratorów w sieciach społecznych. Podsumowując, można postawić hipotezę, że ten szczególny typ nadawania znaczenia karierze w IT łączy w sobie cechy dwóch poprzednich, tj. stabilizacji i zmiany. Z jednej strony narratorzy poszukują firm, które zapewniają odpowiednie warunki do rozwoju ich umiejętności (cenionych przez rozmówców bardziej niż materialne warunki pracy, podobnie jak w typie stabilizacji), z drugiej zaś nie są trwale związani z daną firmą i szukają innego pracodawcy, gdy czują, że przestają rozwijać swoje umiejętności (co jest cechą podtypu pomostowego).

Analiza przypadku Piotra (Zmiana – *podtyp ekspercki*)

Ukazując właściwości ostatniego ze zrekonstruowanych podtypów (eksperckiego), zaprezentuję tutaj kluczowy przypadek, Piotra, wpisujący się w analizowany podtyp. Piotr ma 35 lat. Urodził się w rodzinie dyplomowanych nauczycieli historii uczących w szkole podstawowej w jednym z dużych miast w Polsce, gdzie wychowywał się narrator. Jak sam wspomina, jego dzieciństwo było

„(...) nietypowe, gdzie część była powiązana z nauką i znajomych miałem ze szkoły, z którymi nie mogłem tak do końca konsumować takich typowych znajomości podwórkowych...w weekendy...co oznacza, że, że więcej czytałem (śmiech) i więcej, więcej powiedzmy grałem w gry, jakieś światy, w tego typu rzeczy. (...)”.

Uważa swoje dzieciństwo za pełne troski i opieki ze strony rodziców, niczego mu nie brakowało. Własną rodzinę określa jako skupioną wokół małych grup, spędzającą czas z „własnymi myślami”. W czasach szkolnych uchodził w szkole za prymusa. Miał jedną z najwyższych średnich w historii szkoły. Mówi o tym, że wszystkie aktywności intelektualne i fizyczne były organizowane przez jego rodziców „także zarówno język, jak i szkoła tańca, jak i siatkówka, czy jakieś lekkoatletyczne zawody, kółko matematyczne, języka polskiego, tak. To był dosyć, dosyć ogólny rozwój, zawsze, zawsze miałem co robić”. Studia z informatyki rozpoczął na jednej z publicznych uczelni wyższych w dużym mieście w Polsce, co zmusiło go

do wyprowadzki z domu rodzinnego. Początkowo interesował się nauką, ale miał również czas na zdobywanie znajomości. Później zaczął być prezesem studenckiego czasopisma, do którego pisał krótkie opowiadania. Był również prezesem koła filmowego. W trakcie studiów rozpoczął wraz ze znajomymi – jego rówieśnikami – działalność gospodarczą, w ramach której przyjaciele starali się rozwijać projekt komercyjny. Firma ostatecznie nie osiągnęła sukcesu, wskutek czego ogłosiła bankructwo finansowe. Następnie Piotr rozpoczął studia doktoranckie, ponieważ chciał kontynuować projekty, którymi zajmował się na studiach, a które go interesowały bardziej niż sam doktorat postrzegany przez niego jako dodatek do projektów. W tym okresie rozwiódł się z żoną, którą poznał jeszcze na studiach. Powodem był m.in. brak równowagi między życiem rodzinnym i pracą. W trakcie pracy na uczelni zaczął być aktywny w środowisku branżowym. Wtedy też obronił tytuł doktora informatyki. Ze względu na ciągłą chęć rozwoju stale brał udział w szkoleniach oraz mierzył własne umiejętności za pomocą różnego rodzaju testów umiejętności interpersonalnych i kompetencji technicznych. Chodził na tzw. *meet-up*'y, na których nawiązywał znajomości i był coraz bardziej rozpoznawany dzięki temu, że organizował warsztaty z grywalizacji. Na jednym z *meet-up*'ów poznał pracowników firmy z branży outsourcingu. Dostał propozycję pracy w projekcie z zakresu BPO na regularnym stanowisku w roli programisty, analityka biznesowego i trenera umiejętności. Nie musiał przechodzić „klasycznej” rozmowy o pracę. Mimo, że Piotr w swojej narracji nie skupia się na aspekcie materialnym jego pracy, można założyć, że ów wymiar jest dla niego istotny w tym sensie, że zarabia wystarczająco, bowiem praca w firmie BPO to nie jest jego jedyne źródło zarobku. Jeżeli chodzi o rodzaj umowy o pracę, to w przypadku narratora jest to umowa o pracę na czas nieokreślony. Większy nacisk kładzie na możliwość pracy za pomocą nowoczesnych technologii, w których widzi możliwość samorealizacji własnych pasji, ale również rozwoju własnych umiejętności. Wspomina, że po krótkim czasie od zatrudnienia otrzymał propozycję przejścia do działu zajmującego się nowoczesnymi projektami i technologiami. Piotr ma reputację eksperta w swojej dziedzinie, zarówno zawodowo, jak i organizacyjnie.

Podsumowując, zrekonstruowane typy karier wskazują, że dla znaczenia pracy i kariery istotne znaczenie mają czynniki takie, jak pochodzenie społeczne, doświadczenia edukacyjne, doświadczenia na rynku pracy, w tym staż pracy w branży BPO i poza nią. Kategorie te wykorzystuję do interpretacji typów przypisywania znaczeń karierze informatyków. W przypadku pochodzenia społecznego, znaczenie ma typ rodziny pochodzenia narratorów i narratorek. Z jednej strony, w narracjach informatyków pochodzących z rodzin klasy ludowej praca ma znaczenie instrumentalne. Może się to wiązać z próbą rozwijania własnej kariery poprzez rozszerzanie sieci znajomości, poszukiwaniu potencjalnie korzystnych finansowo ofert

pracy. Z drugiej, w przypadku narratorów z rodzin klasy średniej praca jest traktowana bardziej autotelicznie, albowiem zapewnia możliwość samorozwoju i realizacji pasji. W ten sposób informatycy mogą również budować sieci społeczne znajomości, ponieważ najczęściej uczestniczą w różnego rodzaju wydarzeniach branżowych, konferencjach etc., lecz ma to wymiar wspólnotowy (celebrowanie pasji np. do programowania). Jeżeli chodzi o doświadczenia edukacyjne, można powiedzieć, że rozmówcy, którzy musieli podjąć aktywność zarobkową w trakcie studiów, by się w ich trakcie utrzymać, częściej traktują swoją pracę i karierę instrumentalnie. Z kolei ci, którzy najczęściej nie pracowali zarobkowo w trakcie studiów, przypisują autoteliczne znaczenie swojej karierze i pracy. Jeżeli chodzi o doświadczenia na rynku pracy, praca w przypadku bardziej doświadczonych informatyków wiąże się z wartością instrumentalną. Jej celem jest, z jednej strony, osiągnięcie dobrego życia (skupienie na sferze relacji pozazawodowych), kariera zaś wiąże się z zapewnieniem bezpieczeństwa ekonomicznego. Z drugiej, w przypadku krótkiego stażu pracy narratora praca służy akumulacji zasobów ekonomicznych, budowaniu własnej kariery, zarówno w analizowanej branży, jak i poza nią. W kolejnych podrozdziałach przechodzę do analizy doświadczeń pracy w samych centrach usług dla biznesu w Polsce.

6.6. Doświadczenie pracy w centrach usług dla biznesu

Zanim przejdę do omówienia doświadczeń związanych z kategoriami pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce, przybliżę krótko te z nich, które wiążą się z relacjami między pracą a życiem prywatnym, oraz które mogą dobrze uwypuklać tło omawianych kategorii. Na podstawie analizy zebranych danych można mówić o dwóch kluczowych kategoriach związanych z 1. przenikaniem się życia prywatnego i pracy, 2. oddzieleniem aktywności zawodowej od życia prywatnego. Kategorie te nawiązują do koncepcji oddzielenia (*separation*) i integracji (*integration*) sfery pracy i życia prywatnego (Nippert-Eng 1996). Oddzielenie i integrację można ukazać za pomocą kontinuum, gdzie obydwie kategorie znajdują się na dwóch przeciwległych końcach, odnoszącego się do różnorodnych interpretacji codziennych sytuacji, takich jak przykładowo stosunku do oddzielenia/zespolenia kalendarza z pracy i prywatnego, noszenie w pęku/oddzielnie kluczy do pomieszczeń w pracy i domu, etc. Główną kategorią w omawianej koncepcji jest „praca nad ustaleniem granic” (*boundary work*). Zdaniem Nippert-Eng

„Praca nad ustaleniem granic” składa się ze strategii, zasad i praktyk, które wykorzystujemy do tworzenia, utrzymywania i modyfikowania kategorii kulturowych [pracy i życia prywatnego]. Jest to niekończący się, praktyczny, i w dużej mierze widoczny proces, w którym granice klasyfikacji [między tymi obszarami] są negocjowane przez jednostki. Ustalenie granic jest tym, co pozwala kategoriom i

systemom klasyfikacji istnieć, mieć znaczenie i zmieniać się w czasie. (...). Poprzez pracę nad ustalaniem granic [między życiem i pracą] łączymy to, co mentalne i praktyczne, kulturowe i strukturalne, społeczne i osobiste (...). W związku z tym, poprzez skupienie się na pracy nad określeniem granicy między życiem i pracą (...) możemy również uzyskać unikalny wgląd w to, jak poszczególni członkowie społeczeństwa tworzą i rozumieją swoje codzienne życie. I (...) zaczynamy widzieć jak to jest, że mentalnie i praktycznie dostosowujemy się do tego, co było i to, co musi być teraz, jak również wprowadzamy innowacje do tego, co może jeszcze nadejść (ibid: 564).

Przenikanie się życia prywatnego i pracy można zaobserwować w przypadku młodszych specjalistów, którzy nie mieli wcześniejszej styczności z analizowaną branżą, bądź są w trakcie nauki lub są też zaangażowani w działalność non-profit (np. tworzenie interaktywnego kalendarza adwentowego dla informatyków w przypadku Wioli), poza pracą na etacie/na umowie B2B. Dobrym przykładem jest tutaj Basia, młodsza specjalistka pracująca dla jednego z polskich centrów oraz Kasia zajmująca taką samą pozycję i również pracująca dla polskiej firmy.

„(...) zazwyczaj około 15:00 jem obiad, bo już jestem głodna. I potem, jak jestem w domu, to pracuję tak do kiedy skończę zadanie. Znacząco zazwyczaj pracuję trochę więcej niż 8 godzin, bo nie umiem się wyrobić z moimi zadaniami, albo na przykład szkoda mi coś zostawić, bo wiem, że rano nie będę widziała, co chciałam zrobić, więc wolę sobie to skończyć (...) I akurat to w pracy zdalnej jest jakby bardziej odczuwalne, no bo i tak już jestem w domu, więc czasami robię sobie jakąś tam przerwę i coś tam poogarniam w domu, potem wracam, żeby coś dokończyć. Bo na przykład w biurze było tak, że po prostu jak byłam już głodna, to muszę już wracać do domu, bo nie mam więcej nic do jedzenia” (Basia).

„Mam obowiązek zareagować dopiero w poniedziałek, tak, [ale] już [w weekend] poprawiam. Po prostu wiem, że mi to, będę cały czas gdzieś z tyłu o tym myślała i prędzej czy później tak czy siak do tego będę musiała wrócić.” (Kasia).

Praca informatyków może być wykonywana zarówno w domu jak i w biurze, co może przyczyniać się, jak widać w powyższych fragmentach, do przenikania się sfer życia i pracy. Bardziej doświadczeni pracownicy, ale również ci pracujący dla firm i klientów międzynarodowych, jak Filip, mówią o dosłownym przenikaniu się sfer życia i pracy. Typowy dzień w pracy przywołanego rozmówcy wygląda tak, że wstaje i pracuje najpierw od 8:00 do 12:00, następnie ma trzygodzinną przerwę, by następnie być dyspozycyjnym dla swojego pracodawcy od godziny 15:00 do 18:00 (a czasem nawet w godzinach późnowieczornych). W tych ramach czasowych kontaktuje się z klientem, potem wraca do obowiązków rodzinnych, ponieważ ma żonę i dwójkę małych dzieci. Janek i Andrzej, odpowiednio młodszy i starszy specjalista w polskiej i międzynarodowej firmie, również kładą nacisk w swojej narracji na aspekt długich godzin pracy, szczególnie na początkowym etapie pracy w branży, gdy uczyli się odpowiednich umiejętności potrzebnych do wykonywania obowiązków w organizacjach.

Drugi ze zrekonstruowanych typów, oddzielenie aktywności od życia prywatnego,

reprezentują starsi stażem informatycy. Podobną sytuację dotyczącą rozdzielenia pracy i życia prywatnego można zaobserwować również w przypadku Maćka i Marka, którzy opisują swoje doświadczenia w sposób następujący

„(...) I [po pracy] laptopa już nie biorę do domu, już nie pracuję. Już nigdy nie pracuję praktycznie z domu. Przychodzę do domu, jestem już w domu, już laptopa nie mam. Ktoś mi dzwoni, coś trzeba zrobić, laptop mam w pracy, sorry, [śmiech] będzie jutro przed 9:00, kropka, nie? Więc w ten sposób. Przy czym, no, na to trzeba sobie wypracować i jednak znaleźć ten moment, w którym jeszcze się coś robi. Wiadomo, to są ciężkie tematy i zawsze będzie jakiś problem.” (Maciek).

„Właśnie dlatego wykorzystuję czas pracy, żeby była jakby równowaga. W życiu prywatnym chcę mieć czas dla żony, dla jakiego swojego hobby, więc staram się zagospodarować czas pracy też na naukę. Wiadomo, że nie zawsze się da, ale jeżeli przyspieszę pewne zadania, zrobię szybciej, to po prostu traktuję to, że na przykład w tym dniu mam 2 godziny wolnego. Ale z reguły celuję w piątki” (Marek).

Marek, z racji tego, że zajmuje stanowisko starszego specjalisty IT w swojej firmie, jest przykładem pracownika skupiającego się bardziej na życiu rodzinnym, zatem stara się zachować równowagę między życiem i pracą, a także dąży do stabilizacji ekonomicznej i społecznej. Może to wynikać z jego doświadczeń biograficznych. Po ukończeniu studiów licencjackich rozpoczął pracę niezwiązaną z IT, ponieważ chciał zarobić dużo i w stosunkowo krótkim czasie. Wiązało się to też z leczeniem jego ciężko chorego ojca, który ostatecznie zmarł na nowotwór.

Inną cechą tego typu jest skupienie na budowaniu relacji z bliskimi. Franek, mimo że jest młodszym informatykiem w polskiej firmie, woli poświęcać swój wolny czas na różne aktywności ze swoją narzeczoną. Niemniej, często zdarza się, że spędza czas na nadgodzinach, ponieważ jest to jego pierwsza praca w branży. Te właściwości może dobrze odzwierciedlać narracja Tadek, młodszego informatyka pracującego w jednej z polskich firm we Wrocławiu.

„[w moim przypadku] bardzo wyraźny jest rozdział [czasu pracy od życia prywatnego], bo bardzo łatwo się zatracić w pracy. Bardzo łatwo jest powiedzieć, że dobra, no to nie zdążyłem w pracy, ale poklikam to, coś dopisze, choć tak naprawdę wcale nie musisz, ale wydaje ci się, że musisz i potem mnóstwo godzin robisz za darmo, a to nie o to chodzi, nie”.

Doświadczenia biograficzne mogą warunkować zakres i stopień ustalania granic między życiem i pracą. Takim przypadkiem jest właśnie Tadek. Uczęszczał on wcześniej na sesje terapeutyczne z powodu wypalenia zawodowego, stresu i przemocy, której doświadczył we wcześniejszej pracy jako terenowy windykat. Tak tłumaczy swoje doświadczenia związane z rozgraniczaniem pracy i życia prywatnego „coś jest jeszcze do zrobienia dla klienta, musimy to zrobić itd. i oni [koledzy z jego pracy] potrafią siedzieć do północy, ja nie ja się wylogowuję, do widzenia i tyle”. Mariusz z kolei tłumaczy swoje decyzje odgraniczenia czasu i pracy

faktem, że w jego poprzedniej firmie był „pracoholikiem”: „może jak byłem młodszy, byłem pracoholikiem w tej pierwszej pracy, ale później się z tego wyleczyłem”.

6.7. Praca w branży BPO w trakcie pandemii

Jedna z kategorii doświadczenia pracy, która wyróżniła się w trakcie analizy danych w trakcie drugiej fazy badań terenowych, to praca w trakcie pandemii. Mimo że analizy związane z konsekwencjami pandemii (ani ona sama) w branży BPO w Polsce nie były przewidziane, ani także nie było pierwotnie planowane ich uwzględnienie w pracy, postanowiłem wykorzystać sposobność do rekonstrukcji kategorii związanych z tymi doświadczeniami. Wprawdzie narracja na ten temat nie pojawiała się w każdym konkretnym przypadku w trakcie pierwszej części wywiadu (swobodnej narracji), to jednak w fazie trzeciej moi rozmówcy mieli o niej dużo do opowiedzenia. W szczególności, jeżeli chodzi o pracę zdalną (Felstead 2022) i ustalanie granic życia rodzinnego i pracy (Nippert-Eng 1996), ale również postrzeganie przez rozmówców wpływu pandemii na przemiany zachodzące na rynku pracy informatyków i warunki pracy (opisane w dalszym podrozdziale). Mimo wszystko należy mieć na uwadze, że przed sytuacją COVID-19 praca zdalna oraz praca hybrydowa⁶¹ w branży BPO była zinstytucjonalizowana. Oznacza to, że już wcześniej istniały ustalone przez firmy procedury organizacyjne i instytucjonalne. Nie oznacza to, że pracownicy byli gotowi na tego rodzaju sytuację (zarówno pracy zdalnej i pandemii), co pragnę przedstawić w niniejszym podrozdziale. Dodatkowo, informatycy są grupą zawodową, która ma odpowiednie zasoby do pracy w warunkach pandemii. Chodzi zarówno o zasoby kulturowe (przykładowo umiejętność obsługi oprogramowania do pracy zdalnej), ale także o zasoby infrastrukturalne, jak dostęp do szerokopasmowego internetu, odpowiedniego sprzętu komputerowego czy wyposażenia biurowego w domu (zapewnianego również przez pracodawców w wyniku zaistniałej sytuacji).

Krótko omawiając kontekst pracy zdalnej, pragnę zauważyć, że jeszcze przed pandemią oraz nagłym i dynamicznym przejściem większości pracodawców z branży na tryb pracy zdalnej, prowadzono badania wskazujące na różnorodne konsekwencje dla warunków pracy i równowagi między życiem i pracą. Moim celem zatem jest przedstawienie głównych wniosków dotyczących konsekwencji dla równowagi między życiem i pracą w kontekście przejścia na pracę zdalną informatyków w centrach BPO w Polsce. Nie będę jednak ustalał koncepcyjnych założeń pojęcia pracy zdalnej i pracy hybrydowej. Warto zapoznać się w tym zakresie z np.

⁶¹ Oznacza sytuację, w której pracownicy pracują częściowo w miejscu pracy, a częściowo w swoim miejscu zamieszkania. W praktyce pracuje się przykładowo 3 dni u pracodawcy i 2 dni w domu. Zdaję sobie sprawę z aspektu prawnego tego rodzaju sytuacji (chodzi o całą dyskusję dotyczącą nowej ustawy o pracy zdalnej i nowelizacji Kodeksu pracy - Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240)), lecz w rozprawie bardziej interesują mnie doświadczenia pracy z perspektywy pracowniczej.

pracą Felsteada (2022), syntezującą badania dotychczasowe i proponującą nowe ujęcie tych pojęć. Warte uwagi są także badania Gądeckiego (2020), omawiające nowe problemy i potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców w Polsce, wynikające z wprowadzenia modelu pracy zdalnej. Nie jest moim celem również przytaczanie dyskusji skupiających się wokół pozytywnych czy negatywnych konsekwencji dla warunków pracy oraz przejścia na pracę zdalną pracowników. Warto jednak zauważyć, że istnieje nurt badań krytycznie oceniający pozytywne strony przechodzenia pracowników na pracę zdalną. Zwykle akcentuje się w takich badaniach korzyści wynikające zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Badania wskazują (Felstead, Henseke 2017; Gądecki et al. 2017), że przejście na pracę zdalną wiąże się z ambiwalentnymi konsekwencjami dla samych pracowników. Mimo większej satysfakcji pracowników i ich zaangażowania organizacyjnego, konsekwencjami wprowadzenia tego typu modelu pracy jest m.in.: wzrost intensyfikacji pracy wykonywanej w domu, niezdolność do „odłączenia się” od pracy, zaburzenie relacji między życiem i pracą, zaniedbywanie relacji rodzinnych, pogłębianie się nierówności ze względu na podział ról rodzinnych i obowiązków z nich wynikających etc.

Biorąc pod uwagę przeprowadzone przeze mnie badania w kontekście pracy zdalnej, nie w każdym przypadku oznaczała ona diametralne przeorientowanie i ponowne ustalenie granic między pracą oraz życiem narratorów/ek. W przypadku Andrzeja niewiele się zmieniło. Rozmówca jeszcze przed pandemią pracował zdalnie. Z kolei Witek, który jest informatykiem w polskiej firmie czuł osamotnienie w miejscu pracy, bowiem wcześniej pracował wyłącznie w biurze. W swojej narracji skupia się na odizolowaniu od innych pracowników, sam pracował na miejscu, w biurze, i czuł się bardziej samotnie niż w mieszkaniu. Jego rutynowe czynności w ciągu dnia w trakcie pandemii również uległy zmianie. Jeżeli chodzi o realne godziny pracy, musiał jeździć do biura, bo w domu nie pracowało mu się komfortowo i efektywnie.

Z kolei Basia, która ma krótki staż pracy w branży usług dla biznesu (zaczęła w niej pracę krótko przed wprowadzeniem I-go lockdownu gospodarki) zdążyła się już przyzwyczaić do pracy w trybie zdalnym

„ogólnie tak się przyzwyczaiłam do tej zdalnej pracy, że jak teraz musiałam wrócić do biura na dwa dni, to mi było ciężko jakoś się tak przestawić na inny tryb pracy. Bo tak naprawdę mam kontakt z tymi osobami, z którymi jestem w projekcie, i akurat to są te osoby, które najbardziej lubię w tej pracy jak mam fajny projekt. I jakby, no nie czuję konieczności powrotu do biura” (Basia).

Firma, w której pracuje Basia stara się ściągać do biur swoich pracowników pod pretekstem obniżenia wydajności pracy w trybie zdalnym „a taka praca tylko w trybie zdalnym obniża samorozwój, źle wpływa na rozwój pracowników. Nie wiem, skąd mają takie badania,

mi się bardzo dobrze pracuje zdalnie, ale uważają, że jednak kontakt pracowników między sobą i z biurem jest słaby. Mieliśmy wracać, ale teraz sytuacja troszkę się pogorszyła, więc dalej pracujemy zdalnie”. Kadra zarządzająca w jej firmie dba też o wyposażenie „biura domowego” informatyków. Przedsiębiorstwo stara się zatrzymywać swoich pracowników i ich nie zwalniać z powodu pandemii, jednocześnie w firmie jest obecnie mniej projektów. „Teraz jest troszkę mniej projektów, ale pracują nad tym, żeby zdobyć teraz te nowe projekty. Tak że nie byliśmy tacy zostawieni sami sobie, zawsze tam można było się dowiedzieć co i jak, jak wygląda sytuacja. Myślę, że nie byłam jakby tak zostawiona sama z tym COVID-em, tylko byliśmy dobrze informowani, jakie są plany na przyszłość i w ogóle”.

W przypadku Filipa, który również pracował w trybie zdalnym przed pandemią głównie z powodów zdrowotnych (jest przewlekłe chory), jego organizacja stara się implementować tryb pracy hybrydowej, tj. część informatyków pracuje zdalnie, natomiast część na miejscu w firmie. Inaczej swoje doświadczenia opisuje Janek, który rozpoczął pracę w firmie na dwa miesiące przed wprowadzeniem pierwszego lockdownu. Rozmówca pracuje w siedzibie pracodawcy, na miejscu. Jego firma nie zgodziła się na uzdalnienie pracy. Nie czuł się on w pełni wspierany przez swojego pracodawcę, biorąc pod uwagę wdrażanie go do pracy w firmie i w projektach, nie miał również poczucia, że może liczyć na pomoc ze strony kolegów z pracy w celu poradzenia sobie z zadaniami w pracy. Narrator wspomina, że „wychodziliśmy [z kolegą z pracy] na papierosa, w trakcie robiliśmy stand-up [krótkie spotkanie, na którym omawia się efekty pracy w zespole i dalsze kroki], czyli omawialiśmy, jakie mamy problemy i jak je rozwiązać, a kiedy wracaliśmy, staraliśmy się sobie jakoś pomóc”.

Na negatywny wpływ pandemii dotyczący relacji pracy i życia prywatnego wskazuje Kasia. W trakcie lockdownu narratorka postanowiła wrócić do swojej rodzinnej miejscowości i pracować zdalnie, razem z jej rodzicami, którzy również przebywali w tym samym domu, co rodziło napięcia w relacjach między nimi. Dodatkowo, przenikanie się sfer pracy i czasu wolnego było dla niej sytuacją, którą musiała – chcąc, nie chcąc – zaakceptować.

„Praca zdalna to jest praca zdalna, rządzi się swoimi prawami, czyli nie ma godzin pracy, tak. Bo tu zaczniesz pracować, może sobie zrobię coś na obiad, przerwa. Zaczynasz pracować, o, ale fajny film leci. No i tak to wyglądało. Ale, no tak jakby troszkę, no właśnie był problem z tym, że praca weszła do domu, no i te godziny pracy były płynne, czasami, no bo kto mi zabroni. Tak to wyglądało” (Kasia).

Doświadczenia pracy zdalnej Kasi mogą wskazywać na cechę „hiper aktywność” (Ticona 2022), tj. jedną z właściwości wiążącą się z koncepcją bycia przedsiębiorcą siebie (Foucault 1982). Brak kontroli nad czasem pracy mógł być spowodowany efektem pandemii i bycia stale dostępnym dla pracodawcy z powodu zamknięcia w domu wynikającego z

wprowadzenia lockdownu gospodarczego.

Podsumowując, doświadczenia pracy informatyków w zanalizowanej branży w warunkach pandemii wydają się być mimo wszystko lepsze w porównaniu przykładowo do innych branż, jak edukacja czy publiczna ochrona zdrowia i pomoc społeczna w Polsce (zob. Gardawski et al. 2022). Dzięki posiadanym zasobom, dobrym warunkom pracy zapewnianym przez pracodawców, „esencji” pracy (zorientowaniu na zadania, brak bezpośrednich interakcji z ludźmi) można przypuszczać, że dalsza instytucjonalizacja i normalizacja pracy zdalnej i hybrydowej będzie postępować w przypadku branży BPO w Polsce.

W kolejnych podrozdziałach analizuje doświadczenia pracy w centrum usług dla biznesu z wykorzystaniem kilku kategorii. Na doświadczenie pracy w organizacji składa się kultura organizacyjna rozumiana jako doświadczenie wartości i normy reprezentowane przez organizację i podzielane (lub nie) przez pracowników. Mam tutaj na myśli praktyczną percepcję tych kategorii oraz obietnice składane przez firmę, które dotyczą realizacji wartości. Kolejnymi doświadczeniami są te związane z zaawansowaniem firmy pod kątem technologicznym, doświadczenia związane z warunkami pracy w firmie, doświadczenia związane z zarządzaniem i organizacją pracy w projektach oraz doświadczenia relacji z kolegami z zespołu i przełożonymi oraz z klientami.

6.8. Doświadczenia wartości firmowych: obietnice firmy, praktyczna percepcja

W niniejszym podrozdziale staram się odpowiedzieć na pytanie, jaka jest relacja pomiędzy elementami (wartościami i normami) kultury organizacyjnej pracy w firmach w badanej branży w Polsce a sposobami przypisywania znaczeń doświadczeniom pracy przez informatyków. Zakładam, że analiza wymiarów kultury organizacji wpływa na doświadczenia pracy w centrach BPO w Polsce. Ponadto, twierdzę, że normy i wartości organizacyjne oddziałują na nadawanie znaczeń przez narratorów ich pracy i kariery. Jednym z wymiarów doświadczenia pracy w centrach jest kultura organizacyjna. Przypomnijmy, że według Hofstede (2000: 297) kulturę organizacyjną w kontekście narodowym można określić jako „zbiorowe zaprogramowanie umysłu, które odróżnia członków jednej organizacji od drugiej”. Z jednej strony, w narracjach można zauważyć procesy związane z utożsamianiem się z działaniami firmy, czy nawet z samą firmą, wizerunkiem jaki prezentuje na zewnątrz, czy wartościami i normami korporacyjnymi. Z drugiej strony można zauważyć odrzucenie, kontestację tudzież niechęć wobec wartości i norm reprezentowanych przez firmy z analizowanej branży. Można zatem wyodrębnić trzy główne orientacje (Goldthorpe et al. 1968) wobec kultury organizacyjnej badanych organizacji w branży BPO w Polsce: 1. akceptacja wartości, 2. neutralność względem wartości, 3. kontestacja wartości. W kolejnych akapitach

analizuję właściwości poszczególnych zrekonstruowanych orientacji, opierając się na analizie zgromadzonych biografii.

Pierwsza z orientacji, tj. akceptacja wartości firm, reprezentują osoby, które rozpoczynają pracę w analizowanej branży. Jest to zatem zwykle ich pierwsze doświadczenie pracy w korporacjach o zasięgu międzynarodowym lub mniejszych firmach. Dopiero zaczynają oni proces „adaptacji” do kultury organizacji po to, by dostosować się do standardów międzynarodowych. Brak zatem informatykom odpowiednich zasobów związanych z doświadczeniem na rynku pracy, ale również zasobów (kapitałów) indywidualnych (Bourdieu 1986). Praca w firmie jest traktowana jako swego rodzaju nowy etap w biografii. Można to dostrzec we fragmencie narracji Bruno, który wyemigrował z Brazylii do Europy. W obecnej firmie pracuje od około pół roku. Utożsamia się z wartościami firmowymi oraz traktuje je jako swoje własne:

„Po pierwsze, najważniejszą sprawą w moim przypadku jest to, by nie popełniać błędów w tworzonym przeze mnie kodzie. Nie mogę ich robić, muszę za to rozwiązywać problemy i proponować nowe rozwiązania problemów z tworzoną przez nas oprogramowaniem. Uwielbiam pisać kod programistyczny, jego jakość moim zdaniem musi być idealna, no i jest to też na rękę dla firmy, w której pracuje oraz dla naszych klientów. Oni lubią posiadać bardzo stabilny kod, więc jest to dla nich bardzo ważne i z tego względu firma zapewnia nam odpowiednią ilość czasu do tworzenia kodu i proponowania najlepszych rozwiązań błędów w nim występujących. Więc generalnie uważam, że tego typu wartości [które widnieją na stronie internetowej firmy] pasują do mnie idealnie, bo zarówno ja, jak i moja firma chcemy stworzyć jak najlepsze rozwiązania dla naszych klientów, więc chodzi o idealność rozwiązań. Jestem też szczęśliwy, gdy firma daje mi zadania i dostaje też na nie czas, na to, by projektować zadania, a następnie zlecać testy tworzonego przez nas oprogramowania. Więc otrzymuje sto procent zaufania, więc mogę się poświęcić tylko temu zadaniu, mogę dzięki temu rozwiązać powierzone mi zadanie, no i jak dla mnie to jest idealne!”
(Bruno)

Opowieść narratora wskazuje również na ideologiczne podłoże jego doświadczeń. Można odnieść wrażenie, że mężczyzna niejako zinternalizował managerski język „nowego ducha kapitalizmu”, przyjmując perspektywę firmy jako swoją, ekscytując się w zasadzie pracą dla międzynarodowej korporacji, traktując ją tak jakby poświęcał dla niej całe swoje życie (Boltanski, Chiapello 2022). Podporządkowanie rozmówcy może również świadczyć o tym, że uwarunkowania kulturowe firmy (to, jakie propaguje wartości i normy) kształtują jego doświadczenia pracy. Fragment jego opowieści może wskazywać również na to, że doświadczenia pracy formują się pod wpływem kultury zewnątrz-sterownej (Hampden-Turner 1998: 180), w której normatywne ideologie managerskie są w stanie wpływać na kształt tożsamości, poglądów, kształtować moralne podstawy do zaangażowania w pracę (Barley, Kunda 1992).

Basia, początkująca specjalistka świeżo po stażu, równie dobrze ocenia politykę firmy, w której pracuje. Przedsiębiorstwo stara się dbać o atmosferę i warunki pracy tak, aby były jak najlepsze i pro pracownicze. W podobnym tonie wypowiada się Kasia, która uważa, że firma skupia się przede wszystkim na dążeniu do podnoszenia wynagrodzeń swoich pracowników, by zrównywały się z tymi, które oferują inne firmy. Utożsamia się z polityką firmy, jeżeli chodzi o slogany firmowe, np. „nie ma trudności nie do pokonania”.

Fiodorowi z kolei firma, w której pracuje (mała z polskim kapitałem) jawi się jako otwarta, a jej działania są zrozumiałe dla wszystkich pracowników. Ma poczucie, że przełożeni traktują swoich podwładnych tak samo jak siebie, nie czuje się traktowany niesprawiedliwie. Z kolei Krystian uważa, że dobrze jest naśladować działania i zachowania firmy, bo w przyszłości sam chce zostać przedsiębiorcą i założyć własną firmę w branży IT. Franek określa organizację, w której pracuje, jako skupioną na kliencie, wskazując że oferuje ona swoim pracownikom możliwość współzarządzania i decydowania o rozwoju firmy. Jego zdaniem hasła marketingowe umieszczane na stronach internetowych firmy „nie kłamią” i rzeczywiście posiadają moc sprawczą, więc firma potrafi odpowiedzieć na każdą „zachciankę” klienta za odpowiednią cenę. Z przytoczonych wypowiedzi badanych można wywnioskować, że, po pierwsze, otwieranie własnego biznesu jest zgodne z neoliberalnym dyskursem bycia przedsiębiorcą siebie (Foucault 1982), tj. zdobywania umiejętności, by założyć własną firmę i przejść na własną działalność gospodarczą. Po drugie, widoczna może być również kategoria ideologii managerskich typu normatywnego, zakładającego traktowanie pracowników i pracodawców na równi, tworzenia odpowiednich warunków, sprzyjających emocjonalnemu zaangażowaniu pracowników w działania organizacji (Van Maanen, Kunda 1999). Ponadto, pracownicy mogą decydować o decyzjach podejmowanych w firmach, czy mieć wpływ na jej działania z uwagi na „demokratyzację miejsc pracy, spłaszczenie struktur”, zwiększenia autonomii i zmniejszenia stopnia kontroli przez pracodawców (Alvesson, Deetz 2006).

Dobre zdanie w kwestii wartości i norm organizacji wydaje się mieć Jarek, doświadczony informatyk z kilkunastoletnim stażem pracy. W swojej narracji stara się on przedstawić firmę w jak najlepszym świetle, wskazując na dobrą atmosferę w pracy. Przełożeni w jego przedsiębiorstwie, wielkiej międzynarodowej korporacji, organizują wydarzenia integracyjne dla załogi, co jego zdaniem wskazywać może na dobre traktowanie pracowników. Rozmówca ma możliwość poznawania obcokrajowców, ale też rozwoju własnych umiejętności, czy realizowania ścieżki kariery w firmie. Relacje firmy i jej klientów są jego zdaniem sprawiedliwe, bo firma dba o swoich pracowników, ale również partnerskie, bowiem nie współpracuje ona z przedsiębiorstwami, które nie spełniają odpowiednich standardów.

Można to wytłumaczyć sytuacją, w której klienci, z perspektywy pracowników, nadmiernie wykorzystują osoby zatrudnione w firmach BPO w takim sensie, że klienci starają się dbać o jak najlepszą jakość swoich produktów, nie biorąc przy tym pod uwagę zasobów czasowych i finansowych firmy, w tym pracowników (ich czasu pracy). W praktyce firmy i klienci oczekują od informatyków, by pracowali długo, doskonaląc dany produkt. Klienci, zdaniem pracowników, nie potrafią sprecyzować własnych potrzeb i nie znają się na realiach pracy informatyków, co rodzi konflikt między jednymi i drugimi (Ó Riain 2010). Z tego względu Jarek docenia swojego pracodawcę, dbającego bardziej o pracowników niż o klientów. Jak twierdzi: „można mieć wartości na papierze, a można włączać różne mechanizmy w praktyce”. Tadek, pracownik polskiej firmy, używa z kolei argumentów na rzecz wielkiej doniosłości relacji biznesowych, gdy mówi o wartościach firmowych. Pod względem polityki, postrzega swoją firmę w kontekście wielkich pieniędzy i graczy rynkowych, z którymi ona współpracuje. Stara się zatem dbać o klienta i o utrzymanie dobrych relacji z nim. Celem firmy jest sprowadzenie jak największej liczby klientów. Tadek uważa, że hasła widniejące na stronie internetowej sprzyjają pozyskiwaniu klientów. Jego zdaniem w firmie nie ma „propagandy”.

Akceptacji wartości firmowych mogą sprzyjać także czynniki związane z „nowymi kulturami” profesjonalnymi informatyków w polskich organizacjach IT (Czarkowska 2010; Postuła 2010). Badania te (ibid.) wskazują na to, że im bardziej pracownicy są traktowani jak profesjonalści, podkreśla się ich niezależność i szeroki zakres autonomii (podejście „pro pracownicze”), tym większa jest motywacja i zaangażowanie w pracę samych osób zatrudnionych. Znaczenie w tym względzie posiada również codzienny dyskurs, oraz kategorie tożsamości, którymi posługują się pracodawcy. Badania wskazują, że pracodawcom łatwiej przekonać do siebie pracowników, jeżeli traktują i nazywają ich „artystami” lub „rzemieślnikami” (Hunter et al. 2010), niż „informatykami” (Czarkowska 2010: 317-319), co jest przez nich kojarzone z pracownikami wykonującymi mniej skomplikowane zadania (np. helpdesk). Innym czynnikiem ułatwiającym, według moich rozmówców, akceptację wartości jest także to, czy firmy sprzyjają dążeniom swoich pracowników ku doskonaleniu umiejętności z zakresu technicznego i interpersonalnego oraz umożliwiają zdobywanie wiedzy dotyczącej prowadzenia własnego przedsiębiorstwa. Ponadto, czy w centrach istnieje możliwość awansu na kolejne szczeble kariery.

W drugiej z orientacji, neutralnym podejściu do wartości, narratorzy/ki przejawiają brak zainteresowania oficjalnymi, sformalizowanymi regulaminami, tzw. „*code of conduct*” firm, w których pracują. Ala, zatrudniona w średniej wielkości korporacji międzynarodowej, wskazuje, że kadra zarządzająca szczebla centralnego jej firmy zaczyna wprowadzać zmiany, innowacje

technologiczne, modele oceny pracowników, które są typowe dla większych korporacji. Może to świadczyć o rozroście firmy, w której pracuje narratorka. Takie działania Ali nie przeszkadzają, o ile nie są wprowadzane fasadowo, jak w wielkich korporacjach, w których pracowała i nie ma z nimi dobrych doświadczeń. Takie podejście w stosunku do wartości firmowych może wiązać się z doświadczeniami biograficznymi w poprzednich miejscach pracy. Chodzi tutaj np. o „niezdrowe” relacje panujące między pracownikami i przełożonymi, częste konflikty i sprzeczki, które wspomina narratorka, a które odbiły się również na jej zdrowiu. Twierdzi, że doświadczyła ciągłej irytacji i niepokoju w pracy, które przekładały się na pogorszenie się jej relacji z rodziną.

Sylwia nie orientuje się w tym, jaką firma ma politykę względem swoich pracowników i wydaje się nie być zainteresowana tego typu kwestiami. Może wiązać się to po prostu z faktem, że pracuje ona prawie całkowicie w trybie zdalnym, w związku z czym nie ma częstego kontaktu z współpracownikami i przełożonymi, a gdy jest w biurze załatwia tylko najpilniejsze sprawy administracyjne. Dodatkowo, biorąc pod uwagę jej wcześniejsze doświadczenia biograficzne, miała ona do czynienia już z firmą, w której polityka względem pracowników nie była jej zdaniem „zdrowa” („organizowanie wyścigu szczurów”). Punktem odniesienia w obecnym miejscu pracy jest dla niej lider, którego określa jako człowieka czynu, nie pozostawiającego pytań swoich podwładnych bez odpowiedzi. W firmie jest jej zdaniem kładziony nacisk na rozwój i naukę; przykładowo pracownicy są wyróżniani, dostają certyfikaty, co dla Sylwii wystarcza, by czuć się docenioną. W podobnej sytuacji znajduje się Wiola. W jej przypadku nie wszystkie cele firmy mają takie same znaczenie, bowiem, po pierwsze, nie planuje w swoim obecnym miejscu pracy spędzić całej swojej kariery, a po drugie chce postępować zgodnie ze wartościami, które wyniosła z domu. Jak twierdzi:

„w moim życiu nie o to chodzi, żebym ja wygrała, a wszyscy polegli, tylko, żeby wszyscy byli zadowoleni, chociaż czasami się tak nie da wszystkich uszczęśliwić. Wiem, że ważne jest właśnie ta zmienność [jako jedna z wartości firmy w której pracuje], ale to jest bardzo trudne, żeby, przynajmniej dla mnie, bo ja się zwykle boję zmian, więc *agility* to dla mnie wyzwanie, z którym muszę się mierzyć. Ale w obrębie pracy, nie mam z tym żadnego projektu, bardziej chodzi o prywatne życie i moje prywatne, wiesz, wyzwania” (Wiola).

O życiu „w zgodzie z własnym sumieniem” mówi również Ricardo, jeden z pracowników pochodzących z Brazylii, który przeniósł się razem z rodziną do Europy po to, by rozpocząć pracę w branży BPO. Obecnie jest w trakcie zmiany pracodawcy, bowiem firma, w której pracował wcześniej, nie miała jego zdaniem dobrego podejścia do pracowników. Opowiadał o swoim przełożonym, z którym wszedł w konflikt z powodu „narzucenia” na Ricardo obowiązku pracy w jeden dzień weekend’u z powodu sytuacji „nadzwyczajnej”, co

było niezgodne z regulaminem firmy i umowy, którą z nią podpisał. Na podstawie części narracji można zrekonstruować pewnego rodzaju napięcie między wyznawanym światopoglądem a wartościami postulowanymi przez firmy z analizowanej branży. Witek, jeden z informatyków pracujących dla polskiej firmy we Wrocławiu, jest raczej sceptyczny względem tego, co w praktyce realizuje firma dla której pracuje. Nie jest do końca przekonany, czy jej sposób działania jest odpowiedni dla samej organizacji, co również ma przełożenie na to, jak definiuje on swoją sytuację w firmie i postrzega swoją przyszłość w niej. Narrator mówi o tym, że:

„Jedną tam właśnie z tych wartości jest tej naszej firmy to transparentność. No ja mam wrażenie, że nie wszystko jest tak realizowane do końca, jak jest ogłaszane. Ale to, co jest ogłaszane to, że tak powiem, ja się z tym zgadzam, nie, w większości wypadków (...) I mocno mnie boli, jak w pracy gdzieś tam faktycznie szybkość ma iść przed jakością na przykład, nie? Albo że faktycznie coś, co..., no żeby były mniejsze koszty, no to coś tam się robi bardziej po łebkach i to mnie strasznie irytuje. Jeżeli będę odchodził z pracy, to pewnie byłby główny powód, nie?” (Witek).

Ostatnią zrekonstruowaną orientacją jest kontestacja wartości firmowych. Można ją przedstawić jako swego rodzaju kontinuum, poczynwszy od jawnego odrzucenia, czy też wrogości w stosunku do haseł, które widnieją na stronach internetowych, traktowania ich jako marketingowych bzdur, „prania mózgu” (Filip), do niezgody w stosunku do wartości, która najczęściej nie jest artykułowana, a raczej przemilczana na poziomie codziennych interakcji między współpracownikami. Wartości firmowe postrzegane są jako działania PR-owe, mające na celu ocieplenie wizerunku lub korporacyjny „white washing”, do którego odwołuje się w swojej narracji Juan. Zna on najistotniejsze wartości firmowe, ale uważa, że jeżeli ktoś jest odpowiednio wychowany i wyniósł z domu „trochę kultury”, to nie potrzebuje wiedzieć, jakim wartościom hołduje firma. Zapamiętał je dlatego, aby nie mieć kłopotów, gdyby nagle próbowano sprawdzić jego wiedzę z tego zakresu. Narrator w sposób następujący opisuje swoje doświadczenia związane z oddziaływaniem wartości firmy na pracowników:

„nie lubię tych rzeczy związanych z etyką w firmie. Myślę, że [wystarczy] jeśli masz tylko podstawową edukację wyniesioną z domu. Wiesz, nie sądzę, że trzeba się uczyć takich rzeczy, jak bycie szczerym, tych wszystkich kwestii związanych z zarobkami, moralnością i tą całą etyką w pracy. I myślę, że oni [jego firma] po prostu próbują zamienić moralność wyniesioną z rodziny i uczoną przez religię na coś, co pasuje do wartości rynkowych. To jest po prostu kapitalizacja podstawowych rzeczy, których uczysz się w swoim życiu. Idziesz do pracy, więc oczekujemy, że masz dobre wykształcenie, z kolei rodzice uczą cię, co jest dobre, a co złe. Jeśli będziesz to robił dobrze [to nic się nie stanie], a jeśli złe, to cię zwolnimy. Nie sądzę, żeby trzeba było uczyć kogoś, kto ma 30 lat, jak zachowywać się w pracy” (Juan).

Fragment z wywiadu może wskazywać, że informatycy w polskiej branży BPO wykazują potencjał do tworzenia własnych kontradeologii pracy (Walczak-Duraj 2015) na

poziomie dyskursu. Kontestacja wartości korporacyjnych, a szerzej również wartości związanych z „kapitalizowaniem/urynkowieniem” wszystkiego w przypadku Juana przejawia się uwypukleniem wartości i etyki chrześcijańskiej, według której najistotniejszymi wartościami jest rodzina i wiara, natomiast praca i zaangażowanie w organizację powinny być podporządkowane tym sferom, a nie stać ponad nimi.

Z drugiej strony, z narracji skupiających się wokół norm i wartości organizacji można wywnioskować, że informatycy nie uczą się, nie „przyswajają” tych kategorii „celowo”. Są dla nich „HR-owymi bzdurami i wypełniaczami” (Mariusz). Z takiego założenia wychodzi Zbyszek, najstarszy z badanych przeze mnie informatyków, który zaczynał pracę w branży IT na przełomie lat 80 i 90. XX wieku. Jeżeli chodzi o politykę firmy i wartości to traktuje je jako hasła-„wydmuszki”, które nie pasują do realiów polskiego rynku pracy i są przeszczepione z Zachodu, niekoniecznie przystając do lokalnej rzeczywistości; hasła te są zmienne, w zależności od panującej obecnie mody w świecie IT. Nie utożsamia się z wartościami, a nawet jest im przeciwny. „Tak że tutaj postrzegam to, że tam mają te swoje różne haselka, które wszyscy mają, jakieś tam pseudoekologiczne, to jest dla mnie bzdurą, bo, no jakby też, nie, moją rolą jest to, żeby skupiać się poza pracą na wyśmiewaniu hasłek oszczędzających słomki”. W dniu wywiadu narrator nie pracował w branży od kilku miesięcy w związku z nadejściem pandemii COVID-19. Postanowił chwilowo przerwać swoją aktywność na rynku pracy, by skupić się na podreperowaniu swojego zdrowia fizycznego w związku z poważnymi dolegliwościami. Spore oszczędności, które ma razem ze swoją żoną mu na to pozwalają. Można zatem założyć, że im rzadsze umiejętności gwarantujące stabilizację finansową i zawodową posiadają informatycy, tym częściej nie akceptują lub lekceważą wartości firmowe. Podobnym przypadkiem jest także Mariusz, który raczej nie traktuje poważnie wartości firmowych, zdając sobie sprawę z własnej strukturalnej siły na rynku pracy (*marketplace bargaining power*, por. Schmalz et al. 2018): „jak się zatrudniałem nie patrzyłem na hasła firmowe, dla mnie się liczyło tak naprawdę to, co dostanę w ofercie, czyli stawka i warunki pracy, nie to, że jesteśmy młodym, dynamicznym zespołem, oferujemy równość, miłość i braterstwo, i owocowe wtorki, to nigdy nie były rzeczy, na które bym kiedykolwiek zwrócił uwagę”.

Ponadto, można mówić również o pewnego rodzaju niewyartykułowanej frustracji lub rozgoryczeniu związanymi z nieuczciwymi praktykami, jeżeli chodzi o codzienne sytuacje, co informatycy odczytują jako sytuacje, w której firmy nie stosują się do własnych zasad. Chodzi tutaj m. in. o możliwość otrzymania dodatkowego dochodu za polecenie nowych osób w firmie, czy zachowania związane ze sposobem ubioru, które mogą być interpretowane jako odebranie

części autonomii specjalistów IT. Nieformalny strój jest bardzo istotnym czynnikiem w ich codziennych doświadczeniach pracy, nadającym im w pewnym sensie poczucie autonomii i indywidualizmu. Według Ivana, jego firma zachowuje się jak „typowa wielka korporacja”, która wykorzystuje rozrost procedur biurokratycznych i np. nie wypłaca bonusów do wynagrodzenia za polecenie pracowników. Informatycy zatrudniają się i zwalniają, więc w jego firmie jest duża rotacja, co może świadczyć o złej polityce firmy w jego przekonaniu. Kazik z kolei jest zdania, że jeżeli chodzi o wartości i politykę firmy, to jest to moda realizowana przez firmę, natomiast życie realne jest zupełnie inne.

„I nie wiem, no śmiesz mnie trochę te wartości, bo oni naprawdę tak trochę na siłę próbują je zrobić i tak jak mówię, no one są dobre dla oddziału, gdzie te takie rzeczy powinny być, to ładnie wygląda na plakacie i tak dalej, a na przykład jeżeli ja jestem z IT, nie ma żadnych oddziałów banku, nie ma żadnych klientów tam w banku i mi każą przychodzić w długich spodniach, gdzie jest w chłodę gorąco na dworze i nie mogę sobie przyjść na przykład w śmiesznej koszulce, akurat to mi przeszkadza” (Kazik).

Fragment wypowiedzi Kazika może sugerować, że informatycy są niechętni w stosunku do pracodawców/firm, w których formalizacja relacji między pracownikami i przełożonymi jest wysoka. Może się to przejawiać sposobem ubioru właśnie, co wskazuje również literatura (Jemielniak 2008). Im większy stopień formalizacji, tym mniejsza jest motywacja by pracować w danej organizacji.

W kolejnym podrozdziale skupiam się na przedstawieniu analizy doświadczenia związanego z technologią w pracy.

6.9. Doświadczenia technologii w firmie

W tym podrozdziale skupiam się na opisie rzeczywistości w firmach z punktu widzenia technologii. Opisuję także orientacje biograficzne pracowników i pracowników wobec tej technologii. Na podstawie narracji zidentyfikować można dwa rodzaje orientacji (Goldthorpe et al. 1968) przypisywanych przez rozmówców i rozmówczynie technologii w miejscu pracy:

1. Instrumentalna wartość technologii, 2. Autoteliczna wartość technologii.

W przypadku pierwszej cechy (wartości instrumentalnej), wykorzystywana technologia jest istotna dla rozwijania własnych umiejętności, co przyczynia się do bycia konkurencyjnym na rynku pracy. W momencie, gdy dana firma nie oferuje pracownikowi możliwości uczestnictwa w atrakcyjnych dla niego/niej projektach, w których wykorzystuje się nowoczesną technologię, narratorzy/ki zmieniają pracodawcę lub rozważają taką możliwość w niedalekiej przyszłości. Technologia jest zatem traktowana instrumentalnie, jako środek do celu, którym jest utrzymanie własnej reputacji i/lub pozycji na rynku pracy. W przypadku Ali i Franka, technologia na której pracują narratorzy nie jest, jak sami przyznają w narracjach, zbyt

nowoczesna. Są to w większości przypadków stare kilkunastoletnie aplikacje/produkty. Rozmówcy chcieliby się otworzyć na nowe perspektywy (zmianę firmy, projektu) związane z bardziej nowoczesnymi technologiami, za pomocą których tworzy się innowacyjne produkty. Produkty te mogą służyć informatykom również w celu poszerzenia swojego portfolio, co przekłada się na wzrost ich renomy („kapitału symbolicznego”), a zatem zwiększaniu szans na zatrudnienie (poziomu zatrudnialności). Franek, mimo tego że jest zatrudniony w firmie od około roku, nie czuje, by rozwijał swoje umiejętności. Przyczyną tego stanu rzeczy jest stosowanie przestarzałej technologii w jego firmie i projekcie, w którym pracuje. Istnieją też sytuacje, gdy specjaliści przestają się rozwijać po pewnym okresie czasu od momentu zatrudnienia w firmie. Zdaniem Marcina, informatyka, który w ramach obecnego projektu pracuje na przestarzałej technologii, wykorzystanie danego zaplecza technologicznego jest uzależnione od potrzeb i wytycznych klienta, dla którego pracują informatycy, co oddziałuje zwrotnie na postrzeganie przez pracowników wykorzystywanej w firmie technologii.

„Ale chyba nie do końca to jest prawdą [że jego firma pracuje na nowoczesnych technologiach], to są takie tylko ładne słówka a pracownik to kupi, że tak powiem, bo jak rzucą temat, że mamy się nauczyć teraz technologii takiej, bo na to jest więcej projektów i klienci to bardziej wolą, no to trochę temu przeczy, że musimy zrobić coś, bo jest więcej klientów, a nie to, co chcemy, bo to wolimy. To chyba trochę taka sprzeczność się nagle pojawiła jak dla mnie” (Marcin).

Dруга z cech (wartość autoteliczna) technologii jest istotna z punktu widzenia realizacji własnych pasji i hobby. Ma zatem wartość autoteliczną, natomiast względy finansowe związane z pracą schodzą na dalszy plan. Wiola podkreśla znaczenie jakie posiada technologia na której pracują informatycy. Na podstawie jej narracji można powiedzieć, że nie zawsze najważniejszym celem jest zarabianie jak największej ilości pieniędzy w danej firmie, bowiem liczą się też rozwojowe projekty, które pozwalają na pewnego rodzaju „intelektualny rozwój”. „Czasami można nawet, co dopuszczam, zmienić pracę i dostać mniejsze pieniądze, jeśli to pozwala nam osiągnąć nasze inne cele, czyli jakoś rozwinąć się, zmienić technologię, nauczyć się czegoś nowego” (Wiola). Takie postrzeganie technologii może wiązać się ze zakumulowanym kapitałem kulturowym (Bourdieu 1986), wyniesionym z rodziny pochodzenia. Typ ten reprezentują narratorki i narratorzy pochodzący z rodzin klasy średniej. Na podstawie narracji Piotra można wskazać, że technologie są ważne same w sobie, ponieważ zapewniają rozwój osobisty, a nie tylko w obszarze rynku pracy, co może świadczyć o znaczeniu wspomnianych już wcześniej technologii rozwoju siebie, postrzeganiu siebie jako mikro-przedsiębiorcy (Foucault 1982).

„Więc ja wolę ten rozwój, ale ten rozwój wymaga tego, żebyśmy no technologicznie nie pracowali tutaj obok siebie, bez technologii, tylko tych technologii używali. Więc

one nie są niezbędne, żeby pracować w ogóle, ale są też niezbędne do tego, żeby na tę skalę, co do moich ambicji, świadczyć jak najwyższą jakość [pracy], jaką tylko można. I ostatecznie, żeby poziom tej jakości i dzielenia się wiedzą, tam gdzie ona jest potrzebna i pomocna jak jest potrzebna, żeby sumarycznie na świecie ten poziom, albo w firmie, ten poziom wzrastał” (Piotr).

Podsumowując, w przypadku instrumentalnej orientacji wobec technologii, można powiedzieć, że w organizacjach ma ona kluczowe znaczenie dla rozmówców w kontekście stałego podnoszenia własnych umiejętności, by być konkurencyjnym na rynku pracy. Z drugiej, można mówić o autotelicznym znaczeniu technologii. Liczy się zatem bardziej to, że narratorzy mogą za pomocą pracy w ramach najnowocześniejszych technologii czy projektów realizować swoją pasję związaną z profesjonalną etyką pracy.

W kolejnym podrozdziale przyglądam się wybranym aspektom warunków pracy z perspektywy informatyków pracujących w centrach usług dla biznesu w Polsce.

6.10. Warunki pracy w centrach usług dla biznesu – ocena ich wybranych aspektów

Narracja na temat warunków pracy jest istotna dla zrozumienia całościowych doświadczeń pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce. W tym podrozdziale skupiam się na ogólnych ocenach warunków pracy oraz dokonuje ich klasyfikacji w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia, czasu pracy, stabilności zatrudnienia i możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji. Zrekonstruowałem trzy rodzaje oceny warunków pracy – pozytywny, ambiwalentny i negatywny. Są one kolejno omówione w poniższych akapitach.

Ocena pozytywna pojawia się w narracjach młodszych stażem specjalistów oraz tych, którzy przebranzowali się w poszukiwaniu wyższych zarobków i warunków pracy, ale również stabilizacji społecznej i zawodowej. Ocena ta reprezentowana jest najczęściej przez narratorów/ki, którzy nie posiadają jeszcze własnej rodziny, stąd oferowane im przez firmy zarobki są z ich punktu widzenia zadowalające. Jednym z takich przypadków jest Basia. W swojej narracji, prócz kwestii związanych z atrakcyjnymi zarobkami i dodatkowymi benefitami związanymi np. z kartą multisport, kładzie ona nacisk na możliwości rozwoju oferowane jej przez firmę. Organizacja umożliwia narratorce wzięcie udziału w szeregu aktywności związanych m. in. z kursami pozwalającymi podnosić własne umiejętności, rozwijać kompetencje (np. poznawać nowe języki programowania). Pozytywna ocena spowodowana jest również chęcią zdobycia nowych umiejętności, niekoniecznie związanych z samymi zadaniami technicznymi, które obecnie wykonuje. Z takiego założenia wychodzi Kasia, która ma zamiar w przyszłości otworzyć firmę, natomiast w obecnej, mimo w miarę satysfakcjonujących ją zarobków, jak na jej krótki staż pracy, chce zdobyć potrzebne umiejętności z zakresu prowadzenia projektów. Innym kryterium pozytywnego oceniania warunków pracy jest sama wysokość dochodu oraz stabilna i „przewidywalna”, z punktu widzenia narratorów, umowa,

które w przypadku Kazika liczą się ponad wszystko inne, jak pakiet benefitów czy „owocowe czwartki”.

Kolejną charakterystyką wiążącą się z pozytywną oceną warunków pracy jest zamiar budowania „własnej marki”, reputacji i renomy w środowisku. Warunki pracy są postrzegane pozytywnie w momencie, gdy firma umożliwia, a czasami wręcz zachęca do dbania o własną reputację poprzez szereg działań z tym związanych, np. finansowanie udziału w branżowych konferencjach i wyjazdów do innych firm w celu wymiany doświadczeń i budowania sieci kontaktów. Pozytywnie oceniane są również możliwości wyjazdów do innych oddziałów firmy w celu dzielenia się własnymi doświadczeniami, organizowanie warsztatów i umożliwianie prowadzenia szkoleń podnoszących umiejętności pracowników. Działania takie podejmuje m.in. Wiola, która jest aktywna w środowisku specjalistów IT, prowadzi swojego bloga i nagrywa podcasty, a także, po godzinach pracy, stoi na czele projektu non-profit, jest również zaangażowana we współpracę z innymi ekspertami z branży BPO. Dodatkowo, warto w tym typie podkreślić również występowanie innych form wynagrodzenia związanych chociażby z dodatkami finansowymi z tytułu praw autorskich, które otrzymują informatycy w zamian za wykonywaną pracę. Takie doświadczenie posiada Witek, który pracuje w jednej z polskich firm i otrzymuje oprócz miesięcznego wynagrodzenia również dodatki z tego tytułu, ponieważ jego pracodawca nabywa prawa autorskie do stworzonego przez niego programu komputerowego w momencie powstania tego programu⁶²

Ocena ambiwalentna wiąże się głównie z kwestiami finansowymi i zarobkami. Narratorzy kładą nacisk w swoich narracjach na możliwość rozwoju umiejętności, o których była mowa wcześniej. Wskazują zarazem na niezadowalającą wysokość zarobków i niekorzystne warunki zatrudnienia. Ta ostatnia kwestia wynika z braku możliwości wyboru między rodzajami umów zawieranych między pracodawcami i pracownikami. W takiej sytuacji jest Ala, która pracuje dla międzynarodowej firmy z oddziałem we Wrocławiu. Posiadając wcześniejsze doświadczenia pracy związane z zatrudnieniem na umowie typu B2B, narratorka nie jest usatysfakcjonowana tym, że pracuje na umowie o pracę na czas nieokreślony, przez co, jak twierdzi, jej zarobki nie są na takim poziomie, na jakim chciałaby. Jej zdaniem taki stan rzeczy podyktowany jest względami czysto finansowymi, ponieważ jej dochód netto na tego typu umowie (B2B) jest wyższy w stosunku do zarobków na umowie o pracę na czas nieokreślony. Maciek również woli pracować na umowie typu B2B, mimo większego ryzyka związanego przykładowo z kwestią chorób i zwolnień lekarskich, których de facto nie ma w

⁶² Według art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, por. Dz.U. 1994 nr 24 poz. 83

przypadku tego rodzaju zatrudnienia. Narrator wypowiada się krytycznie o systemie podatkowym w Polsce oraz obecnej ekipie rządzącej, którą obwinia bezpośrednio o zły stan gospodarczy państwa.

B2B jest po prostu [podpisana z pracodawcą] z premedytacji, żeby nie oddawać państwu, bo przehula, nic mi nie da, a jak będą mi chcieli podwyższyć ZUS-y, no to będę, będę wychodzić z ZUS-ami z kraju, będę w Czechach, gdziekolwiek. (...) Etat to jest bzdura (Maciek).

Bruno z kolei nie jest zadowolony z różnicy wysokości zarobków w różnych miastach, gdzie zlokalizowana jest branża. W swojej argumentacji kładzie nacisk na fakt, że jego przyjaciele z Trójmiasta zarabiają więcej od niego na podobnych stanowiskach i z podobnym stażem pracy.

Ambiwalencja odnosząca się do oceny warunków pracy jest również związana z sytuacją odizolowania społecznego i przestrzennego informatyków. W takim położeniu są narratorzy z jednej z polskich firm – Ivan i Sylwia. Ten pierwszy jest studentem, ma również przyznane wysokie stypendium z tytułu osiągnięć naukowych. Jego całociowy dochód (z pracy oraz stypendium) jest na zadowalającym go poziomie w porównaniu do poziomu zarobków jego kolegów ze studiów czy innych współpracowników w firmie/branży. Mimo że w firmie Ivana nie ma podwyżek wynagrodzenia, narrator jest zadowolony z poziomu swojej pensji. Wysokość wynagrodzenia rozmówcy zależy od oceny przez dwóch przełożonych, których decyzje mogą je zwiększyć maksymalnie o 20%. Sylwia z kolei dobrze ocenia materialne warunki pracy, zwłaszcza na początku swojej kariery jako programistki. Z czasem zauważyła jednak, że zarobki oferowane w jej obecnej firmie odstają od tych, które oferowane są na rynku. rutyna.

„[Moja praca] nie jest idealna (...), bo już wiem, że te moje potrzeby [życiowe] się trochę zwiększają, czyli na przykład teraz ja już, jak pójde do kierownika i powiem, że chcę podwyżkę, to pewnie tej podwyżki nie dostanę, więc muszę po prostu zmienić pracę na inne widełki, bo ciężko jest, bo teraz jak bym chciała na przykład z tego, co robię, z tego stanowiska juniora przejść na mida [stanowisko średnie], no to tak nie wygląda do końca, bo jest najpierw całe grono osób przede mną, które musi zdobyć tego mida, na przykładem, żebym ja go dostała na przykład, więc myślę, że szybszą metodą będzie jak po prostu zmienię pracę” (Sylwia)

Ocena ambiwalentna warunków pracy wiąże się też z brakiem możliwości realizacji ścieżki kariery, czyli awansowania w firmie, co musiałoby się wiązać ze zmianą firmy. Sylwia jest przykładem takiej sytuacji, bowiem myśli o zmianie firmy i wyjazdu do innego kraju, w którym mogłaby pracować za większe pieniądze i w innej firmie.

Ocena negatywna warunków pracy w firmach z branży przeważa wśród informatyków, którzy pracują w ramach niestandardowych form zatrudnienia (umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o prace na czas określony). Takim przykładem może być Janek pochodzący z

małej miejscowości i dojeżdżający codziennie kilkadziesiąt kilometrów do pracy do większego miasta. Zmienił on branżę przede wszystkim w celach zarobkowych. Pomimo tego, że w poprzedniej pracy miał sporo autonomii i dobre relacje z przełożonymi i współpracownikami, wolał więcej zarabiać, a przy okazji móc realizować swoją pasję do programowania, co skłoniło go do zmiany pracodawcy. W dniu wywiadu pracował zaledwie kilka miesięcy u obecnego pracodawcy, a rzeczywistość związana z zatrudnieniem w małej polskiej firmie z branży outsourcingu IT – umowa o pracę na czas określony i minimum benefitów socjalnych – przyczynia się do bardzo negatywnego postrzegania warunków pracy w firmie. Rozmówca zastanawia się nad tym, czy wybór którego dokonał był trafny. Jest on raczej rozczarowany warunkami pracy. Inaczej wyobrażał sobie pracę w tej branży. „Jeżeli chodzi o socjał, to jest kawa za darmo i na tym się kończy. Nie ma budżetu szkoleniowego, nie ma opieki medycznej, nie ma innych benefitów, które gdzieś tam często się pojawiają w branży IT” (Janek).

Z kolei Krystian opowiada o swoich doświadczeniach w kontekście poczucia oszukania przez firmę, mimo tego że jest zadowolony z wysokości wynagrodzenia, ale już nie z pozostałych warunków zatrudnienia. Mężczyzna pracuje na umowie typu B2B, więc nie ma wszystkich benefitów, które zapewnione są przez umowę o pracę na czas nieokreślony. Na początku czuł się oszukany przez firmę ze względu na obietnice składane przez pracodawcę i dotyczące pracy w trybie zdalnym. Początkowo kazano mu pracować na miejscu w firmie przez kilka dni, co było sprzeczne z ustaleniami, według których miał pracować całkowicie zdalnie. Narrator zdecydował się na samozatrudnienie tylko dlatego, że zarabia satysfakcjonujące go pieniądze, lecz to nie jest jego zdaniem praca dla ludzi, którzy mają poważne kłopoty zdrowotne. On sam często choruje, stąd potrzebuje dodatkowo opieki zdrowotnej. Mieszka razem z żoną, która jest studentką i nie ma stałej pracy. Z jego narracji wynika, że ona również choruje i wymaga drogiej farmakoterapii.

Innym negatywnym wymiarem oceny warunków pracy jest tzw. *body leasing*, którego doświadczył u obecnego pracodawcy Irek. Nie podoba mu się tego typu sytuacja, w której został „wypożyczony” jako pracownik klientowi do pracy w ramach innego projektu, do którego nie był pierwotnie przypisany. Tego typu sytuacje stosuje się zwykle jako krótkoterminową formę współpracy. Najczęściej zdarza się również wtedy, gdy firma do wykonania zadania potrzebuje eksperta, jakiego nie ma w swoim zespole. Taka osoba musi dysponować odpowiednią wiedzą, doświadczeniem i umiejętnościami na konkretnym polu, ale nie ma potrzeby zatrudniania danej osoby na stałe. Prowadzi to, jak w przypadku Irka, do zmiany w wysokości wynagrodzenia, ponieważ będąc zatrudniony w firmie, do której został „wypożyczony” na warunkach obecnego pracodawcy, zarobiłby więcej.

Podsumowując, zrekonstruowane typy oceny warunków pracy w firmach z branży usług dla biznesu w Polsce zależą od rodzaju umowy, na podstawie której rozmówcy świadczą pracę. Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych (umowa zlecenia, umowa o dzieło) sprzyja negatywnym ocenom warunków pracy, o ile praca w ramach B2B idzie w parze z ograniczonym ubezpieczeniem zdrowotnym czy brakiem możliwości wzięcia urlopu. Pozytywnie oceniają warunki pracy ludzie młodzi bez rodzin i zobowiązań, chcący rozwijać własne umiejętności, budować swoją reputację, decydować o rodzaju umowy i czasie pracy – im bardziej elastycznie, tym lepiej. Ocena uwarunkowana jest również wcześniejszymi doświadczeniami biograficznymi – tego, gdzie dany/a narrator/ka pracował/a poprzednio i jakie wiązały się z tym zarobki, czas pracy, czy relacje społeczne w miejscu pracy. W przypadku ocen ambiwalentnych, negatywne oceny pewnych aspektów pracy (np. zarobków) są kompensowane przez pozytywne oceny innych (np. możliwości rozwoju umiejętności).

W kolejnym podrozdziale przechodzę do analizy tego, jaka jest relacja pomiędzy współpracą w – globalnych i lokalnych – zespołach a znaczeniami pracy przypisywanymi przez informatyków. Innymi słowy, przyglądam się doświadczeniom pracy informatyków w kontekście relacji społecznych w miejscu pracy.

6.11. Doświadczenie pracy związane z relacjami społecznymi w miejscu pracy

Niniejszy podrozdział skupia się na analizie zrekonstruowanych cech relacji społecznych w miejscu pracy oraz ich roli w kontekście znaczeń przypisywanych doświadczeniom pracy przez informatyków. Jeżeli chodzi o aspekt doświadczeń związanych z relacjami społecznymi w miejscu pracy, w analizie trzeba wziąć pod uwagę relacje pomiędzy informatykami, ich współpracownikami i kadrą zarządzającą. Na podstawie narracji z informatykami można wyodrębnić dwie cechy relacji: 1. formalizacja i 2. familijność.

Charakterystyki pierwszej cechy, formalizacji. W kontekście niniejszych rozważań formalizację można scharakteryzować zatem poprzez następujące właściwości. Po pierwsze, mowa o sformalizowaniu relacji między pracownikami i przełożonymi. Utrzymywanie relacji nieformalnych (koleżeńskich), przykładowo w postaci spotkań poza godzinami pracy, jest pozostawione samym pracownikom. Firma z kolei organizuje regularne wydarzenia z okazji różnych, istotnych, z jej perspektywy, wydarzeń, jak przykładowo jej założenie, w których „wypada” uczestniczyć. Są one organizowane zwykle przez działy HR przedsiębiorstw. Po drugie, takie firmy charakteryzują się większym zorientowaniem na wyniki finansowe, utrzymanie dobrych relacji z klientami oraz długoplanowe strategie rozwoju firmy. Pielęgnowanie relacji społecznych w firmie pozostawia się samym pracownikom. W przypadku

relacji biznesowych wpisujących się w tą cechę istotne jest utrzymywanie dobrych relacji z klientami firmy (obecnymi i potencjalnymi).

„menadżerowie i dział sprzedażowy zajmuje się dobrym kontaktem z biznesem. Poszukiwaniem tych dużych firm i wykorzystywaniem naszych aktualnych klientów do tego, żeby ktoś tam coś podszeptał albo coś takiego. (...) Głównie polityka firmy zmierza ku temu, żeby jak największych graczy po prostu przekonywać do tego, że nasz program będzie dla nich najlepszy” (Tadek)

Z przeprowadzonych przeze mnie badań wynika, że formalizacja występuje najczęściej w przypadku firm większych, z międzynarodowym kapitałem, w których pracuje się z różnego rodzaju klientami (np. międzynarodowymi bankami; działami prawnymi międzynarodowych korporacji; oddziałami międzynarodowych firm przykładowo z Niemiec, dla których formalny sposób komunikacji jest bardzo ważny w codziennych interakcjach). Formalizacja jest również obecna w przypadku firm mniejszych, polskich, lecz rzadko. Relacje w takich firmach są również bardziej profesjonalne, jeżeli chodzi o kontakt z przełożonymi i klientami. Obowiązuje czasami również restrykcyjny sposób ubioru (*dress code*) w firmach czy sposób komunikacji z przełożonymi oraz klientami. Swoje relacje z przełożonymi, Sylwia, pracownica międzynarodowej firmy, opisuje w następujący sposób:

„[mój przełożony] to jest taki starszy pan z D. [duże miasto], ogólnie on nie jest moim kierownikiem, on jest tylko team leaderem, czyli on zarządza tylko projektem, jest szefem w projekcie. Dobry taki jest, pomocny bardzo, zawsze jak do niego dzwonię o coś zapytać, czy coś, to, to mi wszystko tłumaczy, jest taki cierpliwy, odpowie, potrafi właśnie, to jest fajne, że potrafi wynagrodzić, przykładowo, że powie, że widać, że faktycznie zrobiłaś coś dobrego albo, że ok, że bardzo fajnie, że coś tam, kurczę (śmiech), no fajnie tak w pracy jak ktoś ci mówi, że fajnie pracujesz, jeszcze ci płacą za to (śmiech), ok” (Sylwia).

Formalizacja przejawia się również tym, że do swoich przełożonych pracownicy zwracają się formalnie (per „pan/i”). Atmosfera panująca w firmach jest najczęściej przyjazna, stąd managerzy/liderzy są pomocni i starają się odpowiadać na każde problemy pracowników dotyczące spraw technicznych. Relacje społeczne w firmach międzynarodowych mogą mieć jednak charakter konfliktogenny, lecz są one szybko rozwiązywane i nie mają podłoża personalnego, o czym opowiada Jarek:

„Są różni ludzie i też są starcia i też są starcia na poziomie jakby zawodowym, nie na poziomie personalnym nigdy, nie, tak pod tym względem osobowościowo jest fajnie, są uprzejmi, znaczy uprzejmi, konkretni, mili, nie ma jakichś takich kwasów, można powiedzieć, albo kogoś, kto wiesz, kto... szuka jakiejś rozróby czy zadymy. Zdarzają się tacy, ale mam jakieś szczęście, że mnie omijają na razie” (Jarek)

Od strony relacji społecznych między pracownikami, formalizacja może być uwarunkowana przez izolację przestrzenną i społeczną. Wiąże się ona z jednej strony z brakiem kontaktu i interakcji twarzą w twarz z współpracownikami i przełożonymi, spowodowanym przeszkodami infrastrukturalnymi (przykładowo brak miejsca w siedzibie firmy dla wszystkich

jej pracowników), ale również związanymi z lokalizacją klienta i oddziaływaniem głównego firmy (przykładowo firma zlokalizowana jest w Ameryce Północnej), co skutecznie obniża możliwość nawiązywania relacji między pracownikami i przełożonymi, ale pogłębia również różnice kulturowe (inna kultura organizacji, obyczaje, wartości, etc.). Z drugiej strony bariery i przeszkody natury kulturowej mogą istnieć nawet w codziennych interakcjach w siedzibie firmy, między informatykami i managerami.

W przypadku formalizacji można również mówić o deklaratywnej „deformalizacji” przejawiającej się wprowadzaniem ukrytej kontroli (odnoszącej się do rozwoju umiejętności, zakresu czy ilości zadań) sprawowanej nad swoimi podwładnymi i współpracownikami przez przełożonych. Można przyjąć, że jest to jedna ze strategii managerskich, zarówno na poziomie dyskursu jak i praktyki stosowanej w zespole. Na poziomie deklaratywnym „na pewno [w firmie i w projekcie] nie ma mikrozarządzania” (Piotr). Piotr stara się też pracować nad zaufaniem w zespole; stara się zdobyć zaufanie swoich podwładnych i zwiększyć swoje zaufanie do współpracowników. W pracy dąży do tego, by jego koledzy czuli się przez niego wspierani. Opiekuje się ludźmi, żeby mieli możliwości rozwoju, ale nie ma „formalnie” podwładnych i „nie potrzebuje mieć”. Jak sam przyznaje, jest analitykiem w kilku zespołach i je synchronizuje. Ponadto, jest również trenerem umiejętności. Swoje relacje z przełożonymi i swoimi kolegami określa jako formalne.

Cechy charakterystyczne dla familijności występujące w narracjach, to, po pierwsze, postrzeganie relacji między pracodawcami a pracownikami w kategoriach „rodziny”, „rodzinności” (Wiola), „rodzinnej, przyjacielskiej atmosfery” (Fiodor), zarówno w stosunku do współpracowników, jak i kadry zarządzającej. Po drugie, można mówić również o swego rodzaju tradycji w postaci nawyków czy obyczajów, które służą jako narzędzie do zatrzymania pracowników w firmie. Po trzecie, istotna jest figura „szefa”, którego można określić jako tradycyjnego i charyzmatycznego przywódcy, fundatora danej firmy. Z jednej strony, posiada ona największy zakres władzy i może wydawać polecenie swoim pracownikom, bo ma do tego „moralne” prawo. Pracownicy z kolei powinni być szefowi lojalni, mają też ograniczoną autonomię w podejmowaniu decyzji czy codziennych działaniach. W takim przypadku interes firmy stoi wyżej od interesu czy praw pracownika. Z drugiej strony, managerzy/właściciele firm starają się na ogół dbać o utrzymanie dobrych relacji między pracownikami i ich przełożonymi. Nie chodzi tylko o to, by relacje te miały na celu zapewnienie zaangażowania pracowników (na zasadzie ideologii normatywności) w działania firmy przykładowo zwiększające wyniki finansowe, ale liczy się raczej autoteliczność relacji. Marcin tak opisuje relacje ze swoim szefem w pracy

„Szef nasz ma taką mocną charyzmę, no bije taką siłą, energią, że faktycznie masz do niego respekt. Bo my ogólnie jesteśmy na ty, z szefem jesteśmy na ty, nie ma, że tam pan, pani, tylko każdy jest na ty, więc pod tym względem nie mamy jakichś podziałów, że ktoś jest wyżej, niżej. Oczywiście jest, ale tak do końca nie jest taka odczuwalna. Ale nie ma z szefem aż takiego luźnego, przynajmniej póki co jeszcze nie masz takiego, żeby być takim faktycznym kolegą, ale on jakby stara się, żeby to był koleżeński kontakt. Ale to, że jest taką osobą jaką jest, no to też wynika z niego, że jest takim, powiedzmy, samcem alfa. No ale sam do wszystkiego doszedł, to jest jego firma, sam wszystko ogarnął, więc ma jakby do tego prawo, więc nie mam z tym problemu” (Marcin)

Ta cecha relacji jest typowa w przypadku mniejszych firm, z polskim kapitałem, lecz występuje też w mniejszym zakresie w międzynarodowych firmach, skupionych wokół małych zespołów i projektów, wśród pracowników, którzy znają się bardzo długo. Jedną z cech familijności jest duży szacunek względem swoich przełożonych. Fiodor bardzo szanuje swojego szefa, właściciela małej polskiej firmy, w której pracy narrator. Rozmówca postrzega go jako przyjaciela, prawie członka rodziny, któremu ufa w znacznym stopniu. Jego pracodawca dał mu szansę mimo krótkiego stażu pracy. Mężczyzna pracuje tam od około roku w dniu wywiadu. „No i mój szef dał mi tą szansę, no i nie pożałował. I wiadomo, że na początku zawsze jest ciężko, ale dałem radę, już sporo projektów zrealizowałem”. Samą firmę uważa za „jedną wielką rodzinę” i jest to jego zdaniem idealne miejsce na start kariery zawodowej w IT. Może to wskazywać na występowanie typu wspólnoty. Właściciele uważają, że ich podwładni mogą wnieść realną wartość w rozwój firmy (Czarzasty 2011: 344-346).

Innym wymiarem familijności w narracjach jest również „pozorność” braku hierarchii i egalitarność, deklaratywna, ale nie faktyczna demokratyzacja relacji między kadrą zarządzającą a pracownikami. Familijność może przybierać również formę konfliktowości, ukrytej wrogości czy też przybierania pewnych masek, które pasują do codziennych sytuacji i interakcji między pracownikami i pracodawcami. O takiej naturze relacji opowiada w swojej narracji Irek, który pracuje w jednej z mniejszych firm, która świadczy swoje usługi większej, międzynarodowej korporacji. Jego zdaniem relacje w firmie są nieformalne na poziomie deklaratywnym, „szef jest twoim ziomkiem”. Z kolei relacje z kolegami określa jako przyjacielskie i serdeczne (stara się nawiązywać dobre relacje z innymi informatykami poprzez przystosowanie się do „ich poziomu żartów”). Zdaje sobie sprawę, że zostanie z pracy wyrzucony, jeżeli tylko zacznie przynosić straty firmie. W jego narracji mogą pojawiać się kategorie związane z jego pochodzeniem klasowym. Jego sposób argumentacji nawiązuje do dyskursu sprzecznych interesów klasowych:

„Jego [pracodawcy Irka] interesem jest jak najmniej zapłacić mi za jak największą ilość pracy. A moim interesem jest, jak najmniej pracować za jak najwięcej, nie? Więc dla mnie nie ulega wątpliwości, że oni mówią, oj, jesteś takim wspaniętym

deweloperem, i my ci i tak dużo płacimy jak na juniora. Okej. Ja dalej chcę te 4 czy 5 tysięcy, możecie mi ślodzić jakby, to jest biznes, nie?” (Irek).

Z narracji Irka płyną kategorie „wyzysku” i niedofinansowania jego pracy, o czym już wcześniej była mowa w przypadku tzw. *body leasingu*. Nie ufa szefowi swojej firmy i jest wobec niego bardzo podejrzliwy. Uważa, że jego relacje z właścicielem firmy, w której pracuje nie są szczere, mimo tego że jest on dla rozmówcy miły.

Kolejną charakterystyką familijności jest fakt, że pomniejszane jest znaczenie formalnych hierarchii między pozycjami w organizacjach i deklaruje się, że struktura organizacji pracy jest w znacznym stopniu „płaska”. Badani twierdzą, że nie ma również „formalnych” ról w zespołach, ponieważ organizacja pracy w prowadzonych projektach umożliwia przejęcie stanowiska managera projektu, czy też *scrum mastera* innemu członkowi zespołu, który nie musi mieć wcześniejszego doświadczenia w takiej roli. Taką sytuację w swojej firmie opisuje Franek, jeden z pracowników polskiej firmy.

„Ja pracuje w firmie, która stara się nie mieć takich relacji mocnych szef-podwładny, dlatego ja mogę się nawet umówić się na spotkanie z prezesem firmy, porozmawiać z nim, jeśli mamy jakiś pilny temat, natomiast najczęściej kontaktuje się z szefem zespołu. Tutaj naprawdę jesteśmy na takich relacjach, że szef może mnie rozliczyć, jeżeli coś źle zrobiłem, ale zwykle kończymy na jakichś rozmowach okresowych. A tak to każdy do każdego rozmawia na bieżąco. Jeżeli ja mam do kogoś jakieś zarzuty to mu mówię, jeżeli ktoś ma do mnie, to mówimy konkretnie i rzeczowo. Staramy się podchodzić do tego bardzo...i skupiać się na problemach. Na tym, żeby je wyeliminować. Też bardzo ciekawe jest to, że przez dziewięć miesięcy, jak byłem PM-em [managerem projektu] u nas w zespole, to jednocześnie programowałem, ale zarządzałem też pracą zespołu. W tym zarządzałem pracą swojego szefa, więc też ta relacja była na początku dziwna, ale z czasem już się przyzwyczaiłem, że na przykład potrafię podejść do szefa i na przykład go opierdzielić, że nie dał jakiegoś, nie wiem, komentarza przed zgłoszeniem, że na przykład projektu nie opisał. Także takie rzeczy robimy, no, i teraz staramy się robić takie rzeczy na bieżąco, także jest bardzo taka atmosfera bym powiedział z nastawieniem na pracę, bo szef naprawdę stara się, żebyśmy pilnowali swojej pracy, ale z drugiej strony nie ma tak, że on jest szefem a my już wszyscy jesteśmy niżej. Tylko mamy 50 osobowy zespół i każdy ma prawo tutaj robić, przedyskutować swoją kwestię, także atmosfera jest pod tym względem bardzo fajna” (Franek).

Podkreśla on, że w jego organizacji nie ma typowych relacji podwładny – pracownik, a atmosfera w pracy jest nieformalna. Jeżeli chodzi o problemy, to pracownicy i ich przełożeni starają się rzeczowo podchodzić do tych spraw, aby je skutecznie eliminować. Narrator przez dziewięć miesięcy był managerem projektu i szefem zespołu, zarządzał też pracą swojego przełożonego, co jest zgodne z koncepcją organizacji turkusowej. Sam rozmówca używa takiej kategorii w wywiadzie. Koncepcja takiej organizacji wiąże się z paradygmatem upodmiotowienia pracownika oraz wytworzeniem w nim poczucia, że jego praca ma wielkie znaczenie i wagę, ponieważ pracownik może stać się współwłaścicielem firmy. *De facto*

realnym właścicielem firmy są osoby wchodzące w skład zarządu danego przedsiębiorstwa, asygnują konkretną kwotę składającą się na budżet projektu, a w gestii pracowników jest rozporządzanie tym budżetem. W takich organizacjach oficjalnie nie ma lidera, natomiast oficjalna komunikacja jest przeniesiona na pracowników (Skrzypek 2017: 2).

Kategoria „rodzinności” w kontekście typu familijności funkcjonuje również w większych firmach, gdzie pracownicy częściej są anonimowi. Mimo tego „często po prostu się rozpoznajemy z korytarzy i sobie mówimy cześć, obojętne, czy na korytarzu, czy na mieście, kojarzymy siebie, jesteśmy zawsze w stanie pogadać z drugą osobą” (Wiola). Pracownicy starają się traktować z szacunkiem. Stronią od mówienia o sobie w kategoriach „zasobów”, czy „resource’u”, jak „nakazuje” żargon międzynarodowych korporacji. Informatycy utrzymują ze sobą relacje także poza pracą. Zdaniem Wioli w jej firmie nie ma czegoś takiego jak „wyścig korposzczurków”. Ponadto, w ostateczności należy akceptować decyzje przełożonych i zgadzać się na ich decyzje, jak przykładowo zwolnienia. „Każdy czasami musi podjąć decyzje, czy ludzie, znaczy nie, to nie jest decyzja, czy ludzie, czy kasa, ale, no wiesz, przyszłość firmy. Czy tam na przykład zwolnienie jednego ludzia, no jakkolwiek byśmy się nie lubili, to jednak firma jest”. Kategoria „rodzinności” może wiązać się z znaczeniem jakie posiadają „mentorzy” w biografii informatyków. Jako znaczący inni, wywierają istotny wpływ na plany życiowe narratorów i narratorek, przykładowo w trakcie wyboru zawodu, firmy, jak i funkcjonowania w jej ramach.

6.12. Typologia doświadczeń pracy w centrach BPO w Polsce

Poniższy podrozdział przedstawia ustalenia dotyczące analizy doświadczenia pracy w centrach usług dla biznesu, biorąc pod uwagę całościowy charakter wyłonionych kategorii składających się na doświadczenia narratorów i narratorek. Zrekonstruowałem trzy główne typy doświadczenia. Pierwszą kategorią jest „entuzjazm”, drugą „instrumentalizm”, a ostatnią – „rozczarowanie”. Zrekonstruowane przeze mnie kategorie odwołują się w swoich założeniach do tożsamości w miejscu pracy postulowanych przez Duranda (2019). Założenia tych koncepcji zostały omówione w rozdziale pierwszym. W poniższym podrozdziale analizuję doświadczenia pracy informatyków w centrach BPO, wzięwszy pod uwagę aspekt biograficzny, a konkretnie znaczenia, jakie narratorzy przypisują doświadczeniom pracy. Zaproponowane przeze mnie typy wzbogacają empirycznie kategorie zaproponowane przez Duranda. Autor, stosując własne pojęcia, nie odwoływał się bowiem do branż związanych z nowymi technologiami. Dodatkowo, w analizie wykorzystałem także kategorię indywidualnych zasobów kulturowych, ekonomicznych i społecznych (i ich konfiguracji) (Bourdieu 1986) rozmówców i rozmówczyń.

W kolejnych częściach podrozdziału przechodzę do prezentacji właściwości

zrekonstruowanych przeze mnie kategorii. Po każdym z zaprezentowanych typów przedstawiam kluczowy przypadek informatyka wpisującego się w dany typ doświadczenia pracy. Rozdział podsumowuje tabela 17, w której omówione zostały najważniejsze właściwości trzech zrekonstruowanych typów doświadczeń narratorów i narratorek. Zaproponowaną przeze mnie typologię można uznać jako element wieńczący część empiryczną przeprowadzonych badań.

Entuzjazm

Typ ten można opisać, najogólniej mówiąc, w kategoriach poczucia satysfakcji płynącej z pracy, możliwości realizacji swoich planów biograficznych, zdobywania doświadczeń zawodowych (cennych, z perspektywy osób badanych), zasobów ekonomicznych, jak i potrzebnych znajomości, samorealizacji i pracy zgodnej ze swoją pasją. Kategoria ta została nazwana w ten sposób, ponieważ przypomina swoimi właściwościami cechy pracy w późnokapitalistycznym sposobie produkcji, przywodzącym na myśl również charakterystyki postfordyzmu, takie jak elastyczność, praca w wąsko specjalizujących się (w określonych technologiach) zespołach, opracowywanie produktów na specjalne zamówienie, szczególna troska o utrzymanie relacji z klientami. Istotną cechą charakterystyczną dla tego typu jest tutaj również ideologia pracy, którą legitymizują w swoich codziennych działaniach informatycy. Chodzi takie cechy, jak samorozwój, indywidualizm (Lewicki, Marody 2010), planowanie własnego życia i aktywności ekonomicznej w odniesieniu do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (założenie firmy) (Foucault 1982). Nazwa typu nawiązuje do koncepcji „nowego ducha kapitalizmu”, w którym to m.in. pasja i entuzjazm płynący z wykonywanej pracy jest czynnikiem pozwalającym temu systemowi przetrwać i się reprodukować (Boltanski, Chiapello 2022). Kategoria „entuzjazmu” nawiązuje do koncepcji *contentment identity* (tożsamości zadowolenia) (Durand 2019). Typowymi charakterystykami tej ostatniej jest to, że

„Utożsamianie się z zadowoleniem ("*identité du contentement*" jako rodzaj szczęścia, ale nie pełne szczęście) może spowodować, że jednostka będzie identyfikować się z polityką firmy, choć niekoniecznie w pełni. Koncepcja *tożsamości zadowolenia* pozostawia wiele otwartych możliwości. Na przykład zadowoleni pracownicy mogą internalizować wartości firmy, dostosowywać się do nich, a nawet je odrzucać – wszystko zależy od ich osobistej trajektorii [przechodzenia z jednej koncepcji tożsamości w miejscu pracy do innej – SP]. *Tożsamość zadowolenia* nie jest specyficzna dla danej branży lub kategorii pracowników, ponieważ w dużej mierze wiąże się z dopasowaniem zasobów osobistych do tego, co jest wymagane dla danej funkcji lub stanowiska w firmie. W tym samym czasie i z tych samych powodów,

tożsamość zadowolenia jest podzielana przez pracowników lub pracownice, którym brakuje zasobów” (ibid.: 93)⁶³.

Właściwości tego typu doświadczeń można zrekonstruować na podstawie narracji młodych informatyków. Są to zwykle osoby, które znajdują się w fazie przejścia między edukacją a rynkiem pracy lub absolwenci studiów wyższych. Taki splot czynników może sprzyjać idealizacji miejsca pracy, podkreślaniu możliwości rozwoju osobistego i zawodowego i optymalnych warunków pod kątem stabilności zatrudnienia i dochodów. Jeżeli chodzi o aspekt wynagrodzenia w tym typie, można powiedzieć, że rozmówcy są zwykle na etapie, który można opisać w kategoriach gromadzenia kapitału ekonomicznego. Wiąże się to z otrzymywaniem najczęściej średnich (zgodnie ze statystykami GUS, por. r. III) kwot wynagrodzenia na stanowiskach młodszych specjalistów.

Z analizy wynika, że charakterystyką biograficznych doświadczeń pracy, które występują w tym typie, jest wcześniejsza aktywność zarobkowa poza obszarem IT. Sytuacja ta występuje szczególnie w przypadku studentów. Z jednej strony, podejmują się oni takich aktywności, jak np. udzielanie korepetycji, co, obok dodatkowego dochodu, pozwalać ma na rozwój ich umiejętności. Z drugiej strony, rozmówcy są przedsiębiorczy, przede wszystkim próbując prowadzić firmy w okresie studiów, lub jednocześnie pracują w firmie i prowadzą działalność gospodarczą związaną ze szkoleniami lub realizują projekty non-profit poza godzinami pracy na etacie. Kolejną cechą tego typu jest także aktywność w środowisku branżowym i/lub zawodowym, która realizować się może w postaci prowadzenia bezpłatnych szkoleń, warsztatów podnoszących umiejętności i uczestnictwa w różnego rodzaju stowarzyszeniach branżowych i konferencjach. Można zatem powiedzieć, że specjaliści IT dążą w tym typie do usieciowienia, które może przełożyć się na różnego rodzaju udogodnienia (przykładowo, lepszy przepływ informacji o ofertach pracy, możliwość rozwoju własnych umiejętności przez kontakty z osobami posiadającymi lepsze umiejętności etc.). W wypowiedziach narratorów prace wakacyjne albo dorywcze interpretowane są jako źródło dochodu, bowiem ważniejsza jest edukacja, której nie chcą zaniedbywać na rzecz pracy.

Jeżeli chodzi o obiektywny kontekst pracy w centrach BPO oraz szerzej w innych branżach IT, to jedną z głównych kategorii jest łącznie ról w ramach organizacji. Chodzi

⁶³ Fragment oryginalny: *“Identifying with contentment (“identité du contentement” as a kind of happiness, but not a full happiness) can cause an individual to adhere to a company’s policy, although not necessarily (...). The concept of contentment leaves a number of possibilities open. For instance, satisfied employees might adhere to a company’s values, accommodate them, or even move away from them—all depending on their personal trajectory. (...) A contentment identity is not specific to a given sector or category of employees since it largely involves matching personal resources to whatever is required for a particular function or position. At the same time and for the same reasons, this contentment identity is really shared by employees or workers who lack resources”*.

przykładowo o bycie programistą i jednocześnie liderem zespołu, managerem projektu, *scrum masterem*⁶⁴. Ważne są też dobre i „szczerze” relacje w miejscu pracy oraz utrzymywanie ich poza firmą. Jednym z ważnych wymiarów jest podwyższanie własnych kompetencji, ale również umiejętności kolegów i koleżanek z zespołu, a także utrzymywanie relacji z innymi informatykami, którzy są pasjonatami własnej pracy. Zarządzanie „zwinne” stanowi zdaniem większości narratorów niemalże idealne rozwiązanie codziennych problemów doskwierających organizacjom z analizowanej branży. Nie ma w tym zakresie wątpliwości w narracjach osób wpisujących się w ten typ. Z kolei praca określana jest zwykle jako satysfakcjonująca i umożliwiająca samorealizację. Jednym z istotnych elementów zapewnienia zadowolenia z pracy jest udział w innowacyjnych projektach, w ramach których wykorzystywane są nowoczesne technologie dające możliwość rozwijania umiejętności. Kiedy miejsce pracy przestaje spełniać oczekiwania, rozmówcy i rozmówczynie są gotowi je zmienić i zwykle to robią. Może to obrazować przypadek Wioli, programistki w jednej z globalnych firm z filią w dużym polskim mieście.

„Po jakimś czasie zaczęło mi przeszkadzać, że tego mojego *backendu*, czyli C# mam prawie nic, więc po, nie wiem, po pół roku, jak tam robiliśmy, w momencie, gdy projekt się skończył, no bo to też nie było tak, że w środku projektu stwierdziłam, dobra, idę stąd, radźcie sobie” (Wiola).

Na podstawie fragmentu wywiadu z Wiolą można powiedzieć, że specjaliści i specjalistki IT są na etapie akumulacji kapitału kulturowego. Innymi słowy dążą do powiększania, z jednej strony, zakresu swoich umiejętności technicznych, ekspertyzy. Istotna z tego punktu widzenia jest nowoczesna technologia stosowana w projekcie. Chodzi tutaj nie tylko o rzadko stosowane języki programowania, ale również o, z jakiej architektury oprogramowania się korzysta, z jakich bibliotek kodów, jakie aplikacje się rozwija. Wszystkie te właściwości zapewniają możliwość rozwoju umiejętności właśnie.

Kolejną ważną kategorią w tym typie jest brak separacji życia zawodowego i pozazawodowego, co negatywnie może wpływać na relacje społeczne poza pracą. Intensywna praca prowadzić może też do szeregu konsekwencji. Informatykom często towarzyszy poczucie ciągłych braków odpowiednich umiejętności (technicznych czy interpersonalnych), by móc dostosować się do nieustannie zmieniających się warunków organizacyjnych, związanych ze

⁶⁴ Scrum jest ramą iteracyjnego i przyrostowej produkcji oprogramowania komputerowego. Ma zastosowanie w realizacji projektów opartych na „zwinnych” metodach produkcji oprogramowania komputerowego i z założeniami *The Scrum Guide* (Schwaber, Sutherland 2011). „*Scrum Master* jest *servant leadership* [„sługą” zespołu]. Ma robić wszystko, żeby zespół mógł spokojnie pracować, eliminować wszelkie zewnętrzne zakłócenia. Z drugiej zaś jest strażnikiem procesu [produkcji oprogramowania]. Jego zadaniem jest czuwanie nad tym, żeby członkowie zespołu konsekwentnie realizowali reguły i zasady *Scrum* w projekcie (...)”, (Chrapko 2012: 64).

„zwinnym” zarządzaniem, oraz okoliczności panujących na rynku. Może to budzić w narratorach i narratorkach poczucie niedopasowania do elastycznych warunków pracy i rynku pracy. Strategią racjonalizacji (związanej z „redukcją” poczucia niedopasowania) jest wówczas poszukiwanie przyczyn takiego stanu rzeczy w braku odpowiednich umiejętności, predyspozycji i kompetencji lub ich niedoskonałości w jednostce, a nie dostrzeganie źródeł tego rodzaju sytuacji w obiektywnych społeczno-ekonomicznych warunkach. Przypadek Piotr jest tutaj dobrą egzemplifikacją tej właściwości. Ten rodzaj argumentacji widać we wskazanym fragmencie wywiadu z narratorem.

„I nie wiem, czy powstrzymuje mnie moje takie właśnie, ten rok na uczelni, który jest dobrym okresem, że można dużo przeczytać, a tutaj nagle trzeba rzeczy zrobić w tydzień, czy po prostu to nie jest mój styl i tyle (...). Sam doktorat robiłem właśnie te 7 lat bodajże, przeplatając z projektami. A tutaj w ciągu ponad roku miałem z 4 projekty (...) jednak zmienność i adaptacja trochę do mnie pasują” (Piotr).

Warto również w tym miejscu zaznaczyć, że tego typu argumentacje mogą wiązać się z praktycznymi działaniami. Piotr w trakcie wywiadu porusza często wątek samodoskonalenia siebie i zakresu swoich kompetencji. Wydaje się przy tym posługiwać zinternalizowanym językiem neoliberalnym, opisując swoje dążenia do „bycia doskonałym” (Foucault 1982) w swojej pracy. Podkreśla on również, że stale dąży do przewyciężenia swoich ograniczeń w umiejętnościach poprzez stosowanie różnego rodzaju testów, w tym testów psychologicznych Gallupa, których celem jest wskazanie obszarów kompetencji narratora, na których mężczyzna powinien się skupić i je udoskonalić. Takie działania mogą również wskazywać, że praca ma dla narratorów wartość autoteliczną. Jest związana z samorealizacją i ekspresją siebie, swojej pasji i hobby, orientacji typowych bardziej dla narratorów o pochodzeniu z rodzin klasy średniej. Ważna jest dla nich również profesjonalna etyka pracy.

Jeżeli chodzi o relacje z klientami, to ważne jest obopólne zaufanie i utrzymywanie reputacji firmy, ale także tworzenie swojej własnej marki. Istotne w tym aspekcie jest poczucie sumienności wykonywanej pracy. Z jednej strony pomoc klientowi uważa się za pewnego rodzaju moralne zobowiązanie, a nie tylko oczekiwanie wynikające z relacji formalnych czy umowy. Współpracując z klientem można pokazać się od „dobrej” strony, a co za tym idzie zademonstrować swoje umiejętności. Temu pierwszemu należy pomóc nawet wtedy, „kiedy sam nie wie, że potrzebuje tej pomocy” (Franek), lecz nie można jednak dać się zdominować klientowi, trzeba zachować równowagę w relacjach i nie dać się nadmiernie wykorzystywać w kontekście czasu pracy i produktu końcowego, który należy dostarczyć. Przykład ten może obrazować fragment z wywiadu Marcina, programisty w jednej z polskich firm w Opolu.

„Jak ja nawet w tym [poprzednim] projekcie zrobiłem trochę więcej, to nawet mnie tam kolega tak, no nie mówię, że tam zjechał, ale powiedział: „no, Marcinie, zrobiłeś trochę

za dużo, za szybko, bo mają za duże oczekiwania wobec nas teraz. Za dużo pokazaliśmy, a to się tak nie robi”. A po tych mniejszych projektach masz takie ciśnienie, że musisz zrobić to szybko, żeby tylko działało i było takie, żeby zadowolić klienta” (Marcin).

Relacje z klientem są istotne z punktu widzenia analizowanego typu również z innego powodu. Młodszy informatycy, w celu rozwoju własnych umiejętności, także interpersonalnych, starają się wykorzystywać wszystkie dostępne możliwości, by zdobyć takie wszechstronne doświadczenie właśnie. Przykładem jest tutaj wspomniany wcześniej Franek. W trakcie swojej trwającej niecały rok pracy w polskiej firmie BPO mógł przez kilka miesięcy pełnić funkcje managera projektu i *scrum mastera*, prócz wykonywania obowiązków programisty. Łączył zatem role techniczne z zarządzaniem, a także kontaktował się bezpośrednio z klientem, co jednak, jego zdaniem, nie było do końca pozytywnym doświadczeniem z punktu widzenia relacji z jego zespołem. Okazało się, że managerowie projektu nie są zbyt lubiani przez informatyków z uwagi na pilnowanie terminów oddawania funkcjonalności produktów, przypominaniu o uciążliwej pracy raportującej zadania w zespole etc. Mimo wszystko narrator twierdzi, że firma zapewnia mu rozwój osobisty i zawodowy. W przypadku Piotra z kolei również można mówić o łączeniu różnych ról. Przypomnijmy, że jest z jednej strony programistą i analitykiem biznesowym, a z drugiej trenerem umiejętności, szkoląc swoich podwładnych i współpracowników.

Aspekt interpretowania zarządzania „zwinnego” przez informatyków jest ściśle związany ze sposobem argumentacji, którym posługują się oni w wywiadach. Mimo tego, że pracownicy dostrzegają techniczne wady tego typu zarządzania, to jednak uważają, że największą przeszkodą stojącą na pełnym wprowadzeniu i efektywności „zwinnego” zarządzania w miejscu pracy jest sam człowiek, a w zasadzie typ ludzi, którzy nie są w stanie dostosować się do nieustannie zmiennych warunków organizacji pracy. Zwykle są to starsi stażem i wiekiem pracownicy, którzy posiadają kompetencje z zakresu przestarzałych – zdaniem badanych – metodologii produkcji oprogramowania. Tego typu argumentację można zaobserwować w narracji Marka.

„Niektórzy ludzie są bardzo odporni na zmiany, a *agile* [„zwinne” zarządzanie], przejście do jakiegokolwiek metodyki, bo ona wcześniej nie była *Agile*, to jest duża zmiana. I masę ludzi, stoi okrzakiem do tego, nie chce tych zmian. I to wtedy powoduje dysfunkcję w teamie, frustrację ludzi, tych, którzy się irytują, bo nie chcą i tych, którzy chcą. Później jeszcze irytuje się *scrum master*, bo dostał robotę, a nie może jej robić, później irytuje się szef, bo do niego to przychodzi. I jeszcze się później zacznie, nie wiem, liczyć wydajność i mu wyjdzie, że wydajność spada, bo wprowadzamy *agile* i to przez *agile*, a to nie przez *agile*, tylko przez tą osobę, która robi problem, żeby wprowadzić *agile* i nie potrafi się dostosować na przykład. No więc to są kluczowe rzeczy, że organizacja musi tego chcieć, ludzie w organizacji muszą tego chcieć” (Marek).

Sposób argumentacji Marka można powiązać z oddziaływaniem koncepcji ideologii pracy w postfordyzmie. W swojej narracji mężczyzna używa argumentów odnoszących się do m.in. bycia elastycznym, przystosowywania się do ciągle zmieniających się okoliczności (Lewicki, Marody 2010: 89; Beck et al. 2001). Widać również, że przytacza on pojęcia, zgodnie z którymi postrzega się starszych pracowników. Stosując tego rodzaju narrację, nazywa się ich „hamulcowymi” zmian na poziomie organizacji (Strzelecki 2014: 131), bowiem nie zależy im na rozwoju własnych umiejętności. W dłuższej perspektywie może to prowadzić, zdaniem narratorów, do ograniczenia rozwoju i wyników finansowych firmy.

Analiza przypadku: Franek (Entuzjizm)

W tym miejscu omówię przypadek Franka, który jest kluczowy dla omawianego typu. Narrator pochodzi z rodziny „bez wykształcenia wyższego”. Ma 25 lata. Pochodzi z małej miejscowości w Polsce, w której ukończył edukację formalną i zdał maturę w liceum ogólnokształcącym. Nie wspomina za wiele o swoim domu rodzinnym. Mówi jedynie, że ma starszego brata, z kolei jego rodzice nie pozwolili mu przenieść się do większego miasta wojewódzkiego, w którym chciał się uczyć na poziomie licealnym i miałby możliwość uzyskania nagród oraz stypendiów. Nagrody są w jego narracji istotne (potrzeba bycia docenionym). Ostatecznie postanowił ukończyć liceum w swoim rodzinnym mieście. Dostał również w tamtym czasie stypendium Ministra Edukacji za wysokie wyniki w nauce.

W swojej narracji skupia się głównie na doświadczeniach związanych z edukacją i działalnością na uczelni oraz na rzecz informatyki. W nauce miał zawsze wyróżniające wyniki i skupiał się przede wszystkim na naukach ścisłych. Miał indywidualny tok nauczania z matematyki, przez co zdawał z tego przedmiotu, a także fizyki i informatyki rozszerzoną maturę. W tamtym czasie jeździł też na obozy naukowe organizowane przez jedną z publicznych uczelni wyższych, w związku z czym chciał się poświęcić nauce statystyki. W tamtym czasie był też na innym obozie naukowym, gdzie kształcił swoje umiejętności związane z technologiami programowania w PHP i HTML. W liceum zaczął uczyć się też programowania, co pomogło mu w opanowaniu tej umiejętności na większym poziomie w czasie studiów. Miał większą możliwość rozwoju umiejętności na obozach naukowych, gdzie konkurował z innymi uczniami z jego województwa. Jednocześnie ma żal o to, że nie została mu dana taka sama możliwość rozwoju swoich umiejętności, jak jego rówieśnikom z większych miast. Wspomina, że brakowało mu także mentora, który wskazałby mu drogę rozwoju. Żałuje, że uczył się w szkole wszystkiego zamiast skupić się na tym, co naprawdę było mu potrzebne, ponieważ tak naprawdę liczy się jego zdaniem „nauka uczenia”. W czasach szkolnych mówi o sobie w ten sposób: „byłem zdeterminowany, chciałem osiągnąć bardzo dobre wyniki”.

Jeszcze przed studiami Franek brał udział w dwóch konkursach o miejsce na uczelniach w Krakowie i Warszawie, lecz poziom egzaminów był dla niego zbyt trudny. Wybierając studia w D., sugerował się opinią ludzi z uczelni i samorządu, stąd wybrał studia na kierunku matematyka, ponieważ mógł się łatwo przebranżowić na informatyka. Myślał także nad indywidualnym tokiem nauki. W czasie studiów działał m.in. w kole naukowym statystyki, zostając następnie jego prezesem. W ramach działalności koła naukowego uczył on również swoich kolegów różnych umiejętności z zakresu programowania w różnorodnych bazach danych. Ponadto udzielał korepetycji zarówno licealistom jak i studentom. W trakcie studiów magisterskich rozmówca prowadził przez jeden semestr zajęcia dla studentów studiów inżynierskich, co postrzega jako wielki atut w swoim CV. W czasie studiów zastanawiał się nad dalszymi planami związanymi ze ścieżką edukacyjną: „nie czułem, że to co robię, na pewno jest zgodne z prawdą, chciałem bazować na jakichś statystykach, które teoretycznie powinny być prawdziwe, ale nie do końca czułem, że idę w dobrą stronę”. Ostatecznie udało mu się ukończyć studia w terminie, lecz musiał poświęcić na nie dużo czasu. Ten etap w życiu uważa za swego rodzaju osiągnięcie: „był związany z taką samorealizacją, pokazaniu, że mogę ukończyć te studia”.

Po zakończeniu studiów szukał pracy z myślą, że chciałby się realizować w analizie baz danych i programowaniu, biorąc pod uwagę wszystkie jego dotychczasowe osiągnięcia i doświadczenie w tym zakresie. W międzyczasie założył także grupę na jednym z portali społecznościowych, gdzie dzielił się informacjami dotyczącymi miejsc pracy w branży IT. W tym czasie aplikował do kilku firm z tej branży, lecz jego kandydatura została kilkakrotnie odrzucona ze względu na słabą znajomość języka angielskiego. Nieprzyjęcie do kolejnej firmy, w której był w procesie rekrutacyjnym, było dla niego „ciosem” a rozmowa „coś w nim złamała”, ponieważ nie był do końca pewien, czy posiada odpowiednią wiedzę z zakresu analizy biznesowej i baz danych, by wykonywać tego typu pracę. Następnie poszedł na rozmowę rekrutacyjną do firmy X [mała polska firma z branży BPO], którą znał z konferencji, w której uczestniczył. W tej firmie był wcześniej na praktykach, dostał wówczas propozycję pracy, ale ją odrzucił, bo wolał się skupić na studiach. Ostatecznie zdecydował się na zatrudnienie w niej, a jego dotychczasowe doświadczenie pozwoliło mu spełnić wymagania firmy i zostać w niej dłużej przez wzgląd na jego działalność w środowisku, gdzie był, jego zdaniem, rozpoznawalny.

„Jeżeli bym znalazł ciekawą pracę, w której mógłbym się rozwijać przez dłuższy czas, to faktycznie mógłbym z nimi [firmą w której pracuje – SP] zostać, jeżeli dadzą w miarę satysfakcjonujące pieniądze”

Tak też się stało. Ostatecznie narrator uważa ten wybór za najlepszy z możliwych. Praca w firmie X wymaga od niego dużego wysiłku i pracy na nadgodzinach, a także uczenia się technologii i aplikacji, które wykorzystuje firma do rozwoju swoich produktów. Franek uczy się także pracy z biznesem i klientem. Pracodawca zdecydował się przedłużyć mu okres próbny, bo przełożeni nie byli przekonani co do jego umiejętności, ale ostatecznie udało mu się zostać w firmie. Zajmuje się nie tylko programowaniem, ale był także przez kilka miesięcy managerem projektu. Aplikacje, które produkują różnią się od tych, które są dostępne na rynku, ponieważ wyglądają różnie w zależności od klienta, co Franek dostrzega jako atut, ponieważ może rozwijać swoje umiejętności. Generalnie narrator ma poczucie rozwoju swoich umiejętności, bowiem jest zaangażowany w coraz większe projekty, gdzie może wykorzystać i wykazać się swoimi umiejętnościami technicznymi, ale też interpersonalnymi. Ma zamiar prowadzić w przyszłości szkolenia dla pracowników firmy. Myśli też o założeniu swojej działalności gospodarczej.

Instrumentalizm

Typ ten charakteryzuje się, ogólnie rzecz biorąc, instrumentalnymi orientacjami w stosunku do pracy. Służy ona do akumulowania zasobów ekonomicznych w celu planowania swojego życia w oparciu o bezpieczeństwo ekonomiczne i skupienie się na budowie relacji społecznych z ludźmi spoza sfery zawodowej. Sfera pracy w organizacjach jest taktowana jako drugorzędna w stosunku do życia poza firmami. Charakterystykami warunków pracy w tym typie w przedsiębiorstwach, z jednej strony, jest narastająca frustracja spowodowana pogarszającymi się relacjami z przełożonymi i współpracownikami. Z drugiej, stres wynikający z intensywności pracy i częstych nadgodzin. Zaobserwować można również zniechęcenie pojawiające się w stosunku do „zwinnych” podejść (Beck et al. 2001) i elastycznej organizacji pracy propagowanych przez przełożonych. Kategoria ta nawiązuje do charakterystyk koncepcji *reluctance identity* (tożsamości niechęci) (Durand 2019). Cechuje się tym, że

„(...) ukazuje sytuację izolacji pracowników w momentach, w których są oni niezadowoleni z rezygnacji, w szczególności z powodu podziałów, jakich doświadczają pracownicy pomiędzy chęcią zyskania autonomii a rzeczywistością zasad, co z kolei prowadzi do niechętniej akceptacji tego rodzaju sytuacji. Wycofanie lub niechęć to sytuacje, których mogą doświadczyć pracownicy identyfikujący się z *zadowoleniem*. Niektórzy z nich są bardzo dotknięci konkretnym incydentem, inni zaś są zablokowani przez barierę, która uniemożliwia im bycie sobą w pracy – przejawiającą się w tragicznych sytuacjach (utrata zaufania do kierownika, utrata stabilnej pracy, itp.) lub w długim procesie stawania się „zmęczonym byciem sobą”. Efektem końcowym może być niejednoznaczna postawa, w której pracownik ani nie planuje, ani nie akceptuje rzeczy, ale jest pełen wątpliwości. *Tożsamość niechęci* może

również charakteryzować się umiarkowanym stanem braku poczucia szczęścia płynącego z wykonywanej pracy” (ibid.: 94)⁶⁵.

Ten typ można zaobserwować na podstawie narracji informatyków, w których uwidaczniają się niezrealizowane plany biograficzne związane z nieukończeniem określonego etapu edukacji lub braku (czy też sprzeczności w) realizacji planów związanych z wykonywaniem określonego zawodu. W ten typ wpisują się najczęściej starsi informatycy z dużym stażem pracy, zdobytym zwykle w innych branżach. Praca informatyka w branży BPO jest wynikiem splotu strukturalnych czynników, a sam zawód (lub stanowisko) w tejże branży zapewnia osiągnięcie określonego statusu społecznego, awansu albo jest środkiem do dobrego życia i godnej pracy. Czasem jednak praca w tej branży jest świadomym wyborem związanym z planami życiowymi i zawodowymi. Taki wybór może wiązać się również z wiarą w „mit IT arystokracji” na zawodowym rynku IT. Z tego punktu widzenia oferty pracy w branży wydają się informatykom atrakcyjne ze względu na wysokie zarobki nawet na stanowiskach młodszego informatyka oraz pozorny niski próg wejścia do branży. Taka narracja jest bardzo popularna w mediach, które starają się ją propagować. Praca w IT wynagradza lata poświęcone na zdobywanie umiejętności lub kompensować opisywane przez narratorów doświadczenie „wyzysku” (Mariusz) w innych branżach.

Praca jest definiowana przez narratorów w kategoriach instrumentalnych. Postrzegana jest jako środek pozwalający gromadzić zasoby ekonomiczne, które w konsekwencji zapewniać mają stabilność biograficzną, zawodową i bezpieczeństwo ekonomiczne. Rozumienie pracy jako instrumentu do akumulacji zasobów pojawia się w biografii Mariusza, lidera zespołu informatyków w jednej z polskich firm. W poniższym fragmencie opisuje swoje doświadczenia w sposób następujący

„Oczywiście, tak, bo mówię, gdyby nie [dochód] był ważny, to bym robił, to co mi sprawia przyjemność, nie wiem, te gry na przykład tworzyłbym, gdybym, to gdybym, pracował dla jakichś ideałów albo, nie wiem, tworzyłbym jakieś oprogramowanie opensourcowe, ale to powiedzmy kompletnie jest przeciwne z moimi ideałami, dla których się pracuje, więc nic z tych rzeczy. Czyli praca ma, mówię, być, ma dostarczyć pieniądze i z drugiej strony ma mnie nie stresować” (Mariusz).

⁶⁵ Fragment oryginalny: *“reflects individuals’ isolation in situations where they are unhappy with the idea of being resigned, in particular because of the divisions that new types of workers experience between openness to autonomy and the reality of rules, leading in turn to an unhappy acceptance of these kinds of situation. Withdrawal or reluctance are things that employees embarked upon a contentment trajectory might experience. Some are very affected by a specific incident, with others worn down by the wall that prevents them from being themselves at work—embodied in brutal situations (loss of confidence in the manager, loss of a stable job, etc.) or in the long process of becoming “tired of being oneself”. The end result might be an ambiguous attitude where the person neither announces nor accept things but is full of doubt and disengagement. As such, reluctance can also be characterised by a modicum of unhappiness at work”.*

Omawiany typ cechuje się także wysokim poziomem zasobów kulturowych posiadanych przez narratorów i narratorki. Branża BPO może zapewniać bowiem pożądaną pozycję społeczną mierzoną za pomocą np. wysokiego wynagrodzenia i posiadania rzadkich umiejętności oraz kompetencji (wykształcenia, zdolności analitycznych etc.). W tym typie informatycy nie dążą już tak aktywnie do pozyskiwania nowych umiejętności związanych z innymi kompetencjami niż te, które już posiadają. Rzadziej uczestniczą w kursach podnoszących kwalifikacje czy związanych z rozwojem umiejętności interpersonalnych. Pracują najczęściej na stanowiskach technicznych (zarządzają raczej mniejszymi zespołami, bez podejmowania się roli kierownika projektu) i wolą skupiać się na poszerzaniu ekspertyzy w tym zakresie. Jeżeli chodzi o zasoby społeczne, to one również nie odgrywają tutaj znaczącej roli a stanowią jedynie środek, za pomocą którego można uczestniczyć w sieciach społecznych, w których istnieje przepływ informacji np. na temat atrakcyjnych ofert pracy. Nie zabiega się aktywnie o pozyskiwanie nowych kontaktów czy znajomości poprzez uczestniczenie w różnego rodzaju stowarzyszeniach, branie udziału w konferencjach branżowych czy naukowych etc.

Biograficzne doświadczenia pracy zrekonstruowane na podstawie narracji wpisujących się w ten typ sięgają już wczesnych lat dzieciństwa rozmówców, w których byli oni aktywni ekonomicznie. Aktywnie zarabkowanie jest interpretowane przez narratorów i narratorki jako źródło dodatkowego zarobku, najczęściej po to, by się usamodzielnąć finansowo od swoich rodziców, pochodzących z klasy ludowej. W narracjach pracowników można zaobserwować wyraźne sytuacje łączenia edukacji z pracą na pełen etat z lepszym bądź gorszym rezultatem, wskutek czego dochodziło do sytuacji wyboru pracy dorywczej na rzecz pełnoetatowej. Najczęściej miała jednak miejsce rezygnacja z wykonywania pracy bądź przerwania studiów/edukacji pod wpływem różnych czynników, przede wszystkim biograficznych i tych uwarunkowanych strukturalnie.

W analizowanym typie posiadane wykształcenie nie jest kluczowe w wykonywaniu pracy specjalisty/specjalistki IT, bowiem panuje przekonanie, że wystarczy posiadać odpowiednie predyspozycje, a także zrobić kurs albo iść na staż do danej firmy po to, by rozpocząć pracę (Czarkowska 2010). Praca w branży BPO w tym typie wiąże się z rzadszymi zmianami pracodawcy. Jest to jednak okupione określonymi konsekwencjami w postaci odczuwania złych stanów emocjonalnych. Chodzi mianowicie, po pierwsze, o sytuację szybkiego spadku poziomu satysfakcji z pracy związaną ze stałym stresem oraz wykorzystaniem maksimum możliwości rozwoju umiejętności w danej firmie. Po drugie, można zaobserwować rodzący się syndrom wypalenia zawodowego w narracjach rozmówców

i rozmówczyń. Po trzecie, co również ważne, rozmówcy mówią o pogarszającej się jakości pracy. Czynnikiem, które generują taki stan rzeczy są: 1) zbyt niski wobec oczekiwań poziom zaawansowania technologicznego, który nie pozwala na podnoszenie własnych umiejętności w dostatecznym stopniu, aby być konkurencyjnym na zawodowym rynku pracy; 2) „narzucenie” przez pracodawcę/managera wykonywania innych ról w projekcie, 3) brak chęci objęcia ról związanych z kontrolowaniem innych pracowników (bycia managerem projektu), wymagających umiejętności interpersonalnych i innych kompetencji, 4) brak chęci do awansowania i posiadania większej odpowiedzialności za zadania/zespół. Jeżeli chodzi o relacje w miejscu pracy, to najczęściej informatycy w tym typie nie kładą wielkiego nacisku na nieformalny ich wymiar. Wolą się skupić na budowaniu relacji rodzinnych a także pielęgnowaniu związków intymnych. Przypadek Mariusza może to dobrze odzwierciedlać. Mężczyzna stara się budować swój związek z obecną partnerką, z którą jest od niedawna. Z poprzednią rozstał się po dziesięciu latach m.in. ze względu na brak separacji sfery pracy i życia. Określał swoją pracę w tamtych czasach w kategoriach „pracoholizmu, z którego udało mu się wyleczyć”, ale nie udało mu się odbudować związku z poprzednią partnerką.

Doświadczenia związane ze stale odczuwanym stresem w miejscu pracy i szybkim wzrostem poziomu niezadowolenia można zaobserwować w przypadku Ali, programistki aplikacji w międzynarodowej firmie.

„No to też często wychodziłam z pracy zła, bo byłam zła, że znowu, kolejny raz mi zmieniono, zmieniono mi priorytety, że nie wykonujemy rzeczy zgodnie z projektem, że jestem proszona o ukończenie tych niedokończonych funkcjonalności, potem odpowiadam za to, że zostały dokończone. Dużo odpowiedzialności było, możliwości adaptacyjnych i przez to, myślę, nabyłam takiego ciągłego zniecierpliwienia, ponieważ w pracy ciągle miałam ten, to poczucie presji i pośpiechu, nie miałam na nic czasu i potem chyba też już w taki też tryb wchodziłam, że byłam bardzo szybko się niecierpliwiłam, jeżeli ktoś mi tylko kazał na siebie czekać na przykład. No i w ogóle, i byłam taka dosyć drażliwa” (Ala).

Zarządzanie „zwinne” w narracjach informatyków ma także znaczenie związane ze zabieraniem pracownikom cennego czasu i nadmiernym rozrostem procedur w projekcie, czy też nakładaniem się na siebie zadań przypisanych do konkretnych ról w zespole. Można zatem zaobserwować rodzące się zniechęcenie wobec wdrażania tego rodzaju systemu w firmach. Informatycy nie stosują bowiem argumentów, które obwiniałyby jednostki za brak funkcjonalności „zwinnej” metodologii w projektach. Krytykuje się (bez rezultatów) raczej system, a zatem role przypisane w sposób ogólny, podręcznikowy do tej metodologii. Chodzi zwłaszcza o ww. rolę *scrum mastera*. Niechęć w stosunku do takiego rodzaju zarządzania wyraża Krystian, programista pracujący w polskiej firmie. Warto wspomnieć, że sam narrator pracował w roli *scrum mastera*, choć obecnie uważa ją za zbędną w organizacji z uwagi na fakt,

że informatycy w zespołach sami potrafią zarządzać swoją pracą i nie potrzebują do tego odgórnie przeznaczonej roli, a zatem osoby, która będzie ich nadzorować.

„Uważam, że świat IT wpadł w pułapkę *scrum masterów*, modeli, proponowania metodyk, które są zaproponowane dla pracy w zespołach IT. Dla mnie *scrum master* jest takim najsłabszym ogniwem w zespole i absolutnie nie mam nic do *scrum masterów*, uważam po prostu, że stanowisko mogłoby być ograniczone do pół etatu, albo do 1/4 etatu, albo całkowicie zniknąć, dlatego że, no taki jest ten charakter pracy. O ile to się sprawdza w dużych firmach, dużych zespołach, w dużym kontakcie z klientem, to się nie sprawdzało na przykład w moich pracach” (Krystian).

Zwykłe zarządzanie „zwinne” w danej firmie przybiera formę hybrydową, tj. zawiera pewne techniki produkcji oprogramowania, które są typowe dla kaskadowego⁶⁶ (*waterfall*) prowadzenia projektów – tj. metodologii, która była popularna zanim zarządzanie „zwinne” zaczęło ją wypierać. Czasami managerzy próbują z lepszym lub gorszym rezultatem wprowadzać elementy tego zarządzania w projektach. Do takich sytuacji dochodzić może przez to, że firmy decydują się implementować popularne rozwiązania występujące w zarządzaniu w związku z czym stosuje się „podręcznikowe zarządzanie zwinne”, a więc tworzy się wszystkie modelowe role w projekcie oraz wdraża się też specjalne „ceremonie” w projekcie. Innymi słowy, osoby badane podchodzą z jednej strony z pewną dozą krytycyzmu do tego rodzaju rozwiązań, z drugiej jednak *agile* jest traktowane przez rozmówców instrumentalnie, tj. dobiera się tylko te spośród rozwiązań owej metodologii, które realnie sprawdzą się w danym projekcie. Warto dodać, że zdaniem badaczy, *lean* jest traktowany, z jednej strony, jako problem złej implementacji koncepcji „oszczędnej” produkcji w praktyce, ale z drugiej, *lean* powinien być rozpatrywany również jako ideologia. Jej celem wydaje się być legitymizowanie „antypracowniczych” rozwiązań i pogarszających się warunków pracy (Stewart et al. 2016; Stewart et al. 2019), mimo tego, co postulują autorzy publikacji programowych (Beck et al. 2001), głoszących „humanizację” pracy w firmach z branż IT z zastosowaniem koncepcji „zwinności”. W kontekście moich badań, w kwestii ideologii pracy można mówić o legitymizowaniu długiego czasu pracy. Często pracuje się nadgodzinowo. Ponadto mowa jest też w wywiadach o subiektywnym uczuciu zmęczenia, stresu i irytacji, związanymi z dużą intensywnością pracy w projekcie.

Analiza przypadku: Ali (Instrumentalizm)

W tym miejscu omówię przypadek Ali, który jest kluczowy dla omawianego typu. Narratorka ma około 40 lat. Jej rodzice mają wykształcenie wyższe ekonomiczne. Są obecnie

⁶⁶ Kaskadowa metodologia prowadzenia projektów można scharakteryzować w kategoriach sztywnego i z góry ustalonego harmonogramu postępowania, wyznaczonymi terminami dostarczania funkcjonalności produktu/aplikacji. Nie przewiduje się w tego typu zarządzaniu powrotu do wcześniejszych etapów projektu.

na emeryturze. Swoje dzieciństwo i lata nastoletnie spędziła w małym miasteczku w Polsce. Z ojcem łączyła ją trudna relacja, ponieważ był on jej zdaniem bardzo surowy i wymagający, miał „trudny charakter”, przez co ojciec był przeciwieństwem jej matki. Ala ma dwójkę młodszego rodzeństwa, którym pomagała w odrabianiu lekcji po szkole, aczkolwiek uważa, że byli wtedy dość „samodzielni”, starała się ich chronić przed „gniewem ojca”. Narratorka mówi, że ona i jej rodzeństwo musieli być samodzielni, ponieważ nikt im nie pomagał np. w odrabianiu lekcji. Jej rodzice się rozwiedli, gdy kobieta była na studiach.

W dzieciństwie przeprowadziła się z zatłoczonego mieszkania w kamienicy do domu nieopodal lasu. Brakuje jej takich krajobrazów w dużym mieście, gdzie mieszka obecnie. W mieście rodzinnym chodziła do dwóch szkół podstawowych oraz jednej szkoły średniej. Wybór tej ostatniej był podyktowany względami praktycznymi (za namową rodziców), jak ona sama wskazuje „jeszcze nie do końca się wie, co się chce robić [po studiach], więc może się wybić coś, po czym będzie dużo pracy”. W szkole zdecydowanie nie lubiła uczenia się na pamięć a w związku z tym przedmiotów typu historia. W czasach szkolnych bardziej chciała zostać plastykiem lub grafikiem niż wiązać swoją karierę zawodową z informatyką. Chodziła do profilu matematyczno-fizycznego, ale jeszcze w tamtych czasach nie rozważała branży IT jako swojej docelowego miejsca pracy, ponieważ postrzegała ją jako „zdominowaną przez takich niesympatycznych panów, z którymi się ciężko rozmawia”.

Studia spędziła w większym mieście, gdzie studiowała na jednej z uczelni publicznych zarządzanie informacją, które było dla niej wyborem kompromisowym, lecz ostatecznie edukacja nie była zgodna z jej wyobrażeniami, co uświadomiła sobie na trzecim roku studiów. Wspomina czasy mieszkania z koleżankami z liceum jako czas „zerwania z łańcucha” i częstego imprezowania. W czasie studiów zamieszkała razem ze swoim rodzeństwem i swoją matką w mieszkaniu z powodu rozvodu rodziców. Po studiach zaczęła pracę w branży obsługi klienta, gdzie pracowała przez kilka lat, lecz nie wspomina dużo o tym okresie. W trakcie pracy myślała o zmianie zawodu. Zrobiła wówczas studia podyplomowe z aplikacji internetowych bardziej „dla uzyskania formalnego wykształcenia oraz poszerzenia swojego portfolio” i bycia programistką aplikacji webowych, ale także dlatego, że „nie chciała zaczynać znowu od stanowiska młodszego informatyka, bo wcześniej już przeszła przez kilka takich szczebli, więc też nie chciała spadać na gorsze warunki zatrudnienia”. W międzyczasie kupiła mieszkanie, stąd nie mogła od razu po studiach podyplomowych zmienić pracy z powodów finansowych (nie miała wystarczających zasobów). Dopiero po 4 latach zmieniła pracę z obsługi klienta. Następnie dość często zmieniała pracę, przechodząc z jednej firmy do drugiej. Jak argumentuje Ala:

„Potem jakichś drastycznych zmian chyba nie było [w jej zawodowym CV], poza zmianami pracy. Y... Czyli najpierw przejście do y firmy X y podyktowanej głównie chyba względami finansowymi czy też natłokiem pracy, jaki był w Y, czyli w firmie, w której pracowałam wcześniej, bo jednak tam atmosfera bywała taka dosyć napięta. To była bezpośrednia praca z użytkownikiem, często y praca pod dużą presją czasu, nadgodziny i duże tempo” (Alicja).

Rozmówczyni kładzie również duży nacisk na instrumentalne znaczenie technologii. Jeżeli nie spełnia ona jej potrzeb, tzn. nie daje jej możliwości rozwoju umiejętności, to wówczas narratorka rozważa porzucenie takiego miejsca pracy. Kolejną cechą, która jest bardzo ważna w kontekście pracy rozmówczyni są relacje w zespole, mówi ona, że nie jest dobrze, gdy „straciliśmy kontrolę nad zespołem i niestety różne osoby trafiały, ponieważ już się z nimi dobrze pracowało”. Rodziło to powstanie napięcia w zespole i negatywnych emocji, co także miało zły wpływ na Alę, pogarszało jej stan psychiczny (odczuwała stres w trakcie i po pracy, a także stany lękowe, zniecierpliwienie, irytację) i wpływało negatywnie na relacje z rodziną. Ostatecznie trafiła do firmy Z, gdzie ma „samodzielne” stanowisko i „wąską specjalizację odpowiedzialność”, które pozwala się jej rozwijać i akumulować zasoby ekonomiczne. Informatykę jako taką postrzega w kategoriach działalności kreatywnej, jednak sama praca w branży BPO ma dla niej wartość instrumentalną w sensie ekonomicznym.

Jeszcze w trakcie studiów z zakresu zarządzania informacją narratorka była zmuszona podjąć pracę, by się utrzymać i odciążyć finansowo rodziców. Pracowała w obsłudze klienta, ponieważ „sytuacja na rynku pracy była wtedy dosyć inna, nawet powiem, że nawet w takiej branży, jak znaczy, w takiej dziedzinie, jak obsługa klienta, zwykle było po kilka, kilkanaście CV na jedno miejsce, a więc zupełnie inaczej”. Samą pracę „załatwiła” jej mama, która była już wcześniej tam zatrudniona. Jak sama wspomina chciała zacząć pracę w korporacji, lecz jak zauważa „nie było tych dużych banków, które mamy teraz. Tak jak mówiłam, ja pochodzę z wyżu demograficznego, więc też kandydatów było tak dosyć sporo.” Następnie interesowała się bardziej projektami technicznymi, związanymi z IT, gdyż jej zdaniem „zawsze jest zapotrzebowanie na takie umiejętności”. Lubiła się wtedy dużo uczyć we własnym zakresie, czy to z książek, czy z innych materiałów.

W czasie studiów Alicja pracowała zarobkowo, ale bardziej w charakterze dorywczym, prócz obsługi klienta jeszcze w sekretariacie, gdzie jak wspomina „Dużo mieliśmy projektów, które powinniśmy popołudniami zrobić, a to było tak, że miałam do południa czas wypełniony zajęciami, potem po południu miałam czas wypełniony pracą i to też było dosyć męczące dla mnie”. Alicja tłumaczy, że nie polubiła tej pracy, ponieważ nie lubi pracy z ludźmi, woli „tworzyć coś namacalnego”. Pracowała wówczas głównie na umowy o dzieło lub zlecenie.

Czas wolny spędza czytając książki, grając w gry komputerowe lub spotykając się ze

swoimi przyjaciółkami, a także ze swoją rodziną. Stara się separować sferę życia i pracy. Podkreśla, że stara się po oficjalnych godzinach pracy już „nie siadać do komputera”, choć nie zawsze jej to wychodzi.

Rozczarowanie

Typ ten charakteryzuje się, najogólniej rzecz mówiąc, kumulującym się „wypaleniem zawodowym” i problemami zdrowotnymi, zarówno psychicznymi, jak i fizycznymi, związanymi z biograficznymi doświadczeniami naznaczonymi chaosem i cierpieniem. Innymi cechami jest poczucie utraty sensu pracy i satysfakcji z niej płynącej. W pracy dominuje postawa cyniczna, objawiająca się, z jednej strony, brakiem etycznego i profesjonalnego podejścia wobec swoich przełożonych (np. celowe odejście z firmy („na złość szefowi”), wybór lepiej płatnych ofert, gdy nadarzy się okazja) i brakiem: zaufania do przełożonych i współpracowników, publicznej krytyki wartości organizacji, warunków pracy, samych pracodawców. Z drugiej, można mówić o oportunizmie, bowiem pracownicy przybierają tożsamość „idealnego” podwładnego w celu osiągnięcia osobistych korzyści, lekceważenia oficjalnych regulaminów i procedur czy stosowania się do „własnych” zasad nieformalnych z racji autorytetu, dużego stażu pracy. Praca ma wartość instrumentalną. Podobnie jak w poprzednim typie, służy do akumulacji zasobów ekonomicznych. W sferze pozazawodowej istotna jest, z jednej strony, odbudowa swojego zaniedbanego przez lata stanu zdrowia, a z drugiej, praca nad relacjami, które przez lata uległy stopniowemu rozkładowi przez brak odseparowania sfer pracy i życia. Nazwa typu nawiązuje do rozczarowania wiążącego się z procesem dekonstrukcji mitu „IT arystokracji” i braku nadziei na poprawę stanu rzeczy. Kategoria ta czerpie inspiracje z pojęcia *abandonment identity* (tożsamości porzucenia) (Durand 2019), które charakteryzuje się tym, że

„(...) [pracownicy - SP] odrzucają satysfakcję, która jest związana z pracą. Nie mogą realizować się w pracy, [pracownicy - SP] tracą kontakt ze swoim idealnym wyobrażeniem na temat wykonywanej przez nich pracy i poddają się, zamiast toczyć walkę, którą w przeciwnym razie mogliby podjąć, aby otrzymać uznanie od przełożonych lub współpracowników. (...) Tam, gdzie pracownikom brakuje niezbędnych zasobów, mogą łatwo nie powrócić do swoich poprzednich trajektorii [tożsamości w miejscu pracy - SP] i skończyć na marginesie. Nie mogą znaleźć niezbędnej solidarności w swojej instytucji, czują rozgoryczenie i łatwo się irytują najmniejszymi uwagami” (ibid.: 95)⁶⁷.

⁶⁷ Fragment oryginalny: “At the beginning of this downwards spiral, employees might reject the sort of satisfaction that is ideally associated with work. Not being able to realise themselves at work, they lose touch with their professional ideals and surrender instead of waging the battles they might otherwise engage into maintain recognition or a positive identity vis-à-vis senior management or peers. This abandonment identity is constructed in a certain way against and without the person, often occurring at an advanced stage of their career. Abandonment also signifies the abandonment of self (Linhart et al. 2002), with resignation being accompanied by pathology”.

Jest to typ doświadczenia pracy występujący w narracjach informatyków, w przypadku których można zaobserwować potencjał trajektorii i cierpienia związanego z wcześniejszymi wydarzeniami biograficznymi. W tym typie występują też problemy ze zdrowiem psychicznym w postaci epizodów depresyjnych. Niektórzy z narratorów uczęszczali na sesje terapeutyczne lub przyjmowali leki antydepresyjne.

Cechy charakterystyczne omawianego typu pojawiły się w przypadkach narratorów z długim stażem pracy, nie tylko w samej analizowanej branży, czy szerzej w obszarze IT, ale również w innych branżach. Narratorzy świadomie odrzucają autoteliczną wartość pracy i redukują ją do czysto instrumentalnej, zaznaczając przy tym (często nawet skrajnie) krytyczny stosunek względem własnej pracy albo pracodawcy. O ile orientacja w stosunku do pracy jest podobna do typu „instrumentalizmu”, o tyle w przypadku „rozczarowania” można mówić o cynicznym jej wymiarze. Szczególnie chodzi o relacje pracownik – pracodawca. Chodzi o to, że informatycy wpisujący się w ten typ wydają się celowo lekceważyć przyjęte zasady etyczne i normy społeczne w kontekście pracy i zatrudnienia w branży BPO, co objawia się celowym zwolnieniem „na złość” pracodawcy, nie oglądając się na konsekwencje takich decyzji dla obu stron. Taką właściwość można odnaleźć we fragmencie wywiadu z Mackiem, starszym informatykiem w polskiej firmie.

„Sprowadziłem cały projekt [z branży BPO], taki duży za grube miliony do Polski, więc jak wróciłem [z innego kraju UE], chciałem być na czele tego projektu. A tu polskie korpo, ty musisz najpierw udowodnić, że zasługujesz na to. Przejść rozmowy rekrutacyjne w środku firmy, wszyscy muszą się zgodzić, że jesteś fajny. Część osób się zgodziła, część osób powiedziało, że jeszcze się zastanowi, ale tak za pół roku, teraz na razie, że nie. Ja mówię, o, wy, jak nie, to nie, zwalniam się. Dlaczego oni powiedzieli ci, że będą się zastanawiać nad tym? To, to było takie troszeczkę patologiczna sytuacja. Zarząd firmy był szczęśliwy, że pierwsza osoba z tak wielkim sukcesem przyniosła projekt, który nie miał być robiony przez Polaków w ogóle, bo był zbyt krytyczny dla firmy, a skończył się na tym, że jest robiony przez firmę, zarząd był zadowolony. HR mówi, ale żeby być kierownikiem projektu musisz spełnić ogólnie wymyślone przez nas oczekiwania, które powinienes spełnić jako osoba pracująca w firmie, jako osoba przychodząca nowa do firmy, żeby dostać dany projekt. I na rozmowie stwierdzili, że jakieś tam są niedociągnięcia, że im coś nie do końca pasuje, że ja jestem zbyt zafiksowany na pracę z tym jednym klientem, bo dla mnie ta firma to był ten jeden klient, bo ja z niczym innym nie miałem wspólnego, że jednak to nie jest, że oni chcą, żebym inaczej się wyrażał. Bo ja mam być team leaderem w tej firmie, a nie w tym projekcie, muszę bardziej na to globalnie spojrzeć i tak dalej. I dlatego ich decyzja jest nie... Nawet nie potrafili powiedzieć, ale co ja konkretnie powiedziałem, że tak uważacie” (Maciek).

Maciek jest tutaj jednym z kluczowych przypadków dla przedstawienia tej właściwości. Z jego wywiadu wynika, że zmienia on pracę celowo, co około dwa lata, w momencie gdy tylko warunki i atmosfera (w rozumieniu relacji społecznych) w pracy zaczynają mu nie pasować.

Jest on typem pracownika, dla którego „liczą się informatycy”, czyli część techniczna pracy a nie zarządczo-biznesowa, która chce zdominować pracowników i narzucać im swoje warunki pracy i współpracy z klientem, co również widać w powyższym fragmencie. Przypomnijmy, że wychodzi on z założenia, że „praca, jaką on chce, ma być tutaj [w rozumieniu – w mieście, w którym mieszka], a nie on dla pracy”. Można zatem przyjąć, że cechą charakterystyczną „rozczarowania” nie jest wyłącznie gromadzenie zasobów ekonomicznych⁶⁸, lecz wartością jest utrzymywanie dobrych relacji przede wszystkim ze współpracownikami, a w drugiej kolejności z przełożonymi. Dobre relacje są interpretowane przez badanych w kategorii wysokiego poziomu zaufania między jednymi i drugimi. Po drugie, istotna jest również „realna” (w sensie pozycji w strukturze firmy) równość informatyków z biznesem (managerami). Innymi słowy, można przyjąć, że pracownicy powinni zostać docenieni przez swoich przełożonych. Zatem kolejną kluczową cechą tego typu jest brak docenienia ze strony pracodawców. Można także powiedzieć, że w „rozczarowaniu” charakterystyczne jest ograniczenie usieciowienia, wynikające z odchodzeniem z prac w „złej” atmosferze („palenie mostów”). Rozmówcom z tego typu już w zasadzie nie zależy na posiadaniu dużej i szerokiej sieci społecznej. Są oni na tyle doświadczeni (w sensie technicznym) pracownikami, że mogą znaleźć bardzo szybko kolejną pracę. Nie skupiają się także na aktywnym i nieustannym rozwijaniu swoich umiejętności technicznych, lecz raczej priorytetem jest praca nad wąskim zakresem specjalizacji. Im rzadsze umiejętności posiadają, tym lepiej dla nich z punktu widzenia rynkowej siły przetargowej (Schmalz et al. 2018). Istotne jest zatem również to, by w firmach były jak najbardziej nowoczesne technologie, które będą umożliwiać techniczny rozwój umiejętności informatyków, a co za tym idzie, zwiększać poziom zatrudnialności narratorów. Taki instrumentalny sposób orientacji wobec technologii jest podobny do postrzegania tego samego aspektu w typie „instrumentalizmu”.

Kwestia postrzegania „zwinnych” metodologii prowadzenia projektów różni się w „rozczarowaniu” od poprzednich typów. W analizowanym typie narratorzy są bardziej krytycznie zorientowani wobec metodologii „zwinnych”, mając do nich lekceważące podejście, lecz jest to raczej deklaratywne. Na poziomie praktyki dominuje podejście „instrumentalne”, opisane w poprzednim typie. Metodologia ta jest postrzegana przez rozmówców w kategoriach tworzenia możliwości biznesowych i otwierania firm szkoleniowych, które mogłyby zarabiać na jej uczeniu. Nie dostrzega się w tej metodologii wartości, które mogłyby wspomóc

⁶⁸ Właściwość związana z pomnażaniem zasobów ekonomicznych (zdobywania coraz wyższego wynagrodzenia w stosunku do umiejętności posiadanych przez informatyków) jest podobna do cechy w typie poprzednim.

pracowników w ich codziennej pracy w projektach, jak przykładowo „humanizowanie” warunków pracy, co deklarują autorzy dokumentów programowych (Beck et al. 2001).

„A często jest tak że w branży IT jest dużo różnych *buzz wordów*, nie? Czyli takich bazowych skrótowców różnych i tak dalej, nie? Już brakuje czasami kombinacji literek, które są. I czasami za takim hasłem formuje się cały ogromny fragment przemysłu. Powstaje kilka firm szkoleniowych, które się, to trochę tak jak z *agile*, z metodami zwinnymi” (Zbyszek).

Inną właściwością charakterystyczną dla typu „rozczarowania” jest poczucie utraty sensu pracy, brak możliwości osiągnięcia samorealizacji i poczucia szczęścia (pojmowanego jako pasja) płynącego z programowania. Czasami powodem takiego stanu rzeczy jest fakt, że informatycy nie uważają, aby ich praca (np. w postaci wyprodukowanej aplikacji albo funkcjonalności w ramach projektu) przyczyniała się do wniesienia wartości do społeczeństwa albo wpływu na „zmianę świata”. Takie cechy można interpretować, przywołując koncepcję „pracy bez sensu” Graebera (2020). Właściwości te może obrazować fragment narracji Zbyszka.

„Bo ta samorealizacja jest bardzo, że tak powiem, nieprawdziwym stwierdzeniem. (...) Są ludzie, którzy muszą wykonywać tę pracę, niekoniecznie samorealizując się (...). Ja nie uważałem się, że wykonuję tam [u poprzedniego pracodawcy – SP] dobrą pracę. Głównie dlatego, że uważałem, że moja praca nie jest pożyteczna. Nie jest pożyteczna i ona jest tylko po to, żeby wpasować się po prostu w ten cały proces, żeby przejść te wszystkie kroczki i tak dalej. Chociaż nie zawsze one były wymagane, no ale [to była] taka po prostu biurokracja (...) Natomiast ze strony IT to nie mam żadnych takich emocjonalnych [więzi – SP]. Tak że ja na razie mogę podziękować tej branży” (Zbyszek).

Narracjom rozmówców w typie „rozczarowania” towarzyszy zwykle oportunizm, związany z wykonywaniem pracy i codziennym funkcjonowaniem w organizacjach. Warto w tym momencie zauważyć, że Zbyszek jest najstarszym rozmówcą w całej próbie. W chwili wywiadu ma on 46 lat i jest bezrobotny (ostatnią pracę na etacie w międzynarodowej firmie skończył na kilka miesięcy przed rozmową). Pracował na stanowisku starszego architekta oprogramowania, co oznacza, że nie może już wyżej awansować w strukturze ról technicznych w firmach z analizowanej branży. Swoją karierę rozpoczął w momencie, w którym branża IT i BPO w Polsce zaczęła się rozwijać (w pierwszej połowie lat 90 XX wieku). Posiada on około 23-letni staż pracy w kilku firmach. Cynizm i oportunizm może się przejawiać, moim zdaniem, w tym, że bardzo doświadczeni pracownicy wykorzystują swoją wiedzę praktyczną odnośnie do takiego funkcjonowania w organizacji, które pozwoli bez konsekwencji obchodzić, a nawet odrzucać oficjalne procedury i regulaminy panujące w firmach, na rzecz stosowania się do reguł „niepisanych”. Innymi słowy, pomija się zasady, z którymi dany pracownik się nie zgadza, natomiast stosuje się do tych, z którymi się zgadza. Sukces takiej strategii może zapewniać

m.in. wyrobiona renoma („autorytet”) i długi staż pracy danego informatyka. Rozmówcy stosują takie strategie, by odnieść osobiste korzyści. Jedną z nich mogłoby być zyskanie czasu na czynności, którą postrzega się jako ważniejsze od samej pracy. W przypadku Zbyszka może to być jego stan zdrowia, bowiem kilka lat przed wywiadem zdiagnozowano u niego cukrzycę. „Chcę żyć uczciwie i robić rzeczy pożyteczne, teraz to już mi się to zupełnie przestawiło. Stwierdziłem, że nie będę się już więcej zajmował głupotami [pracą jako informatyk w BPO]” (Zbyszek).

W typie „rozczarowania” można mówić również o braku zgodności między tożsamością prezentowaną w miejscu pracy a odczuwaną. Cennych wskazówek pozwalających na interpretację takiej właściwości mogą dostarczać badania Sennetta (2006) nad kulturą pracy w „nowym kapitalizmie”. Autor wskazuje, że pracownicy doświadczają bezosobowej kultury pracy, objawiającej się m.in. pozbawieniem znaczenia relacji społecznych w pracy i poza nią, wyizolowaniem społecznym pracowników. Pracodawcy skupiają się na wydajności swoich podwładnych w pracy, lekceważąc przy tym tożsamości pozazawodowe pracowników (ibid.). Taki stan rzeczy może być również spowodowany zmianą modelu pracy na zdalną, który osłabia więzi między pracownikami i pracodawcami, z jednej strony. Z drugiej, prowadzi to do sytuacji, w której pracownicy czują się pozbawieni interakcji z innymi osobami, często wbrew własnej woli. Ostatecznie może to być również jeden z czynników częstych zmian pracodawców, który jest typowy w „rozczarowaniu”, bowiem pracownicy nie są lojalni wobec firm. Narratorzy starają się przybierać maski (w ujęciu goffmanowskim) „nienagannyh” pracowników, które pozwolą im funkcjonować na co dzień. Zatem można powiedzieć, że kolejną strategią modelową dla omawianego typu jest przetrwanie, a zatem wokół tego znaczenia orientowana jest praca. Narratorom brakuje jednak pasji we własnym życiu, która mogłaby w jakiś sposób zrekompensować brak lub osłabienie relacji społecznych w miejscu pracy. Często próbują poszukiwać hobby w sferze zawodowej lub znalezienia sobie pasji niezwiązanej z pracą, które miałyby przynieść poczucie szczęścia albo samorealizacji. Takie poszukiwania nie zawsze są skuteczne. Opisana kombinacja czynników może prowadzić, po pierwsze, do syndromu wypalenia zawodowego, towarzyszącego pracownikom. Po drugie, mowa również o stanach lękowych i depresyjnych, na które wskazują pracownicy. Te cechy zaobserwować można w przypadku Kazika, starszego programisty w jednej z polskich firm.

„Już raz właśnie byłem na granicy depresji, to co mówiłem, teraz też ostatnio, tak od grudnia w zasadzie, tak trochę lawiruję, że jak przegnę, to wyląduję w psychiatryku. Znaczący, tak się śmieję, ale, no... No depresja nie jest zbyt miłą rzeczą, więc trzeba uważać na to, jakieś tam wypalenie zawodowe i tak dalej” (Kazik).

Można zatem także powiedzieć, że podobnie jak w typie „instrumentalizmu”, separacja życia i pracy w typie „rozczarowania” jest istotną właściwością. O ile jednak w tym pierwszym typie narratorzy skupiają się na umacnianiu relacji z bliskimi, spędzaniu czasu z rodziną, na swoim hobby, ze znajomymi etc., o tyle w przypadku „rozczarowania” rozmówcy wykorzystują ten czas na poszukiwanie swojego hobby, które stanowiłoby przeciwwagę dla pracy, skupiają się także na podreperowaniu swojego zdrowia fizycznego i psychicznego etc.

Prócz zwolnień, brak lojalności wobec pracodawcy przejawia się m.in. formułowaniem krytyki pod adresem sposobu działania firm, ich wartości a także negatywnych komentarzy dotyczących kadr zarządzających. Krytyka ta nie przekłada się jednak na realną praktykę, bowiem jest ona „ukryta”. Nie wypowiada się jej na głos, przy wszystkich, a raczej zachowuje się ją dla siebie. Informatykom w tym typie brakuje zaufania do kolegów, przełożonych i klientów, ponadto postrzegają relacje nieformalne z nimi jako szkodliwe czy nawet toksyczne. W efekcie wydarzenia integracyjne nie są postrzegane przez badanych w kategoriach budowania więzi i relacji społecznych w pracy i poza nią, ale bardziej jako przykry obowiązek do spełnienia, czy nawet sposób na kontrolę pracowników przez pracodawców. W narracjach można zaobserwować poczucie alienacji i wyobcowania, braku poczucia stabilizacji biograficznej i zawodowej. Można to zaobserwować w narracji Irka, programisty w jednej z polskich firm.

„Jeżeli coś pójdzie nie tak, to nie ma tak, że wszyscy umywają rączki, czeski film, potem w sędzie się będziemy sędzić. Nie, tylko, okej, coś poszło nie tak, rozumiemy to, nie, są błędy i tak dalej, takie ludzkie podejście, tego mi brakuje często-gęsto, ludzkiego podejścia, że tam [w jego firmie] się trafiają tacy ludzie, że szkoda gadać” (Irek).

Podsumowując, warto raz jeszcze przywołać badania Sennetta (2006) w odniesieniu do interpretacji wyników badań. Autor pisze, po pierwsze, o zmianach, jakie zaszły na poziomie tożsamości jednostek. Moim zdaniem „rozczarowanie” może wynikać m.in. z „przymusu” zmian osobowości w zależności od zmieniających się obiektywnych warunków. Innymi słowy, ludzie prezentują inne osobowości, będąc w pracy, a inne, będąc w domu lub innych sytuacjach nieformalnych. Prowadzić to może do utraty autentyczności przed samym sobą, w oczach bliskich czy współpracowników. Skutkiem takiej sytuacji jest też zagubienie jednostek, a także poczucie utraty sensu pracy, próby poszukiwania go w sferach pozazawodowych, w trakcie sesji psychoterapeutycznych. Po drugie, co równie istotne, samorealizacja i poczucie satysfakcji z pracy jest ściśle związane z jakością pracy (ibid.). Moim zdaniem, poczucie utraty sensu pracy w „rozczarowaniu” można interpretować zgodnie z tym, o czym pisze Sennett (ibid.), tj. nacisk na wydajność pracowników połączony z obniżeniem kosztów pracy prowadzi do spadku poczucia satysfakcji z pracy.

W przypadku branży *outsourcingu* w półperyferyjnej gospodarce, jaką stanowi Polska, interpretacje te mogą być, w moim przekonaniu, bardzo wiarygodne. Z jednej strony niskie koszty pracy, duża intensyfikacja pracy (firmy potrafią współpracować z kilkoma klientami) i obniżona jakość pracy (związana z brakiem kreatywności w trakcie codziennych zadań w centrach), a z drugiej nakładające się zmiany kulturowe, takie jak oddziaływanie ideologii pracy na poziomie makrospołecznym (postfordyzm) i organizacyjnym (normatywne), prowadzą do „rozczarowania” pracowników.

Analiza przypadku: Zbyszek (Rozczarowanie)

W tym miejscu omówię przypadek Zbyszka, który jest kluczowy dla omawianego typu. Narrator ma 46 lat. W wywiadzie określił się jako człowieka z innego pokolenia, pamiętającego jeszcze stan wojenny i inny system edukacji, gdzie nauczyciele „byli z prawdziwego zdarzenia”. Jest żonaty, nie ma dzieci, posiada dom na własność. Urodził się w D., lecz dzieciństwo i młodość spędził w miejscowości pod miastem do czasu studiów. Pochodzi z rodziny robotniczo-chłopskiej. Ma młodszą o cztery lata siostrę. Wspomina, że przez sytuację w rodzinie związaną z jego ojcem miał problemy egzystencjalne w dzieciństwie i musiał poświęcać czas na uporanie się z tymi problemami, a nie na rozwój swoich umiejętności, co odcisnęło na nim piętno. „Więc wiadomo było, że na przykład jak w szkole trzeba było na przykład opowiedzieć historię rodzica, takie drzewo genealogiczne albo coś tam, to nagle była tajna narada [z jego siostrą], co tu powiedzieć, nie”. Historia ta jest ważna z punktu widzenia narratora, bowiem przez sytuację związaną z sekretem rodzinnym nie mógł przebaczyć swoim rodzicom. Nie mówi jednak wprost, co takiego się wydarzyło w jego rodzinie. Obwinia swoich rodziców również o to, że przez jakiś czas tkwił w toksycznym związku, co hamowało jego rozwój zawodowy i rozwój umiejętności, z związku z czym trudno mu było konkurować na rynku pracy nawet z jego rówieśnikami.

W zerówce, po przejściu testów psychologicznych i pedagogicznych, został przeniesiony od razu do pierwszej klasy ze względu na swoje ponadprzeciętne umiejętności i zdolności (mówi, że nauczył się czytać w wieku trzech lat). We wczesnych latach szkoły podstawowej lubił nauki przyrodnicze. Ze względu na to, że w dzieciństwie do jego domu przychodzili opozycjoniści i działacze antykomunistyczni, ceni również działalność antysystemową i jest fanem teorii spiskowych. W czasach licealnych dostał się do klasy o profilu matematyczno-fizycznym, bo wygrał konkurs matematyczny i fizyczny na poziomie wojewódzkim, choć mógł dostać się również na profil biologiczno-chemiczny, gdyby „nie był leniwy”. Od trzeciej klasy miał indywidualny tok nauczania w związku z czym prawie w ogóle nie miał czasu na życie towarzyskie, bo często jeździł na obozy naukowe. Był jednym z

najlepszych uczniów w szkole i województwie, wspomina, że spędzał również czas z rówieśnikami pochodzącymi z domów profesorskich, był tam również zapraszany i szanowany za swoją wiedzę i inteligencję.

„I wtedy zobaczyłem, gdzie jest moje prawdziwe miejsce w szeregu, kiedy zobaczyłem jacy są ludzie z Polski, to były grube ryby wtedy, którzy w tej chwili są profesorami na Oxfordzie, zdobywają Paszporty Polityki w różnych swoich dziedzinach”.

W tamtych czasach specjalizował się w astronomii przez to, że jego zdaniem ta nauka była niszowa w Polsce. W tej dziedzinie udało mu się wygrać ogólnopolską olimpiadę.

Narrator wybrał studia na kierunku informatyka i elektronika na jednej z publicznych uczelni technicznych w D. Kierunek wybrał pod wpływem swojego nauczyciela fizyki, który przekonał go do związania się z informatyką. Zdaniem narratora nauczyciel, jak na tamte czasy, wiedział, co mówi, ale sytuacja zmienił się w połowie jego studiów. Zmienił profil zainteresowania z *hardware* (elektronika) na *software* (programowanie). Właśnie wtedy zaczął się uczyć programowania w Basicu, ale „nie wyobrażał sobie, że informatyka może mieć jakąś dużą przyszłość”. Na studiach otrzymywał liczne stypendia, zarówno uczelniane, dla najlepszych studentów, jak i stypendia krajowe (Krajowy Fundusz na rzecz Dzieci). W czasie studiów zaczął swoją pracę zawodową, było to na IV roku. Pracę dostał po znajomości, dzięki koledze – „dziecku profesorskim” - z którym mieszkał w wynajmowanym mieszkaniu. Wtedy też wyjeżdżał za granicę i uczył się języka angielskiego, którego nie miał możliwości nauczania się w szkole. Nie wspomina dobrze tej pracy głównie przez to, że była ona weekendowa. „No ja to tak traktowałem, że muszę to troszkę w ramach pierwszej pracy jakoś zmęczyć. Jako frycowe”. Wyjeżdżał też do pracy fizycznej (zbiory warzyw i owoców) do Niemiec w celu dodatkowego zarobku, by utrzymać się na studiach. Zna niemiecki w stopniu zaawansowanym.

Kolejna praca, już w branży IT, była związana z nowatorskimi pomysłami i rozwiązaniami, ale nie były to jego autorskie rzeczy, tylko jego kolegi. Program stworzony przez Zbyszka został wtedy wyróżniony przez Komisję Europejską. Ta firma została wykupiona przez większych graczy rynkowych z kapitałem niemieckim. On wraz z swoimi kolegami został w firmie i wynegocjował sobie większą stawkę finansową. Mniej więcej w tamtym czasie wyjechał na targi do dużego niemieckiego miasta zdobywać kontakty, a ponieważ znał język niemiecki, przychodziło mu to z dużą łatwością. Pracował równocześnie w szkole policealnej ucząc MS Excel i grafik komputerowych, by też samemu się zdobywać umiejętności interpersonalne. Następnie ww. firma została ponownie wykupiona przez kolejnego inwestora, dzięki czemu mógł jeździć na kilkumiesięczne zagraniczne projekty, które w jego mniemaniu nie były aż tak atrakcyjne. Zbyszek uczestniczył również w tworzeniu

pierwszego w krajach europejskich serwisu aukcyjnego. Dzięki tym wyjazdom na projekty po trzech latach kupił mieszkanie za gotówkę. Miał wtedy 28 lat. „To jakby zyskałem poważanie w rodzinie i wśród osób”. Łącznie pracował sześć lat w ww. firmie, w której zaczął swoją karierę na studiach. Mówi, że w tamtym czasie nauczył się m.in. nowych jak na tamte czasy technologii, ale też nie uważał swojej pracy za „prawdziwą”, bo „wszyscy [pracownicy w jego firmie - SP] udawali że pracują”. Wpłynęło to na jego negatywne postrzeganie ról w projektach i relacji między pracownikami i przełożonymi w firmach z branży IT, a także na orientację wobec pracy w ogóle.

Kolejny etap w karierze zawodowej Zbyszka to firma budowana od podstaw wraz z jego kolegami z poprzedniego przedsiębiorstwa. Pracował tam dziesięć lat, bowiem ostatecznie zorientował się, że jego umiejętności nie przystają do wymagań rynkowych. W trakcie swojego stażu pracy w tej firmie przeszedł przez wszystkie stanowiska, od programisty po lidera zespołu i osobę do kontaktu z biznesem, ale to jego zdaniem „pic na wodę”, bo ktoś musiał robić te „rozmyte rzeczy”, co go „mierziło”. Jego zdaniem, „dziś pracuje się z bucami, którzy albo chcą zarobić, albo są technokratami nowego pokolenia”. Ta firma zmieniła czterokrotnie właściciela. Po przejęciu przez polski kapitał, jego zdaniem, firmę charakteryzował brak profesjonalizmu.

Następnie założył swoją własną działalność i wszedł w spółkę z kolegami, lecz szybko się z tego pomysłu wycofał, bo nie podobały mu się warunki współpracy a dodatkowo stracił na tym sporo oszczędności. Następnie poszedł pracować do banku, gdzie byli również zatrudnieni jego koledzy ze studiów. Otrzymał tam stanowisko programisty, zatem uważa to za regres w karierze zawodowej. Potem został przydzielony do zespołu architektów, ale to był jego zdaniem „przerost formy nad treścią” a sama praca mu się nie podobała. Jego zdaniem za dużo było spotkań i rozmów o „niczym”, dodatkowo sporo było pracy związanej z biurokracją i administracją oraz polityki. Chodzi mu o nakazy i zakazy a także ogólną kontrolę pracownika. Nie miał dobrego zdania o swoim zespole. „To był jeden wielki bełkot, ten zespół”. Następnie zwolnił się z firmy i wyjechał na wakacje za granicę, gdzie realizował swoją pasję związaną z astronomią. Dowiedział się w tym czasie, że ma rzadką odmianę cukrzycy. Postanowił zrobić sobie przerwę w karierze, lecz nie długo, ponieważ dostawał wysokopłatne oferty pracy. Krótco potem zaczął pracę jako architekt w jednej z międzynarodowych firm. Wynegocjował sobie dwa razy większą stawkę niż w poprzednich przedsiębiorstwach. Znów nie zgadzał się z polityką firmy a także nie przepadał za przełożonymi. Przez restrukturyzację firmy i redukcję etatów przeszedł do projektu niemieckojęzycznego, lecz zwolnił się. Zanosił się z tym pomysłem już od kilku miesięcy. Powodem zwolnienia, jego zdaniem, była chęć ratowania zdrowia, ale również rozwój własnych umiejętności, którego nie miał w firmie. W międzyczasie

ogłoszono pandemię COVID-19 i od tamtej pory (marca 2020, wywiad przeprowadzono w październiku 2020) nie jest aktywny ekonomicznie (ma status bezrobotnego) i realizuje swoją pasję związaną z astronomią. Nie jest pewien czy wróci do zawodu informatyka.

Typologia doświadczeń pracy informatyków: podsumowanie

Poniżej przedstawiam najważniejsze zrekonstruowane kategorie dotyczące ogólnej typologii doświadczenia pracy w centrach BPO w Polsce. Przedstawiam również najważniejsze właściwości charakteryzujące poszczególne typy.

Tabela 17 Typologia doświadczeń pracy informatyków w centrach usług dla biznesu w Polsce

Typ	Biograficzne doświadczenia pracy	Obiektywny kontekst	Indywidualne zasoby
Entuzjizm	• Praca jako wartość autoteliczna • Poszukiwanie pracy zapewniającej rozwój osobisty i zawodowy • Zaburzenie czasu pracy i życia prywatnego	• Nowa technologia w projektach • Stanowiska techniczne i zarządzanie zespołem	• Wzrastające zasoby ekonomiczne • Akumulacja kapitału kulturowego • Powiększające się usieciowienie
Instrumentalizm	• Praca jako wartość instrumentalna, źródło zarobku • Poszukiwanie pracy zapewniającej bezpieczeństwo ekonomiczne • Oddzielenie czasu pracy i życia	• Średnio-zaawansowana technologia w projektach • Stanowiska techniczne i zarządzanie zespołem	• Aktywne pomnażanie kapitału ekonomicznego • Akumulacja kapitału kulturowego • Ustabilizowanie usieciowienia
Rozczarowanie	• Praca jako wartość instrumentalna • Niemożliwość osiągnięcia samorealizacji i utrata sensu pracy • Oddzielenie czasu pracy i życia	• Nowa lub średnio-zaawansowana technologia w projektach • Stanowiska techniczne	• Aktywne pomnażanie kapitału ekonomicznego • Ustabilizowanie kapitału kulturowego • Ograniczenie usieciowienia

Źródło: opracowanie własne

Zrekonstruowane kategorie doświadczeń informatyków można przedstawić w postaci trzech typów. Początkowy „entuzjizm”, wiążący się z pasją i satysfakcją płynącą z pracy a także chęcią samorozwoju (poświęcaniem życia na rzecz pracy), w przypadku młodszych narratorów, nabierających doświadczenia zawodowego, zmienia się w czasie w „instrumentalizm”. Ten ostatni charakteryzuje się instrumentalną orientacją w stosunku do

pracy w kontekście życia pozazawodowego (np. akumulacja zasobów ekonomicznych zapewniających skupienie się na relacjach w życiu pozazawodowym, dochód z pracy zapewnia bezpieczeństwo ekonomiczne). „Instrumentalizm” przechodzi po czasie w „rozczarowanie”. W praktyce ten ostatni typ może przejawiać się, po pierwsze, utratą sensu pracy i wykonywanych na co dzień zadań w projektach. Po drugie, bierze się z braku separacji relacji między życiem zawodowym i osobistym z powodu wieloletnich zaniedbań i intensyfikacji pracy, w wyniku których informatycy priorytetem obejmują skupienie się na odbudowaniu swojego zdrowia oraz relacji społecznych w sferach pozazawodowych. Po trzecie, wynika z braku rozwoju własnych umiejętności związanego z ograniczeniami technologicznymi firmy.

6.12. Podsumowanie

Celem rozdziału było przedstawienie podstawowych wymiarów doświadczenia pracy w centrach usług dla biznesu w Polsce. Na podstawie narracji rozmówców i rozmówczyń, z którymi przeprowadziłem wywiady biograficzne, chciałem zaprezentować podstawowe wymiary i uwarunkowania doświadczenia pracy w centrach obsługi biznesu. Skupiłem się na uwarunkowaniach biograficznych, takich jak cechy rodziny pochodzenia pracownic i pracowników, etap edukacji, wejście i aktywność na rynku pracy, a także na organizacji pracy i wybranych aspektach zarządzania w organizacjach z branży usług dla biznesu w Polsce. Zaprezentowałem, w jaki sposób doświadczenia są kształtowane w odniesieniu do okresu edukacji szkolnej, formalnej i nieformalnej (zwłaszcza w kontekście uczenia się umiejętności związanych z programowaniem), studiów wyższych, pracy zarobkowej w trakcie studiów. W kolejnej części rozdziału zaprezentowałem główne wątki i kategorie, które wyłoniły się w trakcie analizy narracji pochodzącej z trzeciej części wywiadu. Analizowałem także doświadczenia związane z technologiami wykorzystywanymi w organizacjach. Następnie przyglądałem się ogólnym klasyfikacjom oceny warunków pracy w centrach usług dla biznesu. W ostatnim podrozdziale analizowałem właściwości i kategorie związane z ogólną typologią doświadczeń pracy w centrach BPO w Polsce. Interesowało mnie to, w jakim sposób narratorzy doświadczają pracy biorąc pod uwagę kontekst doświadczeń biograficznych, obiektywnych warunków, takich jak stopień zaawansowania technologicznego firm oraz indywidualnymi zasobami narratorów i narratorek.

W zakończeniu przedstawiam wnioski końcowe, odpowiedzi na główne i szczegółowe pytania badawcze, włączam się w dyskusję o doświadczeniach pracy, prezentuję ograniczenia pracy i dalsze kierunki badań.

Zakończenie

Rozwój branży usług dla biznesu w Polsce przedstawiany jest przez różne strony, takie jak media, politycy, stowarzyszenia branżowe i biznesowe, oraz sami pracownicy, w kategoriach triumfu gospodarczego (zob. np. Boni 2009; ABSL 2022). Nasz kraj jest kreowany na jedno z państw regionu Europy Środkowo-Wschodniej z wiodącą gospodarką i zaawansowanymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, pozwalającymi rozwijać innowacyjne produkty i rozwiązania. Na tle pozostałych państw bloku postsocjalistycznego Polska może wydawać się w tych przekazach krajem bardzo rozwiniętym pod kątem technologicznym. W takich warunkach tworzy się wyidealizowany obraz warunków pracy w BPO oraz informatyków jako strukturalnie-uprzywilejowanych lub „introwertycznych geniuszy”, nazywany przeze mnie mitem „IT arystokracji”. W pracy starałem się zweryfikować ten mit oraz pokazać, że doświadczenia pracowników branży BPO są heterogeniczne i bardziej zniuansowane, niż jest to prezentowane opinii publicznej.

Celem niniejszej pracy i przeprowadzonych badań było wypełnienie luki w wiedzy na temat doświadczenia pracy informatyków w branży outsourcingu usług dla biznesu w Polsce. Informatycy nie są jednolitą pod kątem umiejętności czy kompetencji grupą zawodową, jak twierdzą różni aktorzy medialni, polityczni i rynkowi, a także część badaczy społecznych. W niektórych badaniach można bowiem odnaleźć ustalenia, według których część z wysokokwalifikowanych specjalistów (szczególnie chodzi o pracownice i pracowników doświadczonych i posiadających wysoki poziom zasobów), podejmuje działania wpisujące się w pewnym zakresie w model, który można określić w kategorii *homo oeconomicus* (Barley et al. 2002; Bohdziewicz 2008; Rosiński 2012). Uważam jednak, że znaczenia, jakie nadają swoim doświadczeniom pracy specjaliści i specjalistki IT z branży BPO w Polsce są o wiele bardziej heterogeniczne. Przeprowadzone badania miały na celu ich zrozumienie w odniesieniu do całości doświadczeń biograficznych narratorek i narratorów, w tym ich konfiguracji kapitałów, stanu branży BPO w Polsce, uwarunkowań instytucjonalnych polskiej gospodarki (rynku pracy, systemu gospodarczego), ale również okoliczności organizacyjnych i sytuacji pracy rozmówców i rozmówczyń w badanych centrach usług dla biznesu.

W rozprawie zwróciłem także uwagę na badania dotyczące procesu „stawania się” profesjonalnym/zawodowym pracownikiem/pracownicą. Prowadzenie badań w tym obszarze staje się w ostatnich latach coraz popularniejsze w polskiej socjologii. Wprowadzę wątek ten nie jest kluczowy dla zrozumienia całościowych doświadczeń pracy narratorów, jednak moje

badania uzupełniają wyniki analiz na temat „stawania się” wysokokwalifikowanymi specjalistami IT (Sasnal 2021a), jak i rozszerzają zakres badań nad przedstawicielami/kami innych grup zawodowych, takich jak artyści, nauczyciele akademicy, ratownicy górscy etc. (por. np. Ślęzak 2009; Szenajch 2022; Marciniak 2008; Miller 2010).

Analizowany przypadek doświadczenia pracy specjalistów i specjalistek IT w branży związanej z zaawansowanymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi w jednym z krajów postsocjalistycznych był istotny z kilku powodów. Po pierwsze, liczba informatyków zatrudnionych w gospodarce narodowej zdecydowanie rośnie z roku na rok od kilkudziesięciu lat, co potwierdzają dane statystyczne (GUS, Eurostat). Po drugie, branża outsourcingu usług dla biznesu w Polsce jest jedną z najatrakcyjniejszych miejsc do lokowania międzynarodowego kapitału oraz oddziałów globalnych korporacji, na co wskazują raporty (UNCTAD 2022). Może to z jednej strony świadczyć o globalnym podziale pracy, a także o tym, że polska gospodarka nadal jest zaliczana do kategorii gospodarek półperyferyjnych (Zarycki 2009), oferujących globalnym firmom intratne warunki do prowadzenia tego rodzaju biznesu. Z drugiej strony, nasza gospodarka nie jest nadal bardzo zaawansowana technologicznie (z powodu bardzo m.in. niskich nakładów finansowych rządu na rozwój i badania czy „patchworkowego kapitalizmu” z jego niespójnym instytucjonalnym urządzeniem), stąd produkcja w branżach związanych z IT przypominać może fordowską produkcję masową wystandaryzowanych produktów. Polska jest zatem podwykonawcą globalnych potęg technologicznych a nie „technologiczną lokalną potęgą”. W mediach można odnaleźć również treści odnoszące się przykładowo do merytokracji panującej na rynku pracy. Innymi słowy, im rzadsze umiejętności posiada informatyk, tym większą ma szansę na zdobycie wysokopłatnej pracy. Moje badania dowodzą, że umiejętności techniczne nie są jedynymi zasobami kluczowymi dla zrozumienia doświadczeń pracy, bowiem należy również wziąć pod uwagę różne rodzaje kapitału kulturowego, zasobów społecznych i ekonomicznych, a także różne konfiguracje tych zasobów i kapitałów.

Podstawy teoretyczne pracy zostały osadzone w tradycji socjologii interpretatywnej ze strukturalnym konstruktywizmem Bourdieu. W analizie danych zastosowałem metodę krytycznej analizy dyskursu (Fairclough 1989, 2010) i wybrane elementy metody biograficznej Schützego (2008). W dalszej części tekstu odpowiadam na szczegółowe pytania badawcze.

W celu odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze – zbadania sposobów tworzenia „idealnego” profilu informatyków i obrazu miejsca pracy w ofertach pracy przez pracodawców – wykorzystałem metodę krytycznej analizy dyskursu. Jej zastosowanie umożliwiło mi zrekonstruowanie kategorii i właściwości, którymi, według pracodawców, powinni

charakteryzować się pracownicy i pracownice branży BPO w Polsce. Metoda utorowała ponadto drogę do zidentyfikowania elementów ideologii pracy w firmach w postaci sposobów legitymizowania pożądanых zestawów cech i wymaganych zachowań informatyków. Ideologia ta związana jest z porządkiem projektowym nowego ducha kapitalizmu (Boltanski, Chiapello 2022), oznaczającym narzucenie przez kadrę zarządzającą własnej wizji pracy w centrach. Moje badania dowodzą, że pracodawcy propagują ideologię pracy w postaci nieustannego rozwoju umiejętności pracowników, ich współpracowników i/lub podwładnych. Obligują oni informatyków do posiadania i stałego rozwijania umiejętności współpracy w zespole, co rozumiane jest nie tylko w kategoriach umiejętności komunikacyjnych, ale także wymuszania na pracownikach „zwinnego” podejścia do zmiennych warunków organizacji pracy, a zatem również szybkiego uczenia się nowej wiedzy teoretycznej i praktycznej. Pracodawcy żądają od pracowników ponadto wyróżniania się kompetencjami technicznymi i interpersonalnymi, co w praktyce oznacza wymaganie znajomości odpowiednich języków obcych, programowania czy technologii programowania już na wczesnym etapie kariery (lub jeszcze w trakcie etapu edukacji), ćwiczenia asertywności etc.; a dodatkowo do bycia gotowym do dalszego podnoszenia swoich kompetencji (także po godzinach pracy). Podsumowując, dyskurs wymagań formułowanych pod adresem „idealnego” profilu informatyka zawarty w ofertach pracy wydaje się utrwalać ideologię postfordyzmu (Lewicki, Marody 2010) i umacniać kategorię „przedsiębiorcy-siebie” (Foucault 1982), wpasowującą się w realia neoliberalizmu.

Udzielając odpowiedzi na kolejne pytania, w analizie skorzystałem z wybranych elementów metody biograficznej Schützego (2008), które zastosowałem do analizy przypadków kluczowych dla zrekonstruowanych typów doświadczenia pracy w centrach BPO i typów znaczenia karier dla informatyków. W analizie zebranego materiału jakościowego wykorzystuję bardziej wybrane procedury analityczne metodologii teorii ugruntowanej (Glaser, Strauss 2009; Charmaz 2009). Zastosowane metody badawcze ułatwiły, z jednej strony, zrekonstruowanie uwarunkowań doświadczenia pracy tak, jak odbijają się one w narracjach biograficznych badanych. Z drugiej strony, otworzyły możliwość zbadania subiektywnych znaczeń nadawanych przez informatyków doświadczeniom pracy. Wywiady biograficzne ułatwiły zidentyfikowanie i zrekonstruowanie różnorodnych uwarunkowań badanej kategorii.

W odpowiedzi na drugie z postawionych szczegółowych pytań badawczych – jaka jest relacja między doświadczeniami biograficznymi związanymi z przebiegiem kariery a znaczeniami pracy i kariery nadawanymi przez informatyków doświadczeniom pracy – zrekonstruowałem typologię (tabela 16) znaczeń kariery specjalistów i specjalistek IT dla doświadczenia pracy w centrach BPO w Polsce. Opisuję w niej właściwości charakterystyczne

dla dwóch zrekonstruowanych typów znaczenia kariery: „stabilizacji” i „zmiany”. Na ten ostatni składają się dwa podtypy: „pomostowy” oraz „eksperycki”. Analiza danych pozwoliła na wyciągnięcie kilku wniosków w odniesieniu do znaczenia zarówno kariery, jak i pracy dla doświadczenia pracy. Po pierwsze, młodszy stażem informatycy na ogół częściej decydują się na zaburzenie sfery pracy i życia na rzecz tej pierwszej. Może się to wiązać z próbą budowania i planowania własnej kariery, nieustannym kontaktem z klientem (nawet w dni wolne), co przekłada się na budowanie własnej renomy i autorytetu (kapitału symbolicznego) w środowisku informatyków. Z jednej strony, dominuje autoteliczna orientacja (Goldthorpe et al. 1968) wobec pracy, bowiem aktywność zarobkowa zapewnia możliwość samorealizacji oraz samorozwoju. W ten sposób pracownicy mogą również być usieciowieni (w rozumieniu pozyskiwania nowych znajomości, włączenia w sieci towarzyskie i profesjonalne etc.), bowiem najczęściej uczestniczą w różnego rodzaju konferencjach branżowych, towarzystwach propagujących języki oprogramowania lub konkretne technologie. Z drugiej strony, występuje instrumentalna orientacja wobec pracy (ibid.), ponieważ ta ostatnia jest podporządkowana rozwojowi kariery; stanowi swego rodzaju „środek do celu”. Może to polegać w praktyce na poszukiwaniu potencjalnych (i otrzymywaniu realnych) możliwości zawodowych i zarobkowych, nawiązywaniu jak największej ilości znajomości, które zapewnić mogą dostęp do najkorzystniejszych ofert zawodowych nie tylko w branży BPO, ale również poza nią. Po drugie, odwołując się w interpretacji do kategorii separacji i integracji sfer pracy i życia informatyków, w przypadku bardziej doświadczonych informatyków (zarówno tych starszych pod względem wieku, jak i w kontekście długości stażu pracy) dominuje oddzielenie sfery życia od pracy. Może się to wiązać z próbą pielęgnowania relacji z bliskimi (np. pielęgnowaniu związków intymnych), poświęcanie czasu rodzinie własnej, ale również jest to konsekwencja przeszłych doświadczeń biograficznych związanych z brakiem separacji sfer (i wiążącym się z tą sytuacją np. „pracoholizmem”), którego konsekwencją były w narracjach informatyków m.in. zaniedbanie relacji, syndrom „wypalenia zawodowego”. Mowa jest również o innych doświadczeniach biograficznych naznaczonych cierpieniem i chaosem.

W odpowiedzi na trzecie z postawionych szczegółowych pytań badawczych – jakie jest biograficzne znaczenie nowych technologii w miejscu pracy – można powiedzieć o dwóch orientacjach (ibid.) przypisywania znaczenia technologii dla doświadczenia pracy. Chodzi o instrumentalne i autoteliczne znaczenie technologii. Cechy te są zróżnicowane pod względem kontekstu biograficznego narratorów i narratorek. W wywiadach z informatykami motyw obecności komputerów, konsol do gier, aplikacji do programowania etc. był stale widoczny, co może oznaczać, że mają one dużą doniosłość w ich życiu nie tylko zawodowym (przykładowo,

zaangażowanie w koła naukowe entuzjastów technologii). Motyw ten był typowy dla narratorów pochodzących z rodzin klasy średniej (por. Bourdieu 2022; Gdula, Sadura 2012), natomiast rzadziej przewijał się w wywiadach z przedstawicielami klasy ludowej (ibid.), których zwykle nie było stać na kupno tego typu urządzeń w czasach dzieciństwa. Podobnie jak w przypadku obecności technologii w życiu badanych dla rozmówców z rodzin klasy ludowej. Kontekst uwarunkowania znaczenia pochodzeniem klasowym narratorów można uznać jako hipotezę wartą dalszej eksploracji w ramach dalszych badań. W kontekście organizacyjnym rola technologii dla doświadczenia pracy informatyków ma kluczowe znaczenie, z jednej strony, w kontekście stałego podnoszenia umiejętności rozmówców i rozmówczyń, by być konkurencyjnym/konkurencyjną na rynku pracy. Z drugiej strony, w przypadku narratorów i narratorek pochodzących z klasy średniej, można mówić o autotelicznym znaczeniu technologii. Objawia się to m.in. tym, że dużą istotność ma dla nich to, iż mogą oni za pomocą zadań realizowanych na najnowocześniejszych technologiach czy pracą w ramach „nowatorskich” projektów realizować swoją pasję związaną z profesjonalną etyką pracy. Orientacje te mogą być zbieżne również z etosem „młodych inteligenckich elit” (Kulas 2017), które starają się m.in. „wnieść wkład w rozwój społeczeństwa”, „zmienić coś na lepsze w swoim otoczeniu”.

W odpowiedzi na czwarte ze sformułowanych szczegółowych pytań badawczych – jaka jest relacja pomiędzy elementami kultury organizacyjnej (wartościami i normami) pracy w firmach w badanej branży w Polsce a znaczeniami pracy przypisywanymi przez informatyków doświadczeniom pracy – można stwierdzić, że istnieją trzy orientacje rozmówców i rozmówczyń wobec kultury organizacji, mające znaczenie dla doświadczenia pracy informatyków. Mowa mianowicie o orientacjach wobec wartości organizacyjnych: akceptacji, neutralności i kontestacji względem wartości firmowych. Po pierwsze, przypisywanie konkretnego znaczenia doświadczeniom pracy jest związane z planowaniem kariery przez informatyków. Narratorzy, którzy mają zamiar rozwijać swoją karierę w centrach BPO, lecz jednocześnie brakuje im odpowiednich zasobów, bo są na początku pracy w tych organizacjach, skłonni są częściej akceptować wartości firmowe. Praca jest traktowana przez nich autotelicznie. Podążają za narracją dotyczącą samorozwoju normalizowaną przez neoliberalizm (Bourdieu, Wacquant 2001), starając się przełożyć taki dyskurs w działania, a zatem zdobywać m.in. rzadkie kompetencje techniczne i interpersonalne, być „wiernym” organizacji, co może przynieść w przyszłości wymierne korzyści (np. nowe możliwości awansu, oferty pracy, akumulacje zasobów ekonomicznych do realizacji planów biograficznych). Po drugie, odnośnie do uwarunkowań organizacyjnych, można mówić o swego rodzaju neutralności wobec wartości

promowanych przez centra. Właściwość jest obecna w narracjach informatyków, którzy są „obojętni” wobec haseł głoszonych przez firmę. Wartości są przez nich tolerowane do momentu, w którym dochodzi do łamania regulaminów, naruszeń prawa, wrogości czy konfliktów między pracownikami i ich przełożonymi. Planem tych rozmówców i rozmówczyń jest skupienie się na akumulowaniu kapitału ekonomicznego i dążeniu do stabilizacji swojego życia i pozycji zawodowej, którą zapewnia praca w tych firmach. Praca jest zatem postrzegana w kategoriach instrumentalnych. Po trzecie, wartości firmowe są kontestowane przez część z informatyków. Przejawia się to formułowaniem nie wygłaszanej wprost (wobec przełożonych) ani publicznie krytyki pod adresem haseł promowanych przez firmy. Uważa się je za „ideologiczne” w pejoratywnym sensie tego słowa, co można interpretować, z perspektywy pracowników, jako próbę odgórnego narzucenia przez pracodawców wartości, z którymi narratorzy i narratorki się nie zgadzają. Interpretują oni takie działania jako próbę ingerencji w ich życie oraz poszerzenie zakresu kontroli nad ich pracą. W tym sensie można dostrzec też pewien potencjał do stawiania oporu, „demaskowania” przez samych pracowników elementów ideologii pracy, lecz jedynie na poziomie dyskursywnym, nieprzekładającym się w praktykę. Informatycy skupiają się, z jednej strony, na akumulowaniu zasobów ekonomicznych, a z drugiej, na poszukiwaniu sensu w sferach życia pozazawodowego, podratowaniu zdrowia. Praca ma z kolei wartość instrumentalną.

W odpowiedzi na piąte, ostatnie z zadanych szczegółowych pytań badawczych – jaka jest relacja między uwarunkowaniami społeczno-ekonomicznymi i instytucjonalnymi rynku pracy w ramach gospodarki „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023) w Polsce a znaczeniami pracy nadawanymi doświadczeniom przez pracowników w centrach usług biznesowych w naszym kraju – można mówić o trzech rodzajach wygłaszanych opinii, które ściśle wiążą się z rodzajami ocen warunków pracy w centrach BPO. Są nimi odpowiednio orientacja pozytywna, ambiwalentna i negatywna. Rodzaje tych nastawień informatyków wobec warunków pracy w centrach spajają się ze znaczeniami ww. kontekstów (instytucjonalnego i społeczno-ekonomicznego) dla doświadczenia pracy w firmach świadczących usługi dla biznesu w Polsce. Znaczenia, jakie informatycy nadają swoim doświadczeniom pracy w narracjach, łączą się, po pierwsze, z modelem gospodarki w Polsce, a po drugie, z uwarunkowaniami strukturalnymi (ryunku pracy) a także z ich doświadczeniami biograficznymi. Jeżeli chodzi o sam model gospodarki („kapitalizmu patchworkowego”) i jego znaczenia dla doświadczenia pracy w centrach, można stwierdzić, że przypomina on „technologiczny patchwork” charakteryzujący się modelem produkcji fordowskiej (masowej produkcji wielkoskalowej). W takich warunkach instytucjonalne przewagi komparatywne

budowane są na niskich kosztach pracy, czyniąc samą gospodarkę pracochłonną a nie technologicznie. Takie warunki mogą prowadzić do obniżenia jakości i warunków pracy oraz związanych z nimi konsekwencji dla życia i pracy na poziomie mikro (utrata sensu pracy, pogarszający się stan zdrowia) (Sennett 2006). Jak jednak starałem się wskazać w moich badaniach, doświadczenia pracy w takich warunkach są zróżnicowane. Zależą m.in. od kontekstu biograficznego (orientacje wobec pracy, pochodzenie społeczne narratorów, doświadczenia biograficzne pracy). Uważam zatem, że znaczenia przypisywane doświadczeniom pracy mogą przypominać również charakterystyki typowe dla postfordyzmu i jego sposobu produkcji, cechującego się nieustanną zmianą warunków pracy w firmach, współpracą w małych zespołach, wąską specjalizacją (w ograniczonym stopniu) oraz elastycznością. Jeżeli chodzi zaś o kontekst strukturalny „kapitalizmu patchworkowego” warto również powiedzieć o zderegulowanym i uelastycznionym rynku pracy (Rapacki et al. 2019). W odniesieniu do ww. charakterystyk rynku pracy można, moim zdaniem, interpretować doświadczenia pracy informatyków. W zebranych materiale jakościowym zaobserwowano znaczną prekaryzację pracy i wysoki udział umów cywilnoprawnych, co może być rozpatrywane jako jedna z charakterystycznych cech „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Towalski 2019; Gardawski, Rapacki 2023). Część osób badanych uważa taką sytuację jako pozytywną (np. elastyczność zatrudnienia wiążąca się z młodym wiekiem i chęcią rozwoju swojej kariery, dużych zarobków).

Swoje warunki pracy badani informatycy oceniają – pozytywnie, ambiwalentnie lub negatywnie – najczęściej w odniesieniu, po pierwsze, do subiektywnej sytuacji materialnej (w zależności od wysokości zarobków netto – im większe zarobki tym na ogół ocena jest pozytywna). Po drugie, w stosunku do rodzaju umowy, jaką podpisują z pracodawcą (jedni cenią bardziej elastyczność zatrudnienia i wynagrodzenia, inni – stabilność zatrudnienia i bezpieczeństwo ekonomiczne). Ze zgromadzonych danych wynika, że najczęściej jest to umowa standardowa (umowa o pracę na czas nieokreślony) lub niestandardowa (typu B2B [umowa cywilna między przedsiębiorstwami] albo umowy cywilnoprawne: umowa zlecenia lub umowa o dzieło). Po trzecie, w odniesieniu do tego czy pracodawca umożliwia im wybór między różnymi rodzajami umów (część z narratorów czuje się „oszukana” przez pracodawców w związku z brakiem możliwości wyboru rodzaju umowy a także barier w przejściu z jednego typu na drugi stawianych przez przełożonych). Sytuacja ta wiąże się z faktem, że firmy oferują takie rodzaje umów a także stawki wynagrodzeń, jakie będą korzystniejsze z punktu widzenia pracodawcy a nie pracownika. Może się to wiązać z „patchworkowym” modelem kapitalizmu, w którym istnieje znaczna asymetria stosunków pracy (Rapacki et al. 2019). W ramach tych

stosunków to pracodawca jest stroną silniejszą (zwłaszcza gdy jest nim globalna korporacja). Według mojej wiedzy, w analizowanej branży nie ma też porozumień grupowych, a występują najczęściej indywidualne negocjacje pracowników z pracodawcami na poziomie zakładowym.

W tym miejscu pragnę odpowiedzieć na główne pytanie pracy: jakie znaczenie nadają doświadczeniom swojej pracy informatycy – zatrudnieni w centrach usług biznesowych w Polsce – w odniesieniu do uwarunkowań makrospołecznych, organizacyjnych i biograficznych? Zrekonstruowano trzy główne typy doświadczenia pracy. Są nimi: „entuzjazm”, „instrumentalizm” i „rozczarowanie”. Moje kategorie nawiązują również koncepcje tożsamości w miejscu pracy Duranda (2019) – tożsamości zadowolenia (*contentment identity*), tożsamości zniechęcenia (*reluctance identity*), i tożsamości opuszczenia (*abandonment identity*) – wskazując przy tym na istotną rolę zasobów narratorów i narratorek (Bourdieu 1986) oraz konfiguracji tych zasobów. Zaproponowane przeze mnie typy wzbogacają empirycznie kategorie zaproponowane przez Duranda. Warto dodać, że zrekonstruowane przeze mnie typy doświadczenia pracy są uwarunkowane wcześniejszymi doświadczeniami biograficznymi oraz sekwencją struktur procesowych występujących w biografii rozmówców (Schützego 2008). Według mojej wiedzy, może to stanowić pewne *novum* w socjologii, ponieważ kontekst uwarunkowań biograficznych również nie jest powszechnie stosowany w tego typu badaniach.

W przypadku narratorów z długim stażem pracy „entuzjazm” zmienia się w czasie w „instrumentalizm” a także instrumentalne orientacje wobec pracy w kontekście życia pozazawodowego (np. zapewnienie zasobów do realizacji innych planów czy celów). „Instrumentalizm” przechodzi następnie w „rozczarowanie”. Przyczynami tego stanu rzeczy jest kontekst biograficzny, czynniki organizacyjne oraz makrostrukturalne. Z jednej strony „rozczarowanie” wynika z utraty sensu pracy i wykonywanych na co dzień zadań w projektach. Z drugiej, ma swoje źródła w wieloletnich zaniedbaniach dotyczących oddzielenia sfer życia i pracy. Kluczowe w tym typie dla rozmówców i rozmówczyń jest skupienie się na odbudowie swojego zdrowia. Kontekst związany z doświadczeniami biograficznymi, takimi jak chaos i cierpienie jest równie istotny, a także wiąże się m.in. z aspektem zaniedbań w sferze zdrowia czy relacji społecznych. Po trzecie, przyczyną „rozczarowania” jest także brak możliwości dalszego rozwoju umiejętności (m.in. odtwórczość zadań w projektach, brak miejsca na kreatywność i innowacyjność) spowodowany ograniczeniami technologicznymi przedsiębiorstw. Źródłem tego ostatniego jest fakt, że polska branża BPO jest poddostawcą międzynarodowych klientów w centrach gospodarczych globalnej gospodarki, w których znajdują się realnie zaawansowane technologicznie projekty. Omawiany typ wiąże się także z procesem postępującej dekonstrukcji „mitu IT arystokracji”. W miarę coraz większego stażu

pracy mit ten ulega postępującemu odczarowaniu w narracjach informatyków. Z jednej strony, proces ten związany jest z ograniczeniami strukturalnymi i systemowymi funkcjonowania branży BPO w ramach „patchworkowego kapitalizmu” (Gardawski, Rapacki 2023) w naszym kraju, Z drugiej, półperyferyjne położenie Polski (Zarycki 2009) w globalnej strukturze gospodarczej i podziale pracy (Silver 2009) ma swoje konsekwencje w bardzo ograniczonych szansach rozwinięcia pełnego spektrum możliwości informatyków. Tylko nielicznym informatykom, z uwagi na uwarunkowania biograficzne, udaje się uniknąć doświadczenia „rozczarowania” w centrach BPO.

Wyniki przeprowadzonych przeze mnie analiz poszerzają obecny stan wiedzy na temat karier profesjonalistów zatrudnionych w branży IT. Wnioski z badań pochodzących z wywiadów biograficznych przeprowadzonych z pracownikami międzynarodowych korporacji w Polsce w czasach późnego kapitalizmu (Gońda 2019: 70) sugerują, że warunki społeczno-ekonomiczne stwarzane przez tego typu przedsiębiorstwa mogą częściowo umożliwić osiągnięcie stabilności społecznej, ekonomicznej oraz biograficznej. Wśród badanych przeze mnie specjalistów i specjalistek IT dotyczy to tylko tych, którzy założyli rodziny i dążą do zakotwiczenia swojej kariery w jednej firmie, lub tych, którzy starają się osiągnąć stabilność z powodu wydarzeń biograficznych, które spowodowały cierpienie i chaos w ich życiu. Narracje tych rozmówców koncentrują się na stabilności ekonomicznej i społecznej, związanej z zakorzenieniem się w jednym miejscu. W badaniach biograficznych przeprowadzonych z wysokokwalifikowanymi pracownikami pracującymi jako freelancerzy (Haratyk et al. 2017) i specjalistami w międzynarodowych korporacjach (Biały 2015) sugeruje się również, że praca w warunkach późnego kapitalizmu na poziomie mikrospołecznym może prowadzić do poważnych zaburzeń psychologicznych jednostek. Przeprowadzone przeze mnie badania są częściowo zgodne z przywołanymi (Biały 2015; Haratyk et al. 2017). W zebranych danych zaobserwowano przypadki osób, które deklarowały uczęszczania na sesje psychoterapeutyczne, epizody depresyjne oraz zażywania leków antydepresyjnych. Rozmówcy tłumaczyli to oddziaływaniem sfery zawodowej (zaburzenia separacji sfery życia i pracy, stres w pracy, intensywność prowadząca do „wypalenia zawodowego”) oraz wydarzeń biograficznych związanych z cierpieniem i chaosem w ich życiu (np. traumy związane z doświadczeniem bycia ofiarą przestępstw).

Ponadto, część z moich rozmówców i rozmówczyń celowo oddziela pracę i życie, co wynika z ich biograficznych planów działania i priorytetów (szczególny nacisk na wartość, którą jest dla nich rodzina, budowanie relacji społecznych etc.). Niektórzy z osób badanych podążają z kolei za powszechnym dyskursem samorozwoju (Boltanski, Chiapello 2022), ale

robią to tylko w ograniczonym zakresie – takim, który zapewnia optymalny poziom zatrudnialności i konkurencyjności na rynku pracy. Inni, zwykle młodszy stażem i wiekiem informatycy (którzy nie założyli rodzin lub single) wydają się skłaniać ku dyskursowi samorozwoju, aby stale budować swoją karierę (niekoniecznie w analizowanej branży) lub stać się ekspertem w z zakresu IT. Narracje te wpisują się we właściwości charakterystyczne dla podtypu „eksperckiego” i podtypu „pomostowego”. Aby zrealizować swoje plany, informatycy koncentrują się na pracy zawodowej, co powoduje zaburzenie równowagi między pracą a życiem, a także ma dalsze konsekwencje biograficzne, takie jak rozpad więzi z krewnymi i przyjaciółmi, syndrom „wypalenia zawodowego”, problemy zdrowotne etc.

Pod kątem biograficznym interesujący może być również proces „stawania się” informatykiem. Badania Sasnal (2021a: 203) są w tym wymiarze częściowo zbieżne, mimo że ich głównym przedmiotem jest migracja specjalistów IT. Okazuje się, że moi rozmówcy już od wczesnych lat gromadzą odpowiednie zasoby (nauka języka angielskiego) i potrzebne doświadczenie (rozpoczynanie pracy zgodnej z profilem studiów i zawodem w przypadku części narratorów i narratorek) w celu rozwijania swojej kariery. Jednak w przeciwieństwie do wyników badań Sasnal (Ibid.), przeprowadzone przeze mnie wywiady wskazują na to, że, aby stać się informatykiem, ta praca nie musi być traktowana jako pasja, bowiem może mieć wymiar instrumentalny, tj. zapewniający środki do dobrego życia. Ponadto, by stać się specjalistą IT, nie trzeba charakteryzować się „proaktywną postawą życiową” (ibid.), co mogłoby znów wskazywać na to, że badana grupa zawodowa nie ulega bezrefleksyjnie dyskursowi samorozwoju i nie wpisuje się również w cechy kategorii „przedsiębiorcy siebie” (Foucault 1982; Boltanski, Chiapello 2022).

Badania dotyczące organizacji pracy i zarządzania sugerują, że specjaliści IT charakteryzują się ogólnym brakiem przywiązania do firm i wykorzystywaniem ich jako „trampoliny” do rozwoju własnej kariery (Bohdziewicz 2008; Rosiński 2012). Przeprowadzone przeze mnie wywiady wskazują jednak, że istnieją uwarunkowania biograficzne w związku z którymi są oni skłonni zakotwiczyć swoje kariery w konkretnych firmach (przykładowo z powodu skupienia się na ekonomicznej i społecznej stabilizacji, chęci utrzymania rodziny). Dążeniu do stabilizacji sprzyja przeświadczenie, że firma zapewnia możliwości rozwoju umiejętności i kompetencji pracowników oraz odpowiednie warunki finansowe. Trudno również całkowicie przyjąć tezę Rosińskiego (2012: 206-207) o „nomadycznym” pracowniku wiedzy, który stale zmienia pracę w poszukiwaniu lepszych warunków pracy. Takie założenie może zakładać, że istnieje jednolita kategoria pracowników wysokokwalifikowanych, którzy są nieustannie mobilni (geograficznie i na rynku pracy). Informatycy z rzadszymi

umiejętnościami są zwykle (niekoniecznie skutecznie) zatrzymywani przez pracodawców za pomocą różnego rodzaju zachęt, co ogranicza ich mobilność (Bohdziewicz 2008: 198). Jednocześnie moje badania potwierdzają również częściowo fakt, że niektórzy pracownicy mają zamiar lub decydują się na emigrację w celu rozwoju swojej kariery.

Jeśli chodzi o ekonomiczny aspekt znaczenia kariery w branży BPO w Polsce, nie zaobserwowałem, by informatycy z większym stażem pracy i wysokim poziomem zasobów, z którymi rozmawiałem, mieli tendencję do działania wyłącznie zgodnie z logiką przypominającą model *homo oeconomicus*, wybierając najlepsze możliwe oferty w kontekście wynagrodzeń i rodzaju umowy o pracę (niestandardowe umowy, takie jak np. B2B), które pozwalają na uzyskanie najwyższego dochodu netto, na co wskazują badania (Barley et al. 2002; Bohdziewicz 2008; Rosiński 2012). Chociaż jest to istotne dla narratorów i narratorek, którzy koncentrują się na gromadzeniu zasobów ekonomicznych (typ „stabilizacji”), większość badanych przeze mnie specjalistów IT była gotowa porzucić możliwości wysokich zarobków na rzecz szansy pracy w projektach wykorzystujących bardziej zaawansowane technologie. Rozmówcy wpisujący się w podtyp „ekspercki” oczekują, by warunki technologiczne firm były sprzyjające samorealizacji, poprawie ich przyszłego poziomu zatrudnialności, poszerzenia sieci społecznych w obrębie branż związanych z IT i zawodowego rynku pracy. Z kolei narratorzy wchodzący w zakres podtypu „pomostowego” uważają, że aspekt technologiczny jest czynnikiem pozwalającym nabyć nowe umiejętności i znajomości, które będą mogły się przełożyć na rozpoczęcie pracy i kariery w innych branżach, niekoniecznie związanych z IT.

Podczas gdy badania informatyków zatrudnionych w polskich i amerykańskich firmach zaawansowanych technologii (Jemielniak 2008a; Czarkowska 2010; Postuła 2010) wskazują na autoteliczne wartości przypisywane karierze i pracy, podejście to nie wydaje się tak bardzo popularne wśród specjalistów IT, z którymi przeprowadziłem wywiady. Jak wspomniano powyżej, materialny aspekt kariery nadal odgrywa nieodzowną (a w niektórych okolicznościach decydującą) rolę, biorąc pod uwagę typ „stabilizacji” oraz podtyp „pomostowy”, w którym występuje tendencja do gromadzenia zasobów ekonomicznych i społecznych. To samo można powiedzieć na temat równowagi między pracą a życiem jako kluczowego znaczenia w przypadku znaczenia karier narratorów dla doświadczeń pracy; ich narracje odzwierciedlają podtyp „ekspercki” i „pomostowy”. Postrzegają oni celowe zaburzenie równowagi między pracą a życiem jako coś nieuniknionego i „normalnego” (Mrozowski 2016) w obecnych warunkach społecznych i ekonomicznych, aby zrealizować swoje biograficzne plany. W tym kontekście nie uważają „familijności”, charakteryzującej relacje społeczne w części z badanych przeze mnie centrów BPO w Polsce, jako szkodliwej dla

ich karier czy narzędzia kontroli ze strony pracodawców/przełożonych. Narratorzy ci najczęściej podkreślają aspekty sprawczości pracowników, przejawiającej się „demokratycznym” podejściem w podejmowaniu decyzji w firmach, a także deklaratywnym spłaszczeniem struktur w miejscach pracy. Zaufanie wśród współpracowników, pracodawców i klientów jest natomiast postrzegane przez nich jako istotne z punktu widzenia rozwoju kariery w firmie. Narracje wpisujące się w podtyp „ekspercki” koncentrują się na utrzymywaniu relacji ze wszystkimi aktorami, podczas gdy pozostałe dwa (podtyp „pomostowy” i typ „stabilizacji”) wydają się koncentrować na zaufaniu ze strony klientów i/lub pracodawców, ponieważ może to podtrzymać lub zwiększyć ich poziom zatrudnialności. W literaturze dyskutuje się również o normatywnych strategiach kontroli stosowanych przez pracodawców wobec pracowników w centrach wysokich technologii (Jemielniak 2008a; Hunter et al. 2010). Badania wskazują, że takie strategie są w swojej naturze „ukryte”, zaś pracownicy są ich nieświadomi (Kunda 2006). Mowa jest o takich kategoriach, jak przykładowo *playbour* (ibid.), która może przypominać wytwarzanie przez kadry zarządzającej odpowiednich warunków społecznych i nieformalnej atmosfery w pracy. Zamysłem takiej sytuacji jest to, by z kolei pracownicy interpretowali takie warunki w kategoriach „zabawy”, co ma również sprzyjać poprawieniu ich wydajności z perspektywy managerów. Taką tezę trudno jednak przyjąć w polskim kontekście. Opierając się na analizie przeprowadzonych wywiadów, można stwierdzić, że większość specjalistów i specjalistek IT z którymi rozmawiałem jest świadoma kontroli, która może być sprawowana nad nimi w miejscu pracy. W zebranych materiale nie zaobserwowałem przejawów otwartego, indywidualnego i zbiorowego sprzeciwu pracowników wobec nadmiernego nadzoru ich przełożonych w miejscu pracy.

Podsumowując, praca wnosi istotny wkład w kilka obszarów wiedzy. Po pierwsze, przeprowadzone badania uzupełniają teoretyczne ramy krytycznych studiów nad zarządzaniem poprzez dalsze empiryczne ugruntowanie niektórych kategorii stosowanych przez badaczy społecznych w tym obszarze. Mowa tutaj o badaniach na temat inżynierów oprogramowania w organizacjach z Doliny Krzemowej z zastosowaniem koncepcji, takich jak ww. *playbour* („zabawa w pracy”) czy „kultura inżynieryjna/wytwarzanie kultury” (*engineering culture*) (Kunda 2006). Przeprowadzone przeze mnie badania dostarczają wiedzy na temat sposobów legitymizacji zmian w sferze pracy za pomocą analizy dyskursu (z wykorzystaniem metody krytycznej analizy dyskursu). Po drugie, dysertacja rozwija badania nad metodami zarządzania i organizacji pracy. Starałem się pokazać, że „zwinne” programowanie jako metodologia pracy, wywodzące się z *lean*, samo w sobie jest zarządzaniem o podłożu ideologicznym (Stewart et al. 2019), mającym na celu legitymizację praktyk i cech zgodnych z ideologią postfordyzmu

oraz wymaganych od pracowników analizowanej branży. Taki typ zarządzania wywiera określone konsekwencje w przypadku doświadczenia pracy (zmiana warunków pracy, pogorszenie jakości pracy).

Przeprowadzone przeze mnie badania mogą posłużyć do analiz porównawczych w odniesieniu do warunków i jakości pracy w branżach, takich jak przemysł samochodowy i administracja publiczna, w których zastosowanie *lean* doprowadziło do pogorszenia się jakości pracy, o czym świadczą wyniki wcześniejszych badań (por. Carter et al. 2013; Ahlstrand, Gautié 2022). Oczywiście trzeba wziąć pod uwagę to, że w zebranych narracjach mowa jest o stosowaniu w projektach „hybrydowych” modeli zarządzania, łączących elementy „zwinnego” zarządzania ze składowymi innymi rodzajami metodologii prowadzenia projektów. Analizy dostarczają również nowych wniosków w dyskusji nad subiektywnymi doświadczeniami pracy w warunkach „czwartej rewolucji przemysłowej” (Schwab 2016; Schwab, Davis 2018), gospodarki cyfrowej (Śledziwska, Włoch 2020; 2021), której charakter zmienia się w zależności od pozycji gospodarek narodowych w globalnym podziale pracy. Jednym z najważniejszych wkładów mojej dysertacji może być uchwycenie kombinacji czynników strukturalnych, organizacyjnych i biograficznych w kształtowaniu doświadczenia pracy w jednej z kluczowych branż współczesnej polskiej gospodarki, zdominowanej przez międzynarodowe korporacje.

Praca ma również ograniczenia. Po pierwsze, skupiono się jedynie na trzech polskich miastach, które eksperci (Pro Progressio 2016) zidentyfikowali jako zróżnicowane pod kątem rozwoju społecznego i ekonomicznego w odniesieniu do branży BPO. Korzystne byłoby zbadanie doświadczeń związanych z pracą i znaczeniem kariery specjalistów i specjalistek IT pochodzących z innych miast, państw lub innych modeli gospodarek wolnorynkowych (koordynowanych, liberalnych), w których branża usług dla biznesu jest stosunkowo bardziej zaawansowana niż w Polsce. Po drugie, ograniczono zastosowanie metody biograficznej Schützego, bowiem zastosowano jedynie metodę zbierania danych, a nie analizy. Konieczne byłoby bardziej szczegółowe zbadanie biografii specjalistów i specjalistek IT, które są zaangażowane w aktywności związane z działalnością non-profit, działalnością związkową lub pracę projektową poza firmami w branży, jako czynników przyczyniających się do nadawania znaczeń doświadczeniom pracy. Po trzecie, to głównie mężczyźni i młodzi ludzie wchodzą w skład próby badawczej ze względu na bariery w dotarciu do kobiet, starszych specjalistów IT i informatyków z obywatelstwem innym niż polskie. Cenne byłoby zrozumienie roli płci, wieku i obywatelstwa w odniesieniu do procesów nadawania znaczeń doświadczeniom pracy.

Jeżeli chodzi o dalsze kierunki badań, warto wymienić dwa obszary badawcze, które

należy dalej eksplorować. Po pierwsze, badania na przecięciu analizy dyskursu oraz badań biograficznych mogłyby pomóc w zbadaniu oddziaływania ideologii na poziomie życia jednostek (strategii zawodowych, edukacyjnych czy planów biograficznych narratorów), ich codziennego funkcjonowania w organizacjach wysokich technologii, a także aktywności na rynku pracy oraz innych aspektów pozazawodowych. Chodzi mi tutaj o zbadanie tego, w jakim zakresie osoby badane posługują się dyskursem legitymizującym właściwości, takie jak elastyczność, „bycie przedsiębiorcą siebie” (Foucault 1982) czy indywidualizm, a w jakim nie internalizują tego rodzaju dyskursu. Dodatkowo, w jakim stopniu dyskurs ten wpływa na codzienne praktyki. Wyniki takich badań mogłyby włączyć się m.in. w dyskusję nad problematyką relacji struktury społecznej i sprawstwa. Po drugie, interesującym może być również aspekt badań nad stosunkami przemysłowymi. Mimo że badania nad organizacją i mobilizacją pracowników wysokich technologii cieszą się coraz większą popularnością w USA i Europie Zachodniej (zob. np. Rothstein 2022), w Polsce nie prowadzi się tego typu badań. Warto byłoby zatem zbadać, jakie czynniki umożliwiają a jakie ograniczają istnienie potencjałów do mobilizacji specjalistów IT w Polsce w różnych branżach gospodarki. Interesujące byłoby również zbadanie wyłaniających się zbiorowych stosunków pracy w branży IT.

Bibliografia

1. ABSL (2020). Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce w 2020. Dostęp: 20. 01. 2021, <https://absl.pl/pl/news/c/raporty>.
2. ABSL (2022). Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce w 2021. Dostęp: 30. 06. 2022, <https://absl.pl/pl/news/c/raporty>.
3. Ahlstrand, R., Gautié, J. (2022). "Labour–management relations and employee involvement in lean production systems in different national contexts: A comparison of French and Swedish aerospace companies", *Economic and Industrial Democracy*, 0(0).
4. Ailon-Souday, G., Kunda, G. (2006). Managers, Markets, and Ideologies: Design and Devotion Revisited. [in:] *The Oxford Handbook of Work and Organisation*, [eds.] S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. S. Tolbert, pp. 200-218. Oxford: Oxford University Press.
5. Akram, S., Hogan, A. (2015). „On reflexivity and the conduct of the self in everyday life: reflections on Bourdieu and Archer”, *The British Journal of Sociology*, 66(4), 605-625.
6. Alheit, P. (1995). "“Patchworkers”: Biographical Constructions and Professional Attitudes Study Motivation of Adult Education Students", [in:] *The Biographical Approach in European Adult Education*, [eds.] by P. Alheit, A. Bron Wojciechowska, E. Brugger, pp. 57-74. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
7. Alvesson, M., Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodern Approaches to Organizational Studies. [in:] *The SAGE Handbook of Organization Studies*, [eds.] S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, W. Nord, pp. 253-283. Thousand Oaks: Sage
8. Anthony P. D. (2001). *The Ideology of Work*. London: Routledge.
9. Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
10. Archer, M. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
11. Archer, M. (2007). *Making our way through the world*. Cambridge: Cambridge University Press.
12. Archer, M. (2013). "Reflexivity", *sociopedia.isa*, International Sociological Association, 1-14.

13. Assyne, N., Ghanbari, H., Pulkkinen, M. (2022). "The state of research on software engineering competencies: A systematic mapping study", *Journal of Systems and Software*, 185, 1-18.
14. Atkinson, W. (2010). Phenomenological additions to Bourdieusian toolbox: Two problems for Bourdieu, two solutions from Schütz. *Sociological Theory*, 28(1): 1–19.
15. Autor, D., Levy, F., Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1333.
16. Babbie E. (2019). *Badania społeczne w praktyce*. Tłum. W. Betkiewicz, M. Bucholc, P. Gadomski, J. Haman, A. Jasiewicz-Betkiewicz, A. Kloskowska-Dudziński, M. Kowalski, M. Mozdga. Warszawa: PWN.
17. Barley, S., Kunda, G. (1992). "Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse", *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399.
18. Barley, S., Kunda, G. (2001). "Bringing Work Back In", *Organization Science*, 12(1), 76–95.
19. Barley, S., Kunda, G., Evans, J. (2002). "Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market", *Industrial and Labor Relations Review*, 55(2), 234-261.
20. Barley, S., Kunda, G. (2004). *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*. Princeton: Princeton University Press.
21. Bąkowski, A., Mażewska, M. (2014). *Ośrodki innowacji w Polsce (z uwzględnieniem inkubatorów przedsiębiorczości)*. Dostęp: 20. 05. 2021, <http://eregion.wzp.pl>.
22. Beck, K., Beedle, M., van Bennekum, A., Cockburn, A., Cunningham, W., Fowler, M., Grenning, J., Highsmith, J., Hunt, A., Jeffries, R., Kern, J., Marick, B., Martin, C.R., Mellor, S., Schwaber, K., Sutherland, J., Thomas, D. (2001). *Manifesto for Agile Software Development*, <https://agilemanifesto.org/>, [dostęp: 13. 05. 2020].
23. Bell, D. (1975). *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*, Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu.
24. Bendix, R. (2001). *Work and Authority in Industry: Managerial Ideologies in the Course of Industrialization*. New Brunswick: NJ Transaction Publishers.
25. Benson, J., Brown, M. (2007). "Knowledge workers: what keeps them committed; what turns them away", *Work, Employment and Society*, 21(1), 121-141.
26. Berger, P., Luckmann, T. (1983). *Społeczne tworzenie rzeczywistości*. Tłum. J. Niżnik. Warszawa: PIW.

27. Białek-Jaworska, A., Ziemiński, M., Zięba, D. (2016). *Innowacyjność polskich przedsiębiorstw. Działalność badawczo-rozwojowa i współpraca nauki z biznesem*. Warszawa: UW DELab. Dostęp: 30. 05. 2021, <https://www.delab.uw.edu.pl/raporty>.
28. Biały, K. (2015). „Professional biographies of Polish corporation workers in the late capitalist world”. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, XI(4): 46-67.
29. Blumer H. (1954). “What is Wrong with Social Theory?”. *American Sociological Review*, 19(1), 3-10.
30. Blumer. H. (2007). *Interakcjonizm symboliczny. Perspektywa i metoda*. Tłum. G. Woroniecka. Kraków: Nomos.
31. Bohdziewicz, P. (2008). *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy. Na przykładzie grupy zawodowej informatyków*. Łódź: UŁ.
32. Bohle, D., Greskovits, B. (2007). “The State, Internationalization, and Capitalist Diversity in Eastern Europe”. *Competition & Change*, 2(11), 89-115.
33. Bohle, D., Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity on Europe’s Periphery*. New York: Cornell University Press.
34. Bokszański, Z. (1986). „Koncepcja tożsamości jednostki w pracach Anselma L. Straussa”, *Studia Socjologiczne*, (101)2.
35. Bokszański Z. (1989). *Tożsamość. Interakcja. Grupa*. Łódź: UŁ.
36. Bokszański, Z. (2006). *Tożsamości zbiorowe*. Warszawa: PWN.
37. Boltanski, L. (2013). *A Journey Through French-Style Critique*, [in:] *New Spirits of Capitalism? Crises, Justifications, and Dynamics*, [eds.] P. du Gay, G. Morgan, pp. 43-59. Oxford: Oxford University Press.
38. Boltanski, L., Chiapello, E. (2007). *The new spirit of capitalism*. Trans. By G. Elliott. London, New York: Verso.
39. Boltanski, L., Chiapello, E. (2022). *Nowy duch kapitalizmu*. Tłum. F. Rogalski. Warszawa: Oficyna Naukowa.
40. Boni, M. (2009). *Polska 2030 wyzwania rozwojowe*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
41. Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
42. Bourdieu, P. (1985). “The Social Space and the Genesis of Groups”, *Theory & Society*, 14(6): 723-744.
43. Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*, [in:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, [eds.] J. Richardson, pp. 241-258. Westport: Greenwood.

44. Bourdieu, P. (1989). "Social Space and Symbolic Power", *Sociological theory*, 7(1): 14-25.
45. Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Translated by. R. Nice. Stanford: Stanford University Press.
46. Bourdieu, P. (1998). *Practical Reason*. Cambridge: Polity.
47. Bourdieu, P. (2006). *Medytacje pascaliańskie*. Tłum. K. Wakar. Warszawa: Oficyna Naukowa.
48. Bourdieu, P. (2022). *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądenia*. Tłum. P. Biłos. Warszawa: Scholar.
49. Bourdieu, P., Passeron, J.-C. (2006). *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*. Tłum. E. Neyman. Warszawa: PWN.
50. Bourdieu, P., Wacquant, L. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
51. Bourdieu, P., Wacquant, L. (2001). *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Tłum. A. Sawisz. Warszawa: Oficyna Naukowa.
52. Bögenhold, D., Klinglmair, A. (2016). *Entrepreneurship and Hybrid Self-Employment*. [in:] *Contemporary Entrepreneurship. Multidisciplinary Perspectives on Innovation and Growth*, [eds.] D. Bögenhold, J. Bonnet, M. Dejardin, D. Garcia Perez de Lema, pp. 127-140. New York: Springer.
53. Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
54. Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in aTime of Brilliant Technologies*, New York: Norton.
55. Budzyńska, K. (2016). "Offshoring Sector in Poland". *Oeconomia Copernicana*, 7(4), 635-651.
56. Bulldog Jobs (2020). *Badanie społeczności IT 2020*. Dostęp: 15. 06. 2021, <https://bulldogjob.pl/itreport/2020>.
57. Carr, N. (2015). *The Glass Cage: Where Automation Is Taking Us*, London: The Bodley Head.
- Carter, B., Danford, A., Howcroft, D., Richardson, H., Smith, A., Taylor, P. (2013). "Taxing times: lean working and the creation of (in)efficiencies in HM revenue and customs", *Public Administration*, 91(1): 83-97.
58. Castells, M. (2007). *Społeczeństwo sieci*. Tłum. M. Marody. Warszawa: WN PWN.
59. CBOS (1993). *Prestiż zawodów*. Komunikat z badań BS/35/27/93.

60. CBOS (1999). Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży. Komunikat z badań BS/95/99.
61. CBOS (2009). Aspiracje zawodowe Polaków. Komunikat z badań BS/92/2009.
62. CBOS (2016). Społeczne oceny uczciwości i rzetelności zawodowej. Komunikat z badań nr 34/2016.
63. CBOS (2017). Jak osiągnąć sukces zawodowy? Komunikat z badań nr 70/2017.
64. CBOS (2019). Które zawody uważamy? Komunikat z badań nr 157/2019.
65. Cebula, M. (2017). „Analiza klasowa na rozdrożu? W stronę kulturowej koncepcji klas P. Bourdieu”, *Studia Socjologiczne*, 226(3), 33-69.
66. Centrum Kompetencji Otwartej Nauki Politechniki Gdańskiej (b. d.). Przygotowanie danych badawczych do udostępnienia. Dostęp: 01. 05. 2023, <https://pg.edu.pl/openscience/otwarte-dane-badawcze/udostepnianie-danych-badawczych/przygotowanie-danych-badawczych>
67. Charlesworth, J., S. (2000). *A Phenomenology of Working-Class Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
68. Charmaz, K. (2009). *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Tłum. B. Komorowska, Warszawa: PWN.
69. Clark, M. (2012). *Negotiating Stigmatized Identities and Overcoming Barriers to Inclusion in The Transition to Adulthood*. [In.] *Inclusive Communities. A Critical Reader*. [Eds.] A. Azzopardi, S. Grech, pp. 85-102. Rotterdam: Sens Publishers.
70. Coelli, M., Borland, J. (2019). “Behind the Headline Number: Why not to Rely on Frey and Osborne’s Predictions of Potential Job Loss from Automation”, *Melbourne Institute Working Paper*, 10(19), 1-31.
71. Collins, J., Mayer, V. (2010). *Both Hands Tied: Welfare Reform and the Race to the Bottom of the Low-Wage Labor Market*. Chicago: The University of Chicago Press.
72. Computer World (2021). Specjaliści IT pożądani na rynku pracy. Na co zwracają uwagę rekruterzy? Dostęp: 01. 10. 2022, <https://www.computerworld.pl/news/Specjalisci-IT-pozadani-na-ryнку-pracy-Na-co-zwracaja-uwage-rekruterzy,434799.html>
73. Conboy, K. (2009). “Agility from First Principles: Reconstructing the Concept of Agility in Information Systems Development”, *Information Systems Research*, 20(3), 329-354.
74. Crossley, N. (2002). *Making Sense of Social Movements*. Buckingham: Open University Press.

75. Czarkowska, L. (2010). Nowy Profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków antropologia organizacji. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
76. Czarzasty, J. (2011). Kultura organizacyjna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, [w]: Rzemieślnicy i Biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych, [red]. J. Gardawski, 315-342. Warszawa: Scholar.
77. Czarzasty, J, Kliszko, C. (2018), Świat (bez) pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
78. Dekas, K., Rosso, B. Wrzesniewski, A. (2010). "On the meaning of work: A theoretical integration and review", *Research in Organizational Behavior*, (30), 91-127.
79. Dewey, A. (2020). "Shaping the Environmental Self: The Role of Childhood Experiences in Shaping Identity Standards of Environmental Behavior in Adulthood", *Sociological perspectives*, 64(4), 657-675.
80. Dilthey, W. (1982). *Pisma estetyczne*. Warszawa: PWN.
81. Domecka, M. (2010). Konstrukcja kariery, konstrukcja biografii, konstrukcja siebie. Narracje biograficzne ludzi biznesu, [w:] *Procesy Tożsamościowe. Symboliczno interakcyjny wymiar konstruowania ładu i nieładu społecznego*, [red.] K. Konecki, A. Kacperczyk. Łódź: UŁ.
82. Domecka, M., Mrozowicki, A. (2008). „Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce”, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, IV(1): 136-155.
83. Dörre, K. (2014). "Precarity and social disintegration: A relational concept", *Journal für Entwicklungs-politik*, 30(4): 69–89.
84. Drahekoupil, J. (2008). *Globalization and the state in Central and Eastern Europe: the politicsof foreign direct investment*. London: Routledge.
85. Durand, J.- P. (2019). *Creating the New Worker. Work, Consumption and Subordination*. London: Palgrave Macmillan.
86. Dymarczyk, W. (2008). *Temporalny wymiar karier menedżerskich*. Katowice: „Śląsk”.
87. Dz.U. 1994 nr 24 poz. 83 (1994). Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Dostęp: 01. 05. 2023, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19940240083>
88. Eurostat (2020). *Gross Domestic Expenditure on R&D, 2010 and 2020*. Dostęp: 08. 10. 2022, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=R%26D_expenditure#Gross_domestic_expenditure_on_R.6D

89. Eurostat (2021). ICT specialists in employment. Dostęp: 08. 10. 2022,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment
90. Eurostat (2022). 19% of EU enterprises employ ICT specialists. Dostęp: 02. 05. 2023,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220209-2>
91. Evetts, J. (2006). "Short Note: The Sociology of Professional Groups: New Directions", *Current Sociology*, 54(1), 133-143.
92. Eyal, G., Szelebyi, I., Townsley, E. (2001). *Making Capitalism Without Capitalists. The New Ruling Elites in Eastern Europe*. London: Verso.
93. Fairclough, N. (1989). *Language and Power*. London: Longman.
94. Fairclough, N. (2001). "Critical discourse analysis as a method in social scientific research". [in]: *Methods of Critical Discourse Analysis*, [eds.] R. Wodak, M. Meyer, pp. 121-138. London: Sage,
95. Fairclough, N. (2010). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. Upper Saddle River: Prentice Hall,
96. Fairclough, N. Wodak, R. (1997). Critical discourse analysis: an overview, [in]: *Discourse as Social Interaction*, [eds.] T. van Dijk, pp. 67-97. London: Sage.
97. Fairclough, N., Chiapello, E. (2008). Nowa ideologia zarządzania. Podejście transdyscyplinarne krytycznej analizy dyskursu i nowej socjologii kapitalizmu, [w]: *Krytyczna Analiza Dyskursu. Interdyscyplinarne Podejście do Komunikacji Społecznej*. Tłum. J. Kozak, [red.] A. Duszak, N. Fairclough, 373-404. Kraków: Universitas.
98. Fairclough, N., Chiapello, E. (2010). Understanding the new management ideology. A transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and the new sociology of capitalism, [in:] *Critical discourse analysis. The critical study of language (IIInd edition)*, [eds.] N. Fairclough, pp. 255-280. London: Routledge,
99. Federowicz, M. (2004). *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*. Warszawa: IFiS PAN.
100. Felstead, A., Henseke, G. (2017). "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance", *New Technology, Work and Employment*, 32(3): 195-212.
101. Felstead, A. (2022). *Remote Working. A Research Overview*. New York: Routledge.

102. Foucault, M. (1982). The Subject and Power, [in:] Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics, [eds.] H. L. Dreyfus, P. Rabinow, pp. 777-795. Chicago: University of Chicago Press.
103. Frey, C., Osborne, M. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Dostęp: 15. 07. 2021, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?lik=mktw).
104. Frey, C., Osborne, M. (2017). "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation". *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
105. Gardawski, J. (1997). *Przyzwolenie ograniczone – robotnicy wobec rynku i demokracji*. Warszawa: PWN.
106. Gardawski, J. (2001). *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: IFiS PAN.
107. Gardawski, J. (2009a). *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*. Warszawa: SGH
108. Gardawski, J. (2009b). Świat pracy a fordyzm i post-fordyzm, [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, [red.] J. Gardawski, s. 52-64. Warszawa: WN Scholar.
109. Gardawski, J. (2011). *Przedsiębiorstwa i przedsiębiorcy*, [w:] *Rzemieślnicy i przedsiębiorcy. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, [red.] J. Gardawski, 65-123. Warszawa: Scholar.
110. Gardawski, J., Towalski, R., (2019). Labor market and industrial relations, [in:] *Diversity of Patchwork Capitalism in Central and Eastern Europe*, [eds.] R. Rapacki. New York: Routledge, 127-154.
111. Gardawski, J., Mrozowicki, A., Burski, J., Czarzasty, J., Karolak, M. (2022). *Polacy pracujący w czasach COVID-19*. Warszawa: Scholar.
112. Gardawski, J., Rapacki, R., (2023). "Patchwork Capitalism in Central and Eastern Europe – a New Conceptualization", *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 12(24): 7-106.
113. Gartman, D. (1991). "Culture as Class Symbolization or Mass Reification? A Critique of Bourdieu's Distinction", *American Journal of Sociology*, 97(2): 421-447.
114. Gądecki, J., Jewdokimow, M. and Żadkowska, M. (2017). *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: Wydawnictwo Libron-Filip Lohner.
115. Gądecki, J. (2020). *Perspektywy rozwoju pracy zdalnej w Pomorskiem – nowe modele pracy oraz wyzwania i potrzeby pracodawców i pracowników*. Gdańsk: PORP.

- 116.Gdula, M., Sadura, P. (2012). *Style życia i porządek klasowy w Polsce*. Warszawa: Scholar.
- 117.Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
- 118.Giddens, A. (2003). *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*. Tłum. S. Amsterdamski. Poznań: Zys i S-ka.
- 119.Glaser, B. (1978). *Theoretical Sensitivity. Advances in Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley: Sociology Press.
- 120.Glaser, B., Strauss, A. (2009). *Odkrywanie teorii ugruntowanej*. Tłum. M. Gorzko. Kraków: Nomos.
- 121.Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F., Platt, F. (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 122.Goffman, E. (2005). *Piętno: rozważania o zranionej tożsamości*. Tłum. A. Dzierżyńska, J. Tokarska-Bakir. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- 123.Gońda, M. (2019). "Transnational Corporations as a Source of Career and Biographical Stabilisation: The Case of Polish Corporate Employees", *Kultura I Społeczeństwo*, 63(4): 69-89.
- 124.Grathoff, R. (1989). *Codziennosc i świat przeżywany jako przedmiot fenomenologicznej teorii społecznej*. Tłum. A. Kopacki. [w:] *Fenomenologia i socjologia*. [red.] Z. Krasnodębski. Warszawa: PWN.
- 125.Grubb, D., Jackman, R., Layard, R. (1982). "Causes of the Current Stagflation", *The Review of Economic Studies*, 49(5): 707-730.
- 126.GUS (2021a). *Pracujący w gospodarce narodowej w 2020 roku*. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni/wynagrodzenia-koszty-pracy/262ktywnosc-iwynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej/dane-ostateczne-w-2020-r-,17,5.html>
- 127.GUS (2021b). *Rocznik statystyczny pracy*. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/rocznikistatystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy2021,7,7.html>
- 128.GUS (2022a). *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2021/2022 (wyniki wstępne)*. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-262ktywn-w-rokuakademickim20212022/wyniki-wstepne,8,8.html>

- 129.GUS (2022b). Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszarytematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopabezrobocia-rejestrowanego-w-latach-19902022,4,1.html>
- 130.GUS (2022c), Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2018-2020. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleszenstwo-informacyjne/nauka-i-technika/dzialalnosc-innowacyjna-przedsiębiorstw-w-latach-2018-2020,2,20.html>
- 131.GUS (2022d). Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 r. – dane wstępne. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacyzatrudnieniwynagrodzenia-kosztypracy/263aktywnosc-i-wynagrodzenia-w-gospodarcenarodowejw2021-r-danewstepne,18,4.html?contrast=black-white>
- 132.GUS (2022e). Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-kosztypracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-2020-roku,4,10.html>
- 133.GUS (2022f). Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 2 kwartał 2022 roku. Dostęp: 18. 10. 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biernizawodowo-wgbael/263aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-2-kwartal-2022-roku,4,47.html>
- 134.GUS (2022g). Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej (dane ostateczne) w 2021 r. Dostęp: 02. 05. 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacyzatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-i-wynagrodzenia-w-gospodarcenarodowej-dane-ostateczne-w-2021-r-,17,6.html>
- 135.GUS (2023a). Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2023 r. Dostęp: 02. 05. 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-marcu-2023-roku,3,136.html>
- 136.GUS (2023b). Aktywność ekonomiczna ludności Polski - 4 kwartał 2022 roku. Dostęp: 02. 05. 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/>
- 137.Hall, P., Soskice, D. (2001). An introduction to Varieties of Capitalism, [in:] Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, [eds.] P. Hall, D. Soskice, pp. 1-68. Oxford: Oxford University Press.

138. Hałas, E. (1987). Społeczny kontekst znaczeń w teorii symbolicznego interakcjonizmu. Lublin: KUL.
139. Hałas, E. (2001). Symbole w interakcji. Warszawa: Oficyna Naukowa.
140. Hampden-Turner, C. (1998). Siedem kultur kapitalizmu: USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia. Tłum. D. Gostyńska. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
141. Haratyk, K., Biały, K. and Gońda, M. (2017). "Biographical meanings of work: the case of a Polish freelancer", *Przegląd Socjologii Jakościowej*, XIII(4): 136-159.
142. Hardy, J. (2009). Nowy polski kapitalizm. Warszawa: Książka i Prasa.
143. Hardy, J. (2015). "The Institutional, Structural and Agential Embeddedness of Precarity: An Engagement with Guy Standing", *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 6:1(11), 7-25.
144. Hays (2017). Raport płacowy 2017. Trendy na rynku pracy. Dostęp: 20. 06. 2021, <https://www.terazsrodowisko.pl>.
145. Helling, I. (1990). Metoda badań biograficznych, [w:] Metoda biograficzna w socjologii, [red.] J. Włodarek, M. Ziółkowski, 127–135. Warszawa: PWN.
146. Hirschman, A. (1995). Lojalność, krytyka, rozstanie : reakcje na kryzys państwa, organizacji i przedsiębiorstwa. Tłum. J. Kochanowicz, I. Topińska. Kraków: Znak.
147. Hodgson, D., Briand, L. (2013). "Controlling the Uncontrollable: Agile Teams and Illusions of Autonomy in Creative Work", *Work Employment & Society* 27(2): 308-325.
148. Hofstede, G. (2000). Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu. Warszawa: PWE.
149. Hollinshead, G., Capik, P., Micek, G. (2011). "Beyond Offshore Outsourcing of Business Services", *Competition and Change*, 15(3): 171-176.
150. Hryniewicz, J. (2007). Stosunki pracy w polskich organizacjach. Warszawa; Scholar.
151. Hunter, C., Jemielniak, D., Postuła, A. (2010). "Temporal and Spatial Shifts within Playful Work", *Journal of organizational change management*, 23, 87-102.
152. Husserl, E. (1967). Idee czystej fenomenologii i fenomenologicznej filozofii, księga I, (Idee I), tłum. D. Gierulanka. Warszawa: PWN.
153. Husserl, E. (1996). Badania logiczne. T. 1. Prolegomena do czystej logiki. Tłum. J. Sidorek. Toruń: Comer.
154. ISCO-88 (1988). International Standard Classification of Occupations. Dostęp: 07. 01. 2019, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/>

155. Iszkowski, W. (2011). Polski rynek dóbr informatycznych w nowej ekonomii, [w]: Wczoraj, dziś i jutro polskiej informatyki, [red]. R. Tadeusiewicz, 95-111. Warszawa: PTI.
156. Jabłońska, B. (2013). „Krytyczna analiza dyskursu w świetle założeń socjologii fenomenologicznej (dylematy teoretyczno-metodologiczne)”, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 9(1), 48-61.
157. Jabłońska, B. (2019). „Socjologia muzyki a krytyczna analiza dyskursu”, *Miscellanea Anthropologica et Sociologica*, 20(2), 36–55.
158. Jacyno, M. (2022). Wprowadzenie, [w:] *Nowy duch kapitalizmu*, tłum. F. Rogalski, XV XLX. Warszawa: Oficyna Naukowa
159. Januszek, H., Sikora, J. (2000). *Socjologia Pracy*. Poznań: Akademia Ekonomiczna.
160. Jasiecki, K. (1996). „Przedsiębiorcy jako ‘aktor transformacji’”, *Studia Socjologiczne*, 1(140): 115-134.
161. Jasiecki, K. (2002). *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu*. Warszawa: IFiS PAN.
162. Jasiecki, K. (2013). *Kapitalizm po polsku: Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*. Warszawa: IFiS PAN.
163. Jemielniak, D. (2008). *Praca oparta na wiedzy: praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
164. Jung, B. (2016). „Destruktywny wpływ informatyków na rynek pracy z perspektywy nowych zjawisk na rynku pracy zawodów kreatywnych”, *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych*, 40, *Rynki usług cyfrowych: uwarunkowania, trendy, metody*, 83-94.
165. Kahn, W. A., Heaphy, E. D. (2014). Relational contexts of personal engagement at work, [in:] *Employee Engagement in Theory and Practice*, [eds.] Truss, C, Alfes, K, Delbridge, R., Shantz, A., Soane, E, C. London: Routledge.
166. Kakabadse, A., Kakabadse. N. (2002). “Trends in Outsourcing: Contrasting USA and Europe”, *European Management Journal*, 20, (2), 189-198.
167. Kämpf, T. (2018). “Lean and White-Collar Work: Towards New Forms of Industrialisation of Knowledge Work and Office Jobs?”, *Triple C. Journal for a Global Sustainable Informaion Society*, 16(2), 901-918,
168. Karolak, M. (2018). *Return migrants inclusion and employment. The case of return migration from the United Kingdom to Poland*. Niepublikowana praca doktorska. Wrocław: Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego.

- 169.Karpiński A., Paradysz S., Ziemiński J. (1999). Zmiany struktury gospodarki w Polsce do roku 2010. Polska na tle Unii Europejskiej, Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- 170.Kaźmierska K. (1996). Wywiad narracyjny – technika i pojęcie analityczne, [w:] Biografia a tożsamość narodowa, [red.] M. Czyżewski, A. Piotrowski, A. Rokuszewska Pawełek, 35-45. Łódź: UŁ.
- 171.Kaźmierska, K. (2012). Metoda biograficzna – problemy teoretyczno-metodologiczne. Wprowadzenie, [w:] Metoda biograficzna w socjologii, [red.] K. Kaźmierska, 107-121. Kraków: Nomos.
- 172.Kaźmierska, K., (2018). “Doing Biographical Research – Ethical Concerns in Changing Social Contexts”, Polish Sociological Review, 3(203), 393-411.
- 173.Kaźmierska, K., Waniek, K. (2020). Autobiograficzny wywiad narracyjny. Metoda technika analiza. Łódź: UŁ.
- 174.Kempa, E. (2017). „Innowacyjność jako przejaw przedsiębiorczości polskich podmiotów gospodarczych”, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, 2(28), 27-36.
- 175.Kessler, S. (2018). Gigged: The End of the Job and the Future of Work. New York: Saint Martin’s Press.
- 176.Kieżun, W. (2012). Patologia transformacji. Warszawa: Poltext.
- 177.King, L., Szelenyi, I. (2005). Post-communist economic system. “The Handbook of Economic Sociology”, 205-229. Princeton: Princeton University Press.
- 178.Klasyfikacja Zawodów (2014). Klasyfikacja zawodów i specjalności. Dostęp: 01. 02. 2019, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>
- 179.Konecki, K. (1988). „Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej”, Studia Socjologiczne, 1: 225-245.
- 180.Konecki, K. (2000). Studia z metodologii badań jakościowych Teoria ugruntowana. Warszawa: PWN.
- 181.Konecki, K. (2007). Procesualne ujęcie organizacji Organizacje, struktury, procesy i tożsamości, [w:] Zarządzanie organizacjami. Organizacja jako proces, [red.] K. Konecki, P. Chomczyński, 7-21. Łódź: UŁ.
- 182.Koo, Y., Lee, J. – N., Heng, Ch., Park, J. (2017). „Effect of multi-vendor outsourcing on organizational learning: A social relation perspective”, Information & Management, 54(3), 396-413.

- 183.Kopczak-Wirga, A., Cymbrowski, B. (2014). Fenomenologia, socjologia fenomenologiczna i etnometodologia, [w]: Współczesne teorie społeczne: w kręgu ujęć paradygmatycznych, [red.] M. Szczepański, A. Śliz, s. 165-201. Opole: UO.
- 184.Kopyciński, P., Mamica, Ł. (2021). The theory and evolution of outsourcing and offshoring processes, [in:] Outsourcing in European Emerging Economies. Territorial Embeddedness and Global Business Services, [eds.] Ł. Mamica, pp. 3-9. London, New York: Routledge.
- 185.Krysińska, J., Janaszekiewicz, P., Prys, M., Rózewski, P. (2018). „Knowledge Resources Development Process In Business Process Outsourcing (BPO) Organizations”, *Procedia Computer Science*, 126, 1145-1153.
- 186.Krzysztofek, K. (2015). „Technologie cyfrowe w dyskursach o przyszłości pracy”, *Studia Socjologiczne*, 219(4), 5-31.
- 187.Krzysztofek, K. (2017). „Kierunki ewaluacji technologii cyfrowych w działaniu społecznym. Próba systematyzacji problemu”, *Studia Socjologiczne*, 224(1), 195-224.
- 188.Kowalik, T. (2000). *Współczesne systemy ekonomiczne*, Warszawa: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego.
- 189.Kowalik, T. (2009). „*www.Polska Transformacja.pl*”, Warszawa: MUZA.
- 190.Kozek, W. (2011). *Gra o jutro usług publicznych*. Warszawa: UW.
- 191.Kryszczuk, M. (2008). *Konceptualizacja i metody pomiaru pracowników sektora informacyjnego*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- 192.Kulas, P. (2012). „Socjologiczne niekonsekwencje filozofii. Kilka uwag o aporiach teorii społecznej”, *Przegląd Filozoficzny. Seria Nowa*, 82(2), 257-270.
- 193.Kulas, P. (2017). *Inteligencja zaprzeczona. Etos i tożsamość młodych inteligentnych elit*. Warszawa: Scholar.
- 194.Kunda, G. (1986). „Ideology as a System of Meaning. The Case of the Israeli Probation Service”, *International Studies of Management & Organization*, 16(1), 54-79.
- 195.Kunda, G. (2006). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Filadelfia: Temple University Press.
- 196.Kurczewska, U. (2018). Nowe technologie jako katalizator zmian na rynku pracy. [w:] *Świat (bez) pracy. Od Fordyzmu do Czwartej Rewolucji Przemysłowej*, 295-310. [red.] J. Czarzasty, C. Kliszko. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- 197.Lane, D., Myant, M. (2007). *Varieties of capitalism in post-communist countries*. London: Palgrave MacMillan.

198. Livingstone, D. (2019). "Proletarianization of Professional Employees and Underemployment of General Intellect in a "Knowledge Economy": Canada, 1982-2016", *Labour / Le Travail*, 84, 141–166.
199. Łubieńska, K., Woźniak, J. (2015). *Informatycy. Czy informatykami da się zarządzać? Czy da się z nimi żyć? Czy informatycy przetrwają?* Warszawa: Sedno.
200. Mach, B., Mayer, K., Pohoski, M. (1994). "Job changes in the Federal Republic of Germany and Poland: a longitudinal assessment of the impact of welfare-capitalist and state socialist labour market segmentation", *European Sociological Review*, 1(10), 1-28.
201. Madey, J., Sysło, M. (2000a). „Początki informatyki w Polsce”. *Informatyka* nr 9, 14-19.
202. Madey, J., Sysło, M. (2000b). „Początki informatyki w Polsce”. *Informatyka* nr 10, 18-23.
203. Makkai, T. (1992). *Entrepreneurial Professionals: Australian Engineers, 1965-1984*, *Work, Employment and Society*, 6(4), 577-599.
204. Mandes, S. (2012). *Świat przeżywany w socjologii*. Warszawa: UW.
205. Mannheim, K. (2008). *Ideologia i utopia*. Tłum. J. Miziński. Warszawa: Alatheia.
206. Manterys, A. (1997). *Wielość rzeczywistości w teoriach socjologicznych*. Warszawa: PWN.
207. Marciniak, Ł. (2008). „Stawanie się nauczycielem akademickim. Analiza symboliczno-interakcjonistyczna”, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, IV(2), 1 – 131.
208. Marks, K. (1951). *Kapitał: Krytyka ekonomii politycznej. Księga I: Proces wytwarzania kapitału*. Warszawa: Książka i Wiedza.
209. Marody, M. (1987). *Technologie intelektu: językowe determinanty wiedzy potocznej i działania ludzkiego*. Warszawa: PWN.
210. Marody, M., Giza-Poleszczuk, A. (2004). *Przemiany więzi społecznych*. Warszawa: WN Scholar.
211. Marody, M., Lewicki, M. (2010). *Przemiany ideologii w pracy*, [w:] M. Marody, J. Kochanowski, (red.). *Kultura i gospodarka*, s. 89-128. Warszawa: WN Scholar.
212. Martela, F., Pessi, A. (2018). "Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work", *Frontiers in Psychology*, 9(363), 1-15.
213. Martinatis, M., Christenko, A., Antanavičius, J. (2021). „Upskilling, Deskillling or Polarisation? Evidence on Change in Skills in Europe”, *Work, Employment and Society*, 35(3), 451-469.

214. Mattijssen, L., Pavlopoulos, D., Smits, W. (2020). "Occupations and the Non-Standard Employment Career: How the Occupational Skill Level and Task Types Influence the Career Outcomes of Non-Standard Employment", *Work, Employment and Society*, 34(3), 495-513.
215. Mead, G. H. (1975). *Umysł, osobowość i społeczeństwo*. Tłum. Z. Wolińska. Warszawa: PWN.
216. Meardi, G., Toth, A. (2006). Who is Hybridizing What? Insights on MNCs' Employment Practices in Central Europe, [in:] *Multinationals, Institutions, and the Construction of Transnational Practices. Convergence and Diversity in the Global Economy*, 155-183, [eds.] A. Ferner, J. Quintanilla, C. Sanchez Runde, pp. 155-183. London: Palgrave Macmillan.
217. Merleau-Ponty, M. (2001). *Fenomenologia percepcji*. Tłum. M. Kowalska i J. Migasiński. Warszawa: Alatheia.
218. Micek, G. (2005). *Spatial clustering in the Polish IT sector*. Kraków: ISR UJ.
219. Miller, P. (2010). „Konstruowanie tożsamości ratownika górskiego. Analiza symboliczno-interakcjonistyczna”, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, VI(1), 1-121.
220. Miller, P. (2020). "Freelance Workers—Experiencing a Career Outside an Organization", *Qualitative Sociology Review*, XVI(4), 90-104.
221. Mirvis, P., Hall, D. (1994). "Psychological success and the boundaryless career", *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.
222. Misra, R., Khurana, K. (2017). "Employability Skills among Information Technology Professionals: A Literature Review", *Procedia Computer Science* 122, 63-70.
223. Miszczyński, M. (2017). *Etnografia globalnego kapitalizmu. Doświadczenie światowej gospodarki na obrzeżach Europy*. Warszawa: WUW.
- 224.
225. Miszczyński, M. (2019). *The Dialectical Meaning of Offshored Work Neoliberal Desires and Labour Arbitrage in Post-socialist Romania*. Leyden: Brill.
226. Mokrzan, M. (2019). *Klasa, kapitał i coaching w dobie późnego kapitalizmu. Perswazja neoliberalnego urządzania*. Toruń: UMK.
227. Monden, Y. (1998). *Toyota production system: an integrated approach to just-in-time*. Norcross: Engineering & Management Press.
228. Morawski, W. (2003). *Praca w globalizującym się świecie. Koncepcje i realia*. [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*. [red.] K. Frieske. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- 229.Mrozowski, A. (2010). „Doświadczenia transformacji systemowej w Polsce w perspektywie socjologicznych teorii sprawstwa”, *Forum Socjologiczne*, 1: 55-75.
- 230.Mrozowski, A. (2011). *Coping with Social Change. Life Strategies of Workers in Poland's New Capitalism*. Leuven: Leuven University Press.
- 231.Mrozowski, A. (2016). “Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland”, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2), 94-112.
- 232.Mrozowski, A., Karolak, M., Czarzasty, J., Gardawski J., Drabina-Rózewicz, A., Krasowska, A., Andrejczuk, A. (2020). *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne*. [w:] *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanym*, [red.] A. Mrozowski, J. Czarzasty, s. 17-48. Warszawa: WN Scholar.
- 233.Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandaryzacja stosunków pracy*. Warszawa: Scholar.
- 234.Nippert-Eng, Ch. (1996). “Calendars and keys: The classification of “home” and “work””, *Sociological Forum*, 11(3), 563–582,
- 235.No Fluff Jobs (2020). *Rynek pracy IT w 2020 roku. Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ofertach pracy*. Dostęp: 10. 07. 2021, <https://nofluffjobs.com/insights/raport-rynekpracy-it-wynagrodzenia-specjalizacje-i-wymagania-w-ofertach-pracy/>
- 236.Nölke, A., Vliegenthart A. (2009). “Enlarging The Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe”, *World Politics*, 61(4), 670-702.
- 237.Ohno, T. (1988). *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*. Shelton: Productivity Press.
- 238.Ost, D. (2007). *Kłeska „Solidarności”. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Warszawa: Muza.
- 239.Ost, D. (2011). ““Illusory corporatism” ten years later”, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(1): 20–49.
- 240.Ó Riain, S. (1997). “An Offshore Silicon Valley? The Emerging Irish Software Industry”, *Competition and Change*, 2(2), 175-212.
- 241.Ó Riain, S. (2010). “The Missing Customer and the Ever-Present Market: Software Developers and the Service Economy”, *Work and Occupations*, 37(3), 320-348.

242. Peng, G. Wang, Y., Han, Y. (2018). "Information technology and employment: The impact of job tasks and worker skills", *Journal of Industrial Relations*, 60(2), 201-223.
243. Perlow, L. (2001). "Time to Coordinate: Toward an Understanding of Work-Time Standards and Norms in a Multicountry Study of Software Engineers", *Work and Occupations*, 28(1): 91-111.
244. Perspektywy (b. d.). Już co dziesiąty programista idzie do szkoły programowania zamiast na studia. Dostęp: 26. 05. 2021, https://perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3531-już-co-dziesiąty-programista-idzie-do-szkoly-programowania-zamiast-na-studia&catid=69&Itemid=119
245. Pieriegud, J. (2016). Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa – wymiar globalny, europejski i krajowy, [w:] *Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa. Szanse i zagrożenia dla sektorów infrastrukturalnych*, [red.] J. Gajewski, W. Paprocki, J. Pieriegud, s. 11-38. Gdańsk: Gdańska Akademia Bankowa.
246. Pilch, S. (2022). Dyskursywne strategie konstruowania pracy kreatywnej informatyków przez pracodawców w branży usług dla biznesu w Polsce. Wyniki wstępne na przykładzie tzw. zwinnej produkcji oprogramowania (agile software development), [w:] *Szkice z socjologii zawodów kreatywnych. Praca - design – strategie komunikacyjne*, [red.] P. Rojek-Adamek, M. Juza, 13-31. Kraków: Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie.
247. Pilch, S. (2023). "A career in IT? The meanings of a career at business process outsourcing centres in Poland from a biographical perspective", *Qualitative Sociology Review*, XIX (1): 76-100.
248. Piotrowicz, W., Kędziora, D. (2018). "Outsourcing of Information Technology and Business Processes in Poland: Motivations and Environmental Factors", *Managing Global Transitions, International Research Journal*, 16(4): 307-334.
249. Polkowska, D. (2019). "Między światem realnym a wirtualnym: obietnice vs. rzeczywistość. Prekarna praca kierowcy Ubera?". *Przegląd Socjologii Jakościowej*, Tom XV Numer 4.
250. Polska Agencja Inwestycji i Handlu (2013). Rynek B+R w Polsce. Dostęp: 19. 04. 2021, <https://www.paih.gov.pl/index/?id=c2e7b5bb0ec8bb7e2aaf8a5516ca5387>
251. PolskieRadio24.pl (2018). Premier Mateusz Morawiecki: Polska może być krajem wysoko zaawansowanych technologii. Dostęp: 02. 05. 2023,

- <https://polskieradio24.pl/42/273/artykul/2122598,premier-mateusz-morawiecki-polska-moze-byc-krajem-wysoko-zaawansowanych-technologii>
252. Poppendieck, M., Poppendieck, T. (2003). *Lean Software Development: An Agile Toolkit*. Upper Saddle River: Addison-Wesley Professional.
 253. Postuła, A. (2010). *Informatycy i organizacje*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
 254. Pracuj.pl. (2016). *Pracuj w IT*. Dostęp: 30. 11. 2022, <https://media.pracuj.pl/15949-pracuj-w-it-2016-wszystko-co-specjalista-it-wiedziec-powinien>
 255. Pratt, M., G., Ashforth, B., E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*, [in:] *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, [red.] Cameron., K., S., Dutton, J., E., Quinn, R., E., pp. 309-327. Berrett-Koehler Publishers.
 256. Prawda M. (1989). „Biograficzne odtwarzanie rzeczywistości (O koncepcji badań biograficznych Fritza Schütze)”. *Studia Socjologiczne*, 4(115), 81-98.
 257. Pro Progressio. (2016). *Deutscher Outsourcing Verband*. <https://www.outsourcingverband.de/downloads/destination-guide-poland2/> [dostęp: 10.02. 2019].
 258. Putnam, R. (2008). *Samotna gra w kręgle: upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*. Tłum. P. Sadura, S. Szymański. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
 259. Rapacki, R. (2018). *Czwarta rewolucja przemysłowa a kierunki ewolucji kapitalizmu patchworkowego w Polsce*, [w:] *Świat (bez) pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej*, [red.] J. Czarzasty, C. Kliszko. Warszawa: SGH.
 260. Rapacki (2019). *Diversity of Patchwork Capitalism in Central and Eastern Europe*. London: Routledge.
 261. Rapacki, R., Gardawski, J., Towalski, R. (2020). “Comparative Analysis of Industrial Relations and Labor Markets in Central Eastern and Western Europe”, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 1(20), 7-55.
 262. Reisigl, M., Wodak, R. (2008). *The Discourse-Historical Approach (DHA)*, [in:] *Methods of Critical Discourse Analysis*, 2nd edition, [eds.] R. Wodak, M. Meyer, pp. 87-121. New Delhi: Sage.
 263. Rokuszewska-Pawełek, A. (1996). „Miejsce biografii w socjologii interpretatywnej. Program socjologii biografistycznej Fritza Schütze”. *ASK. Społeczeństwo. Badania. Metody*, 1, 37-54.

264. Rosiński, J. (2012). *Postawy zawodowe informatyków: jednostka, zespół, organizacja*. Kraków: WUJ.
265. Rothstein, S. (2022). *Recoding power. Tactics for mobilizing tech workers*. Oxford: OUP.
266. Rudra, N. (2008). *Globalization and the Race to the Bottom in Developing Countries: Who Really Gets Hurt?* Cambridge: Cambridge University Press.
267. Sasnal, M. (2021a). *Polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej. Badania wśród specjalistów wysokich technologii*. Warszawa: Scholar.
268. Sasnal, M. (2021b). *Transnarodowość współczesnych migrantów na przykładzie polskich specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej*, [w:] *Granice, pogranicza i dalej – niekończąca się przygoda. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Zbigniewowi Kurczowi*, [red.] M. Dębicki, K. Dolińska, J. Kajta, J. Makaro, N. Niedźwiecka-Iwańczak, E. Opiłowska, s. 329-339. Warszawa: Scholar.
269. Sasnal, M. (2023). “‘Mixing Different Traditions and Picking What’s Best’: Characteristics and Migration Experiences of Polish High-Tech Professionals in Silicon Valley”, *Central and Eastern European Migration Review*, online first.
270. Schütz A. (1984). *Potoczna i naukowa interpretacja ludzkiego działania*, [w:] *Kryzys i schizma. Antysejentyistyczne tendencje w socjologii współczesnej*, [red.] E. Mokrzycki. Warszawa: PIW.
271. Schütz, A. (2008). *O wielości światów. Szkice z socjologii fenomenologicznej*, Tłum. B. Jabłońska. Kraków: Nomos.
272. Schütze, F. (1992). “Pressure and Guilt – War Experiences of a Young German Soldier and Their Biographical Implications (part I)”. *International Sociology*, 7(2), 187-208,
273. Schütze, F. (2008). “Biography Analysis on the Empirical Base of Autobiographical Narratives: How to Analyze Autobiographical Narrative Interviews—Part One”, *European Studies on Inequalities and Social Cohesion* 1-2, 153-242.
274. Schütze, F. (2012). *Analiza biograficzna ugruntowana empirycznie w autobiograficznym wywiadzie narracyjnym. Jak analizować autobiograficzne wywiady narracyjne*, [w:] *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*, [red.] K. Kaźmierska, 141-278. Kraków: Nomos.
275. Schütze, F. (2014). „Autobiographical Accounts of War Experiences. An Outline for the Analysis of Topically Focused Autobiographical Texts – Using the Example of the “Robert Rasmus” Account in Studs Terkel’s Book, “The Good War”, *Qualitative Sociology Review*, X(1), 224-283.
276. Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Random House.

- 277.Schwab, K., Davis, N. (2018). Shaping the Fourth Industrial Revolution. Redfern: Currency.
- 278.Scott, C., (1987). Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance. New Haven: Yale University Press.
- 279.Seddon, J. (2008). Systems Thinking in the Public Sector: The Failure of the Reform Regime...and a Manifesto for a Better Way. Chicago: Triarchy Press.
- 280.Seddon, J., Caulkin, S. (2008). "Systems thinking, lean production and action learning", Action Learning: Research and Practice, 4(1), 9-24.
- 281.Sennett, R. (2006). Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie. Tłum. J. Dzierzgowski, Ł. Mikołajewski. Kraków: „Muza”.
- 282.Shibutani, T. (1962). Reference Groups and Social Control, [in]: Human Behavior and Social Processes, [eds.] A.M. Rose., pp. 128-147. Boston: Houghton Mifflin Company.
- 283.Silver, B. (2003). Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870. Cambridge: Cambridge University Press.
- 284.Silver, B. (2009). Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r. Warszawa: Książka i Prasa.
- 285.Skrbiš, Z., Laughland-Booŷ, J. (2019). "Technology, change, and uncertainty: maintaining career confidence in the early 21st century", New Technology, Work and Employment, 34(3), 191-207.
- 286.Skrzypek, A. (2017). "Organizacja turkusowa - szansa na nową jakość zarządzania czy utopia?", Problemy Jakości, 12: 2-9.
- 287.Slaby, J. (2012). Robotic automation emerges as a threat to traditional low-cost outsourcing. Dostęp: 12. 12. 2020, https://www.horsesforsources.com/wpcontent/uploads/2016/06/RS1210_Robotic-automation-emerges-as-a-threat060516.pdf).
- 288.Stachowiak, J. (2014). „O koncepcji nowego ducha kapitalizmu w ujęciu Luca Boltanskiego i Ève Chiapello”. Przegląd Socjologiczny, 63(4), 9–43.
- 289.Stachowiak, J. (2017). Analiza porządków uzasadniania. Studium nowego ducha kapitalizmu, [w:] Analiza Dyskursu Publicznego. Przegląd Metod i Perspektyw Badawczych, [red.] M. Czyżewski, M. Otrócki, T. Piekot, J. Stachowiak, 373-402. Warszawa: Sedno.
- 290.Stewart, P., Mrozowicki, A., Danford, A., Murphy, K. (2016). "Lean as ideology and practice: A comparative study of the impact of lean production on working life in

- automotive manufacturing in the United Kingdom and Poland”, *Competition and Change*, 20(3), 147-165,
291. Stewart, P., Pulignano, V., Mrozowski, A. (2019). “‘Lean Production is Dead, Long Live Lean Production’: Lean, Neo-Liberal Crisis, Turbulence and the Consolidation of Regimes of Subordination”, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 10:1(19), 7-33.
 292. Strauss, A., Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.
 293. Szreder, K. (2016). *ABC Projektariatu. O nędzy projektowego życia*. Warszawa: Fundacja Bęc Zmiana.
 294. Śledziwska, K., Włoch, R. (2020). *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*. Warszawa: UW.
 295. Śledziwska, K., Włoch, R. (2021). *The economics of digital transformation: The disruption of markets, production, consumption, and work*. London: Routledge.
 296. Ślęzak, I. (2009). “Stawanie się poetą. Analiza interakcjonistyczno-symboliczna”, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 5(1), 1-167.
 297. Słownik Komputerowy (b. d.). Dostęp: 10. 11. 2022, <https://www.sloownikkomputerowy.pl/problemroku-2000-pluskwa-milenijna/>
 298. Sójka, J. (1991). *Pomiędzy filozofią a socjologią. Społeczna ontologia Alfreda Schütz’a*. Warszawa: Fundacja dla Instytutu Kultury.
 299. Staniszkis, J. (1997). „Kapitalizm polityczny i jego dynamika”, *Gospodarka narodowa: the Polish Journal of Economics*, 8(4), 14-22
 300. Strauss, A. (1991). *Creating Sociological Awareness. Collective Images and Symbolic Representations*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
 301. Strauss, A. (1993). *Continual Permutations of Action*. New York: Aldine de Gruyter.
 302. Strauss, A. (2013). *Zwierciadła i maski: w poszukiwaniu tożsamości*. Tłum. A. Hałas. Kraków: Nomos.
 303. Strauss, A., Corbin, J. (2014). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. 4th edition. Thousand Oaks: Sage.
 304. Strzelecki, J. (2014). ‘Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu "Grasz o staż"’, *Problemy Polityki Społecznej*, 26, 119-133.
 305. Sturges, J. (2013). “A matter of time: young professionals’ experiences of long work hours”, *Work, Employment and Society*, 27(2), 343-359.
 306. Sullivan, S. (1999). “The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda”, *Journal of Management*, 25(3), 457-484.

- 307.Surdykowska, B. (2016). "Między samozatrudnieniem fałszywym a zależnym", *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2, 18-24.
- 308.Susskind, R., Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the World of Human Experts*, Oxford: Oxford University Press.
- 309.Sweetman, P. (2003). „Twenty-first century dis-ease? Habitual reflexivity or the reflexive habitus”, *The Sociological Review*, 51(4), 528-549.
- 310.Szenajch, P. (2022). *Odczarowanie talent. Socjografia stawania się uznanym artystą*. Łódź: UŁ.
- 311.Sztumski, J. (1999). *Socjologia pracy*. Katowice: GWSH.
- 312.Tas, J., Sunder, S. (2004). *Financial Services Business Process Outsourcing*. *Communications of the ACM*, 47, (5), 50-52.
- 313.Teece, J., D. (2016). *Outsourcing*. [In:] *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management*, [eds.] M. Augier, D. J. Teece, pp. 1-5. London: Palgrave Macmillan.
- 314.Ternikov, A. (2022). "Soft and hard skills identification: insights from IT job advertisements in the CIS region", *Peer J Computer Science*, ci.8: e946, 1-24.
- 315.Tholonos (2021). *Tholonos Global Innovation Index 2020*. Dostęp: 10. 11. 2022, <http://www.tholons.com>.
- 316.Ticona, J. (2022). *Left To Our Own Devices. Coping with Insecure Work in a Digital Age*. Oxford: OUP.
- 317.Touraine, A. (1971). *The Post-Industrial Society. Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts, and Culture in the Programmed Society*. Nowy Jork: Random House.
- 318.Trappmann, V., Mrozowicki, A. (2021). "Precarity as a Biographical Problem? Young Workers Living with Precarity in Germany and Poland", *Work, Employment and Society*, 35(2), 221-238.
- 319.Turner, J. H. (2004). *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa: PWN.
- 320.Turner, V., W., Bruner E., M. (2011). *Antropologia doświadczenia*. Tłum. E, Klekot i A. Szurek, Kraków: UJ.
- 321.UNCTAD (2022). *World Investment Report 2022*. Dostęp: <https://unctad.org/webflyer/worldinvestment-report-2022>
- 322.Urry, J. (2015). *Offshoring*. Tłum. P. Tomanek Warszawa: PWN.
- 323.van Dijk T. (2003). *The Discourse-Knowledge Interface*, [in:] *Critical Discourse Analysis. Theory and Interdisciplinarity*, [eds.] G. Weiss, R. Wodak, pp. 85-109. New York: Palgrave Macmillan,

324. Van Maanen, J., Kunda, G. (1999). "Changing Scripts at Work: Managers and Professionals", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 64-80.
325. Van Roy, V., Vértessy, D., Vivarelli, M. (2018). "Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from European patenting firms". *Research Policy*, 47(9), 1762-1776.
326. Wacquant, L. (1987). "Symbolic violence and the making of the French agriculturalist: An enquiry into Pierre Bourdieu's sociology", *Australian and New Zealand Journal of Sociology*, 23(1): 65–88.
327. Wacquant, L. (2016). "A concise genealogy and anatomy of habitus", *The Sociological Review*, 64(1), 64-72.
328. Walczak-Duraj, D. (2015). *Kontrideologia pracy jako czynnik dezintegracji społecznej*, [w:] *Praca więź-integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa. T. 1: Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*, [red.] B. Pactwa, U. Swadźba, M. Żak, 51-68. Katowice: UŚ.
329. Walczak-Duraj, D. (2019). „Praca a nowe technologie. W kierunku transgresji etycznej i pracy nieodpłatnej w gospodarce cyfrowej”, *Przegląd Socjologiczny*, 68(3), 71-94,
330. Waldenfels, B. (1989). *Rozumienie i porozumienie. Filozofia społeczna Alfreda Schütz'a*. Tłum. Z. Krasnodębski, [w:] *Fenomenologia i socjologia*, [red.] Z. Krasnodębski. Warszawa: PWN.
331. Wasielewska, K. (2020). *Cyfrodziewczyny. Pionierki polskiej informatyki*. Warszawa: Krytyka Polityczna.
332. Weber, M. (2002). *Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej*. Tłum. D. Lachowska. Warszawa: PWN.
333. Wilcocks, L.P., Lacity, M. (2017). *Service Automation – Robots and the Future of Work*. Stratford upon-Avon: Steve Brooks Publishing.
334. Willis, P. (1983). *Cultural production and theories of reproduction*. [In:] *Race, class and education* (Eds.) L. Barton, S. Walker, pp. 107–138. London: Croom Helm.
335. Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., May, J., McIlwaine, C. (2010). *Global Cities At Work: New Migrant Divisions of Labour*. London: Pluto Press.
336. Wilson, F., Buchanan, D. (1988). "The Effect of New Technology in the Engineering Industry: Cases of Control and Constraint", *Work, Employment and Society*. 2(3), 366-380.

337. Wolska, D. (2012). *Odzyskać doświadczenie. Sporny temat humanistyki współczesnej*. Kraków: Universitas.
338. Womack, J., Jones, D., Roos, D. (2008). *Maszyna, która zmieniła świat*. Wrocław: ProdBPublishing.
339. Woroniecka, G. (2003). *Interakcja symboliczna a hermeneutyczna kategoria przed rozumienia*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
340. Wright, E., O. (2006). *Klasy się liczą*. [w:] *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 2., [red.] A. Jasińska-Kania et al., s. 813–832. Warszawa: Scholar.
341. Wyka, A. (1993). *Badacz społeczny wobec doświadczenia*. Warszawa: IfiS PAN.
342. Wystawa pt. „70 lat polskiej informatyki” (b. d.). Dostęp: 10. 06. 2021, <http://70-lat.informatyki.pl/wystawa/>
343. Yeoman R. (2014). „Conceptualising meaningful work as a fundamental human need”, *Journal of Business Ethics*, 125, 235–251.
344. Zarycki, T. (2009). *Peryferie. Nowe ujęcia zależności centro-peryferyjnych*. Warszawa: Scholar.
345. Zarycki, T. (2015). “Class Analysis in Conditions of a Dual-Stratification Order”, *East European Politics and Societies and Cultures*, 29(3), 711–718.
346. Zielona Linia (b.d.). *Boom na programistów potrwa do 2030 roku – prognoza ekspertów*. Dostęp: 20. 06. 2021, <https://zielonalinia.gov.pl/-/boom-na-programistow-potrwa-do-2030-roku-prognoza-ekspertow>
347. Zielona Linia (b.d.). *Umowa B2B*. Dostęp: 25.05.2023, <https://zielonalinia.gov.pl/umowa-b2b>
348. Ziółkowski, M. (1999). *O imitacyjnej modernizacji społeczeństwa polskiego*, [w:] *Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*, [red.] P. Sztompka. Warszawa: PWN.
349. Ziółkowski, M. (2012). “Kapitały społeczny, kulturowy i materialny i ich wzajemne konwersje we współczesnym społeczeństwie polskim”, *Studia edukacyjne*, 22, 7-27.
350. Zuboff, S. (1988). *In the age of the smart machine: The future of work and power*. New York: Basic Books.
351. Zygmuntowski, J. (2020). *Kapitalizm sieci*. Warszawa: Roz: Ruch.
352. Żukrowska, K. (2018). *Światowy rynek ICT szansą czy zagrożeniem dla miejsc pracy?* [w:] *Świat (bez) pracy. Od Fordyzmu do Czwartej Rewolucji Przemysłowej*, [red.] J. Czarzasty, C. Kliszko, s. 311-354. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Aneksy

Aneks 1 Lista narratorów i narratorek.....	280
Aneks 2 Scenariusz wywiadu biograficznego z informatykami w centrach usług dla biznesu w Polsce	285

Aneks 1 Lista narratorów i narratorek

Lp.	Imię	Wiek	Wykształcenie	Obywatelstwo	Staż pracy w IT (w latach)	Stanowisko w firmie oraz pozycja	Zawody rodziców (klasyfikacja zawodów i specjalności z 2014 r.) i wykształcenie rodziców
1.	Ala	39	Wyższe (mgr ekonomia, podyplomowo aplikacje internetowe)	Polskie	7	Starsza programistka aplikacji	Matka – specjalistka (ekonomistka) / wyższe Ojciec – siły zbrojne (oficer) / wyższe
2.	Bruno	29	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Brazylijskie	6	Starszy inżynier	Matka – brak danych / b.d. Ojciec – wyższy urzędnik (pracuje na stanowisku rządowym) / b.d.
3.	Fiodor	22	Niepełne wyższe (lic. informatyka)	Ukraińskie	1,5	Młodszy programista	Matka – specjalistka (psycholożka) / wyższe Ojciec – specjalista (psycholog) / wyższe
4.	Franek	26	Wyższe (mgr inż. matematyka stosowana)	Polskie	1	Młodszy programista	Matka – b.d. („bez wykształcenia”) Ojciec – b.d. („bez wykształcenia”)
5.	Irek	23	Niepełne wyższe (lic. informatyka)	Polskie	0,5	Młodszy programista	Matka b.d. Ojciec – specjalista (kierownik działu informatyki w banku) / wyższe
6.	Ivan	22	Niepełne wyższe (lic. informatyka)	Ukraińskie	1,5	Młodszy programista	Matka – b. d. Ojciec – b. d.
7.	Jarek	36	Wyższe (mgr inż. robotyka i automatyka)	Polskie	11	Starszy architekt	Matka – specjalistka (nauczycielka w szkole)

							podstawowej) / wyższe Ojciec – b.d.
8.	Juan	29	Średnie (inż. informatyka nieukończone)	Brazylijskie	6	Starszy inżynier	Matka – b.d. Ojciec – wyższy urzędnik (pracuje na stanowisku rządowym) / wyższe
9.	Maciek	34	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	11	Starszy programista/lider	Matka – specjalistka (pielęgniarka) / b.d. Ojciec – robotnik przemysłowy (robotnik budowlany) / b.d.
10.	Mariusz	34	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	10	Lider zespołu/starszy programista	Matka – b.d. Ojciec – b.d.
11.	Piotr	36	Wyższe (doktorat z informatyki)	Polskie	1	Analitik biznesowy/programista/trener	Matka i ojciec – specjaliści (nauczyciele w szkole podstawowej) / wyższe
12.	Sylwia	27	Średnie (inż. informatyka nieukończone)	Polskie	2	Młodsza programistka	Matka – specjalistka (nauczycielka w szkole) / wyższe Ojciec – kierownik (właściciel przedsiębiorstwa) / b.d.
13.	Tadek	35	Wyższe (lic. historia, inż. informatyka, mgr stosunki międzynarodowe i mgr międzynarodowe stosunki gospodarcze)	Polskie	1	Młodszy programista	Matka – bezrobotna („zajmowała się domem”) / b.d. Ojciec – („wyjeżdżał do pracy do Niemiec”) / b.d.
14.	Wiola	27	Wyższe (mgr inż. bio- informatyka)	Polskie	4	Programistka	Matka i ojciec – specjaliści (nauczyciele

							historii i matematyki) / wyższe
15.	Andrzej	33	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	8	Starszy programista	Matka – „pracowała za granicą”/ b.d. Ojciec – b. d.
16.	Basia	27	Wyższe (mgr inż. fizjoterapia)	Polskie	2	Młodsza programistka	Matka – bezrobotna / b.d. Ojciec – kierownik (właściciel gospodarstwa rolnego) / b.d.
17.	Filip	28	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	7	Starszy inżynier oprogramowania	Ojciec – operator i monter maszyn i urządzeń (górnik eksploatacji podziemnej) Matka – pracownica biurowa (pracownica działu kadr na kopalni) / b.d.
18.	Janek	36	Niepełne wyższe (inż. informatyka)	Polskie	1	Młodszy programista	Matka – pracownica biurowa (rejestratorka medyczna)/ b.d. Ojciec – siły zbrojne, wcześniej bezrobotny / b.d.
19.	Kasia	23	Niepełne wyższe (inż. informatyka)	Polskie	1	Młodsza programistka	Matka – technicy i inny średni personel (księgową) / wyższe Ojciec – pracownicy usług i sprzedawcy (pracownik drukarni) / b.d.
20.	Kazik	31	Niepełne wyższe (inż. informatyka)	Polskie	7	Starszy programista	Matka – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (szwaczka w

							spółdzielni inwalidów) / b.d. Ojciec – pracownik biurowy (b.d.) / średnie ogólne
21.	Krystian	27	Wyższe (lic. matematyka, mgr informatyka)	Polskie	5	Lider zespołu/starszy programista	Matka – pracownicy usług i sprzedawcy (ekspedientka) /b.d. Ojciec – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (spawacz)
22.	Marcin	27	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	1	Młodszy programista	Matka – specjaliści (biotechnolog) Ojciec – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy / wyższe (elektromonter) / b.d.
23.	Marek	35	Niepełne wyższe (lic. informatyka)	Polskie	7	Starszy inżynier oprogramowania	Matka – b.d. / wyższe Ojciec – kierownik w górnictwie (kierownik działu wydobywania) / wyższe
24.	Rafał	26	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	2	Młodszy programista	Matka i ojciec – b.d.
25.	Ricardo	30	Średnie (nieukończone studia inż. z informatyki)	Brazylijskie	11	Starszy inżynier oprogramowania	Matka – b.d. Ojciec – wyższy urzędnik (pracuje na stanowisku rządowym) / wyższe
26.	Witek	28	Niepełne wyższe (lic. matematyka)	Polskie	2	Młodszy programista	Matka – specjaliści (pielęgniarka) / wyższe Ojciec – specjaliści (geodeta) / wyższe

27.	Zbyszek	46	Wyższe (mgr inż. informatyka)	Polskie	24	Starszy architekt oprogramowania	Ojciec i matka – b.d.
-----	---------	----	-------------------------------	---------	----	----------------------------------	-----------------------

Etap I Wywiad rozpoczynał się od pytania otwartego, które brzmiało w sposób następujący: „chciałabym prosić, aby opowiedział(a) mi P. historię swojego życia, począwszy od wczesnego dzieciństwa aż do tej chwili, wszystko, co P. pamięta i jest w stanie mi powiedzieć”. Dopiero po wyraźnym zaznaczeniu przez narratorkę/narratora przystępowałem do kolejnego etapu.

Dyspozycje do II etapu (przykłady pytań uzupełniających do narracji)

Doświadczenia uzupełniające do narracji (przykłady)

- Jak P. wspomina swoich rodziców?
- Jak P. wspomina relacje ze swoim rodzeństwem?
- Jak P. wspomina relacje w szkole/w trakcie studiów?

Doświadczenia edukacyjne i zawodowe

- Jak P. wspomina okres, kiedy kończył(a) P. szkołę?
- Jak wyglądał “proces decyzyjny” dotyczący tego co P. chciał(a)/nie chciał(a) robić po szkole?
- Proszę opowiedzieć o swoich doświadczeniach pracy?
- Proszę uporządkować dotychczasowe doświadczenia związane z wykonywaniem poszczególnych prac.

Dyspozycje do III etapu - pytania teoretyczne

Znaczenia nadawane pracy przez informatyków?

- Co ma dla P. wartość w życiu? Dlaczego?
- Jakie znaczenie ma w P. życiu praca, w tym także zawodowa? Dlaczego?
- Czy mógłby/mogłaby P. podać 3 cechy, które P. zdaniem najlepiej opisują pracę „idealną”? Dlaczego akurat takie?
- Jak zwykle przebiega P. typowy dzień w tygodniu, z wyjątkiem weekendu?

Kontekst strukturalno-organizacyjny pracy w centrach usług dla biznesu

- Ocena sytuacji w firmie/oddziale firmy
- Proszę opowiedzieć o swoich relacjach z przełożonymi (managerem, team leaderem) i innymi pracownikami (z zespołu, z innego projektu, z innego działu – np. HR). (dopytać np. o ostatnie spotkanie z przełożonymi/kolegami, w jakiej atmosferze przebiegło)?

- Proszę opowiedzieć o P. doświadczeniach pracy w zespole. Jak P. ocenia współpracę? (dopytać np. O obszary współpracy i zgody, konfliktów, problemów)?
- Proszę opowiedzieć o P. doświadczeniach pracy z klientem firmy, z którym P. współpracuje w ramach projektu (dopytać o analogiczne kwestie, jak w przypadku relacji w zespole)?
- Jak P. ocenia warunki pracy w firmie (dopytać np. O wynagrodzenie, umowa, stabilność zatrudnienia, ilość zadań, możliwości rozwoju umiejętności, etc.)?
- Jak P. ocenia zarządzanie P. pracą?

Kontekst kulturowy pracy w centrach usług dla biznesu

- Proszę opisać P. doświadczenia związane z otoczeniem/środowiskiem, w którym P. pracuje? (dopytać np. wygląd firmy, jej infrastruktura, jej symbole, przestrzeń wewnątrz, etc.).
- Proszę opisać P. doświadczenia związane z atmosferą w pracy? (dopytać np. o zwyczaje, rytuały, uroczystości, powiedzenia, opinie, zachowania, etc.)?
- Jakimi wartościami chce kierować się P. firma, a jak to wychodzi w praktyce? (Zerknąć na stronę internetową firmy i sprawdzić jakie widnieją tam hasła - zapisać je sobie i zapytać wprost co rozmówca o nich sądzi)?