

Henryk Domański 

Instytut Filozofii i Socjologii PAN



## KSZTAŁTOWANIE SIĘ NOWYCH ZAWODÓW

Recenzja z: Michał Mokrzan. *Klasa, kapitał i coaching w dobie późnego kapitalizmu*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Fundacja na rzecz Nauki Polskiej 2019.

W analizach nad stratyfikacją klasową podejmowane są, z różną skutecznością, próby odpowiedzi na pytanie, jak dystanse klasowe zmieniają się pod wpływem zmian rynku pracy, stylu życia i innych aspektów. Przedmiotem analiz Michała Mokrzana jest przekształcanie się struktury klasowej w Polsce w wyniku wyłaniania się nowych ról zawodowych związanych z *coachingiem*. Zadaniem *coach'a* (rodzaj osobistego trenera) jest oddziaływanie na klienta nastawione na rozwój jego kariery zawodowej, poprawę samopoczucia, jakości relacji społecznych, obniżenia frustracji i stresów oraz samodoskonalenie i pracę nad sobą. *Coaching* polega na odbywaniu sesji z klientem w celu pobudzenia go do działania na swą korzyść przez stosowanie różnych technik emocjonalno-komunikacyjnych, takich jak perswazja, prowokowanie, skłanianie do „retoryki wewnętrznej” (przekonywanie siebie samego) lub autopromocja. Fakt, że usługi *coachingowe* są drogie i trzeba je sobie „wykupić” powoduje, że zapotrzebowanie na nie koncentruje się w kategorii określanej w badaniach mianem „kierowników wyższego szczebla i specjalistów”, którzy ich potrzebują i mogą sobie na to pozwolić. Z tego powodu książka ta jest analizą fragmentu struktury klasowej, ograniczonego do środowiska nowej inteligencji, nazywanej przez autora „wyższą klasą średnią”. Temu zresztą podporządkowane jest główne zadanie tej pracy. Ma ona wykazać, że *coaching* jest jednym z narzędzi procesu formowania się tożsamości wyższej klasy średniej. Potencjalni członkowie tej klasy społecznej dostosowują się w ten sposób do stosunków rynkowych i do nowej racjonalności „w duchu neoliberalizmu”.

Empiryczną podstawą tej analizy jest 60 wywiadów przeprowadzonych w kilku największych miastach z *coach'ami* i klientami *coachingu* uzupełnione przez obserwacje, lekturę podręczników i luźne rozmowy. Książka składa się (oprócz wprowadzenia i zakończenia) z sześciu rozdziałów. Pierwszy, łącznie

ze wstępem, można określić mianem teoretycznego. Przedstawiono w nim zastosowaną przez autora conceptualizację struktury klasowej nawiązując głównie do modelu Pierre'a Bourdieu przedstawionego w *Dystynkcji* i rozwijanego przez innych badaczy. Jest to o tyle istotne, że podstawową korzyścią z coachingu, jak wykazuje Mokrzan, jest uruchomienie kapitału emocjonalnego, będącego jednym z kilku „kapitałów” związanych z zajmowaniem wysokiej pozycji klasowej, które są nośnikami „zasobów”, a dokładniej „ucieleśnionego kapitału kulturowego”. Jest to jedno z kluczowych pojęć wprowadzonych przez Bourdieu, które odnosi się do określonych zachowań, kompetencji językowych, ubierania się, posiadania wiedzy, wyglądu (np. przystojny, dbający o zdrowie) i demonstrowania własnej ekskluzywności. Uzyskiwany w ten sposób kapitał emocjonalny ma być narzędziem osiągnięcia różnych korzyści i „wynagrodzeń”, ale przede wszystkim jest on wyznacznikiem tożsamości i pozycji społecznej. Z kolei z punktu widzenia pracodawców są to zdolności w pozyskiwaniu klientów (polega to między innymi na uprzejmości i łatwości komunikacji). Kapitał emocjonalny jest również cenionym zasobem w kontaktach z rodziną i stosunkach sąsiedzkich.

Rozdział drugi poświęcony jest omówieniu praktyk stosowania coachingu. Autor rozpatruje go w terminach dyskursu eksperta z klientem, wykorzystując terminy stosowane w antropologii kultury. W zamierzeniu autora książka ta jest bardziej antropologicznym niż socjologicznym podejściem do struktury klasowej, co sprowadza się do położenia większego nacisku na połączenie tzw. obiektywnych cech przynależności klasowej z aktywnością w dziedzinie kultury. Ułatwia to w jakimś stopniu rozszerzenie pola interpretacji przez wydobycie nowych aspektów, chociaż wolno sądzić, że obecnie socjologia nie ustępuje pod tym względem antropologii. Równoległym torem rozwijana jest myśl, że w relacjach coachingowych manifestuje się neoliberalne urządzenie obecnej rzeczywistości.

Rozdział 3 jest kontynuacją analizy z poprzedniego rozdziału. Odwołując się do przeprowadzonych przez siebie wywiadów Mokrzan wskazuje na przyczyny poddawania się terapii coachingu. Są nimi depresja, przeciążenie zawodowe, potrzeba pogodzenia pracy z życiem rodzinnym, potrzeba dowartościowania, przewycięzania czarnych myśli itd. Ma to być odpowiedź na pytanie, jak wykorzystywane są narzędzia coachingu i w jakim stopniu przynosi on oczekiwane korzyści. W rozdziale 4 autor przechodzi do omówienia narzędzi oddziaływania, a właściwie uczenia klientów. Obejmuje to korzystanie ze sztuki retoryki, posługiwanie się językiem metaforycznym (w celu stworzenia „pejzażu emocjonalnego” w diagnozowaniu problemów życiowych), stosowania eufemizmów, wizualizacji przyszłości (bo ukierunkowanie się na przyszłość przybliży nas do realizacji zamierzeń), afirmacji swych działań (wzmocnia ona samoocenę), ale również autoperswazji i innych sposobów podkreślania podmiotowości osób

korzystających z coachingu. Do samodzielnego wkładu autora zaliczam między innymi przełożenie na procedurę coachingu hipotezy Lacana o lustrzanej identyfikacji, która polega na poprawianiu swego wizerunku przez imitowanie zachowań *coach'a* – żeby stać się kimś innym niż dotąd – oraz praktykę „werbalizowania prawdy o sobie” metodą samooskarżania się i przyznawania do winy, na które wskazuje Foucault. Jest to jeden z przykładów twórczego, jak sądzę, zastosowania w praktyce badawczej teorii rozwijanych od czasów Sokratesa do Nietzschego, Gadamera i innych cytowanych tu przedstawicieli myśli humanistycznej.

Wiadomo, że wyższa klasa średnia rekrutuje się głównie z kategorii zawodowych określanych w krajach anglosaskich mianem *professions*. Rozdział 5 dotyczy profesjonalizacji coachingu. Chodzi o samoorganizowanie się reprezentantów tego zawodu, tworzenie własnej ideologii, kultury i zasad etycznych, które go definiują. Empiryczną bazą tej analizy są rozmowy z *coach'ami*. Autor zalicza *coach'ów* do jednej z „frakcji wyższych klas średnich” niezależnie od tego, że należą do niej klienci coachingu. Rozdział 6 jest konsekwentnym rozwinięciem tezy o neoliberalnym podłożu coachingu, rozumianego jako narzędzie służące dostosowywaniu się członków wyższej klasy średniej do zmieniających się warunków rynkowych. Przyczynkiem do metodologii badań jakościowych, a mianowicie do metody autoetnograficznej, bo o niej tu mowa, było uczestniczenie autora w szkoleniu kandydatów na *coach'ów* i występowanie w roli klienta, a nie tylko w roli zewnętrznego obserwatora i organizatora badania.

Powstaje pytanie, co nowego wnosi to studium do wiedzy o strukturze klasowej? Czy przedstawione w nim analizy są krokiem naprzód pod względem rozpoznania mechanizmów panowania klasowego i stosunków szeroko rozumianej własności, czy też książka ta jest raczej monograficznym opisem nowej kategorii zawodowej. Lub może jest to analiza strategii radzenia sobie z zagrożeniami, z którymi borykają się ludzie o wysokim statusie społecznym zdający sobie sprawę z kosztów ponoszonych na obecnym etapie rozwoju kapitalizmu i stopy życiowej.

Wątpliwości te są o tyle uzasadnione, że większa część książki jest omówieniem praktyk radzenia sobie z trudnymi emocjami. Wynika to z istoty kapitału emocjonalnego: polega on na zdolności do efektywnego wykorzystania przez ludzi emocji lub kontrolowania ich w różnych kontekstach, co obejmuje też umiejętność kognitywną, czyli dokonywanie krytycznego wglądu we własne zachowania i rozszerzanie pola samoświadomości. Silny wątek psychologiczny występuje również w tematyce wywiadów z respondentami. Faktem jest, że wszyscy respondenci podkreślając zalety coachingu formułowali je w języku korzyści odniesionych do nich samych (rozwoju samoodpowiedzialności, przeorganizowania sobie życia we właściwym kierunku itd.). Mocno zindywidualizowane jest również wykonywanie tego zawodu, polega on bowiem

w znacznym stopniu na pobudzaniu klienta do działań – bo nawet, jeżeli „człowiek” sam chciałby zapanować nad sobą i wie, jak to zrobić, to przecież sam się do tego nie zmusi (cytuję jednego z respondentów). Orientacja na podkreślania własnego „ja” akcentowana jest na etapie konceptualizacji problemu badawczego przez autora, gdy wyjaśnia on, że gotowość do coachingu powinna być ujmowana w procesie przechodzenia od „starego ja” (rozczarowanie sobą) w „nowe ja”, które jest bardziej ożywcze. Sugeruje to wejście na tor analizowania tego procesu w mikroskali, a nie na poziomie makrostruktury społecznej.

Czy ma to coś wspólnego z kształtowaniem się podziałów klasowych? Czy uruchamianie kapitału emocji, docenianie roli samokrytyki, umiejętności milczenia, niestracenia czasu na niepotrzebne czynności i neutralizowanie „negatywnego pejzażu emocjonalnego” (idąc za terminologią autora) oddziałuje na stosunki własności. Odbywanie sesji szkoleniowych może się kojarzyć z treningiem osobowości, technikami neoliberalnego zarządzania sobą i doskonaleniem się w sferze zawodowej, a nie z nierównościami szans związanymi ze stratyfikacją klasową. Zwracam uwagę, że tak rozumiany neoliberalizm może być interpretowany z różnych perspektyw, czego przykładem jest postfordowska narracja przekształcania się struktury klasowej. Również i tu kluczowymi elementami radzenia sobie z rzeczywistością są ukierunkowanie na automotywną, konieczność właściwego zarządzania czasem, uruchomienie kapitału emocjonalnego, *life long-learning* i orientacje życiowe związane z konsumpcją. Postfordyzm jest jedną z reakcji na zastępowanie tradycyjnego fordowskiego systemu standaryzowanej organizacji pracy i produkcji masowej przez dążenie do autonomii jednostki. Ilustracją tego podejścia są analizy Micklethweita i Wololridge’a przedstawione w książce *Szamani zarządzania* (Poznań, Zysk i S-ka: 2012), a w odniesieniu do Polski studium Elizabeth Dunn *Prywatyzując Polskę* (Krytyka Polityczna 2008).

Sądzę, że jest to raczej kwestia rozłożenia akcentów. Badania nad kształtowaniem się nowych wymiarów struktury klasowej nie są w Polsce czymś nowym. Od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku prowadzi je z zespołem Juliusz Gardawski, prowadzone są one również w kontekście stylów życia (np. Hanna Pańska i – w trochę specyficznym kontekście – Maciej Gdula i Przemysław Sadura). U podstaw procesu kształtowania się struktury klasowej tkwi struktura zawodowa. Jest to hierarchiczny układ pozycji kształtujących się na bazie stosunków własności, w ramach którego nowym ogniwem jest wyłanianie się nowych zawodów, takich jak coaching i związane z tym dystanse społeczne. Oryginalność książki Mokrzana polega na wnikięciu w mechanizmy tego procesu w przestrzeni symbolicznej (czyli postrzeganej przez jego uczestników) przez wskazywanie na zjawiska rzadko stosowane w analizach nad stratyfikacją społeczną, odnoszące się do dialogu i samorefleksji, których nie da się uchwycić w ramach ilościowego podejścia.

Po pierwsze, jest to szczegółowa i (w mojej ocenie) interesująca diagnoza funkcjonowania kategorii zawodowej, będąca kontynuacją, a właściwie wznowieniem nurtu zapoczątkowanego przez badania zespołu Jana Szczepańskiego nad inteligencją w drugiej połowie lat pięćdziesiątych. Po drugie, ustalenia te pozwalają wnioskować, jakie zachowania i postawy kryją się za zależnościami statystycznymi: z czego wynika, że np. kategoria „kierowników wyższego szczebla i specjalistów” dominuje nad innymi kategoriami pod względem poczucia satysfakcji z pracy, aktywności rekreacyjnej i dbałości o zdrowie, nie mówiąc o korzyściach ekonomicznych, jak wynika to np. z moich analiz. I najważniejsze – jest to omówienie procesu kształtowania się podmiotowości klasowej rozpatrywanej od strony interakcji i zmian dokonujących się oddolnie, na poziomie jednostek. W analizach przedstawionych w tej książce proces ten został rozłożony na czynniki składowe, zaczynając od decyzji dotyczących udziału w coachingu, przez stymulowanie klientów do ekspresji, kończąc na osiąganiu pożądanego celu przez uzyskanie wymiernych korzyści. Książka ta dostarcza odpowiedzi na pytanie, jak kształtują się nowe wyznaczniki odrębności kategorii zaliczanych do wyższej klasy średniej i czy występują jakieś oznaki nabywania przez nich wzorów typowych dla rozwiniętych społeczeństw rynkowych polegających na częściowej rezygnacji z intensywnej pracy zawodowej na rzecz rodziny i spędzania czasu wolnego, którą autor nazywa dążeniem do neoliberalnego stanu szczęścia i racjonalności. Prekursorem analizowania stosunków dokonujących się na mikroszcenie społecznej w kontekście rozczarowań związanych z relacjami społecznymi był w polskiej socjologii Winicjusz Narojek (*Struktura społeczna w doświadczeniu jednostki*, 1982, KiW), ale dotyczyło to relacji międzyludzkich w ramach innego ustroju i innej epoki.

Ograniczeniem badań jakościowych jest to, że nie odpowiedzą one na pytanie, w jakim stopniu korzystanie z coachingu nadreprezentowane jest w wyższej klasie średniej, jaki jest zasięg tego zjawiska, czy jego użytkownicy rekrutują się pod względem pochodzenia społecznego z inteligencji, czy dominuje on w metropoliach. Autor we wprowadzeniu zakłada, że „liczba osób korzystających z coachingu jest zawrotna”. Realistycznie rzecz biorąc, nie powinna ona przekraczać 13%, czyli tyle, ile mniej więcej wynosi procentowy udział kategorii kierowników wyższego szczebla i specjalistów uzyskiwany w badaniach prowadzonych na próbach ogólnopolskich. Zapewne znacznie mniej jest wśród nich użytkowników coachingu.

Kwestią zasługującą na komentarz jest rozwój coachingu udokumentowanego w postaci rosnącej liczby specjalizacji, kursów szkoleniowych i robienia dyplomów. Powinno to być oczywiste, ale warto podkreślić, że udział w coachingu wyposaża w dyspozycje, które sprzyjają neutralizowaniu negatywnych emocji stając się instrumentem wydobywania się z depresji i lęku. Coaching jest działaniem perswazyjnym szczególnego rodzaju, które sprzyja wzrostowi

produktywności i redukcji ryzyka. Mokrzan trafnie podkreśla, że jest to neoliberalna wersja orientacji na *homo-economicus*. Dodabym, że jest to powrót do etyki protestanckiej w wersji dostosowanej do systemu elastycznej produkcji i usług.

Druga rzecz, wykraczająca poza psychologię społeczną i tematykę tej książki, dotyczy konsekwencji wyłaniania się nowych zawodów. Kategoria *coach'ów* jest elementem składowym szerokiej zbiorowości charakteryzującej się podobnymi zadaniami i posiadaniem cech lokujących ich na wyższych piętrach hierarchii społecznej. Zbiorowość ta obejmuje doradców finansowych, maklerów giełdowych, ekspertów, specjalistów od wizerunku i *public relations*, konsultantów, wizażystów, badaczy rynku, stylistów i spin-doktorów. Wzrost zapotrzebowania na te zawody jest rezultatem tworzenia się nowych stanowisk i instytucji związanych z rozwojem usług i sfery publicznej na obecnym etapie modernizacji.

Dla stratyfikacji społecznej istotne jest to, że procesy te wymuszają wzrost liczebności kierowników wyższego szczebla i specjalistów, spychając w dół pracowników fizycznych, co geometrycznie upodabnia kształt struktury społecznej do rombu. Konsekwencją wzrostu liczebności musi być osłabienia integracji i spoistości wyższej klasy średniej. Z drugiej strony, jeżeli chodzi o osoby korzystające z coachingu, to kategoria ta jest w Polsce nieliczna. Dostęp do niej jest ograniczony, stąd wyłanianie się jej prowadzi do wzrostu ekskluzywności, ale jest to rodzaj ekskluzywności niszowej, dotyczącej poszczególnych grup społeczno-zawodowych, a nie zbiorowego podmiotu. Analizy przedstawione w tej książce można traktować jako częściowe potwierdzenie hipotezy, że prawdziwymi podmiotami struktury klasowej są stosunkowo małe zbiorowości, a zwłaszcza grupy zawodowe, będące naturalnymi ośrodkami formowania się odrębnych interesów i podobieństwa pod względem wartości (Grusky i Sørensen, *Are there big social classes?*, w *Social Stratification* pod redakcją D. Grusky'ego z 2008 roku). Analizy Mokrzana mają walor inspirujący w sensie możliwości zweryfikowania trafności mikrostrukturalnego podejścia pod kątem prowadzonej stale dyskusji, czym są klasy społeczne.