

podstawowych kwestii pojęciowych z zakresu *public relations*, marketingu politycznego, mass mediów i propagandy. W rozdziale pierwszym wskazano na wielopłaszczyznowe relacje, jakie zachodzą między PR a komunikowaniem społecznym i marketingiem, w tym także marketingiem politycznym, reklamą i polityczną promocją. Rozdział zamyka omówienie narzędzi PR w politycznej promocji. Rozdział II został poświęcony bardzo aktualnemu problemowi – czarnemu PR. Podano znane przykłady z historii, ale też sięgnięto do wydarzeń w Polsce, jakie miały miejsce w ciągu ostatnich kilku lat. W rozdziale III Autorzy skoncentrowali swoją uwagę na wizerunku, ze szczególnym uwzględnieniem wizerunku medialnego. Pierwszą część zamyka bardzo interesujący rozdział, w którym dokonano kompleksowej analizy rynku medialnego w Polsce. Mowa jest o konkurencji i koncentracji na rynku medialnym, „mapie” własności i interwencji państwa.

Część druga (rozdziały V-XII) ma charakter wyraźnie aplikacyjny. Zawiera szereg opisów funkcjonowania narzędzi komunikacji na linii: *public relations* – mass media. Tytuły poszczególnych rozdziałów, jak i ich treść – „PR a dziennikarstwo”, „Warsztat pracy i prasowe narzędzia specjalisty PR”, „Publikacje firmowe”, „Wydarzenia medialne”, „Etykieta w kontaktach PR”, „Współpraca z mediami elektronicznymi”, „Internet a PR” – są tego najlepszą egzemplifikacją.

W części ostatniej (rozdział XIII) P. Andrzejewski i W. Kot podejmują nader ważny w literaturze przedmiotu i bardzo złożony, a przez to także kontrowersyjny, problem pomiaru efektów medialnych. W PR, w przeciwieństwie do marketingu i reklamy, *a priori* kładzie się nacisk na długofalowe oddziaływanie. Nie oznacza to jednak, że w tych warunkach nie można dokonać ewaluacji działań PR. Autorzy wskazują na techniki i narzędzia pomiaru efektywności PR, takie jak mierzenie wydajności działań PR (*outputs*), rezultatów PR (*outcomes*), efektów ekonomicznych (*outflows*) czy analizę oddziaływania (*outgrowths*). Wskazują również na warunki właściwej oceny i najczęstsze źródła błędów pomiarów.

Tak przyjęta struktura pracy sprawia wrażenie pewnej dysproporcji, choć należy założyć, że ma ona zamierzony charakter. Autorom słusznie bardziej zależy na aplikacjach niż na teoretycznych rozważaniach. Uważam przyjęcie właśnie takiego podejścia za niezwykle istotny walor recenzowanej pracy. P. Andrzejewski i W. Kot mają bowiem ogromne doświadczenie praktyczne sięgające jeszcze czasów studenckich, a następnie wynikające z wieloletniej pracy w tygodniku „Wprost”, „Newsweek Polska” oraz współpracy z radiem i telewizją. Równocześnie w *Medialnym Public Relations*, co zasługuje na pokreślenie, zachowali w pełni akademicki charakter.

Erudycja Autorów, ich znakomita znajomość rozpatrywanej problematyki, w tym zwłaszcza piśmiennictwa polskiego w zakresie PR i mass mediów, budzi uznanie. Praca wprowadza więc czytelnika z jednej strony w krąg elementarnych problemów pojęciowych, z drugiej zaś – zawiera szereg praktycznych (niekiedy może nazbyt drobiazgowych) wskazań i omówień poszczególnych technik oddziaływania na mass media. To ujęcie jest, jak już wspomniałem, oryginalną koncepcją Autorów zasługującą na uznanie. P. Andrzejewski i W. Kot wnoszą tym samym istotny wkład w zainicjowanie drugiej fazy przybliżania problematyki PR. Odchodzą od dotychczas przyjętej formuły bardzo szeroko prezentowanych i zróżnicowanych tematycznie problemów PR, a przez to niemożliwych do dogłębnej analizy, chociażby ze względów objętościowych. Na podkreślenie zasługuje także bogaty leksykalnie, komunikatywny język pracy. Dzięki temu czyta się ją z dużą przyjemnością.

Przemysław Deszczyński

*Employment Relations in a Changing Society. Assessing the Post-Fordist Paradigm*, redakcja L. E. Alonso, M. M. Lucio, Palgrave Macmillan, Houndmills 2006, ss. 232.

Realne zmiany stosunków pracy dokonują się na ogół ewolucyjnie, natomiast normy prawne, które je akceptują lub kształtują, są wyrazem świadomości i siły politycznej uczestników procesu pracy. Zatrudnienie stało się dominującą formą realizacji pracy w okresie industrializacji, stąd też podstawowe jego zasady, wypracowane w organizacjach przemysłowych, przeniesione zostały do regulacji pracy w innych instytucjach. Występujący w ostatnich dziesiątkach lat istotny wzrost

znaczenia zatrudnienia w usługach, a zwłaszcza jego dywersyfikacja i zwiększanie zakresu prac realizowanych w ramach usług zleczanych bezpośrednio przez zleceniodawców oraz osobowych, gdzie występuje ciągłość kontaktów, powoduje, że coraz wyraźniej dostrzegamy konieczność zmian regulacyjnych.

Omawiana publikacja jest tworem zbiorowym zespołu czternastu autorów wywodzących się z Hiszpanii i Wielkiej Brytanii (głównie socjologów) pracujących wspólnie nad analizą społeczną zmian zatrudnienia. Koncentrują oni uwagę na genezie i interpretacji nowych form zatrudnienia oraz społecznej organizacji pracy. Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na faktyczną skalę zmian strukturalnych w zatrudnieniu w obydwu krajach. Autorzy, wskazując na pewne różnice sytuacyjne pomiędzy Anglią i Hiszpanią, akcentują jednak podobieństwa przekształceń stosunków pracy związane ze wzrostem intensywności i niepewności zatrudnienia. Autorzy stoją na stanowisku, że zmiany te nie przynoszą pozytywnych efektów w sferze zatrudnienia i że jest to „jawisko polityczne wymagające napięcie. Inaczej mówiąc, „uważają oni, że jest swoista ironią to, że przynosi ono nowe społeczne i ekonomiczne koszty oraz nowe formy konfliktu”. Krytykują więc podejście neoliberalne zmierzające do nowego uregulowania systemu zatrudnienia, czyli tzw. deregulacji, która pozbawia wielu ludzi poczucia bezpieczeństwa.

Cel opracowania realizowany jest w czternastu rozdziałach ugrupowanych w czterech częściach. Pierwsza z nich ma charakter obszernego wprowadzenia i składa się z dwóch rozdziałów przygotowanych przez redaktorów. Pierwszy z nich to streszczenie pracy – odzwierciedla to zresztą tytuł identyczny, jak tytuł całej pracy. Rozdział drugi to odzwierciedlenie subtytułu opracowania, czyli analiza fordyzmu i genezy społeczeństwa postfordowskiego.

Część druga („Rynek pracy”) składa się z trzech rozdziałów. Pierwszy przygotowany przez J. M. Lasierne, dotyczący elastyczności przedsiębiorstwa, jest analizą stanu instytucjonalnego. Drugi, pióra C. Prieto, dotyczy degradacji zatrudnienia w Hiszpanii. Wskazuje się w nim na zmiany związane z odchodzeniem od określania norm zarobków zatrudnionych do norm określanych przez przedsiębiorców. Trzeci, noszący tytuł „Mity decentralizacji nowego rynku pracy”, został przygotowany przez duet autorów angielskich R. MacKenzie i Ch. Forde. Stoją oni na stanowisku, że nowe formy organizacji pomijają kwestie władzy i związanej z nią kontroli pracy.

Część trzecia dotyczy roli państwa. Składa się ona z trzech rozdziałów. Pierwszy z nich, autorstwa D. Albarracina, nosi tytuł sformułowany częściowo w formie pytania: „Czy zmierzamy w kierunku post-fordowskiego państwa? Pełne zatrudnienie europejskiej siły roboczej”. Autor kończy rozdział zmiennym tytułem podrozdziału: „Europa, jaka Europa” Kolejny rozdział przygotowany przez J. Greenwood i M. Stuart dotyczy „Zdolności zatrudnienia w elastycznej gospodarce”. Są to rozważania związane z europejską strategią zatrudnienia, polityką i ograniczeniami związanymi z jej realizacją. Z kolei J. Kirkpatrick analizuje związek zmian strukturalnych w zatrudnieniu określanych mianem postfordyzmu z przekształceniami organizacyjnymi w administracji państwa.

Część czwarta nosi tytuł „Praca i społeczeństwo”. Jest to najobszerniejsza część pracy w sensie liczby stron i rozdziałów. Jest ich sześć w następującym układzie. Pierwszy, przygotowany przez J. Gardiner i M. M. Lucio, nosi tytuł „Feminizm i nierówność w nowym reżimie pracy: od ekskluzji przez konstrukcję do ekskluzji przez nieobecność”. W drugim, pióra L. E. Alonso, postawiono pytanie o kształt norm konsumpcji w okresie postfordowskim. Zdaniem Autora, wyrażały się one podziałami społecznymi, indywidualizacją i nowymi nierównościami. W kolejnym artykule G. M. Landwerlin wraca do problemu pracy kobiet i konsekwencji, które ten proces niesie dla zmian w strukturze rodziny i polityce społecznej w postfordowskim otoczeniu. W czwartym artykule tej części P. Stewart przedstawia modyfikacje poglądów, jeśli chodzi o indywidualizm i kolektywizm w socjologii, a ujmowanych z punktu widzenia kształtowania kolektywnego pracownika. M. M. Lucio dokonuje próby oceny zachowań związków zawodowych w nowej sytuacji poprzez zmiany struktury wypowiedzi. Ostatni artykuł tej części, pełniący rolę podsumowania, przygotowany przez R. Hymana, dotyczy konieczności wprowadzania elastyczności do sztywnych ograniczeń stosunków pracy jako modelu dla rozwoju społecznego Europy z jednoczesnym wezwaniem dla rozszerzenia systemu zabezpieczenia społecznego.

Praca jako dzieło zbiorowe nie jest do końca jednolita (np. osobne przypisy po każdym rozdziale, osobne zestawy literatury), ale korzystanie z niej ułatwia indeks autorów i zagadnień. Również treść poszczególnych artykułów w nierównym stopniu powiązana jest z tytułem opracowania. Jest to więc zbiór, który w części w sposób wybiórczy, a w części sposób syntetyczny utrwała i poszerza naszą wiedzę w zakresie przemian społecznych, które niesie ze sobą rozwój technologii, wydajności i organizacji pracy, zmiana struktury zatrudnienia i wartości kapitału ludzkiego.

Istotnym walorem opracowania jest niezamykanie się w obrębie jednej dyscypliny, lecz prezentowanie obok ujęć socjologicznych również ekonomicznych czy niekiedy historycznych. Autorom obok diagnozy chodzi w kilku przypadkach o przedstawienie pewnych szczegółowych rozwiązań występujących w badanych państwach czy też problemów związanych z przekształceniami stosunków pracy. Ograniczenie stosunków pracy do zatrudnienia (przynajmniej w tytule) nie jest na szczęście do końca przestrzegane i w kilku tekstach zostały uwzględnione zagadnienia związane z tym, co w polskiej terminologii przyjęto określać jako stosunki pracy. Dokładniej mówiąc – chodzi tu o bezpośrednie uwarunkowania realizacji pracy w organizacjach w warunkach redukcji możliwości zatrudnienia.

Autorzy opracowania traktują Keynsofskie państwo opiekuńcze jako swoistego gwaranta i regulatora masowej produkcji i konsumpcji. W ramach tego makroekonomicznego układu, ukształtowało się – zdaniem Autorów opracowania – swoiste połączenie zarządzania z zatrudnieniem. Istotną cechą tej symbiozy była dominacja realizacji pracy w formie rutynowej, dokładnie kontrolowanej i monitorowanej (taylorizm), ale dającej pracownikom poczucie bezpieczeństwa. Różni Autorzy odmiennie rozkładają akcenty, jeśli chodzi o obecne źródła kryzysu tego systemu. Można jednak wyraźnie dostrzec zbieżność poglądów, co do tego, że kryzys ten odzwierciedla brak zgodności pomiędzy ekonomicznymi zjawiskami w sferze pracy i sferą regulacji. Poszukiwanie rozwiązań instytucjonalnych trwa. Nie zyskały uznania ani wzorce japońskie, ani elastyczne formy zatrudnienia. Nowe rozwiązania instytucjonalne, które były ich efektem, usztywniały stosunki pracy, nie stwarzały należytej bazy dla rozwoju niektórych sektorów usług. Poszukiwania takich rozwiązań, które by stwarzały warunki dla niezbędnej elastyczności pracy, a jednocześnie dawały wykonawcom/ pracownikom poczucie bezpieczeństwa szanse rozwoju, wymagają skojarzenia zmian instytucjonalnych ze zmianami świadomości obywateli.

Ocena pracy może dotyczyć nie tylko tego, co w pracy zawarto, lecz również tego, co zdaniem czytelnika być w niej powinno. Korzystając z tego przywileju warto wskazać, że brak w pracy należytego uwzględnienia kwestii zróżnicowania stosunków pracy w poszczególnych działach usług czy też prób wiązania poziomu świadczeń z wielkością dochodu narodowego. Również sprawa psychologicznych uwarunkowań realizacji pracy w warunkach elastyczności nie uzyskała należytego miejsca. Z drugiej strony uzyskaliśmy interesujące diagnozy dotyczące problemów, które dopiero sobie uświadamiamy. Autorzy opracowania dostrzegają nie tylko konieczność oraz znaczenie przemian, ale i ich kierunek. Reorganizacja i modernizacja stosunków pracy ma według nich zasadnicze znaczenie dla procesu wdrożenia w Unii gospodarowania wiedzą, a tym samym do utrzymania ciągłości rozwoju. Edukacja obywateli/pracowników jest tu nie tylko ułatwieniem procesu przystosowania, ale i czynnikiem świadomego sterowania zmianami. Nie można bowiem sprowadzić jej roli do przygotowania się do zmiany pracy, ale trzeba dostrzegać jej znaczenie dla rozwoju stosunków społecznych, a stosunków pracy w szczególności. Chodzi tu uwzględnienie faktu, że będzie się to dokonywało stopniowo, nie zawsze harmonijnie, ale w warunkach kontestacji.

*Józef Orczyk*

Joseph E. Stiglitz, Andrew Charlton, *Fair trade – szansa dla wszystkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, ss. 284.

Książka autorstwa Josepha E. Stiglitz oraz Andrew Charltona, *Fair trade – szansa dla wszystkich* została wydana po raz pierwszy w 2005 r. przez Oxford University Press, natomiast w 2007 r. nakładem Wydawnictwa Naukowego PWN ukazał się jej przekład na język polski autorstwa Adama Szeworskiego. Publikacja ta jest ważnym głosem w dyskusji na temat systemu handlu światowego, choćby z tego powodu, że zabierają go: zdobywca Nagrody Nobla w 2001 r., Joseph E. Stiglitz, który pełnił funkcję przewodniczącego Rady Doradców Ekonomicznych prezydenta USA, jak również Głównego Ekonomisty i Starszego Wiceprezesa Banku Światowego, oraz Andrew Charlton, konsultant Inicjatywy Dialogu Politycznego Programu Rozwoju ONZ i Ośrodka Rozwoju