

Współczesny rynek pracy

Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku

Pod redakcją
Marty Makuch

Współczesny rynek pracy

**Zatrudnienie i bezrobocie
w XXI wieku**

Współczesny rynek pracy

Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku

**Pod redakcją
Marty Makuch**

Wrocław 2014

*Współczesny rynek pracy.
Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*

Recenzent

Adam Kubów

Redaktor naukowy

Marta Makuch

Redaktor prowadzący

Bartosz Moch

Redaktor techniczny

Michał Sierpowski

Korektor

Joanna Chmielewska

Projekt graficzny okładki

Artur Kłafka

Skład i łamanie

Violet Design

Projekt współfinansowany z budżetu Województwa Dolnośląskiego
Projekt współfinansowany przez PTPS i UWr



Uniwersytet
Wrocławski

Copyright © by Uniwersytet Wrocławski, D. Buczkowska, M. Frączek, M. Jelonek, Ł. Jurek,
K. Kaczmarczyk, A. Makarewicz-Marcinkiewicz, K. Sipurzyńska-Rudnicka

ISBN: 978-83-63560-99-7

Egzemplarz bezpłatny

Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o.
ul. Powstańców Śląskich 7
53-332 Wrocław
tel. 71 332 75 15
e-mail: biuro@cedu.pl
www.cedu.pl

Spis treści

Marta Makuch

Wprowadzenie.

Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku..... 7

Katarzyna Zamorska

Wartości polityki społecznej w zderzeniu

ze zmianami w obszarze pracy 19

Marta Makuch

Rozważania o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa.

Ujęcie psychologiczno-społeczne 33

Agnieszka Makarewicz-Marcinkiewicz

Rada pracowników.

Funkcjonowanie pozazwiązkowej reprezentacji pracowników

przedsiębiorstw prywatnych w Polsce 51

Dorota Moroń

Wielosektorowość instytucji rynku pracy w Polsce.

Przykład agencji zatrudnienia 65

Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka

Uwarunkowania demograficzne i edukacyjne

sytuacji na polskim rynku pracy w latach 1990-2013 83

Maciej Frączek

Rynek pracy Unii Europejskiej – stan, perspektywy

i główne determinanty rozwojowe 105

Łukasz Jurek

Pracownicy z pokolenia Y: silne i słabe strony 127

Spis treści

Karina Kaczmarczyk

Zmiany w szkolnictwie wyższym w Polsce i ich wpływ
na sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy 141

Magdalena Jelonek

Absolwenci uczelni na małopolskim rynku pracy:
zasób do zagospodarowania czy systemowe obciążenie? 161

Dominika Buczkowska

Studia i co dalej? Jak bezkolizyjnie wejść na rynek pracy 175

Noty o autorach 187

Marta Makuch
Uniwersytet Wrocławski

Wprowadzenie. Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku

Praca jest jednym z kluczowych obszarów zainteresowań profesjonalnej, publicznej polityki społecznej, od początków jej powstania. Chociaż wiele obecnych w XIX i XX wieku na rynku pracy kwestii udało się rozwiązać, postępujące zmiany niosą za sobą nowe wyzwania. Wysoki poziom bezrobocia, nowe formy zatrudniania, wynagrodzenia, wymagania wobec pracowników, zabezpieczenie społeczne pracujących, migracje zarobkowe – to tylko niektóre zagadnienia, które podjąć musi współczesna polityka społeczna. Rozdział wprowadzający stanowi próbę nakreślenia najważniejszych problemów i wyzwań rynku pracy, przed którymi stoją współczesne społeczeństwa.

Słowa kluczowe: praca, rynek pracy, zatrudnienie, bezrobocie, polityka społeczna

Problematyka pracy jest przedmiotem rozważań zarówno o charakterze ekonomicznym i politycznym, jak też społecznym i filozoficznym. Analizowana i rozpatrywana jest z perspektywy jednostkowej, ale także ogólnej, systemowej, w wielu różnych ujęciach i kontekstach. Możemy więc mówić o pracy jako takiej, analizować problem pracy zarobkowej, najemnej, prawa do pracy, czy wreszcie – kwestie związane ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia oraz brakiem pracy. Ze względu na swoją doniosłość praktyczną, jest przedmiotem analiz zarówno o charakterze naukowym, jak i tematem artykułów, opracowań i polemik publicystycznych.

Praca stanowi jeden z centralnych punktów zainteresowań polityki społecznej. Można wskazać, że powstanie nauki o polityce społecznej integralnie związane było z pojawieniem się kwestii robotniczej i koniecznością ingerencji państwa narodowego w sferę stosunków pracy¹. Wiązało się to najpierw z zagwarantowaniem

¹ Zob. K. Zamorska, *Prawa społeczne jako program przebudowy polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010, s. 163-173.

określonych warunków pracy, a następnie, już w ramach XX-wiecznego państwa opiekuńczego, uznaniem prawa do pracy jako jednego z głównych praw społecznych każdego człowieka². I chociaż niewiele osób o tym pamięta, Polska była jednym z pierwszych krajów europejskich, które powołały państwową (publiczną) służbę zatrudnienia. Już na pierwszym posiedzeniu Sejmu Ustawodawczego, 10 lutego 1919 roku, przedłożono dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy, podpisany następnie przez Marszałka Józefa Piłsudskiego jako Naczelnika Państwa³. Jednocześnie wydany został także akt prawny, zapewniający kontrolę uczestników rynku pracy, dzięki powołaniu inspekcji pracy⁴. W tym samym czasie przedłożono dekrety o 8-godzinnym dniu pracy i ubezpieczeniu na wypadek choroby⁵. Problematyka rynku pracy w II Rzeczypospolitej była jednym z ważniejszych obszarów aktywności społecznej państwa, a w okresie PRL zasadę pełnego zatrudnienia uczyniono sposobem na likwidację wielu problemów społecznych (m.in. ubóstwa), zaś Konstytucja PRL podkreślała, iż „praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela”⁶. W III Rzeczypospolitej problematyka pracy – w związku z bezrobociem, ale i przemianami następującymi na rynku pracy – również jest kwestią kluczową, a problem prawa do pracy pojawia się także w Konstytucji RP⁷.

Od początku więc, po dzień dzisiejszy, problematyka rynku pracy – choć w różnych aspektach i w odniesieniu do odmiennych problemów – stanowi obszar zainteresowań polityki społecznej. Wynika to choćby z samej definicji polityki społecznej. Jeśli przyjmiemy za Gøstą Espingiem-Andersenem, że polityka społeczna jest „publicznym zarządzaniem społecznymi ryzykami”⁸, to owe ryzyka minimalizować możemy poprzez dostarczanie usług społecznych, ale również poprzez zapewnienie obywatelom możliwości samodzielnego uzyskiwania dochodu, umożliwiającego funkcjonowanie w społeczeństwie. Polityka rynku pracy ma swój udział w obu tych działaniach. Z jednej strony, świadczy usługi o charakterze osłonowym oraz aktywizacyjnym, z drugiej zaś – kreuje ramy funkcjonowania rynku pracy, gwarantujące osobom pracującym odpowiednią ochronę socjalną (choćby poprzez płacę minimalną, ochronę w przypadku choroby, wypadku w pracy, stwarzanie odpowiednich warunków pracy i prawa do odpoczynku).

Na znaczenie kwestii pracy w polityce społecznej uwagę zwracają Barbara Szatur-Jaworska i Grażyna Firlit-Fesnak, wskazując, iż polityka społeczna to „celowa działalność państwa i innych organizacji w dziedzinie kształtowania warunków

² *Ibidem*, s. 164.

³ Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami, Dz. U., nr 011, poz. 127 z 1919 r.

⁴ Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy, Dz. Pr. P. P., nr 5, poz. 90 z 1919 r.

⁵ M. Furmanowska, *Walka z bezrobociem w Drugiej Rzeczypospolitej jako wartość aplikacyjna dla naszej współczesności*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania–antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 203.

⁶ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r., Dz. U., nr 33, poz. 232 z 1952 r., art. 14.

⁷ W art. 65-67 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U., nr 78, poz. 483 z 1907 r.

⁸ G. Esping-Andersen, *Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa 2010, s. 52.

życia i pracy ludności oraz stosunków społecznych, mająca na celu między innymi zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego, zaspokojenie potrzeb wyższego rzędu, zapewnienie ładu społecznego⁹. Również Jan Danecki podkreśla, że polityka społeczna rozumiana jest jako „działalność bezpośrednio organizująca poprawę warunków pracy i życia”¹⁰. Podobnie twierdzi Adam Kurzynowski, który politykę społeczną definiuje jako „działalność państwa, samorządu i organizacji pozarządowych zmierzająca do kształtowania ogólnych warunków pracy i bytu ludności, prorozwojowych struktur społecznych oraz stosunków społecznych opartych na równości i sprawiedliwości społecznej, sprzyjających zaspokajaniu potrzeb społecznych na dostępnym poziomie”¹¹. Przedstawione definicje wyraźnie akcentują pracę jako kluczową, współczesną kwestię społeczną.

Przyznanie centralnej roli problemowi zatrudnienia wiąże się ze zorientowaniem na niego wielu obszarów polityki społecznej. System edukacji powinien kształcić dla potrzeb rynku pracy, zabezpieczenie społeczne (najczęściej dziś o charakterze ubezpieczeniowym) służyć asekuracji osób pracujących i ich rodzin przed ryzykiem starości czy wypadku, ochrona zdrowia utrzymać nas w zdolności do pracy, zaś pomoc społeczna wspierać tych, którzy pracy nie posiadają.

Wiele problemów w sferze zatrudnienia, które niósł za sobą rodzący się, kapitalistyczny rynek pracy w wieku XIX oraz rozwinięty XX-wieczny rynek pracy *welfare state*, zostało rozwiązanych. Nie oznacza to jednak, że zadania w zakresie polityki rynku pracy zostały wyczerpane. W XXI wieku mamy bowiem do czynienia zarówno ze znaczącymi zmianami samego rynku pracy, jak i jego otoczenia, co powoduje nowe problemy i kwestie społeczne. Warto wskazać na zjawiska, które organizują obecnie nasze myślenie o problematyce pracy. Należy podkreślić, że często przy badaniu przyczyn, a nade wszystko skutków tych problemów, zwraca się uwagę na elementy ekonomiczne, a zapomina o aspektach społecznych. Daniel Fic określił, że „mechanizm globalizacji opierający się na *outsourcingu*, *offshoringu* i *networkingu* zapomina o człowieku pracującym”¹². Nie oznacza to, że elementy ekonomiczne należy lekceważyć. Nastąpiły trudne czasy hiperkonkurencji, swobodnego przepływu zasobów ludzkich, nowych, elastycznych form zatrudnienia i występującego w całej Europie wysokiego poziomu bezrobocia. Wiele organizacji zostało zmuszonych do wdrożenia licznych procesów restrukturyzacyjnych, będących funkcją zarówno konkurencyjnej, jak i ekonomicznej presji. Redukcja zatrudnienia (*downsizing*), zlecanie wykonywania usług na zewnątrz (*outsourcing*) oraz powszechne stosowanie alternatywnych form zatrudnienia stały się strategiami, mającymi na celu zwiększenie elastyczności w celu utrzymania lub zwiększenia swojej wydajności oraz

⁹ B. Szatur-Jaworska, G. Firlit-Fesnak, *Leksykon pojęć socjalnych*, IPS UW, Warszawa 1994, s. 3.

¹⁰ J. Danecki, *O postępie społecznym w polityce społecznej*, [w:] W. Anioł (red.), *Polityka społeczna. Wybór tekstów teoretycznych*, IPS UW, Warszawa 1984, s. 194.

¹¹ Por. A. Kurzynowski, *Polityka społeczna – podstawowe pojęcia i zakres*, [w:] A. Kurzynowski (red.), *Polityka społeczna*, SGH, Warszawa 2001, s. 11.

¹² D. Fic, *Homo faber w epoce globalizacji*, [w:] B. Pietrulenicz (red.), *Edukacja. Praca. Rynek pracy*, Wydawnictwo Naukowe PTP Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2010, s. 44.

zredukowania kosztów. Ale pośród tych sformułowań na końcu zawsze powinny pojawić się elementarne słowa: człowiek i społeczeństwo. Wszak „praca jest kluczowym czynnikiem dobrej jakości życia i zdrowia, a dobra kondycja i sprawność warunkują charakter oraz efekty pracy. Z kolei brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy egzystencji jednostek i rodzin”¹³.

I właśnie chyba najbardziej doniosłym w skutkach problemem jest brak pracy, którą chce się podjąć, której się poszukuje, a więc bezrobocie. Oczywiście, zjawisko to nie jest niczym nowym, w historii mieliśmy już okresy znacznego nasilenia bezrobocia, z czym mamy do czynienia również teraz. Cechą charakterystyczną współczesnych gospodarek jest bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy, który utrudnia tworzenie nowych miejsc pracy. W tym przypadku, problemem staje się też wpływ kosztów pracy (zwłaszcza pozapłacowych, ale i związanych z wynagrodzeniami) na zjawisko bezrobocia, które, obciążając pracodawców, stają się barierą tworzenia nowej pracy. Zresztą, kolejnym wyzwaniem w XXI wieku są płace. Sprawa wynagrodzeń, kształtowania ich wysokości, a zwłaszcza znaczne różnice płac (np. luka płacowa między kobietami a mężczyznami), czy wreszcie brak wynagrodzenia (przy pracy niewolniczej, wyzysku) nadal pozostają kwestiami budzącymi kontrowersje we wszystkich krajach.

Istotną cechą współczesnego bezrobocia jest objęcie nim pewnych kategorii społecznych, które – ze względu na swoje cechy – są mniej atrakcyjne na rynku pracy. Mowa tu choćby o osobach młodych, starszych czy kobietach. Ważnego znaczenia nabiera bezrobocie absolwentów, szczególnie w kontekście coraz lepszego ich wykształcenia. Teza, że ukończenie studiów wyższych chroni przed brakiem pracy, odeszła w niepamięć, a znaczącym wyzwaniem dla instytucji rynku pracy są dziś poszukujący pracy absolwenci szkół wyższych. Żadne państwo nie może sobie pozwolić, aby w dłuższej perspektywie osoby młode, wykształcone, a więc i ambitne rozpoczynały swoją „karierę zawodową” od statusu bezrobotnego. To strata jednostkowa (kapitału ludzkiego), ale i społeczna. Zwłaszcza w dobie problemów demograficznych. Generuje to również liczne zagrożenia, jakie stanowią grupy osób wykluczonych społecznie. Wykluczenie to „wynik pozbawienia pracy, który jednocześnie powoduje utratę tożsamości”¹⁴. Schemat często wygląda tak: od bezrobocia do bierności, potem biedy, niepewności o własny los, frustracji, a nierzadko kończy się to wybuchami grupowej agresji. Byliśmy i nadal jesteśmy tego świadkami. W społeczeństwie Internetu i mediów elektronicznych (społecznościowych) ludziom łatwiej porozumieć się ze sobą oraz wyrazić wspólnie, głośno swój sprzeciw wobec niegodnych warunków i zdemonstrować, że pragną zmian dla siebie, ale i dla innych¹⁵.

¹³ U. Jeruszka, *Przemiany pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*, [w:] R. Gerlach (red.), *op.cit.*, s. 271.

¹⁴ W. Drzeżdżon, *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość”, tom VIII, s. 243.

¹⁵ Por. m.in. J. Wątor, *Dlaczego firmy ukrywają fabryki szyjące dla nich ubrania?*, <http://wyborcza.pl/1,75248,16006083.html> [dostęp 10.06.2014].

Stąd bezrobocie rodzi, z jednej strony, konieczność socjalnego wsparcia osób pozostających bez pracy, z drugiej zaś – pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Wdrażana dziś aktywna polityka nacisk kładzie przede wszystkim na aktywizację, prowadzącą do uzyskania pracy i w tę stronę kierowane są główne środki finansowe. Te działania to także próba tworzenia nowych miejsc przy zaangażowaniu finansów publicznych. Ale i tutaj pojawia się niebezpieczeństwo. Mianowicie – wspomniano już o kosztach pracy – środki publiczne gromadzone są poprzez podatki i składki nakładane także na przedsiębiorców. Im więcej zatem będziemy ich potrzebować na kreowanie miejsc pracy przez państwo i działania aktywizacyjne, tym mniej tej pracy będą tworzyć pracodawcy. To jeden z argumentów pojawiających się w trwającej od wielu dziesiątek lat i, wydaje się, ciągle żywej dyskusji zwolenników i przeciwników ingerencji państwa w mechanizm rynku i gospodarki.

A właśnie to, co charakteryzuje współczesną gospodarkę, to brak stabilności zatrudnienia, przejawiającej się stałą pracą „na etacie”, nie tak dawno pod postacią: od ukończenia szkoły do przejścia na emeryturę w tym samym zakładzie. W wielu przypadkach, pracownicy poszukiwani są na krótkie okresy, do wykonania określonych zadań, zmienność sytuacji gospodarczej powoduje też częste fluktuacje zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Pojawiają się pytania: skąd wynika ten dysonans? Czyżby tak trudno było sprostać wymaganiom pracodawcy? A może to jednak osoby poszukujące zatrudnienia mają zbyt wygórowane oczekiwania? Przyczyny mogą być różne, ale jedno jest pewne: rynek pracy jest obecnie bardzo wymagający i nic wskazuje na to, aby w najbliższym czasie uległo to zmianie. I to zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracobiorcy (zwłaszcza z tzw. pokolenia Y).

Zmiana dotyczy również form zatrudnienia. Coraz większe uznanie w oczach pracodawców zyskują formy związane z zatrudnieniem o charakterze zadaniowym, czasowym, a więc umowy na czas określony oraz umowy zlecenia i o dzieło. Cechą współczesnego rynku pracy jest przechodzenie od zasad zatrudniania opartych na klasycznym stosunku pracy do innych form współpracy – umowy zlecenia i o dzieło regulowane są prawem cywilnym, a nie Kodeksem pracy, zwiększa się też znaczenie samozatrudnienia, stosowanego często zamiast klasycznego zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Daniel Fic pisze, że „nowy paradygmat [serwicyzacji gospodarki i społeczeństwa – przyp. M.M.] wywołuje pracę niezinstytucjonalizowaną, niestandardową, elastyczną, która zamienia pracę standardową, związaną z pełnym wymiarem godzin, konkretnym stanowiskiem pracy organizowanym i utrzymywanym przez pracodawcę, rozpoczynaną i kończoną o regularnej porze, uwzględniającą pory roku i pory dnia, związaną często z tzw. linearną ścieżką kariery”¹⁶. A przywołując sformułowanie Charlesa Handy’ego z książki *Wiek przezwyciężonego rozumu*, można podsumować, że „w nowej erze Internetu i konkurencji praca jest czymś, co się wykonuje, a nie miejscem, do którego się chodzi”¹⁷.

¹⁶ D. Fic, *op.cit.*, s. 44.

¹⁷ Ch. Handy, *Wiek przezwyciężonego rozumu*, Business Press, Warszawa 1998, [za:] *ibidem*, s. 45.

Ale nie zawsze problemem jest bezrobocie. Konsekwencją dążenia pracodawcy do osiągania przez firmę coraz lepszych wyników ekonomicznych, nieustannego dążenia do wykazania przez pracowników swojej przydatności oraz utrzymania silnej pozycji zawodowej, która sprzyja silnej rywalizacji, jest nasilający się w krajach wysokorozwiniętych stres zawodowy¹⁸. Takie patologie, jak pracoholizm czy mobbing, przestały być jednostkowym problemem, stają się swoistym „przekleństwem dobrobytu”.

Problematyka pracy uległa już dawno globalizacji, w ślad za innymi obszarami. Na rynku funkcjonują zarówno globalne firmy, jak i migrujący pracownicy, co sprawia, że kwestie zatrudnienia i bezrobocia przestają być problemem wyłącznie krajowym, lokalnym, ale wymagają międzynarodowej koordynacji i aktywnych działań organizacji międzynarodowych. Szczególne znaczenie w Europie odgrywa w tym kontekście Unia Europejska, która, wprowadzając zasady swobodnego przepływu osób, kapitału, towarów i świadczenia usług, wykreowała potrzebę wspólnych działań w ramach polityki społecznej. To w UE narodziła się idea nowego podejścia do problemów na rynku pracy – *flexicurity*. Jest to model rynku pracy, strategia łącząca dwa elementy, wydawałoby się nie do pogodzenia: elastyczność (*flexibility*) i bezpieczeństwo (*security*). I można powiedzieć, że model ten właśnie przeszedł swoisty test: w czasie kryzysu. Czy go zdał? Eksperti Konfederacji Lewiatan uważają, że tak. Według nich, to właśnie „*flexicurity* było jednym z głównych czynników, łagodzących skutki kryzysu na rynkach pracy [w krajach UE – przyp. M.M.]. Z jednej strony, zapewniło ochronę zatrudnienia, pozwalając pracodawcom – dzięki elastycznemu układowi godzin i warunków pracy – utrzymać pracowników pomimo spadku produkcji/sprzedaży. Z drugiej strony *flexicurity* pozwoliło utrzymać wysoki poziom mobilności pracowników, co umożliwiło przerzucanie ich tam, gdzie występowało na nich zapotrzebowanie”¹⁹.

Zarysowane pokrótce zjawiska, występujące na współczesnym rynku pracy, powodują konieczność aktywnych działań władz publicznych na rzecz rozwiązywania problemów związanych z bezrobociem i zatrudnieniem. O ich ważności świadczy priorytetowe traktowanie polityki rynku pracy wśród ogółu polityk społecznych. Stabilizacja rynku pracy pozwala bowiem lepiej rozwiązywać również inne problemy społeczne.

* * *

Niniejsza książka składa się z dziesięciu rozdziałów, traktujących o istotnych wyzwaniach i elementach współczesnego rynku pracy. Autorzy, koncentrując się na głównej idei: przedstawieniu wyzwań i problemów rynku pracy w XXI wieku, wskazują

¹⁸ W. Drzeżdżon, *op.cit.*, s. 245-246.

¹⁹ *Rynki pracy jutra. Flexicurity drugiej generacji – mobilne, dynamiczne i otwarte rynki pracy*, s. 2, http://konfederacja-lewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Rynki_pracy_jutra.pdf [dostęp 10.06.2014]. Por. też: wywiad z Ilarią Maselli, ekonomistką z Centre for European Policy Studies, *Flexicurity – sposób na niskie bezrobocie*, http://forsal.pl/artykuly/426111,flexicurity_sposob_na_niskie_bezrobocie.html [dostęp 10.06.2014].

na różne aspekty tych kwestii. W tekstach odnajdujemy także różne perspektywy oceny zjawisk zachodzących na współczesnych rynkach – lokalną, krajową, europejską, ale i globalną. Wreszcie, interdyscyplinarność rozdziałów wskazuje, że problematyka rynku pracy, zmian na nim zachodzących i bolączek, przed którymi stają pracownicy, ale i pracodawcy, łączy badaczy różnych dyscyplin naukowych.

Otwierający książkę rozdział *Wartości polityki społecznej w zderzeniu ze zmianami w obszarze pracy* Katarzyny Zamorskiej wskazuje na zawsze istotny element życia społecznego, jakim są wartości. Bez wątpienia, wskazują i kształtują one pewien porządek polityki społecznej, także tego jej obszaru, który ściśle związany jest z rynkiem pracy. Autorka zastanawia się nad problemem zaniku czy też podważania wartości, które legły u podstaw kształtowanej do niedawna polityki społecznej. Wskazuje także na przyczynę tego procesu: to nowe formy pracy i strukturalne nierówności.

Problematyka znaczenia pracy (zawodowej, zarobkowej) we współczesności kontynuowana jest w kolejnym rozdziale. Marta Makuch w *Rozważaniach o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa. Ujęcie psychologiczno-społeczne* wskazuje na przyczyny przemian, które zachodzą na rynkach pracy. Zmiany te powodują także ewolucję teorii pracy, rozumienia samej kategorii, jaką jest praca. W dalszej części tekstu omawiane są, na przykładzie wybranych zjawisk, współczesne, globalne problemy dotyczące wykonywania pracy zarobkowej, a wpływające zarówno na życie jednostek, jak i na funkcjonowanie społeczeństw. To zagrożenia związane z pracą niewolniczą, z koniecznością dostosowania się pracownika w XXI wieku do elastycznego, dynamicznego środowiska pracy czy próby utrzymywania w równowadze życia prywatnego i zawodowego (*work-life balance*).

Agnieszka Makarewicz-Marcinkiewicz w rozdziale *Rada pracowników. Funkcjonowanie pozazwiązkowej reprezentacji pracowników przedsiębiorstw prywatnych w Polsce* porusza zagadnienie wprowadzonej w Polsce w 2006 roku, na mocy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, rady pracowników. Przedstawia zasady funkcjonowania organu pozazwiązkowej reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach prywatnych oraz dokonuje weryfikacji hipotezy, że nieprzychylna postawa pracodawców wobec dodatkowej reprezentacji pracowników oraz brak uszczegółowienia zakresu uprawnień tego gremium, wpływają na znikomą liczbę powoływanych rad, a tym samym – na ograniczony zakres realizacji praw pracowniczych. Tekst zawiera analizę zasad, na jakich powoływane są i działają rady pracowników w Polsce, relacji: związki zawodowe–rady pracowników, oraz procesu informowania i konsultacji w kontekście partycypacji pracowniczej.

W pracy Doroty Moroń, *Wielosektorowość instytucji rynku pracy w Polsce. Przykład agencji zatrudnienia*, została dokonana interesująca analiza polskiego systemu instytucji rynku pracy pod kątem realizacji idei wielosektorowości, w zakresie funkcjonowania wśród instytucji rynku pracy podmiotów publicznych, prywatnych i prowadzonych przez sektor *non profit*, a także ich wzajemnych relacji. W sposób szczegółowy Autorka poddała analizie funkcjonowanie agencji zatrudnienia

oraz problem ich współpracy z urzędami pracy. Jak wskazuje, „wielosektorowość i współpraca pomiędzy różnymi podmiotami wydaje się dobrym rozwiązaniem dla polityki rynku pracy. Poszczególne sektory oferują różne usługi, dzięki czemu klienci mają wybór i mogą korzystać z takiego wsparcia, jakie im odpowiada, natomiast współpraca międzysektorowa może przynieść zadowalające efekty aktywizacyjne, także w odniesieniu do tych osób, które wymagają największego wsparcia”.

Kolejne dwa teksty poświęcone są analizom statystycznym rynku pracy. Opracowanie *Uwarunkowania demograficzne i edukacyjne sytuacji na polskim rynku pracy w latach 1990-2013* Katarzyny Sipurzyńskiej-Rudnickiej to analiza czynników wpływających na rozmiary oraz cechy jakościowe podaży pracy w Polsce, w dotychczasowym okresie przemian ustrojowych, rozpoczętych po 1989 roku. W obszarze czynników demograficznych autorka zwraca uwagę na zmiany w strukturze wieku ekonomicznego ludności, zwłaszcza dotyczące populacji osób w wieku produkcyjnym, ale także na procesy migracji zagranicznych oraz wewnętrznych. Z kolei w grupie czynników edukacyjnych, przeanalizowała zmiany dotyczące rozmiarów i struktury kształcenia w szkolnictwie ponadgimnazjalnym i wyższym oraz ich konsekwencje w postaci zmian w strukturze wykształcenia Polaków.

Aspekt europejski odnajdujemy w tekście Macieja Frączka, pt. *Rynek pracy Unii Europejskiej – stan, perspektywy i główne determinanty rozwojowe*. Autor dokonuje w nim oceny sytuacji na rynku pracy w krajach UE w XXI wieku. Wskazuje na główne czynniki determinujące sytuację na tym rynku. Następnie, przeprowadza analizę wybranych wskaźników rynku pracy. W części końcowej określa perspektywy rozwojowe i główne wyzwania stojące przed unijnym rynkiem pracy. Przeprowadzone analizy pokazują, że rynek pracy UE jest bardzo niejednorodny, a wyzwaniami dla całego regionu są m.in: niski poziom aktywności zawodowej (szczególnie kobiet, młodzieży i osób starszych), wysokie bezrobocie, zwiększająca się segmentacja rynku pracy, nieskuteczna polityka zatrudnienia i rynku pracy.

Kolejne opracowanie, Łukasza Jurka, otwierające część dotyczącą rozważań czworga autorów o młodym pokoleniu, porusza aktualną problematykę sytuacji osób młodych na rynku pracy. *Pracownicy z pokolenia Y: silne i słabe strony* to interesujący obraz młodzieży, wchodzącej w dorosłość, pod kątem ich aktywności zawodowej, określenia silnych i słabych stron jako pracowników. Autor przedstawia niektóre wyniki własnych badań, przeprowadzonych wśród studentów, młodych pracowników wykonawczych oraz wśród menedżerów firm w ramach projektu naukowego „Zatrudnienie i rozwój zawodowy osób z pokolenia Y: problemy i wyzwania z perspektywy polityki personalnej”, który został zrealizowany w kooperacji z Grupą Kapitałową Kruk, w ramach wrocławskiego programu „Mozart – partnerstwo nauki i biznesu”. Przedstawiciele pokolenia Y, jak podsumowuje Łukasz Jurek, dorastali w specyficznych realiach społecznych, gospodarczych, technologicznych i w zawiązku z tym wchodzą na rynek pracy ze specyficznymi kompetencjami zawodowymi. Czy są oni lepszymi lub gorszymi pracownikami niż przedstawiciele innych pokoleń? Raczej nie, są po prostu inni.

Karina Kaczmarczyk kontynuuje wątek młodego pokolenia w aspekcie powiązań obszaru edukacji i rynku pracy. *Zmiany w szkolnictwie wyższym w Polsce i ich wpływ na sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy* to tekst, w którym Autorka określa kierunki i nasilenie zmian, jakie dokonały się w rozmiarach i strukturze szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie od 1990 do 2012 roku oraz przedstawia wpływ tych zmian na sytuację osób z wykształceniem wyższym na rynku pracy. Wzrost znaczenia edukacji i wykształcenia w życiu społeczno-zawodowym Polaków wpłynął na zwiększenie liczby szkół wyższych, pojawienie się szkół niepublicznych oraz wzrost liczby studentów. Po ponad dwóch dekadach intensywnego rozwoju szkolnictwa wyższego, pojawia się problem niedopasowania struktury absolwentów do preferencji pracodawców. Rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych robotników i pracowników średniego szczebla, zaś wykształcenie wyższe przestaje być gwarantem sukcesu na rynku pracy.

Magdalena Jelonek analizuje tę problematykę w ujęciu regionalnym – Małopolski. W artykule *Absolwenci uczelni na małopolskim rynku pracy: zasób do zagospodarowania czy systemowe obciążenie?* odnajdujemy nawiązanie do problematyki strategicznego planowania „produkcji” kapitału ludzkiego w regionie, w ramach zidentyfikowanych kierunków kluczowych. Autorka stawia dwa pytania: jak kształtuje się sytuacja rynkowa osób opuszczających szkoły wyższe, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu lokalnego (specyfiki województwa małopolskiego) oraz czy można zaobserwować realną przewagę rynkową absolwentów kierunków ścisłych, zwłaszcza w tych dziedzinach, które typowane są w strategii rozwoju województwa jako kluczowe? W sposób szczególny podkreśla relacje między regionalnymi politykami publicznymi, które ukierunkowują gospodarkę lokalną na określone branże, a systemem edukacji, który zapewnia kadry dla tych branż.

Rozdział kończący tę monografię, autorstwa Dominiki Buczkowskiej, *Studia i co dalej? Jak bezkolizyjnie wejść na rynek pracy* to swoiste *vademecum* dla młodej osoby, która wkracza na rynek pracy. Autorka, doświadczony praktyk w pracy z młodymi ludźmi, opisuje sytuację, w jakiej znajdują się absolwenci wchodzący na rynek pracy po ukończeniu studiów. Fakty są takie: z jednej strony mamy do czynienia z ogromnym wzrostem liczby studentów na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat, co przekłada się na istnienie dużej konkurencji wśród młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową. Z drugiej – częsty brak znajomości przez młodych ludzi wymagań rynku pracy, oczekiwań pracodawców, świadomości własnych predyspozycji zawodowych przyczynia się do tego, że okres poszukiwania pierwszej pracy po studiach wydłuża się oraz towarzyszy mu wysoki poziom stresu. W tekście przedstawione są wybrane definicje i rodzaje ścieżki kariery, wyniki badań oczekiwań pracodawców względem absolwentów uczelni oraz propozycje związane z konstruowaniem własnej drogi zawodowej w oparciu o realia rynku pracy oraz gruntowną znajomość własnych zasobów.

Omówione rozdziały i ich różnorodność wskazują, że rynek pracy jest nadal interesującym polem badawczym. Pozostaje mieć nadzieję, że opisane kwestie

i „bołączki” będą minimalizowane w najbliższej przyszłości. Jedno jest pewne – praca jeszcze długo będzie istotnym elementem zarówno życia człowieka, jak i funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki.

Bibliografia

- Danecki J., *O postępie społecznym w polityce społecznej*, [w:] Anioł W. (red.), *Polityka społeczna. Wybór tekstów teoretycznych*, IPS UW, Warszawa 1984.
- Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami, Dz. U., nr 011, poz. 127 z 1919 r.
- Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy, Dz. Pr. P. P., nr 5, poz. 90 z 1919 r.
- Drzeżdżon W., *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość”, tom VIII, s. 242-260.
- Esping-Andersen G., *Spoleczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa 2010.
- Fic D., *Homo faber w epoce globalizacji*, [w:] Pietrulewicz B. (red.), *Edukacja. Praca. Rynek pracy*, Wydawnictwo Naukowe PTP Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2010.
- Flexicurity – sposób na niskie bezrobocie*, http://forsal.pl/artykuly/426111,flexicurity_sposob_na_niskie_bezrobocie.html [dostęp 10.06.2014].
- Furmanowska M., *Walka z bezrobociem w Drugiej Rzeczypospolitej jako wartość aplikacyjna dla naszej współczesności*, [w:] Gerlach R. (red.), *Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania–antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.
- Jeruszką U., *Przemiany pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*, [w:] Gerlach R. (red.), *Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania–antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r., Dz. U., nr 33, poz. 232 z 1952 r.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U., nr 78, poz. 483 z 1997 r.
- Kurzynowski A., *Polityka społeczna – podstawowe pojęcia i zakres*, [w:] Kurzynowski A. (red.), *Polityka społeczna*, SGH, Warszawa 2001.
- Rynki pracy jutra. Flexicurity drugiej generacji – mobilne, dynamiczne i otwarte rynki pracy*, http://konfederacjaalewian.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Rynki_pracy_jutra.pdf [dostęp 10.06.2014].
- Szatur-Jaworska B., Firlit-Fesnak G., *Leksykon pojęć socjalnych*, IPS UW, Warszawa 1994.
- Wątor J., *Dlaczego firmy ukrywają fabryki szyjące dla nich ubrania?*, <http://wyborcza.pl/1,75248,16006083.html> [dostęp 10.06.2014].
- Zamorska K., *Prawa społeczne jako program przebudowy polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.

Introduction. The social policy towards labour market challenges in the twenty-first century

Work is one of the key areas of interests of professional, public social policy from its beginnings. Although many of the current in the nineteenth and twentieth centuries labour market issues have been resolved, progressive changes bring new challenges. High unemployment rate, new forms of employment, wages, demands towards employees, social security for the employed, labour migration are just some of the issues that need to be undertaken by the contemporary social policy. The introductory chapter is an attempt to outline the major issues and challenges in the labour market faced by contemporary societies.

Key words: work, labour market, employment, unemployment, social policy

Katarzyna Zamorska
Uniwersytet Wrocławski

Wartości polityki społecznej w zderzeniu ze zmianami w obszarze pracy

Urok wartości jest tak atrakcyjny, że powołują się na nie niemal wszyscy. Polityka społeczna także odwołuje się do określonego zbioru wartości naczelnych. Bezpieczeństwo socjalne, wolność, równość czy solidaryzm społeczny miały co najmniej wyznaczać cele i zasady postępowania. Problem rozpoczął się jednak w chwili – i to jest zasadniczy wątek poruszany w prezentowanym tekście – gdy wkroczyliśmy w epokę, w której dominuje przekonanie, że praca jest tylko na chwilę. Jak być solidarnym w czasach niedoboru? Co znaczy wolność i czy dobrobyt jest dla wszystkich? Nowe formy pracy i strukturalne nierówności podważają wartości, z których wyrosła i na których kształtowała się polityka społeczna.

Słowa kluczowe: praca, polityka społeczna, wartości polityki społecznej, bezpieczeństwo socjalne, dobro wspólne, wolność, prawa społeczne, kwestia społeczna

Wprowadzenie

Pracę rozpatrujemy zwykle jako czynność zarobkową, która polega na wydatkowaniu „wysiłku fizycznego, psychicznego i emocjonalnego w celu wytwarzania dóbr i usług do konsumpcji własnej lub innych”¹. Jako kategoria ekonomiczna praca wyraża stosunki, jakie nawiązują się między ludźmi w procesie gospodarowania. Jest to jedno z wielu możliwych wyjaśnień pojęcia pracy. Choć bardzo ogólne, to jednak wskazuje, że znaczenie pracy dla człowieka polega, przede wszystkim, na zaspokajaniu jego materialnych i niematerialnych potrzeb. Brak pracy – bezrobocie – będzie tego zaprzeczeniem. Praca towarzyszy człowiekowi od zawsze. Trzeba jednak pamiętać, że praca, zwłaszcza zarobkowa, nie cieszyła się w każdej epoce jednakowym szacunkiem. Dopiero w XIX wieku, wraz z rozwojem społeczeństwa

¹ G. Marshall (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, PWN, Warszawa 2005, s. 252.

przemysłowego, po raz pierwszy uznano ustrojowe przyczyny bezrobocia, co przyczyniło się do zupełnie nowego spojrzenia na zagadnienie samej pracy². Jej rzeczywiste miejsce w zorganizowanej zbiorowości określone zostało przez zasady ustrojowe, które chroniły państwo.

Praca jest też kategorią filozoficzną. Od strony teoretycznej, impulsu do nowego podejścia w rozumieniu pracy dostarczyli, między innymi, przedstawiciele szkoły klasycznej ekonomii. Adam Smith, na przykład, w swym dziele *Badania nad naturą ludzką i przyczynami bogactwa narodów* wyłożył teorię pracy, wartości i kapitału. Do systemu poglądów Smitha odwoływali się później David Ricardo, John Stuart Mill, Karol Marks, których analizy głęboko zdeterminowały rozumienie tego pojęcia. Z kolei, Max Weber nadał jej wymiar niemal religijny. Praca zamieniła się u niego w wyznacznik wartości człowieka.

Jest wreszcie praca problem kluczowym dla polityki społecznej. Na ten związek zwracał uwagę w polskiej literaturze przedmiotu Antoni Rajkiewicz, podkreślając, że „konotacja pracy z polityką społeczną ma znaczenie dla obu dziedzin. [...] Prawo do pracy dla każdego zdolnego i chętnego do jej wykonania to podstawowa wartość w dominujących nurtach [...] polityki społecznej”³. Kwestia społeczna, jaką stała się w pewnym momencie historycznym praca, wywarła wpływ na powstanie i kształtowanie się, a potem systematyczny rozwój nauki o polityce społecznej. Głębsza refleksja nad pracą i prawem do niej jest więc ściśle powiązana z rozwojem kapitalistycznych stosunków pracy, które przynoszą zupełnie nowe kwestie⁴. W wieku XIX w krajach europejskich, w których większość społeczeństwa powiązana była z rolnictwem⁵, miało to ścisły związek z pojawieniem się kwestii robotniczej.

Aby choć w części przybliżyć to zagadnienie, chciałabym odwołać się do fragmentu tekstu Stanisława Rychlińskiego. Na początku ubiegłego wieku pisał on, że „wiek XIX wysunął z całą jaskrawością podstawowe kwestie społeczne doby dzisiejszej związane z zanikiem niezależności gospodarczej znacznej, jeśli nie przytłaczającej większości mieszkańców krajów uprzemysłowionych oraz ze skutkami stłoczenia ludności pracującej w miastach. Kwestie społeczne wiążą się tedy z następującymi zagadnieniami: 1. Z niepewnością w zakresie zdobycia i utrzymania zdobytej pracy (...). 2. Z ciężkimi warunkami pracy w fabryce (...). 3. Z niskością zarobków (...)”⁶. Brzmi znajomo.

² R. Dahrendorf, *Nowoczesny konflikt społeczny. Esej o polityce wolności*, Wydawnictwo „Czytelnik”, Warszawa 1993, s. 230.

³ A. Rajkiewicz, *Realizacja prawa do pracy jako przedmiot aktywności państwa i niektórych organizacji społecznych*, [w:] o. J. Mazur OSPPE (red.), *Prawo do pracy a polityka społeczna*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005, s. 48.

⁴ Szerzej na temat samej kwestii społecznej zob. J. Auelytner, *Polskie tradycje naukowe w podejściu do kwestii społecznej*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska (red.), *Wokół teorii polityki społecznej*, IPS UW, Warszawa 2003.

⁵ J. Auelytner, *Polska polityka społeczna. Ciągłość i zmiany*, WSP TWP, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Warszawa 2004, s. 18 i n.

⁶ S. Rychliński, *Polityka społeczna*, [w:] *Wybór pism*, PWN, Warszawa 1976, s. 244.

Zagadnienie pracy jest więc ściśle powiązane z konfliktami na tle płacowym, warunków pracy, bezrobociem, zabezpieczeniem społecznym. Zauważmy, że tym samym praca staje się problemem *stricte* politycznym. Problemy związane czy wynikające z pracy (a także jej braku) od początku dostrzeżenia problemu wpływały na sferę polityczną, wymuszając, z sukcesem bądź nie, odpowiednie rozwiązania poprzez zastosowanie systemowej ochrony pracowników najemnych o słabej pozycji ekonomicznej. Przejawem tych rozwiązań była, między innymi, potrzeba przeprowadzenia zasadniczej zmiany warunków pracy robotników, czego egzemplifikacją było powstawanie najpierw organizacji zawodowych robotników przemysłowych, a następnie robotniczych partii politycznych. Doprowadziły one do upolitycznienia problemu pracy, co znalazło swoje przełożenie na faktyczną zmianę warunków pracy. Następnym krokiem było podniesienie znaczenia samego prawa do pracy jako podstawowego prawa socjalnego każdego człowieka. Nowe znaczenie pracy wiązało się ze stopniową przemianą społeczeństwa – znalazło swój wyraz nie tylko w presji politycznej coraz bardziej świadomej klasy pracującej, ale także w nastawieniu do świadczeń socjalnych samych elit politycznych, które zaczęły dostrzegać korzyści płynące z reformy socjalnej państwa⁷. Nie zawsze było to oczywiste, zwłaszcza że „pierwotnie abstrakcyjna »praca« dla rynku w celu przetwarzania kapitału nie była jednak »prawem«, lecz przymusem, narzuconym z góry po to, by przemieniać ludzi »w maszynki do produkcji pieniędzy«”⁸. Chodziło zatem o łagodzenie konfliktów i napięć społecznych, usuwanie nędzy, uzdrawianie stosunków społecznych⁹. Innymi słowy, w ramach państwa narodowego ochraniało jednostki przed nieprzewidywanymi zdarzeniami losowymi, kompensując te straty, których mogła doznać na skutek szczególnej organizacji jej życia, jaką jest status pracownika najemnego¹⁰.

Praca – nowa narracja

Przypomnienie tych znanych przecież z historii faktów, jest istotne co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, praca, jak pisze już współcześnie Noblista w dziedzinie ekonomii (w 2006 roku) Edmund S. Phelps, jest w centrum normalnego życia, stając się głównym elementem naszej tożsamości. Jak bardzo, świadczy o tym to, że „większość ludzi, którzy doświadczyli zatrudnienia, nie radzi sobie bez istotnych korzyści, jakie ono przynosi”¹¹. Innymi słowy, poprzez pracę większość z nas definiuje

⁷ Por. N. Barr, *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993, s. 31 i n.

⁸ R. Kurz, *Paradoksy praw człowieka*, „Le Monde diplomatique”, nr 6 (16) 2007, <http://monde-diplomatique.pl/LMD16/index.php?id=3> [dostęp 10.09.2014].

⁹ Zob. Wacław Szubert, *Studia z polityki społecznej*, PWE, Warszawa 1973, s. 14, 52.

¹⁰ Zob. N. Luhmann, *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 20.

¹¹ E.S. Phelps, *Płaca za pracę*, „Kurhaus”, Warszawa 2013, s. 27, 29.

swoje życie. Człowiek bez pracy szybko się degraduje. Czuje się bezużyteczny, oddalając się od pracy, nie mogąc utrzymać siebie, swojej rodziny, wypadając z kręgu towarzyskiego. Zygmunt Bauman używa tu określenia „ludzie zbędni”. Są to tacy ludzie, którzy nie nadają się do nowego ładu, nie mogą być doń wmontowani¹². W książce *życie na przemiał* Bauman nakreśla, między innymi, podstawową tendencję współczesnego globalizującego się świata, która przejawia się w separowaniu się zdrowej (mającej) części społeczeństwa od ludzkich i społecznych odpadów. Nie jest to oryginalna myśl, gdyż już Jeremy Bentham ubogą ludność określał w swoim *panopticum* (więzienie) jako „odpady”, „śmiecie” populacji¹³. Symbolem tej tendencji stają się kondominia mieszkaniowe lub – odwrotnie – zamykanie ludzkich „odpadów” w gettach mieszkaniowych, na co nie mają zresztą wpływu. Nowi ubodzy to nie bezrobotni, którym po prostu nie chce się pracować z czystej patologicznej niechęci do samej pracy. Pracować pewnie by chcieli, jednak podjęcie pracy staje się niemożliwe z powodu ich niedopasowania. Często też mają pracę, jednak za wynagrodzenie, które nie pozwala im utrzymać ani siebie, ani tym bardziej rodzin. Czynne uczestnictwo lub wykluczenie nie jest tu więc żadnym wyborem. Stawianie znaku równości między pracą a inkluzją społeczną z tego właśnie względu jest podważane¹⁴.

Po drugie zaś, do refleksji zarówno nad pracą, jak i prawem do niej skłaniają zmiany, jakie obecnie się dokonują, pogrążając ukształtowany w XIX wieku społeczny ustrój pracy w coraz większym kryzysie. Do rozpoznanych i nieodłącznie związanych z nią problemów dochodzą nowe. Polityka społeczna jest oczywiście nadal silnie skoncentrowana na pracy, gdyż ta uchodzi za najlepszą formę i źródło dobrobytu. Tymczasem, jest to podważane, gdyż formalne umowy o pracę są coraz częściej zastępowane innymi. Te „inne formy zatrudnienia” lub „elastyczne narzędzia rynku pracy”, zwane też popularnie umowami śmieciowymi, z pewnością uprościły stosunki między pracodawcą a pracownikiem, niemniej efektem tego są kolejne problemy.

Mamy oto bowiem do czynienia z zupełnie nową narracją: praca jest tylko na chwilę. I to stwierdzenie będzie ważne dla dalszych rozważań. Zachowując zasygnalizowane problemy w pamięci, i wyjaśnwszy, dlaczego praca i polityka społeczna są ze sobą ściśle powiązane, stawiam tezę, że nowe formy pracy i strukturalne nierówności podważają – a w każdym razie osłabiają – wartości, z których wyrosła i na których ukształtowała się polityka społeczna. Pytanie, które pojawia się niejako przy okazji, ale jest istotne dla zrozumienia problemu, brzmi następująco: czy dziś, gdy kwestia pracy wychodzi poza granicę pojedynczego państwa, polityka społeczna na poziomach krajowych może oddziaływać na podaż pracy i popyt na nią? Innymi słowy, czy rządy mają jeszcze wpływ na kwestie, które rozstrzygają się poza nimi?

¹² Z. Bauman, *życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2004, s. 7-17, 25.

¹³ Jeremy Bentham był autorem idei nowej zasady projektowania zakładów typu więzienia, przytułki. Budynek miał być tak architektonicznie zaprojektowany, by tylko strażnik mógł widzieć więźniów, jednocześnie uniemożliwiając więźniom widzieć siebie wzajemnie.

¹⁴ R. Lister, *Bieda*, Wydawnictwo *Sic!*, Warszawa 2007, s. 101.

Praca a uzasadnienie dla wartości polityki społecznej

Przyjrzyjmy się zatem wartościom. Wartości w życiu społecznym są ważne. Nie są tylko i wyłącznie jakimiś odrealnionymi hasłami, które dobrze jest mieć w swoim słowniku. Pozwalają kreować świat oraz służą jako uzasadnienie większości działań i celów. Do literatury polskiej z zakresu polityki społecznej zagadnienie wartości wprowadziła Jolanta Supińska. „Termin wartość – pisała – używamy dla określenia tego, co godne uznania i pożądania, cenne, dobre. Człowiek budując swój system wartości, pewne wartości eliminuje [...], inne pozostawia i hierarchizuje według przypisywanej im wartości”¹⁵. Uważam, że w szerszym ujęciu wartość oznaczałaby nie tylko to, co się ceni, ale także to, co ze względu na przypisywaną doń cechę uwzględniane jest przy podejmowaniu konkretnych decyzji. Od razu podam przykład, z zastrzeżeniem, że do tej konkretnej wartości jeszcze nawiążę. Jeśli przyjąć, że sprawiedliwość społeczna jest obowiązkiem dawania i odwzajemniania, to zrozumiałe staną się dyskusje na temat systemu podatkowego, jakie odbywają się przy okazji kolejnych wyborów parlamentarnych. Wartości więc wskazują i kształtują pewien porządek polityki społecznej. Oczywiście, nie oznacza to, że dają gotową receptę raz na zawsze. Przeciwnie, są to raczej orientacyjne kierunki działań, podejmowane przez tych, którzy wpływają na politykę społeczną, wskazują i realizują jej cele. Same wartości nie rozwiązują jeszcze problemów. Trzeba je najpierw wypełnić treścią, a ta może być różnie interpretowana.

Ilustrując przyjętą tezę, odwołam się do konkretnych przykładów. Polityka społeczna nie jest jednolitą koncepcją. Teoria reżimów Esping-Andersena wyraźnie te różnice pokazuje. Mimo to, niezależnie od rozbieżności doktrynalnych, polityka społeczna łączy w sobie pewną wspólną istotę, która sprowadza się do zgody na stosowanie pewnych regulacji społecznych (osłony socjalne, prawo do pracy itp.) oraz prawa pracowników do korzystania z usług społecznych. Taka wizja polityki społecznej ukształtowana została na bazie pewnych wartości podstawowych.

Jakie wartości są szczególnie cenione w ramach polityki społecznej? Można je pogrupować. Po pierwsze, są wartości, które wiążą się ze stanem zaspokojenia określonych potrzeb jednostki i rodziny. Wymienia się tu bezpieczeństwo socjalne (społeczne), dobrobyt, samorealizację. Drugą grupę wartości polityki społecznej stanowią te, które wpisują się w ocenę instytucji społecznych. Wskażę dla przykładu dwie: dobro wspólne oraz podmiotowość człowieka. Do trzeciej grupy, do których też się odniosę, zalicza się wartości przypisywane stosunkom społecznym. Tu występują obok siebie sprawiedliwość społeczna, wolność, równość oraz solidarność.

Pojęciem kluczowym dla zrozumienia pracy z punktu widzenia polityki społecznej jest bezpieczeństwo socjalne lub – szersze znaczeniowo – społeczne. Badania wskazują, że bezpieczeństwo socjalne, czyli w pewnym uproszczeniu zapewnianie

¹⁵ J. Supińska, *Wartości uwikłane*, [w:] *Teoretyczne problemy nauki o polityce społecznej*, Dom Wydawniczy „Elipsa”, Warszawa 1999, s. 34.

przez państwo godnych warunków życia, znajduje się na pierwszym miejscu wśród preferowanych wartości przez ludzi¹⁶.

Tymczasem stała praca, rozumiana w klasycznym znaczeniu tego słowa jako praca przez całe życie, to znaczy od momentu ukończenia szkoły aż do osiągnięcia wieku emerytalnego, zaczęła odchodzić w przeszłość, ustępując miejsca coraz częściej doraźnemu działaniu zarobkowemu. Zmiana pracy dotyczy jej klasycznej formy, warunków, czasu i sposobu wynagrodzenia, kontraktowania pracy. Szczególnie w latach 90. XX wieku w krajach Unii Europejskiej słowem kluczowym przy kreowaniu nowych miejsc pracy stała się elastyczność. Jest ona, z jednej strony, wiązana ze stosunkami pracy, które nie mieszczą się w paradygmacie pracy podporządkowanej. Z drugiej zaś, pojęcie elastycznego zatrudnienia może dotyczyć pracy, która jest wykonywana w ramach prawnego stosunku pracy, lecz jest świadczona w niepełnym wymiarze czasu pracy, w nietypowych warunkach czy formach organizacji¹⁷. Taki system miał, zapewne, w zamyśle pomysłodawców pozostawić pracownikom zakres swobody w planowaniu i ustaleniu godzin pracy. Innym z pozytywnych aspektów uelastycznienia zatrudnienia miał być wzrost mobilności siły roboczej. Jednak w literaturze przedmiotu zwraca się uwagę także na zagrożenia związane z uelastycznieniem zatrudnienia. Małgorzata Szyłko-Skoczny wskazywała, na przykład, na proces przerzucania na pracownika części ryzyka zatrudniającego go pracodawcy oraz – w zamian za dostęp do pracy – właśnie obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników¹⁸. Zagadnienie to jest więc szczególnie istotne z punktu widzenia polityki społecznej, dla której „bezpieczeństwo nie jest dziedziną, jest wartością, która powinna współwyznaczać – wraz z innymi wartościami – sposób obmyślenia strategii całej polityki społecznej”¹⁹. Obecnie, w Polsce najczęściej jest to praca na umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Polska, obok Hiszpanii, jest krajem, w którym najwięcej ludzi jest zatrudnionych właśnie w oparciu o tego rodzaju umowy²⁰. Takie zatrudnienie ma swoje konsekwencje, które wpływają na poczucie bezpieczeństwa socjalnego. Przejawiają się one w braku ochrony takiej, jaka

¹⁶ Na ten temat zob. np. E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*, Lubelska Szkoła Biznesu, Lublin 2010. Także: *Oceny zmian w różnych wymiarach życia społecznego i politycznego w Polsce po roku 1989*, Komunikat z badań CBOS nr 64, Warszawa 2014.

¹⁷ Zob. M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, IPS UW, Warszawa 2004, s. 251 i n.

¹⁸ Zob. *ibidem*, s. 261. Mamy tu do czynienia z zatrudnieniem niepracowniczym, co oznacza, że pracownik przestaje być chroniony, nie podlega szkoleniom, tak jak pracownicy zatrudnieni w firmie na stałe. Wykonuje tę samą pracę, ale w zupełnie innych warunkach. W krajach Unii Europejskiej zjawisko odchodzenia od zatrudnienia etatowego także się nasila, ale *quasi*-przedsiębiorcy określani są mianem „pracowników samodzielnych” i mają pewne uprawnienia pracownicze, bo przecież pozostają w stosunku stałego zatrudnienia, są ekonomicznie zależni od swego dotychczasowego pracodawcy.

¹⁹ Zob. J. Supińska, *Dylematy polityki społecznej*, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 1991, s. 86 i n.

²⁰ Zob. *Polska rekordzistą w liczbie umów czasowych. Jak to wygląda w Europie?*, <http://tvn24bis.pl/informacje,187/polska-rekordzista-w-liczbie-umow-czasowych-jak-to-wyglada-w-europie,387213.html> [dostęp 25.06.2014]. Na umowy czasowe w Polsce zatrudnionych jest 26,9% pracowników, w Hiszpanii – 23,6. Dla porównania – w Niemczech jest to 13,9%.

występuje w przypadku pracownika etatowego, niemożności otrzymania kredytu na mieszkanie, zrzeszania się w związkach, ochrony sądów pracy. Tak zatrudniane osoby nie mają też ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego, prawa do urlopu, szkoleń, ochrony. Efektem zaniżenia poczucia braku bezpieczeństwa socjalnego, spowodowanego niepewnością pracy, jest na przykład odkładanie na czas późniejszy decyzji o założeniu rodziny i posiadaniu dzieci. Trudności z bezpieczeństwem socjalnym wynikają także z płacy za pracę, nawet gdy jest ona oficjalna. Od dawna znane są pojęcia płacy godziwej i – węższe – płacy minimalnej. Ta ostatnia została wprowadzona na przełomie XIX i XX wieku w Australii i Nowej Zelandii jako odpowiedź na strajki robotników. Płaca godziwa to płaca, która zapewnia pracownikowi niezbędne środki na utrzymanie. Interpretuje się ją też jako płacę sprawiedliwą, gdyż polega na równej płacy za pracę tej samej wartości, oraz zakazie wszelkiej dyskryminacji. Płaca minimalna natomiast to wynagrodzenie, poniżej którego nie można opłacać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ma ona zatem zapobiegać wyzyskowi pracownika. Przeciwnicy takiego rozwiązania argumentują, wskazując mniejszą skłonnością pracodawców do zatrudniania, a więc na zagrożenie nasilenia bezrobocia, wysokie koszty pracy.

Poczucie bezpieczeństwa socjalnego i praca mogą wpływać na inną wartość polityki społecznej z punktu widzenia zaspokajania potrzeb człowieka. Chodzi o możliwość samorealizacji. Z jednej strony bowiem, można rozpatrywać pracę i bezpieczeństwo z nią związane głównie od strony konsumpcji, z drugiej jednak – realne zapewnienie ich obu wpływa na możliwości twórczej samorealizacji człowieka, rozwijanie i stosowanie przez niego swoich zdolności i umiejętności. Tego rodzaju powiązania dostrzeżono już dawno temu. W 1873 roku Thomas H. Marshall poszukiwał odpowiedzi na nurtujące go pytania: „czy można zasadnie bronić poglądu, że dążenie do poprawy położenia robotników ma swoje granice, których nie da się przekroczyć?”²¹. Sens tego pytania można wyrazić jeszcze inaczej. To znaczy, czy możliwe jest, że ludzie – przynajmniej w zakresie swojej pracy zawodowej – staną się *gentelmenami*?²². Logicznym punktem wyjścia tych rozważań było przyjęcie, że życie pracownika wyznacza ciężka praca, której dolegliwości mogą być ograniczone dzięki rozwojowi statusu obywatela. Rozwój ten nastąpi w procesie wzbogacania instytucji obywatelstwa o kolejne prawa, które stopniowo będą przysługiwać coraz to nowym grupom beneficjentów. Ludzie – twierdził T.H. Marshall – zaczynają stopniowo cenić sobie wykształcenie, radości czasu wolnego, a nie tylko i wyłącznie wzrost zarobków i materialnego dobrobytu²³. Tak właśnie stają się *gentelmanami*.

Politykę społeczną rozpatruje się także jako „kolektywne działanie na rzecz społecznego dobrobytu” (B. Rodgers), przemyślaną interwencję „państwa [...], aby

²¹ T.H. Marshall, *Citizenship and social class*, [w:] *Welfare state. Historia, kryzys i przyszłość nowoczesnego państwa opiekuńczego*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997, s. 28.

²² T.H. Marshall, poszukując odpowiedzi na nurtujące go pytania, odwołał się do podobnego pytania, zawartego w eseju Alfreda Marshalla z 1873 r. *Przyszłość klasy pracującej*.

²³ T.H. Marshall, *op. cit.*, s. 28.

osiągnąć dobrobyt" (R.L. Barker). Jolanta Supińska, wskazując na zasięg przedmiotowy polityki społecznej, wylicza – oprócz pracy, kultury społecznej i ładu społecznego – właśnie dobrobyt, czyli to, co „wpływa znacząco na ewolucję i zaspokojenie potrzeb, to, co grozi przyjętej koncepcji postępu społecznego lub ją urealnia”²⁴. Politykę społeczną należy zatem traktować jako narzędzie, które umożliwia – lub nie – osiągnięcie dobrobytu społecznego. Nie jest łatwo jednoznacznie określić, czym jest dobrobyt. Najłatwiej zapewne można wytłumaczyć to pojęcie w kontekście gospodarczym. Jak zauważył Alan Hamlin: „Mapa dobrobytu sporządzona przez ekonomistę, koncentruje się na trzech istotnych cechach: dobrobycie indywidualnym, dobrobycie społecznym i relacji między nimi”²⁵. Termin dobrobyt społeczny przywołuje zatem od razu na myśl utylitarystyczną formułę Johna S. Milla, według której „szczęście każdego jest dobrem dla każdego i wobec tego szczęście ogółu jest dobrym dla ogółu ludzi”²⁶. Wyrażając to innymi słowami – chodzi o stan wysokiego zaspokojenia potrzeb ludności. Najczęściej, o potrzeby bytowe. Pełne zatrudnienie, zwiększanie rynków masowych, rozwój nowych technologii oraz ich zastosowanie w produkcji prowadziłyby do podwyższenia standardu życia. Utożsamienie dobrobytu z PKB (taki trend utrzymywał się do lat 60. XX wieku) okazał się nie do końca trafny. Bogate kraje w dalszym ciągu mają wysokie PKB, co niekoniecznie wpływa na wydłużenie życia ludzkiego, poprawę zdrowia, poziomu edukacji etc.²⁷

Druga grupę wartości polityki społecznej, której – jak założyłam – realizacja jest utrudniona z uwagi na zmianę charakteru pracy, są dobro wspólne oraz podmiotowość człowieka. Dobro wspólne i dobrobyt nie są tożsame, aczkolwiek dzięki wspomnianej tu formule utylitarystycznej taki znak równości jest coraz częściej stawiany. Idea dobrobytu (materialnego) wypiera ideę dobra wspólnego, które jest czymś znacznie więcej niż suma powodzenia jednostek. W przypadku wspólnoty politycznej byłaby to „ochrona całego zespołu materialnych i innych warunków, które sprzyjają temu, by każda jednostka należąca do tej wspólnoty realizowała swój osobowy rozwój”²⁸. Idea dobra wspólnego odnosi się więc także do stosunków społecznych, które stanowią podstawę wspólnego działania, ochrony prawnej, ładu społecznego, bezpieczeństwa oraz prawa człowieka. Należą do nich prawa społeczne, wśród których na pierwszym miejscu wymieniane jest zawsze i we wszystkich możliwych dokumentach prawo do pracy. W przypadku pojęcia dobra wspólnego można zatem założyć, że chodzi o pewien wspólny pożytek, wyrażający porządek danej wspólnoty. Jednak zmiany, jakie dokonały się między innymi w obrębie pracy, powodują, że nie

²⁴ Podaję za: R. Szarfenberg, *Krytyka i afirmacja polityki społecznej*, IPS UW, Oficyna Wydawnicza Aspra-JR, Warszawa 206, s. 165, 166, 171.

²⁵ A. Hamlin, *Dobrobyt*, [w:] R.E. Goodin, P. Petit (red.), *Przewodnik po współczesnej filozofii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa 1998, s. 829.

²⁶ J.S. Mill, *Utylitaryzm*, PWN, Warszawa 1959, s. 61.

²⁷ R. Wilkinson, K. Pickett, *Duch równości. Tam, gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, Wydawnictwo „Czarna Owca”, Warszawa 2011, s. 31.

²⁸ J.M. Finnis, *Prawo naturalne i uprawnienia naturalne*, [w:] D. Pietrzyk-Reeves, B. Szlachta, *Współczesna filozofia polityczna. Wybór tekstów źródłowych*, Wydawnictwo „Dante”, Kraków 2003, s. 240.

przestajemy rozumować w kategorii wspólnoty. Pojawia się na przykład pytanie: „Dlaczego mam płacić na tych darmożjadów, którym nie chce się pracować?”. Konsekwencją takiego podejścia jest brak zrozumienia dla słabszych ekonomicznie oraz – co jest tego konsekwencją – brak przyzwolenia na reformy społeczne. Nie jest to tylko opinia wyrażana przez zwykłych ludzi. To samo, jeśli chodzi o sens, ale innymi słowami, wyraził Peter Sloterdijk, przyrównując państwo do potwora, który wysysa pieniądze od najefektywniejszej części społeczeństwa, będącej w mniejszości. Prawdziwym problemem staje się w tej sytuacji wyzysk produktywnych części społeczeństwa przez żyjącą na jego koszt nieproduktywną, roszczeniową większość. Jedynym rozwiązaniem jest bunt tych, którzy finansują obecny system²⁹. Takie rozumowanie przekłada się co najmniej na osłabienie wartości, jaką jest podmiotowość człowieka. Chodzi o upodmiotowienie pracownika przez respektowanie prawa pracy, które zaczyna się traktować jako zbędny balast, obciążający już nie tylko pracodawców, ale i ową garstkę najefektywniejszych, „która bez sprzeciwu zapewnia więcej niż połowę ogólnokrajowego budżetu pochodzącego z podatku dochodowego”³⁰.

Postrzeganie dobra wspólnego – wbrew jego istocie – przez pryzmat własnych interesów lub ograniczając się tylko do najbliższego kręgu rodzinnego każe zapominać o solidarności (społecznej). Najprościej jest oddać sens solidarności jako przeniesienie konsekwencji ryzyk socjalnych (choroba, bezrobocie, starość) z jednostki na społeczeństwo. Członkowie wspólnoty są po prostu odpowiedzialni za siebie (choć w praktyce może się to odnosić do tych, którzy z racji wykonywanej pracy płacą składki, dzięki czemu mają dostęp do określonych świadczeń). Za tym podejściem kryło się przeświadczenie, że idealne, wolne, demokratyczne i zamożne społeczeństwo to takie, w którym – zgodnie z sugestią Petera Townsenda – ostatecznym testem jest poziom wolności, demokracji i zamożności, jakim cieszą się jego najsłabsi członkowie. W zdaniu tym zwarty został bardzo optymistyczny i pozytywny obraz ludzkiej natury. Tymczasowość i niepewność pracy nie wzmacnia jednak poczucia solidarności, zwłaszcza ze słabszymi. Wynagradzana praca jest w dalszym ciągu jednym z głównych wyznaczników uprawnień do korzystania z ustawowych świadczeń i usług oferowanych w ramach systemu. Ludzie, w obawie przed utratą pracy w ogóle, godzą się, by odbierano im wywalczone przywileje społeczne i pracownicze, obniżano płace, pozbawiano stabilnego zatrudnienia. Dzieje się tak, ponieważ nie działają wspólnie, bo nie traktują już siebie jako wspólnoty pracowników, wśród których wytworzyła się lojalność grupowa i klasowa poprzez przymusowe współuczestnictwo w ubezpieczeniach. Wspólne interesy i wspólne cele społeczne pozostają gdzieś na uboczu zainteresowania ludzi, którzy coraz mniej rozumieją z dynamicznego procesu społeczno-ekonomicznego. Skupiają się na sobie, nie widząc związków pomiędzy swoją sytuacją a mechanizmami funkcjonowania współczesnego świata.

²⁹ P. Sloterdijk, *Państwo to kradzież, czyli nieuchronny upadek lewicowych mitów*, „Newsweek”, dodatek Europa, <http://www.newsweek.pl/panstwo-to-kradziez--czyli-nieuchronny-upadek-lewicowych-mitow,43691,1,2.html> [data ostatniej aktualizacji 18.09.2009].

³⁰ *Ibidem*.

Wolność, do której przyznają się różne filozofie polityczne, w przypadku polityki społecznej będzie odnosić się kwestii i problemów społecznych. Obok tradycyjnie pojmowanej wolności (negatywnej) jest jeszcze wolność pozytywna. Najkrócej rzecz ujmując, wolność negatywna oznacza brak ograniczeń, gdy chodzi o rozporządzanie swoją własnością. Rola państwa sprowadza się do jak najmniejszej ingerencji w to, w jaki sposób właściciel posługuje się tym, co posiada. Wolność negatywna, czyli wolność od, przeciwstawia się nadmiernej zależności od państwa, zbiorowości, innych osób. Z kolei, wolność pozytywna gwarantuje jednostce bezpieczeństwo społeczne, gdyż wiąże się z zapewnieniem ludziom określonych możliwości niezależnie od ich majątności, o której rzecz jasna może decydować urodzenie. Wolność w jej liberalnym rozumieniu została zachowana, jednak wolność polityczna nie gwarantuje automatycznie wolności od niedostatku. W Polsce, na przykład, pracownik ma przecież swobodę w wyborze miejsca pracy. Artykuł 65 Konstytucji z 1997 roku głosi, że „każdemu zapewnia się wolność wyboru zawodu oraz wyboru miejsca pracy”. Nikt więc nie zmusza pracownika do zatrudnienia, może on też w każdej chwili zrezygnować z pracy, jeśli płaca mu nie odpowiada. Obecnie, kwestia pracy wychodzi poza granice pojedynczego państwa. Widać to choćby w dyskusji dotyczącej wolności obywatela w ramach wspólnej Europy, w której swoboda wyboru miejsca pracy odgrywa istotną rolę. Korzyści mają odnieść zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Ci pierwsi – dzięki konkurencji i dostępowi do rzeszy świetnych fachowców, których brakuje na lokalnym rynku. Ci drudzy – wybierając dowolnie miejsca pracy. Określa się to swobodą przepływu pracowników³¹. W praktyce jednak sprawy mogą wyglądać zupełnie inaczej, gdy, na przykład, kolejne przedsiębiorstwo powiązane ponadnarodowymi zależnościami przenosi całą dotychczasową produkcję, znajdując sobie miejsce do inwestowania tam, gdzie uzyska dla siebie lepsze warunki. Postęp technologiczny sprawia, że praca ludzkich rąk stopniowo jest eliminowana poprzez zastąpienie jej coraz doskonalszym systemem produkcyjnym³². Pojawia się tu problem respektowania prawa do pracy. Co ono oznacza w warunkach redukcji zatrudnienia? Różne pomysły, które z pozoru mogą wydać się atrakcyjne, nie rozwiążą problemu. Mam tu na myśli choćby pomysł z powszechnym dochodem, który już ze swej istoty alternatywą stałby się dla prawa do pracy, co ostatecznie mogłoby skutecznie doprowadzić do zanegowania samego prawa do pracy. Traci ono bowiem swój szczególny sens w sytuacji, w której każdy ma zapewnione środki utrzymania niezależnie od uczestnictwa na rynku pracy.

Pozostają jeszcze do omówienia dwie wartości polityki społecznej: równość i sprawiedliwość. Problemy społeczne mają związek z nierównościami. Troska o wyrównanie wszelkich nierówności i przestrzeganie praw obywatelskich były

³¹ Traktat ustanawiający wspólnotę europejską, art. 39 („Zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty”). *Traktat ustanawiający wspólnotę europejską*, [w:] *Prawo Unii Europejskiej*, ParkPrawo, Bielsko-Biała 2006, s. 38.

³² Por. H.-P. Martin, H. Schumann, *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 159 i n.

znakiem firmowym modelu państwa opiekuńczego, którego najlepszy czas przypadł na trzydzieści powojennych lat (tzw. złota trzydziestka). Należy od razu zastrzec, że nie chodzi o równość w sensie absolutnym, raczej o dążenie do równości, co też ma swoje granice. Wskazał na nie Gøsta Esping-Andersen, który przeciwstawił się powszechnie panującemu przekonaniu, że *welfare states* ma zawsze charakter egalitaryzujący. Do pewnego stopnia tak, jednak zależy to od tego, jak zaprojektowana została polityka społeczna. Niektóre polityki promują równość (model socjaldemokratyczny), inne prowadzą do dualizmu (model liberalny), a są też i takie, które wzmacniają istniejące różnice (model konserwatywno-korporacyjny)³³. Jednak równość jest ważna, co przeanalizowali Richard Wilkinson i Kate Pickett. Przebadawszy rozwinięte kraje Europy Zachodniej, Stany Zjednoczone, Kanadę, Australię, Nową Zelandię i Japonię, stwierdzili, że im mniejsze są różnice w dochodach, tym mniejsze występowanie problemów społecznych. „Bogate społeczeństwa osiągnęły chyba już wszystko, co może dać wyższy materialny standard życia. Muszą zatem szukać innych sposobów poprawienia realnej jakości życia. Są dowody na to, że zmniejszenie nierówności to najlepszy sposób na poprawę jakości środowiska społecznego, a co za tym idzie realnej jakości życia wszystkich obywateli – nawet tych lepiej sytuowanych”³⁴. Wysokość dochodów nie wyczerpuje omawianej tu kwestii. Równość można bowiem postrzegać także jako możliwość pełnego udziału w życiu zbiorowym, który nie popada w sprzeczności z nierównościami dochodowymi. Chodzi tu o dostęp do rozmaitych dóbr, takich jak praca, usługi społeczne, czy możliwość wpływania na otoczenie. Wiąże się to ściśle z prawami społecznymi i może zależeć od różnych kryteriów, na przykład – dochodu lub uczestnictwa w rynku pracy i płacenia składek ubezpieczeniowych.

Wszystko to spaja ostatnia wartość, czyli sprawiedliwość społeczna. Sprawiedliwość jednostkowa jest określana przez zasadę, wedle której czynić sprawiedliwość, to pilnować, aby każdy otrzymał to, na co zasługuje, lub do czego został uprawniony. Sprawiedliwość społeczna polega na czymś zupełnie innym. Akt sprawiedliwości społecznej odnosi się zatem do określonych grup społecznych, które z pewnych powodów były wcześniej dyskryminowane. Prowadzi to do wniosku, że sprawiedliwość społeczna jest atrybutem nie tyle jednostki, co systemu społecznego. Polityka społeczna może przyczynić się poprzez podejmowanie określonych działań do zmniejszania tych negatywnych czynników, które w odbiorze społecznym mogą być postrzegane jako niesprawiedliwe. W kontekście polityki społecznej, sprawiedliwość społeczna obejmuje trzy różne kwestie ważne zarówno dla jednostki, jak i dla życia społecznego. Są to równość szans w życiu społecznym, sprawiedliwy podział dóbr oraz równość wobec. Nie ma więc sprawiedliwości społecznej tam, gdzie nie ma możliwości swobodnego rozwoju i samorealizowania się przez jednostek,

³³ G. Esping-Andersen, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2010, s. 79 i n.

³⁴ R. Wilkinson, K. Pickett, *op. cit.*, s. 46.

a więc i bez gwarancji – przynajmniej na minimalnym poziomie – bezpieczeństwa socjalnego, równości wobec prawa itp. Wszystkie zatem wartości polityki społecznej należy rozpatrywać wspólnie.

Podsumowanie

Wedle poczynionego tu założenia, przyjęcie narracji, że praca jest tylko na chwilę, osłabia naczelne wartości polityki społecznej, sprowadzając ją do pozorowanych działań. Nie chcę przez to powiedzieć, że wszyscy członkowie wspólnoty politycznej muszą wyznawać te same wartości i mieć te same cele. Założenie jest raczej następujące: istnieje pewien podstawowy zestaw określonych warunków, które powinny być spełnione tak, aby każdy człowiek mógł osiągnąć swoje cele. Z tego, co zostało tu powiedziane, wypływają pewne wnioski. Zwraca uwagę, że nawet pracownicy, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, otrzymują na tyle niskie płace, że nie są zdolni, aby utrzymać siebie i swoje rodziny. W efekcie, stoją przed koniecznością korzystania z instytucji pomocowych. Nie da się więc pominąć związku przyczynowo-skutkowego między pracą, płacą i utrzymaniem rodziny. Ignorowanie tego stawia pod znakiem zapytania tradycyjne wartości polityki społecznej, które stają się jedynie pustymi frazesami. Wytworzył się nowy kontekst społeczny, w którym pod wpływem technologii informatycznej problemy racjonalizacji sfery pracy przekładają się na nowe, coraz bardziej złożone konflikty i sprzeczności społeczne. To jest nowy rodzaj konfliktu pomiędzy sponsorami świadczeń społecznych a ich biorcami (Sloterdijk). Z jednej strony, zmienia się charakter samej pracy, a z drugiej – myślenie pozostaje przy takim rozumieniu pracy, jakie wytworzyło się w okresie wielkoprzemysłowego rozwoju społecznego. Wyzwaniem dla ukształtowanej w XIX i rozwijanej w XX wieku polityki społecznej są procesy globalizacyjne, które ignorują problemy społeczne. Globalizacja gospodarcza wyprzedziła globalizację polityczną i społeczną. Te ostatnie pozostały na poziomie krajowych polityk społecznych.

Bibliografia

- Auelytner J., *Polskie tradycje naukowe w podejściu do kwestii społecznej*, [w:] *Wokół teorii polityki społecznej*, pod red. Barbary Rysz-Kowalczyk, Barbary Szatur-Jaworskiej, IPS UW, Warszawa 2003.
- Auelytner J., *Polska polityka społeczna. Ciągłość i zmiany*, WSP TWP, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Warszawa 2004.
- Barr N., *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993.
- Bauman Z., *życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2004.

- Dahrendorf R., *Nowoczesny konflikt społeczny. Esej o polityce wolności*, Wydawnictwo „Czytelnik”, Warszawa 1993.
- Esping-Andersen G., *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2010.
- Finnis J.M., *Prawo naturalne i uprawnienia naturalne*, [w:] D. Pietrzyk-Reeves, B. Szlachta, *Współczesna filozofia polityczna. wybór tekstów źródłowych*, Wydawnictwo „Dante”, Kraków 2003.
- Hamlin A., *Dobrobyt*, [w:] R.E. Goodin, P. Pettit (red.), *Przewodnik po współczesnej filozofii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa 1998.
- Kurz R., *Paradoksy praw człowieka*, „Le Monde diplomatique”, nr 6 (16) 2007, <http://monde-diplomatique.pl/LMD16/index.php?id=3> [dostęp 10.09.2014].
- Lister R., *Bieda*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2007.
- Luhmann N., *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
- Marshall G. (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, PWN, Warszawa 2005.
- Marshall T.H., *Citizenship and social class*, [w:] *Welfare state. Historia, kryzys i przyszłość nowoczesnego państwa opiekuńczego*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997.
- Martin H.-P., Schumann H., *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999.
- Mill J.S., *Utylitaryzm*, PWN, Warszawa 1959.
- Oceny zmian w różnych wymiarach życia społecznego i politycznego w Polsce po roku 1989*, Komunikat z badań CBOS nr 64, Warszawa 2014.
- Phelps E.S., *Płaca za pracę*, „Kurhaus”, Warszawa 2013.
- Polska rekordzistą w liczbie umów czasowych. Jak to wygląda w Europie?*, <http://tvn24bis.pl/informacje,187/polska-rekordzista-w-liczbie-umow-czasowych-jak-to-wyglada-w-europie,387213.html> [dostęp 25.06.2014].
- Rajkiewicz A., *Realizacja prawa do pracy jako przedmiot aktywności państwa i niektórych organizacji społecznych*, [w:] *Prawo do pracy a polityka społeczna*, o. J. Mazur OSPPE (red.) Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.
- Rychliński S., *Polityka społeczna*, [w:] *Wybór pism*, PWN, Warszawa 1976.
- Rzechowska E. (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*, Lubelska Szkoła Biznesu, Lublin 2010.
- Sloterdijk P., *Państwo to kradzież, czyli nieuchronny upadek lewicowych mitów*, „Newsweek”, dodatek Europa, <http://www.newsweek.pl/panstwo-to-kradziez--czyli-nieuchronny-upadek-lewicowych-mitow,43691,1,2.html> [dostęp 18.09.2009].
- Supińska J., *Wartości uwikłane*, [w:] *Teoretyczne problemy nauki o polityce społecznej*, Dom Wydawniczy „Elipsa”, Warszawa 1999.
- Supińska J., *Dylematy polityki społecznej*, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 1991.
- Szarfenberg R., *Krytyka i afirmacja polityki społecznej*, IPS UW, Oficyna Wydawnicza Aspra-JR, Warszawa 2006.

Szubert W., *Studia z polityki społecznej*, PWE, Warszawa 1973.

Szyłko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, IPS UW, Warszawa 2004.

Traktat ustanawiający wspólnotę europejską, [w:] *Prawo Unii Europejskiej*, ParkPrawo, Bielsko-Biała 2006.

Wilkinson R., Pickett K., *Duch równości. Tam, gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, Wydawnictwo „Czarna Owca”, Warszawa 2011.

The values of social policy in the face of changes in the work area

The charm of values is so attractive that almost everyone relay on them. The social policy also refers to a specific set of primates. Social security, freedom, equality and social solidarity were at least to set goals and rules of conduct. The problem began, however, at the time - and this is fundamental topic discussed in the proposed text - when we have entered the era in which dominates the new narrative, that work is only for a moment. How to be solidary in times of scarcity? What is freedom and whether welfare is for all? New forms of work and structural inequalities undermine the values on which the social policy has grown and developed.

Key words: work, social policy, social policy values, social security, common good, freedom, social rights, social issue

Rozważania o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa. Ujęcie psychologiczno-społeczne

Przemiany powodowane przez globalizację, postępująca serwicyzacja gospodarki, nacisk na konkurencyjność oraz szybki rozwój techniki, w tym technologii informacyjnej, ale także zmiana stylu życia czy starzenie się społeczeństw stały się motorem do przekształceń we współczesnych systemach społeczno-ekonomicznych, oddziałując również na rynek pracy. W niniejszym rozdziale przedmiotem rozważań jest praca zawodowa (zarobkowa). W części pierwszej znajduje się wprowadzenie w tematykę – traktuje ono o próbach sformułowania definicji samej kategorii pracy oraz ewolucji podejścia do niej. Następnie omawiane są, na przykładzie wybranych zjawisk, współczesne problemy dotyczące wykonywania pracy zarobkowej (zagrożenia związane z pracą niewolniczą, z koniecznością dostosowania się pracownika do elastycznego środowiska pracy czy próby utrzymywania w równowadze życia prywatnego i zawodowego).

Słowa kluczowe: praca zawodowa, teorie pracy, elastyczność, praca niewolnicza, rodzina

Wprowadzenie

Wiek XXI przynosi gwałtowne zmiany gospodarcze, społeczne i polityczne na świecie. Pociągają one za sobą liczne konsekwencje, wśród których zauważa się erozję dotychczasowych, ugruntowanych struktur rynków pracy. Takie procesy, jak przemiany powodowane przez globalizację, postępująca serwicyzacja gospodarki, nacisk na konkurencyjność oraz szybki rozwój techniki, w tym technologii informacyjnej, ale i zmiana stylu życia czy starzenie się społeczeństw stały się motorem do przekształceń rynków, także rynku pracy. Będąc elementem niestabilnego systemu ekonomiczno-społecznego, przybiera on takie cechy, które można określić jako elastyczność, nietrwałość. „Żyjemy w wieku bezprecedensowego, głębokiego

ryzyka oraz uniwersalnej niepewności”¹. Ulrich Beck posługuje się określeniem ponowoczesnego społeczeństwa jako „światowego społeczeństwa ryzyka”². W takim pozbawionym bezpieczeństwa, dynamicznym i złożonym środowisku trudniej opanować wszelkie problemy, które stają się jego immanentną cechą. Brak stabilności pociąga za sobą daleko idące konsekwencje dla społeczeństw i jednostek je tworzących.

Niepewność stała się elementem życia współczesnych organizacji oraz ludzi w nich pracujących. Umiejętność radzenia sobie z nią jest obecnie bardzo ważna. Nie wszyscy jednak posiadają zdolność łatwego przystosowania się do zmiennej sytuacji pracy. Dla wielu nadal wartościami pozostają stabilizacja i spokój, a niepewność odbiera im poczucie bezpieczeństwa i jest dla nich męcząca³. Doprowadza wręcz do destrukcyjnych zachowań⁴.

Globalizacja przybiera coraz bardziej nieetyczny charakter: liczy się zysk ekonomiczny ponad wszystko, nawet gdyby miał się odbywać kosztem człowieka (pracownika, klienta). Społeczeństwo coraz częściej kojarzy ten proces z utratą miejsc pracy, presją na obniżanie płac i pogorszeniem warunków pracy. Chociaż istnieją dowody, że globalizacja nie wiąże się z ogólnym spadkiem zatrudnienia netto, dostosowanie struktur gospodarczych pociąga jednak za sobą liczne koszty, wynikające z przeniesienia zasobów między przedsiębiorstwami, sektorami. Im mniejsza jest elastyczność rynków, tym trudniejsze i kosztowniejsze (także społecznie) jest dostosowanie strukturalne tych rynków. A przecież istotą powinien być rozwój, poprawa, a nie pogarszanie warunków życia i pracy ludzi. Tymczasem dochodzi do coraz większych podziałów: nie tylko na kraje i regiony bogatsze i biedniejsze, ale również w krajach uznawanych za państwa wysoko rozwinięte dochodzi do znacznego rozwarstwienia. Wizja dążenia do „pełnego zatrudnienia” pozostała jedynie mitem. Winnie Byanyima, dyrektor Oxfamu, organizacji zajmującej się biedą i wykluczeniem na świecie, nie jest jedyną osobą, która twierdzi, że przepaść

¹ A. Kukliński, *Węzły Gordyjskie i Rozwiązania Aleksandryjskie. Perspektywy XXI wieku*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2008, s. 8, http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_krajowy/strategia_rozwoju_kraju_2007_2015/raporty_analazy_ekspertyzy/Documents/Wezly_gordyjskie_05022009.pdf [dostęp 10.06.2014].

² Por. U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002.

³ J. Bieńkowska, *Problemy kształtowania sytuacji pracy w warunkach niepewności*, „Humanizacja Pracy”, Nowe formy pracy i zatrudnienia w perspektywie humanistycznej, D. Walczak-Duraj, Ł. Kutylko (red. nauk), 2014, nr 1, Płock, s. 84.

⁴ W 2013 r. jedną czwartą prób samobójczych w Polsce podejmowały osoby bezrobotne. Por. A. Kinasiewicz, *Praca ważniejsza niż życie?*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,15756963,Praca_wazniejsza_niz_zycie_.html [dostęp 10.06.2014]. Z kolei, wyniki badań ogłoszone w 2013 r. w czasopiśmie „British Medical Journal” naukowców z uniwersytetów w Oksfordzie, Bristolu i Hongkongu, którzy oparli się na danych Światowej Organizacji Zdrowia, Centrum Zwalczania i Zapobiegania Chorobom oraz ocenach gospodarczych Międzynarodowego Funduszu Walutowego, dowodzą, że istnieje związek między wzrostem samobójstw (w 2009 r.) a globalnym kryzysem gospodarczym trwającym od 2008 roku. Por. S.-S. Chang, D. Stuckler, P. Yip, D. Gunnell, *Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries*, „British Medical Journal”, 17 September 2013, <http://www.bmj.com/content/347/bmj.f5239> [dostęp 10.06.2014].

między bogatymi a biednymi zagraża stabilności gospodarczej i społecznej państw. Ci, którzy nie mają nic, stają się elektoratem rosnących partii populistycznych. Antysystemowość prawicowych i lewicowych populistów w wielu krajach Europy zasadza się na sprzeciwie wobec elit ekonomicznych (obwinianych o stworzenie systemu, który wywołał kryzys), politycznych oraz intelektualnych (główny nurt popierał neoliberalizm i globalizację). Rosnące nierówności były jedną z głównych przesłanek Arabskiej Wiosny, której konsekwencje do dziś wstrząsają Afryką Północną i Bliskim Wschodem⁵.

Wiadomą rzeczą jest, zwłaszcza od czasu rewolucji przemysłowej⁶, że dochody głównie uzyskuje się z pracy (oczywiście, poza osobami z grup bogatszych, które posiadają majątek i które np. lokują kapitał, a tym samym pozyskują środki z rynków finansowych). Stąd „człowiek jest biedny nie dlatego, że nie ma pieniędzy, ale dlatego, że nie pracuje”. Ta maksyma filozofa epoki Oświecenia – Monteskiusza, może rozpoczynać rozważania nad sensem pracy i nad jej znaczeniem dla współczesnych społeczeństw w XXI wieku. Z uwagi na zagadnienie, które jest kategorią interdyscyplinarną, w opracowaniu wykorzystany zostanie dorobek wielu dyscyplin naukowych: zarówno psychologii, socjologii, ekonomii, filozofii, jak i prawa czy historii. Czym jest praca dla współczesnego pracownika (pracującego)? Pracując: czy to stwierdzenie, jego sens, podlega zmianom? Czy postrzeganie pracy zmieniło się wraz z tzw. nową gospodarką? W dobie licznych problemów na rynku pracy, a także prognoz wskazujących, że w przyszłości będzie on nadal podlegać dynamicznym procesom, warto się zastanowić nad samym słowem praca oraz jego znaczeniem. Czy rzeczywiście jesteśmy świadkami tworzenia się świata, w którym „praca staje się dobrem coraz bardziej ekskluzywnym”? Czy praca stanowi dzisiaj wartość, czy też jest przykrą koniecznością lub zbędnym elementem życia? Jak pracę traktują osoby starszego pokolenia, a jak osoby młode (z tzw. pokolenia Y, Millennials)? Tych wiele pytań, na które naukowcy starają się znaleźć odpowiedź, niech będzie podstawą do rozważań nad istotą pracy w XXI wieku.

Po pierwsze: praca, głupcze?

To sparafrazowane zdanie, którego autorstwo (w oryginale brzmiące: *It's the economy, stupid*) przypisywane jest amerykańskiemu prezydentowi Billowi Clintonowi, można potraktować jako przyczynek do zastanowienia się, czy rzeczywiście

⁵ P. Maciejewicz, T. Bielecki, *85 osób ma majątek taki jak pół świata. Bogaci zaczynają bać się biedy*, http://wyborcza.pl/1,75477,15306622,85_osob_ma_majatek_taki_jak_pol_swiate_Bogaci_zaczynaja.html [dostęp 10.06.2014].

⁶ Uznaje się, że to reformacja stworzyła podstawy do innego postrzegania pracy, uczyniła z niej zasadniczy element i symbol rozwoju – miarę wartości człowieka. Uświadomienie i docenienie roli pracy jako celowej i zorganizowanej działalności stworzyło podwaliny dla rewolucji przemysłowej. Por. *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004, s. 15.

⁷ A. Cieślak-Wróblewska, *Praca – dobro luksusowe*, <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/992849.html> [dostęp 10.06.2014].

praca (oczywiście w domyśle zawodowa lub trafniej – przynosząca zarobek) jest rzeczą najważniejszą – dla jednostki, społeczeństwa, gospodarki?

Zacznę od zdefiniowania kategorii głównej dla niniejszego opracowania: pracy (zawodowej). Podanie dokładnej definicji pojęcia przysparza jednak problemy i wydaje się, że w przyszłości, o czym będzie mowa, nadal będzie to kwestia do dywagacji i rozpraw przedstawicieli różnych dyscyplin nauki. Wynika to z wielu powodów: odmienności subiektywnych doświadczeń, różnorodności systemów społeczno-ekonomicznych, wielości dyscyplin, w kontekście których poszukuje się opisu tej kategorii, opcji światopoglądowych i społeczno-politycznych, czy różnorodności form pracy⁸. Najczęściej dokonuje się podziału definicji na podmiotowe i przedmiotowe. Ale mamy do czynienia również z definicjami traktującymi o pracy w sposób zawężony lub szeroki.

Dominujące w literaturze naukowej są teorie podmiotowe (antropocentryczne) wskazujące na pracę jako domenę człowieka (jego siły mięśni bądź umysłu), realizowaną przez człowieka i dla człowieka. Praca taka wpisuje się w czynniki rozwoju i zarówno przekształcanie środowiska, jak i tworzenie wynalazków ma służyć przede wszystkim człowiekowi, ma polepszać jego byt. Ten podmiotowy charakter pracy, prymat osoby nad rzeczą, leży u podstaw etyki pracy. Chodzi o to, aby człowiek budował swoje człowieczeństwo, a nie był sprowadzany do poziomu rzeczy. Na tym właśnie polega personalistyczna wartość pracy⁹.

W tej grupie teorii „ujęcie fizjologiczne odwołuje się do relacji pomiędzy potencjałem (możliwościami) a rzeczywistym wkładem (zużyciem) sił fizycznych i umysłowych w działanie. Pojęcia psychologiczne określają wysiłek psychiczny wydatkowany przy wykonywaniu czynności, socjologiczne – traktują pracę jako zbiory niezbędnych interakcji pracowników i grup, stanowiących podstawę zróżnicowań społecznych, zawodowych i funkcjonalnych oraz systemów stratyfikacyjnych. [...] Ekonomiczne odwołują się do konieczności tworzenia dochodu w celu korzystania w jego repartycji dla zaspokajania potrzeb”¹⁰. Kwestia wysiłku przy wykonywaniu pracy także występuje w definicji prakseologicznej (praca należy do głównych i istotnych dla tej nauki pojęć). W klasycznej pracy wybitnego polskiego uczonego, Tadeusza Kotarbińskiego, można odnaleźć zdanie, że praca jest to zbiór czynności polegających na pokonywaniu trudności w dążeniu do określonego celu¹¹. To działanie lub zbiór działań nie przypadkowych, ale takich, do których ktoś został wcześniej zobowiązany, aby je wykonać. Lesław Michnowski wskazuje, że „aby poprawnie [...] zaprojektować i wykonać użyteczną pracę, trzeba dokładnie sprecyzować jej cele. Trzeba także m.in. określić: jak ją wykonać, czym powinna

⁸ K. K. Przybycień, *Praca w epoce informacji. Personalistyczne (i nie tylko) spojrzenie na przemiany pracy*, Część 1, Fundacja Uniwersytecka w Stalowej Woli, Stalowa Wola 2013, s. 46.

⁹ K. Krajewski, *Etyka pracy*, [w:] T. Rakowski (red.), *U źródeł tożsamości kultury europejskiej*, Lubelska Szkoła Filozofii Chrześcijańskiej KUL, Lublin 1994, s. 191-192.

¹⁰ J. Rymaniak, *O nowy paradygmat pracy – ponad i poza człowiekiem*, „Humanizacja Pracy”, 2011, nr 1, s. 24-25.

¹¹ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, PAN, Warszawa 1965, s. 110.

być poprzedzona, a co powinno po niej nastąpić, w którym momencie ją rozpocząć, a w którym zakończyć. Trzeba przy tym poznać – m.in. dynamiczne – ograniczenia różnorodności zmian, które chcemy dokonać w wyniku zamierzonej pracy. Poprawnie przeprowadzona praca umożliwia uzyskanie pozytywnie wzmacniającego ją synergicznego jej efektu, m.in. w wyniku współpracy z innymi jej podmiotami. Sytuacja zmian uwielokrotnia wagę informacyjnego aspektu pracy. Sytuacja ta nie pomniejsza, lecz zasadniczo zwiększa zapotrzebowanie na ludzką, intelektualnie twórczą, ekologicznie użyteczną pracę¹².

Ten dominujący nurt podmiotowy został zmodyfikowany w kolejnym ujęciu systemu pracy tzw. mieszanym. W tym wypadku połączenie elementów podmiotowych i przedmiotowych ma służyć łącznej, kompleksowej optymalizacji relacji społecznych i technicznych, stwarzających warunki do uzyskiwania pożądanych poziomów organizacyjnej wydajności i jakości pracy pracowników¹³.

Jak się okazuje, rzeczywistość społeczno-ekonomiczna jest motorem ciągłych zmian w tym obszarze, stąd, jak zauważa Janusz Rymaniak, wynika potrzeba określenia nowego paradygmatu pracy, wykraczającego ponad i poza pracę ludzką. To podejście nazywa on reistycznym. „Według proponowanego ujęcia praca jest (1) konwersją (przekształceniem) (2) zastosowanej wiedzy umiejętności i kompetencji (kapitału ludzkiego) oraz zużywanych w wyniku użytkowania maszyn, urządzeń, wyposażenia, materiałów, surowców, informacji, budynków, budowli (3) realizowana w przestrzeni fizycznej i założonym czasie (4) w pożądane wytwory (5) w strukturze wymienionych komponentów odpowiadającej wymaganiom technologicznym tych wytworów”¹⁴. Wyjaśniając, czytamy w dalszej części artykułu tego autora: „Reistyczny charakter [...] nie oznacza wyznaczenia człowiekowi roli niewolnika przedmiotowej wizji pracy. Inicjuje tylko inny metodologicznie sposób myślenia, w którym człowiek tworzy aktywne i efektywne formy pracy, racjonalizujące dobór, zakres i wielkości zużywanych składników, z kapitałem ludzkim włącznie. Przywraca ona zatem sens ekonomiczny pracy, polegający na racjonalnym gospodarowaniu ograniczonymi i często nieodtwarzalnymi zasobami (składnikami)”¹⁵. Poniższa grafika przedstawia w sposób schematyczny te trzy główne modele i podejścia do pracy (rysunek 1).

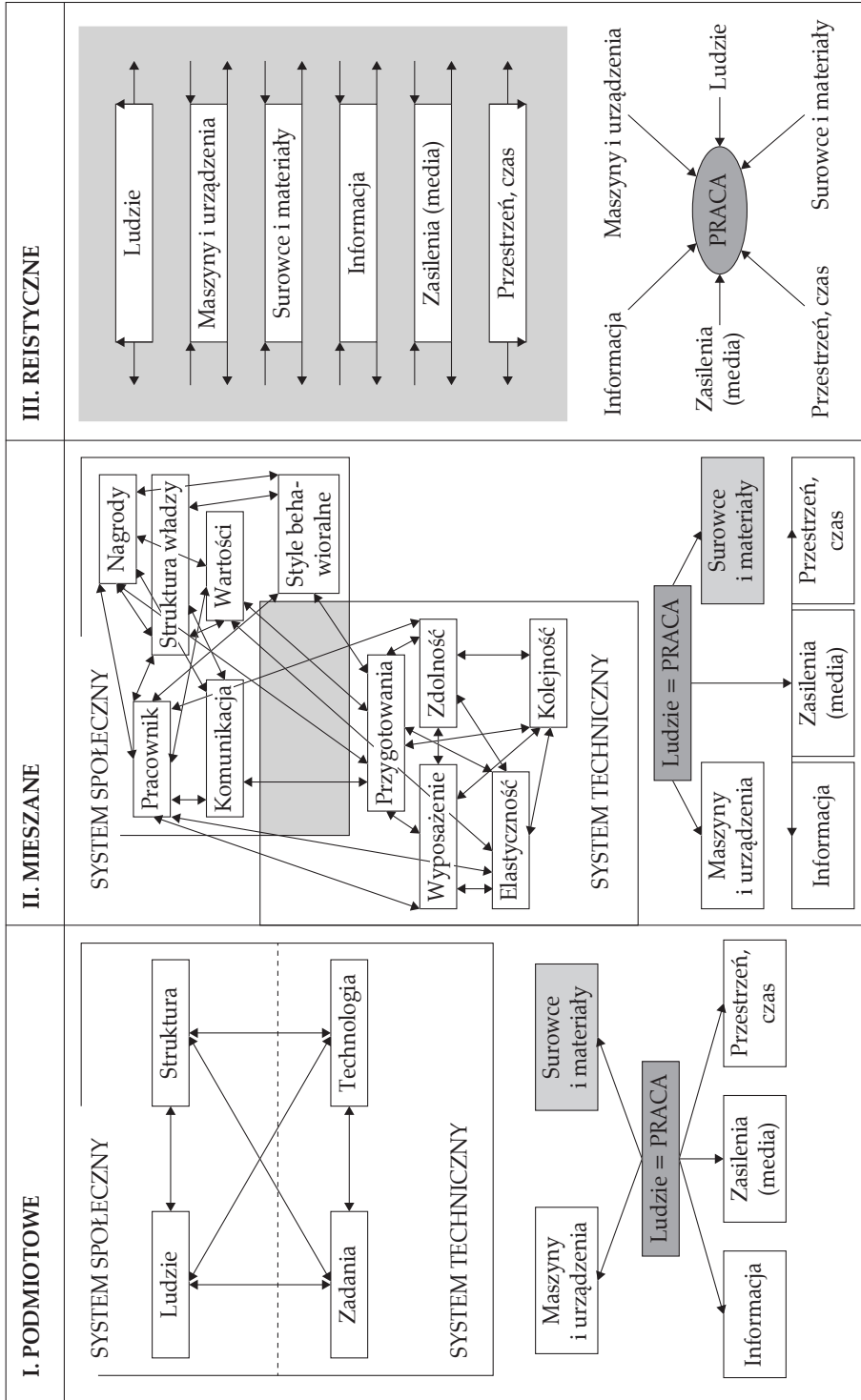
¹² L. Michnowski, *Przyszłość pracy – ujęcie cybernetyczne*, <http://www.kte.psl.pl/przypra.htm#Hp91> [dostęp 10.06.2014].

¹³ J. Rymaniak, *op.cit.*, s. 32.

¹⁴ *Ibidem*, s. 36.

¹⁵ *Ibidem*, s. 38.

Rysunek 1. Ewolucja pojęcia pracy i systemu pracy



Źródło: J. Rymaniak, *op.cit.*, s. 29.

Podsumowując te liczne teorie pracy, można przyjąć, że „definicja obejmująca wszystkie cechy pojęcia pracy powinna brzmieć [...]: Praca jest to wolna, choć naturalnie konieczna działalność człowieka, wypływająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem i radością, mająca na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych”¹⁶. Praca może być (powinna być) czynnikiem rozwoju człowieka, przynosić satysfakcję z faktu jej wykonywania, ale może czynić spustoszenie w psychice i organizmie ludzkim, może stać się narzędziem poniżenia oraz odbierania godności jednostki. Może być pracą niegodną. A zatem, pracę należy analizować z dwóch ujęć: ekonomicznego, ale i społecznego.

Praca w kontekście społeczno-psychologicznym. Wybrane problemy w XXI wieku

Praca, którą wykonuje się dla zarobku i wyłącznie dla tego celu, często sprowadzana jest do roli przykrego obowiązku. Ale dokonując wyboru, przykładowo zawodu, kierujemy się takimi elementami, jak możliwość rozwoju, prestiż społeczny czy satysfakcja z wykonywanej pracy dla innych. „Praca nie może być nastawiona tylko i wyłącznie na zysk, przede wszystkim ma zaspokajać osobowe potrzeby człowieka. Nie wystarczy dać pieniądze. Człowiek musi jeszcze wiedzieć, po co pracuje, znać sens wykonywanych czynności i widzieć owoce swojej pracy. Inaczej zamiast ubogacać praca będzie niszczyć jego podmiotowość”¹⁷. W literaturze wyróżnia się trzy główne postawy wobec pracy:

- punitywne – gdy praca postrzegana jest jako przymus, wiąże się z traktowaniem pracy jako niezgodnej z wolą, stanowiącej efekt przemocy (fizycznej, moralnej, ekonomicznej);
- instrumentalne – gdy praca jest źródłem zaspokojenia potrzeb;
- autoteliczne – praca jest postrzegana jako wartość, cel sam w sobie, źródło rozwoju osobistego, służy wartościom wyższym, jest sposobem życia i wiąże się ze sferą samorealizacji w pracy¹⁸.

Podjęcie punitywne charakterystyczne jest dla pracy niewolniczej, związanej z wyzyskiem, przemocą i przynusem. Wydaje się, że niewolnictwo to już przeszłość, a zagwarantowanie tzw. godnej pracy stało się (powinno się stać) fundamentalnym elementem współczesnych systemów społeczno-ekonomicznych¹⁹. Tymczasem presja

¹⁶ Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, s. 12, <http://mop1.pwr.wroc.pl/kul/Praca%20Ludzka.pdf> [dostęp 10.06.2014].

¹⁷ G. Zywar, Józefa Tischnera rozumienie pracy, „*Annales. Etyka w życiu gospodarczym*”, vol. 14, 2011, nr 1, s. 85.

¹⁸ E. Hornowska, W.J. Paluchowski, *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracocholizmu*, Bobucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007, s. 7.

¹⁹ Por. *Decent work agenda*, International Labour Organization, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> [dostęp 20.04.2014]. Komunikat Komisji z dnia 24 maja 2006 r. Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich – Wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie (COM(2006)0249). Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy

zysku oraz zanikanie barier etycznych popycha właścicieli i zarządzających firmami do tego typu działalności również w czasach współczesnych. Wymuszanie pracy generuje dwojakie zyski: po pierwsze, zysk dla zaangażowanych pośredników uczestniczących w różnego rodzaju grupach przestępczych dostarczających pracowników; po drugie, większość zysku czerpią podmioty zatrudniające pracowników przymusowych płacące im poniżej przyjętych stawek lub nie płacące w ogóle.

Definicja pracy przymusowej zawarta jest w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 29, dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 roku. Wg artykułu 2 Konwencji, wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza: „wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”²⁰. Natomiast praca niewolnicza i niewolnictwo należy rozumieć jako: stan czy położenie jednostki względem której stosowane jest postępowanie w całości lub w części wynikające z prawa własności (Konwencja Ligi Narodów w sprawie niewolnictwa z 1926 roku)²¹. Informacje na temat skali zjawiska na świecie dostarczają publikacje różnych organizacji międzynarodowych. Raport MOP *Profits and poverty: The economics of forced labour* opublikowany w maju 2014 roku ukazuje, jak praca przymusowa rozwija się w sprzyjających jej warunkach ubóstwa i bezbronności, niskiego poziomu edukacji i analfabetyzmu czy migracji. Liczba ofiar pracy przymusowej na świecie szacowana jest na 20,9 mln, z czego 14,2 mln to ofiary wyzysku pracy, 4,5 mln wykorzystania seksualnego, a 2,2 mln pracy wymuszanej przez państwo. Najwięcej przypada na region Azji i Pacyfiku (11,7 mln). W krajach rozwiniętych i UE liczbę ofiar szacuje się na 1,5 mln. Podstawowym uwarunkowaniem mającym wpływ na to, że ludzie stają się ofiarami, według autorów raportu, jest ich sytuacja ekonomiczna. W przypadku różnego rodzaju szoków gospodarczych ludzie żyjący w ubóstwie, zagrożeni spadkiem dochodu poniżej minimum egzystencji, podejmują wszelkie działania zmierzające do zapewnienia tego minimum – zaciągają długi i podejmują każdą pracę, nawet jeśli jest to praca związana z np. nielegalną migracją. Na podkreślenie zasługuje, że ofiary takich praktyk często cechuje średnio młody wiek, a także niższy poziom wykształcenia²². Podobne dane – 29,8 mln współczesnych niewolników, znajdują się w opracowaniach organizacji Walk Free, która opracowuje Indeks Niewolnictwa na Świecie (*Global Slavery Index*) w oparciu o dane statystyczne z 162 krajów (tabela 1)²³. Oczywiście, są regiony, gdzie to zjawisko osiąga znaczne rozmiary

dla wszystkich (2006/2240(INI)) Dz. U. C 102 E z 24.4.2008. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2010/C 83/02). W Artykule 31 Karty zatytułowanym *Należyte i sprawiedliwe warunki pracy* znajdujemy punkt 1: „Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy uwzględniających jego zdrowie, gwarantujących mu bezpieczeństwo i godność”.

²⁰ Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., Dz. U. 1959, nr 20, poz. 112, załącznik.

²¹ Konwencja w sprawie niewolnictwa, podpisana w Genewie 25 września 1926 r. Dz. U., nr 4, poz. 21 z 1931 r.

²² Por. *Profits and poverty: The economics of forced labour*, ILO 2014, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf [dostęp 10.06.2014].

²³ Walk Free Foundation, <http://www.walkfreefoundation.org/> [dostęp 10.06.2014]. The Global Slavery Index, <http://www.globalslaveryindex.org/> [dostęp 10.06.2014].

(ponad trzy czwarte osób zamieszkuje Azję), a z drugiej strony – gdzie skala problemu jest mniejsza, jak Europa²⁴. Jednakże w opracowaniu Komitetu CRIM (Komisji Specjalnej ds. Przestępczości Zorganizowanej, Korupcji i Prania Pieniędzy Parlamentu Europejskiego) z 2013 roku znalazła się informacja aż o 880 tysiącach ofiar procederu niewolnictwa w Unii Europejskiej²⁵.

Tabela 1. Globalny Indeks Niewolnictwa 2013

Państwa, w których wartość Globalnego Indeksu Niewolnictwa jest najwyższa		Państwa, w których wartość Globalnego Indeksu Niewolnictwa jest najniższa	
Miejsce w rankingu – 2013 rok	Wartość indeksu	Miejsce w rankingu – 2013 rok	Wartość indeksu
1. Mauretania	97,90	150. Dania	1,14
2. Haiti	52,26	150. Finlandia	1,14
3. Pakistan	32,11	150. Luksemburg	1,14
4. Indie	30,84	150. Norwegia	1,14
5. Nepal	26,56	150. Szwecja	1,14
6. Mołdawia	25,68	150. Szwajcaria	1,14
7. Benin	23,57	159. Nowa Zelandia	1,10
8. Wybrzeże Kości Słoniowej	23,35	160. Wielka Brytania	1,00
9. Gambia	23,20	160. Irlandia	1,00
10. Gabon	23,03	160. Islandia	1,00

Źródło: *The Global Slavery Index 2013. Report...*, op.cit., s. 8-9.

Inne, przeciwne do punitywnego, podejście prezentują te osoby, dla których praca stanowi wartość, jest powodem do satysfakcji i zadowolenia, a przede wszystkim – samorozwoju. Staje się celem człowieka i nadaje sens jego życiu. To odmienne również do postawy instrumentalnej. Wykonywanie pracy jest w tym przypadku tak samo istotne, jak wynagrodzenie, które jest nieodzownym elementem pracy, ale w tej postawie nie jedynym, który się liczy. Im większą radość czerpiemy z pracy i im bardziej wynika ona z wewnętrznych pobudek, tym mniejszą wartość ma dla nas kwestia dobrych zarobków, awansu czy innych zewnętrznych atrybutów dobrobytu wynikającego z roli zawodowej²⁶.

²⁴ Por. *The Global Slavery Index 2013. Report*, Walk Free Foundation, <http://www.globalslaveryindex.org/report/?download> [dostęp 10.06.2014].

²⁵ Sprawozdanie w sprawie przestępczości zorganizowanej, korupcji i prania pieniędzy: zalecenia dotyczące potrzebnych działań i inicjatyw (sprawozdanie końcowe), Komisja Specjalna ds. Przestępczości Zorganizowanej, Korupcji i Prania Pieniędzy, Parlament Europejski, 2013/2107(INI), s. 15.

²⁶ Por. A. Czerw, *Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna”, tom 8, 2013, 2(25), s. 230-231.

Praca jest także źródłem tworzenia się nowych więzi między ludźmi – więzi współpracy. Powstają nowe relacje, tworzy się nowa społeczność, nowa wspólnota – zakład pracy (przedsiębiorstwo). Dlatego miejsca pracy nie można traktować jedynie w kategoriach ekonomicznych. Przedsiębiorstwo ma również charakter społeczny²⁷. Nie można sobie wyobrazić społeczeństwa bez pracy.

A zatem, praca dla człowieka jest jednym z najważniejszych elementów w życiu, ponieważ dzięki niej może funkcjonować w określonym społeczeństwie, może nawiązywać nowe kontakty, ale również może zaplanować realizację celów przyszłościowych²⁸.

Osobowy wymiar pracy pozostaje w związku z rodzinnym charakterem ludzkiego życia. Chociaż nie brakuje głosów, że praca zawodowa i ogólnie współczesny rynek pracy sprzyja również demontażowi tradycyjnego modelu życia rodzinnego. Mariusz Wołońciewicz stwierdził, że o ile praca w sposób oczywisty warunkuje życie rodzinne (negatywnie – np. pracoholizm czy efekt przepracowania²⁹), o tyle jej brak również narusza „system *homo familiaris*”³⁰. Według opinii wielu naukowców dostrzegających zagrożenia w kierunku, w jakim ewoluuje system pracy, coraz bardziej rynek pracy wymaga bezgranicznego poświęcenia czasu, zainteresowań oraz osłabia więzi międzyludzkie. Rodziny coraz mocniej odczuwają efekty zmian dokonujących się od końca XX wieku. Z jednej strony, praca jest niezmiennie wśród najwyżej cenionych wartości (zaraz za życiem rodzinnym, nadających sens życiu). Jednak z drugiej – wzrasta niepewność na rynku pracy (czego przyczyną są m.in. elastyczne – atypowe formy zatrudnienia). Niepewność doprowadza do sytuacji, w której pracownik poświęca coraz większą część swojego czasu na pracę, a wykorzystują to tzw. organizacje uzależniające (które poszukują pracoholików i nagradzają ich nadmierne zaangażowanie w pracę)³¹. Niepewność wpływa również destrukcyjnie na rodzinę, bo odsuwa np. moment założenia swojej, usamodzielnienia się. „W pełni przemysłany model współczesnego rynku zakłada społeczeństwo bez rodzin [...]. Każdy musi być samodzielny i dyspozycyjny wobec wymogów rynku, aby zapewnić ekonomiczne podstawy egzystencji. Podmiotem na rynku w ostatecznej konsekwencji jest samotna jednostka [...] Urzeczywistnione

²⁷ K. Krajewski, *op.cit.*, s. 192.

²⁸ D. Kukła, *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Brzeska Oficyna Wydawnicza, Częstochowa 2013, s. 14.

²⁹ Brak symbiozy pomiędzy czynnościami wykonywanymi przez człowieka może niekorzystnie wpłynąć na jego zdrowie psychiczne i jakość życia. Bez homeostazy w trzech wymiarach (czasu, energii, gratyfikacji materialnej) niemożliwe staje się efektywne życie człowieka, prowadzące do sukcesu i osiągnięcia poczucia szczęścia. Zamiast tego pojawia się: stres, frustracja, niższa jakość świadczonej pracy, konflikty, brak satysfakcji z pracy itd., co oczywiście pociąga za sobą liczne zagrożenia odczuwane zarówno przez poszczególnych pracowników, jak i organizację jako całość. Jako przykład można podać społeczeństwo azjatyckie, zwłaszcza Japonii, w którym od lat 60. XX wieku zaczął narastać problem syndromu *karōshi*, a następnie *karojisatsu*, w Korei określane mianem *gwarosa*, w Chinach – *gualaosi* (śmierci oraz samobójstw z przepracowania). Por. A. Pluta, *Zarządzanie czasem – mocna czy słaba strona pracownika XXI wieku?*, „Edukacja Humanistyczna”, 2013, nr 1 (28), s. 148-149. Case Study: Karoshi: Death from overwork, http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm [dostęp 10.06.2014].

³⁰ M. Wołońciewicz, *Homo faber czy homo familiaris? Wpływ bezrobocia na realizację ról małżeńskich*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009, s. 84.

³¹ P. A. Atroszko, *Uzależnienie od pracy jako zakłócenie równowagi między pracą a czasem wolnym*, [w:] J. Osiński (red.), *Praca, społeczeństwo, gospodarka*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2011, s. 26.

społeczeństwo rynkowe to w związku z tym społeczeństwo bez dzieci, chyba, że te wychowują się przy mobilnych samotnych ojcach i matkach”³².

Ta sytuacja negatywnego wpływu na rodzinę widoczna jest zwłaszcza przy gorszej koniunkturze ekonomicznej. Potwierdzić to mogą np. badania amerykańskiego społeczeństwa przeprowadzone przez *Pew Research Center*. Według wyników badania z 2011 roku, w społeczeństwie amerykańskim role męskie i żeńskie w rodzinie stopniowo zbliżają się do siebie, jednak 53% pracujących Amerykanów z dziećmi przyznaje, że trudno im jest godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym (*work-life balance*)³³. Inny wskaźnik, który może zobrazować ten obszar, to indeks OECD *Work-Life Balance* (czyli ile czasu poświęca się pracy, a ile wypoczynkowi). Indeks wchodzący do tzw. Indeksu Lepszego Życia (*Better Life Index*). Według ekspertów tej organizacji, w 2013 roku Turcja znajdowała się wśród krajów, w których odsetek pracujących ponad 50 godzin tygodniowo jest największy (43%). W Meksyku to prawie 29%, a w Izraelu niespełna 20% pracowników. Poniżej 1% odnotowano wśród pracujących w Rosji, Holandii i Szwecji. Najwięcej czasu wolnego (na odpoczynek, zabiegi pielęgnacyjne, rekreację) według badań mają pracujący w Belgii, Danii i Hiszpanii (około 16 godz. dziennie). Najmniej godzin na wypoczynek i czynności nie związane z pracą zawodową poświęcają pracujący w Turcji, Meksyku, ale także w Polsce (tabela 2)³⁴.

Tabela 2. Indeks OECD równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym (*Work-Life Balance Index*)

Indeks <i>Work-Life Balance</i> 2013			Wskaźnik: Czas wolny	Wskaźnik: Praca ponad 50 godz. tygodniowo
lp	kraj	wartość	Liczba godz. dziennie	Odsetek ogółu pracujących (%)
1.	Dania	9,8	16,10	2,1
2.	Hiszpania	9,4	16,10	5,9
3.	Belgia	8,8	15,70	4,4
4.	Holandia	8,8	15,44	0,6
5.	Norwegia	8,7	15,60	3,1
6.	Szwecja	8,1	15,10	1,1
7.	Niemcy	7,9	15,30	5,6
8.	Rosja	7,9	14,97	0,2
9.	Irlandia	7,9	15,60	4,2

³² U. Beck, *op.cit.*, s. 230.

³³ K. Parker, W. Wang, *Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family*, <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/> [dostęp 10.06.2014].

³⁴ *Work-Life Balance Index*, OECD, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> [dostęp 10.06.2014].

Indeks <i>Work-Life Balance</i> 2013			Wskaźnik: Czas wolny	Wskaźnik: Praca ponad 50 godz. tygodniowo
lp	kraj	wartość	Liczba godz. dziennie	Odsetek ogółu pracujących (%)
10.	Luksemburg	7,9	15,12	3,2
11.	Węgry	7,8	15,04	2,9
12.	Francja	7,6	15,30	8,7
13.	Włochy	7,5	15,00	3,7
14.	Finlandia	7,4	14,90	3,7
15.	Estonia	7,4	14,90	3,6
16.	Słowacja	7,2	14,99	6,5
17.	Grecja	7,2	14,91	5,7
18.	Czechy	7,2	14,98	7,1
19.	Szwajcaria	7,1	14,98	7,3
20.	Portugalia	6,8	14,95	9,3
21.	Brazylia	6,7	14,97	10,7
22.	Słowenia	6,6	14,60	5,7
23.	Wielka Brytania	6,3	14,80	12,3
24.	Nowa Zelandia	6,3	14,90	13,1
25.	Kanada	6,2	14,30	4,0
26.	Austria	5,9	14,50	8,6
27.	Islandia	5,7	14,61	13,7
28.	Polska	5,6	14,20	7,6
29.	USA	5,3	14,30	11,4
30.	Australia	5,3	14,40	14,2
31.	Japonia	5,2	14,90	22,6
32.	Chile	5,1	14,41	15,4
33.	Izrael	4,9	14,48	18,8
34.	Korea Płd.	4,2	14,60	27,1
35.	Meksyk	2,6	13,89	28,8
36.	Turcja	0,0	13,42	43,3

Źródło: *Work-Life Balance Index...*, op.cit.

Można powołać się na kolejne opracowania i zobrazować, czy współcześnie posiadanie pracy pozwala na usamodzielnienie się osób młodych, czyli potocznie określane „pójście na swoje” i założenie własnej rodziny. W literaturze naukowej eksperci posługują się zwrotem „przeladowane gniazdo” (*crowded nest*). „Gniazdownicy”

to nie tylko młodzi-wygodni czy młodzi-lękliwi – to w dużej części młodzi-uwięzieni, którym nie dane było w pełni stać się niezależnymi lub tę niezależność utracili³⁵. Ten efekt ma w znacznej mierze przyczynę materialną (brak pracy, niskie zarobki, ceny nieruchomości czy utrudniony dostęp do kredytów), ale i kulturową (z języka włoskiego zjawisko nazywane jest *bamboccioni*)³⁶. Ale z drugiej strony, raporty i analizy wskazują, że właśnie osoby młode, tzw. generacja Y (urodzeni po 1980 roku), ale i X (urodzeni w latach 1965-1980) lepiej radzą sobie z pogodzeniem sfery prywatnej i zawodowej. Badanie firmy Regus wskazuje, że „młodszy pracownicy (75%) czerpią z pracy większą przyjemność niż przedstawiciele pokolenia powojennego wyżu demograficznego (53%) i są bardziej zadowoleni z własnej wydajności (80 proc. w porównaniu z 57%)”³⁷.

Nie ulega jednakże wątpliwości, że praca stanowi podstawę kształtowania życia rodzinnego. Jest ona warunkiem założenia rodziny, ponieważ rodzina domaga się środków utrzymania. Stąd podejście, w którym pracę traktuje się jako narzędzie, instrument pozyskiwania funduszy na zaspokojenie potrzeb swoich, a także osób bliskich (np. będących na utrzymaniu osoby pracującej). Warto w tym miejscu podkreślić, że dla tego wymiaru niezmiernie ważna jest kwestia godziwej zapłaty za pracę, umożliwiającą założenie i utrzymanie rodziny³⁸.

Co to znaczy godziwa zapłata? Godna płaca jest, z pewnością, jednym z elementów godnej pracy. Gwarantem ma być np. ustalanie jej minimalnej wysokości. Ryzyko ubóstwa pracujących jest wysokie, w szczególności w krajach o nierównym rozkładzie zarobków i niskim minimalnym wynagrodzeniu, wśród osób pracujących na podstawie umów na czas określony i w warunkach niskiej intensywności pracy oraz wśród osób samotnie wychowujących dzieci. Ustalenie minimalnych wynagrodzeń na odpowiednim poziomie może pomóc w ograniczeniu rosnącego ubóstwa pracujących. A zrównoważone podejście do wynagrodzeń minimalnych wymaga, aby uwzględniać zarówno interes pracowników, jak i czynniki ekonomiczne (poziom wydajności, wymóg rozwoju gospodarczego i konieczność utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia)³⁹. Jakże często zapomina się o tym pierwszym elemencie społecznym, pozostawiając jedynie argument ekonomiczny.

³⁵ M. Raclaw, *Młodzi „uwięzieni”. Bezdroża (nie)zależności na drodze do dorosłości*, „Więź”, nr 11-12/2012, s. 32-41.

³⁶ We Włoszech odsetek młodych mieszkających z rodzicami sięga 46%, w Grecji 53%, na Słowacji aż 56,6%. Z kolei w Niemczech odsetek wynosi nieco ponad 17%, w krajach skandynawskich nie przekracza 4% (w Danii to 1,8%). W Polsce wynosi 43%. Por. *Co trzeci Włoch mieszka z matką. Zjawisko bamboccioni to oznaka kryzysu?*, <http://www.polskatimes.pl/artukul/660757,co-trzeci-wloch-mieszka-z-matka-zjawisko-bamboccioni-to,id,t.html> [dostęp 10.06.2014]. Polscy „bamboccioni”: zarabiamy, a mieszkamy z rodzicami. Wyjeżdżamy z kraju [WASZE HISTORIE], http://wyborcza.pl/1,75248,15429771,Polscy_bamboccioni_zarabiamy_a_mieszkamy_z_rodzicami_.html#ixzz35J3Yt0Fr [dostęp 10.06.2014].

³⁷ *Polakom coraz trudniej pogodzić życie prywatne z zawodowym*, <http://kariera.forbes.pl/polakom-coraz-trudniej-pogodzic-zycie-prywatne-z-zawodowym,artykuly,157348,1,1.html> [dostęp 10.06.2014].

³⁸ K. Krajewski, *op.cit.*, s. 192.

³⁹ Por. *Global Wage Report 2012/2013*, ILO, Geneva 2013, s. 35, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf [dostęp 10.06.2014]. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu, Komisja Europejska, Bruksela 18.04.2012, COM(2012) 173 final, s. 11.

Podsumowanie

Współczesny rynek pracy jest, bez wątpienia, rynkiem niehomogenicznym, podzielonym na segmenty. Nie jest już taki, jak jeszcze pod koniec XX wieku. Anthony Giddens określił to słowami, że „w przeszłości typową sytuacją [...] było definiowanie zatrudnienia jako stanu posiadania pracy w danym czasie. Obecnie [to – przyp. M.M.] tymczasowy stan lub aktualny wyraz długoterminowej zdolności do pracy”⁴⁰. Zmienił się rynek i zmianom podlegają organizacje, które go tworzą. Charles Handy, badacz rynku pracy, przewiduje, że firmy przyszłości będą skonstruowane na wzór trójlistnej koniczyny. Pierwszy liść będą stanowić profesjonalni pracownicy, zatrudnieni na stałe i dobrze opłacani dzięki swoim unikalnym kompetencjom; drugi – specjaliści i firmy outsourcingowe, które wykonują zlecone, rutynowe czynności; trzeci – pracownicy okresowi, wynajmowani do specjalnych akcji i projektów lub w celu zaspokojenia nadzwyczajnego popytu. Coraz silniejsze rozwarstwienie rynku pracy będzie wzmagać frustracje młodych, wykształconych ludzi, którzy nie będą w stanie dostać się do elitarnej grupy „top” menedżerów⁴¹.

Ponoć „przyszłość rozpoczyna się dzisiaj”, a młode osoby są właśnie przyszłością rynku pracy. Czy będzie on taki, jak oni? Czy rzeczywistość pracy zmieni ich? W opracowaniu firmy Deloitte znalazło się sformułowanie, że „być może rok 2014 będzie postrzegany kiedyś jako punkt zwrotny: rok, w którym światowy kryzys stał się przeszłością, a organizacje zaczęły przygotowywać się do nowej fali wzrostu. Wraz z rozwojem, firmy uświadamiają sobie jednak, że muszą stawić czoła nowej sytuacji demograficznej na rynku pracy, a pracownicy mają inne niż wcześniej oczekiwania i żądania”⁴².

Te oczekiwania i żądania (podejście roszczeniowe) pojawiają się bardzo często w głosie pracodawców. Elementy opisane w niniejszym rozdziale, czyli łączenie czasu pracy i czasu dla siebie oraz bliskich, to dla współczesnego pracownika zbyt mało. Czy zatem normą będzie, że „pracownik w XXI wieku, niezależnie od swojej pozycji w firmie, szuka czegoś więcej, niż równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Pracownicy szukają teraz „dobrej pracy” w znaczeniu [...] miejsca pracy, które przynosi korzyści społeczeństwu. Jednym słowem, zaangażowanie to nie tylko wykonywanie pracy na akceptowalnych warunkach. To sama praca”⁴³. I w dalszej części autorzy opracowania dowodzą, że firmy społecznie odpowiedzialne (działające etycznie) radzą sobie lepiej na rynku (pod względem retencji i zaangażowania pracowników) niż konkurenci, a nawet z dłuższym okresie osiągają większą dochodowość. Powyższe charakteryzuje, jak to się obecnie podkreśla, podejście do

⁴⁰ A. Giddens, *Europa w epoce globalnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 108.

⁴¹ E. Wielgórska, *Koniec stałej pracy i zawodu*, <http://www.ekonomia.rp.pl/arttykul/799382.html> [dostęp 10.06.2014].

⁴² *Trendy HC 2014. Jak przyciągnąć i utrzymać pracowników w XXI wieku*, s. 5, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/HumanCapitalTrends_2014_1.pdf [dostęp 10.06.2014].

⁴³ *Ibidem*, s. 89.

pracy osoby młode, z tzw. pokolenia Y. Ale jak to się ma do rzeczywistości na rynku pracy, która bardzo często odbiega od wyidealizowanego świata wirtualnego, na którym opierają swoje wymagania i wyobrażenia co do pracy zawodowej?

To, co może być pewne – w najbliższej przyszłości nie zniknie podział na „poszukiwanych” i „poszukujących”: poszukiwanych, czyli osoby z kompetencjami i umiejętnościami, które nie muszą się martwić o dobrą pracę i stanowisko, dające im zarówno satysfakcjonujące wynagrodzenie, jak i przyjemność z jej wykonywania. Oraz osoby, które będą zmuszone podjąć każdą pracę, nawet w warunkach gorszych od oczekiwanych. Wspomniany raport Deloitte dotyczy tej pierwszej grupy. Wydaje się bowiem, że generalizowanie typu „osoby z pokolenia” jest błędne: w każdej generacji znajdują się jednostki, które odbiegają w jedną czy drugą stronę od „wartości średniej”. Dużo zależy od ich indywidualnych cech (kapitału ludzkiego), ale i od sytuacji gospodarczej (miejsce pracy, także wzrostu sprzyjającego zatrudnieniu). Oczywiście, wielu młodych i ambitnych dostanie dobrze płatną pracę z możliwością awansu w dobrej firmie (lub korporacji... nie do końca wiadomo, czy działającej zgodnie z etyką⁴⁴). Jednak wielu z nich będzie musiało wybierać między godną płacą a zadowoleniem z wykonywanej pracy lub bezrobociem. Chociaż jest jeszcze alternatywa – własna działalność gospodarcza. Ona również obciążona jest znacznym ryzykiem, ale korzyści są nieporównywalne.

Bibliografia

- Atroszko P. A., *Uzależnienie od pracy jako zakłócenie równowagi między pracą a czasem wolnym*, [w:] Osiński J. (red.) *Praca, społeczeństwo, gospodarka*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2011.
- Bieńkowska J., *Problemy kształtowania sytuacji pracy w warunkach niepewności*, „Humanizacja Pracy”, Nowe formy pracy i zatrudnienia w perspektywie humanistycznej, Walczak-Duraj D., Kutyło Ł. (red. nauk), 2014, nr 1, Płock, s. 83-93.
- Bрудny zysk. Jak korporacje, banki i fundusze inwestycyjne czerpią zyski z łamania praw człowieka, http://www.centrumcsr.pl/wp-content/uploads/2013/10/Raport_Brudny-Zysk.pdf [dostęp 10.06.2014].
- Case Study: Karoshi: Death from overwork, http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm [dostęp 10.06.2014].
- Chang S.-S., Stuckler D., Yip P., Gunnell D., *Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries*, „British Medical Journal”, 17 September 2013, <http://www.bmj.com/content/347/bmj.f5239> [dostęp 10.06.2014].
- Cieślak-Wróblewska A., *Praca – dobro luksusowe*, <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/992849.html> [dostęp 10.06.2014].

⁴⁴ Por. G. Raszkowska, *Jak wielki biznes łamie prawa człowieka*, <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/566804.html> [dostęp 10.06.2012]. *Bрудny zysk. Jak korporacje, banki i fundusze inwestycyjne czerpią zyski z łamania praw człowieka*, http://www.centrumcsr.pl/wp-content/uploads/2013/10/Raport_Brudny-Zysk.pdf [dostęp 10.06.2014].

- Co trzeci Włoch mieszka z matką. Zjawisko bamboccioni to oznaka kryzysu?, <http://www.polskatimes.pl/arttykul/660757,co-trzeci-wloch-mieszka-z-matka-zjawisko-bamboccioni-to,id,t.html> [dostęp 10.06.2014].
- Czerw A., *Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna”, tom 8, 2013, 2(25), s. 219-233.
- Decent work agenda, International Labour Organization, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> [dostęp 20.04.2014].
- Giddens A., *Europa w epoce globalnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Global Wage Report 2012/2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf [dostęp 10.06.2014].
- Hornowska E., Paluchowski W.J., *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem praco-
holizmu*, Bobucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2010/C 83/02).
- Kinasiewicz A., *Praca ważniejsza niż życie?*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,15756963,Praca_wazniejsza_niz_zycie_.html [dostęp 10.06.2014].
- Komunikat Komisji z dnia 24 maja 2006 r. Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich – Wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie (COM(2006)0249).
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu, Komisja Europejska, Bruksela 18.04.2012, COM(2012) 173 final.
- Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., Dz. U., nr 20, poz. 112 z 1959 r., załącznik.
- Konwencja w sprawie niewolnictwa, podpisana w Genewie 25 września 1926 r., Dz. U., nr 4, poz. 21 z 1931 r.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, PAN, Warszawa 1965.
- Krajewski K., *Etyka pracy*, [w:] Rakowski T. (red.), *U źródeł tożsamości kultury europejskiej*, Lubelska Szkoła Filozofii Chrześcijańskiej KUL, Lublin 1994.
- Kukla D., *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Brzeska Oficyna Wydawnicza, Częstochowa 2013.
- Maciejewicz P., Bielecki T., *85 osób ma majątek taki jak pół świata. Bogaci zaczynają bać się biedy*, http://wyborcza.pl/1,75477,15306622,85_osob_ma_majatek_taki_jak_pol_swiate__Bogaci_zaczynaja.html [dostęp 10.06.2014].
- Michnowski L., *Przyszłość pracy – ujęcie cybernetyczne*, <http://www.kte.psl.pl/przypra.htm#Hp91> [dostęp 10.06.2014].
- Parker K., Wang W., *Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family*, <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/> [dostęp 10.06.2014].
- Polakom coraz trudniej pogodzić życie prywatne z zawodowym, <http://kariera.forbes.pl/polakom-coraz-trudniej-pogodzic-zycie-prywatne-z-zawodowym,artykuly,157348,1,1.html> [dostęp 10.06.2014].

- Polscy „bamboccioni”: zarabiamy, a mieszkamy z rodzicami. Wyjedziemy z kraju [WASZE HISTORIE], http://wyborcza.pl/1,75248,15429771,Polscy_bamboccioni_zarabiamy_a_mieszkamy_z_rodzicami_.html#ixzz35J3Yt0Fr [dostęp 10.06.2014].
- Pluta A., *Zarządzanie czasem – mocna czy słaba strona pracownika XXI wieku?*, „Edukacja Humanistyczna”, 2013, nr 1 (28), s. 147-155.
- Profits and poverty: The economics of forced labour*, ILO 2014, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf [dostęp 10.06.2014].
- Przybycień K.K., *Praca w epoce informacji. Personalistyczne (i nie tylko) spojrzenie na przemiany pracy*, Część 1, Fundacja Uniwersytecka w Stalowej Woli, Stalowa Wola 2013.
- Raław M., *Młodzi „uwięzieni”. Bezdroża (nie)zależności na drodze do dorosłości*, „Więź”, nr 11-12/2012, s. 32-40.
- Raszkowska G., *Jak wielki biznes łamie prawa człowieka*, <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/566804.html> [dostęp 10.06.2012].
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy dla wszystkich (2006/2240(INI)) Dz. U. C 102 E z 24.04.2008 r.
- Rymaniak J., *O nowy paradygmat pracy – ponad i poza człowiekiem*, „Humanizacja Pracy”, 2011, nr 1, s. 23-44.
- Sprawozdanie w sprawie przestępczości zorganizowanej, korupcji i prania pieniędzy: zalecenia dotyczące potrzebnych działań i inicjatyw (sprawozdanie końcowe), Komisja Specjalna ds. Przestępczości Zorganizowanej, Korupcji i Prania Pieniędzy, Parlament Europejski, 2013/2107(INI).
- Strzeszewski Cz., *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne* <http://mop1.pwr.wroc.pl/kul/Praca%20Ludzka.pdf> [dostęp 10.06.2014].
- The Global Slavery Index, <http://www.globallslaveryindex.org/> [dostęp 10.06.2014].
- The Global Slavery Index 2013. Report, Walk Free Foundation, <http://www.globallslavery-index.org/report/?download> [dostęp 10.06.2014].
- Trendy HC 2014. *Jak przyciągnąć i utrzymać pracowników w XXI wieku*, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/HumanCapitalTrends_2014_1.pdf [dostęp 10.06.2014].
- Walk Free Foundation, <http://www.walkfreefoundation.org/> [dostęp 10.06.2014].
- Wielgórska E., *Koniec stałej pracy i zawodu*, <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/799382.html> [dostęp 10.06.2014].
- Wołóńcień M., *Homo faber czy homo familiaris? Wpływ bezrobocia na realizację ról małżeńskich*, [w:] Rostowska T. (red.) *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009.
- Work-Life Balance Index, OECD, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> [dostęp 10.06.2014].
- W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004.
- Zywar G., *Józefa Tischnera rozumienie pracy*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 14, 2011, nr 1, s. 83-88.

Discussion about Professional Career as Viewed by Modern Society. Psychological and Social Perspective

Changes triggered by globalisation, progressing migration to a service-based economy, pressure to be competitive, fast technical development, especially in the case of information technology as well as the change of the lifestyle or aging of the society powered transformations in modern socio-economic systems and the labour market. This chapter discusses people's professional career (gainful employment). The first part constitutes an introduction of the subject matter, i.e. it presents the attempts to formulate definitions for the category of employment and the evolution of the approach to the category. The following paragraphs discuss contemporary problems related to performing gainful work (the risks concerning slavery work, the necessity for an employee to adapt to flexible working environment, or the attempt to keep the balance between private and professional life) illustrated by selected phenomena.

Key words: professional career, theories of employment, flexibility, slavery work, family

Agnieszka Makarewicz-Marcinkiewicz
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

Rada pracowników. Funkcjonowanie pozazwiązkowej reprezentacji pracowników przedsiębiorstw prywatnych w Polsce

Niniejszy rozdział traktuje o, wprowadzonej w 2006 roku na mocy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, radzie pracowników. Celem pracy jest przedstawienie zasad funkcjonowania rad pracowników jako organu pozazwiązkowej reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach prywatnych. W pracy dokonano weryfikacji hipotezy, że nieprzychylna postawa pracodawców wobec dodatkowej reprezentacji pracowników oraz brak uszczegółowienia zakresu uprawnień tego gremium, wpływają na znikomą liczbę powoływanych rad, a tym samym na ograniczony zakres realizacji praw pracowniczych. Rozdział zawiera analizę zasad, na jakich są powoływane i działają rady pracowników w Polsce, relacji: związki zawodowe–rady pracowników oraz procesu informowania i konsultacji w kontekście partycypacji pracowniczej.

Słowa kluczowe: pozazwiązkowa reprezentacja pracowników, rada pracowników, związki zawodowe, partycypacja

Wprowadzenie

Pozazwiązkowe reprezentacje pracownicze funkcjonują w systemach legislacyjnych państw europejskich od XIX wieku, w celu zagwarantowania możliwości artikulacji interesów całej kadry przedsiębiorstwa, niezależnie od faktu członkostwa w związku zawodowym¹.

¹ W. Góralski, *Związki zawodowe w państwach kapitalistycznych – geneza, organizacja, orientacje polityczne, instytucjonalizacja w ustroju państwowym*, Książka i Wiedza, Warszawa 1987.

Idea rady pracowników wpisuje się w tradycję samorządu robotniczego, który został w Polsce zainicjowany w 1918 roku. Po II wojnie światowej działalność zaczęły rady zakładowe, zastąpione, na mocy ustawy z 1956 roku, radami robotniczymi. Kolejna modyfikacja przedstawicielstwa pracowników miała miejsce już w 1958 roku, wówczas to powstały konferencje samorządu robotniczego. Ustawa upolityczniła samorząd, dopuszczając do konferencji przedstawicieli komitetu zakładowego PZPR. Ostatnią, przed transformacją systemową, próbą formalizacji reprezentacji pracowniczej była ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego z 1981 roku.

W roku 2006 uchwalona została Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Upřednio w Polsce funkcjonował model hybrydowy – włączania pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego, np. w postaci delegatów załogi. Przedstawicielstwo takie miało jednak charakter doraźny². Ustawa stanowi realizację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14 z 11 marca 2002 roku o ogólnych warunkach informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii Europejskiej³.

Celem niniejszego rozdziału jest opis zasad funkcjonowania rad pracowników jako organu pozazwiązkowej reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach prywatnych oraz weryfikacja hipotezy, że nieprzychylna postawa pracodawców wobec dodatkowej reprezentacji pracowników oraz brak uszczegółowienia zakresu uprawnień, wpływa na znikomą liczbę powoływanych rad, a tym samym – na ograniczony zakres realizacji praw pracowniczych.

Realizacja celu wymagała będzie udzielenia odpowiedzi na kilka podstawowych pytań badawczych: Na jakich zasadach powoływane są i działają rady pracowników w Polsce? Jakie relacje zachodzą między związkami zawodowymi a radami pracowników? Czy proces informowania i konsultacji prowadzi do partycypacji pracowniczej? Metody badań społecznych wykorzystane w opracowaniu to: metoda opisowa, analiza instytucjonalno-prawna, wtórna analiza badań, komparatystyka.

Zasady powoływania i funkcjonowania rad pracowników

Na mocy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁴, istnieje możliwość powołania rady pracowników tylko u pracodawców prowadzących działalność gospodarczą i zatrudniających co najmniej pięćdziesięciu

² M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2008.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14 z 11 marca 2002 roku o ogólnych warunkach informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii Europejskiej, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282013%290798_/com_com%282013%290798_pl.pdf [dostęp 10.05.2014].

⁴ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu i pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, Dz. U., nr 97, poz. 805 z 2009 r., tekst ujednolicony.

pracowników. Zgodnie z art. 1 ustawy, nie ma zatem obowiązku powoływania rad pracowniczych w zakładach pracy z sektora publicznego i trzeciego sektora. W kwestii liczebności załogi, dla powołania rady pracowniczej ustawodawca wspólnotowy pozostawił państwu członkowski wybór implantacji dyrektywy w szerszym lub węższym zakresie. Szerszy zakres oznaczałby powoływanie rad w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej dwudziestu pracowników. Polska (pod silną presją lobbingu organizacji pracodawców) zdecydowała się na opcję minimum⁵.

Liczebność rady uzależniona została w art. 3 ustawy od ogólnej liczby zatrudnionych, i tak – w przedsiębiorstwach, które zatrudniają od 50 do 250 pracowników, rada liczy trzech członków, od 251 do 500 zatrudnionych – pięciu członków, natomiast u pracodawców zatrudniających powyżej 500 pracowników rada powinna liczyć siedmiu członków.

Od momentu wejścia w życie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, funkcjonowały dwa tryby wyborcze do rady pracowników. Tryb obowiązujący do lipca roku 2009 dawał możliwość wyboru członków rady zarządowi związku zawodowego, o ile w przedsiębiorstwie działał jeden związek. Jeśli w zakładzie pracy działały dwie lub więcej organizacji związkowych, wówczas wyboru dokonywały wszystkie organizacje. W sytuacji, gdy organizacje związkowe nie mogły dojść do porozumienia, informowały o tym pracodawcę, a ten zwoływał bezpośrednie, tajne wybory kandydatów zgłoszonych przez związki zawodowe. Jeśli natomiast w przedsiębiorstwie nie działały związki zawodowe, członkowie rady zgłaszani i wybierani byli przez pracowników – w przypadku zakładów zatrudniających do stu pracowników, dziesięciu z nich musiało podpisać się pod wnioskiem zgłoszeniowym, w przedsiębiorstwach o większym zatrudnieniu wniosek wymagał podpisu dwudziestu pracowników. Tryb współcześnie obowiązujący sprowadza się do zgłaszania kandydatów do rady przez pracowników (przy liczebności jak powyżej), niezależnie od faktu funkcjonowania w zakładzie pracy związków zawodowych⁶.

Zmiany w ustawie nastąpiły na skutek orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, do którego skargę złożyła Konfederacja Pracodawców Polskich, wnosząc, iż wcześniejsze zapisy implikowały konieczność przynależności pracowników do związków zawodowych, ponieważ w przedsiębiorstwach, w których funkcjonowały związki zawodowe, pracownicy niezrzeszeni nie mogli realizować swoich uprawnień wynikających z ustawy.

Ustawa objęła tylko przedsiębiorstwa sektora prywatnego, z uwagi na fakt, że w przedsiębiorstwach państwowych tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa i prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji przysługuje radzie pracowniczej⁷.

⁵ B. K. Przybylski, *Rada pracowników jako prośba odpowiedzi na zjawisko desyndykalizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 5, s. 43.

⁶ *Ibidem*, s. 44.

⁷ Art. 1 Ustawy o informowaniu i pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, *op. cit.*

Rada pracowników wybierana jest na okres czterech lat, a członkostwo w niej ustaje w momencie rozwiązania stosunku pracy, odwołania z rady (na wniosek co najmniej połowy zatrudnionych) lub zrzeczenia się funkcji.

Do najważniejszych uprawnień rady pracowników należy wpływ na zakres i zasady informowania oraz przeprowadzania konsultacji. Pracodawca ma ustawowy obowiązek przekazywania informacji dotyczących (art. 13):

- działalności i sytuacji ekonomicznej oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Art. 14 ustawy stanowi, iż w odniesieniu do spraw wymienionych w art. 13, prowadzone powinny być także konsultacje na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników, w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.

O sankcjach za postępowanie wbrew przepisom ustawy traktuje art. 19: uniemożliwianie utworzenia rady pracowników, niepodawanie informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5, nieorganizowanie wyborów rady pracowników lub ich utrudnianie, nieinformowanie rady pracowników lub nieprzeprowadzanie z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnianie przeprowadzenia konsultacji, dyskryminacja członka rady pracowników z uwagi na wykonywane przez niego czynności związane z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Nie należy jednak zapominać, że w polskim ustawodawstwie powołanie rady pracowników stanowi przede wszystkim uprawnienie, przywilej pracowników. Pracodawca ma w związku z tym przywilejem szereg opisanych uprzednio obowiązków, jednak obligacje nałożone na pracodawcę muszą być wypełnione dopiero po zainicjowaniu procedury przez pracowników. W taki sposób interpretowany jest art. 8 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji: „Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników”.

Rady pracowników a związki zawodowe

W radach pracowników upatrywano swoistego antidotum na kryzys związkowych form reprezentacji i partycypacji: „Podstawową i nagłą przesłanką powołania rad tego rodzaju jest kryzys związkowych form reprezentacji interesów pracowniczych. Na skutek nieobecności lub niewielkiego stopnia syndykalizacji, związki zawodowe nie są w stanie wypełniać w ogóle lub wypełniać skutecznie

właściwej im funkcji reprezentacji i obrony interesów pracowniczych w różnych kategoriach spraw zakładowych”⁸.

Kolejna inkryminacja związków zawodowych dotyczy tzw. partykularnego pluralizmu – sytuacji, w której związki zawodowe mają niewielu członków (pojawia się nawet w tym kontekście określenie „klientów”) i tracą perspektywę ochrony interesów załogi jako całości. Według Juliusza Gardawskiego, ten swoisty klientelizm jest szczególnie widoczny w warunkach zwolnień grupowych. Jeśli w zakładzie pracy działa więcej niż jeden związek, wówczas każdy z nich przygotowuje własną listę pracowników chronionych (mimo iż w pozostałych kontaktach z pracodawcą zajmują wspólne stanowisko), natomiast pracownicy niezrzeszeni oraz najmłodszy stażem związkowcy nie mogą liczyć na ochronę ze strony związków. W takich okolicznościach związki zawodowe działają w sposób porównywalny do firm ubezpieczeniowych – wspierają lojalnych, wieloletnich klientów, nie poczuwają się natomiast do odpowiedzialności za tych, którzy przystępują do związku w ostatniej chwili przed zwolnieniem⁹.

W dyskusji, która toczyła się przed uchwaleniem ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, J. Gardawski zaproponował rozwiązanie zbliżone do ustawodawstwa hiszpańskiego: zasugerował, że rada pracowników może stać się instytucją istotnie wspierającą i wzmacniającą związki zawodowe pod warunkiem, że w przedsiębiorstwach, w których funkcjonują związki, to one przygotowywać będą listy kandydatów do rady. W przedsiębiorstwach, w których działa kilka związków, tworzone by kilka konkurencyjnych list kandydatów lub jedną wspólną. Pracownicy, oddając swoje głosy na jedną z list, wskazywaliby jednocześnie na związek, który miałby ich reprezentować w radzie, lub poparliby wspólną listę związkową. Byłoby to jednoznaczne z tym, że jeden związek zawodowy lub koalicja kilku związków, stałaby się reprezentantem całej załogi¹⁰.

Ustawodawca odebrał jednak związkom zawodowym możliwość wpływu na skład rady pracowników, powodując tym samym, według autorki niniejszej pracy, iż przywilej powołania rady nie jest w pełni wykorzystywany. Związki zawodowe mogą upatrywać w radzie swej konkurencji i nie być zainteresowane popularyzowaniem możliwości, jakie daje funkcjonowanie takiego gremium. Co się z tym wiąże, pracownikom może brakować świadomości, do jakiego zakresu konsultacji i partycypacji są uprawnieni. Co więcej, pracownicy społecznie zorientowani, z potrzebą partycypacji, są już zrzeszeni w związkach zawodowych i mogą potraktować radę pracowników jako dodatkową możliwość realizacji swych interesów lub uznać, że nie potrzebują dodatkowej reprezentacji. Pozostali, niezrzeszeni pracownicy nie

⁸ J. Wratny, *Dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy*, [w:] I. Dryll (red.), *Partycypacja w formie konsultacji i informacji: zagrożenia czy szanse?*, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Warszawa 2006, s. 7.

⁹ J. Gardawski, *Rady Pracowników szansą dla związków zawodowych*, [w:] I. Dryll (red.), *Partycypacja w formie konsultacji i informacji...*, op. cit., s. 14.

¹⁰ *Ibidem*, s. 14-15.

są zainteresowani partycypacją lub nie odpowiada im profil działających z zakładowie związków zawodowych. Wydaje się, iż dominują ci pierwsi, pozostaje zatem pytanie, czy zdecydować się na inicjatywę powołania rady.

W opracowaniu dotyczącym partycypacji pracowniczej w dziesięciu nowych państwach członkowskich UE z roku 2006, sprzed przyjęcia w Polsce ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, wskazano, że partycypacja pracownicza była możliwa wyłącznie w sektorze publicznym. Struktura związkowa w Polsce oceniona została jako zdecentralizowana. W celu reprezentacji pracowników, krajowa organizacja związkowa lub związki branżowe zmuszone były tworzyć organizacje zakładowe. Powstawały także jednozakładowe związki zawodowe, obejmujące swoim zasięgiem przedsiębiorstwo lub przedsiębiorstwa jednego pracodawcy. Stwierdzono również, że w większości zakładów pracy (zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach) reprezentacja pracownicza nie istniała, nie było także powszechnych regulacji prawnych zabezpieczających prawo pracowników do informacji i konsultacji. Nadzieje na zmianę tej sytuacji wiązano z implementacją dyrektywy UE 2002/14/WE. Jednocześnie przewidywano, że mogą pojawić się komplikacje związane z wprowadzeniem nowego ustawodawstwa, głównie ze względu na obawy związków zawodowych przed utratą monopolistycznej pozycji w zakładzie pracy. Ponadto, planowana ustawa, wprowadzająca możliwość wyboru przez pracowników bezzwiązkowych rad pracowników, postrzegana była przez związkowców jako osłabienie reprezentacyjnych kompetencji związków zawodowych¹¹.

Relacje związków zawodowych i pracodawców pozostają trudne. Pracodawcy są przekonani o mocnej pozycji związków zawodowych, gwarantowanej rzekomo poprzez liczne uprawnienia w zakresie stosunków pracy. Z uwagi na małe zainteresowanie (lub realne możliwości) pracowników tworzeniem rad pracowników, związki zawodowe stanowią jedyną reprezentację zbiorowych interesów pracowniczych i tak są przez pracodawców traktowane. Solą w oku pracodawców jest także duża aktywność związków w zbiorowych stosunkach pracy, mimo że, jak za uważają, poziom uzwiązkowienia spada¹².

Przyznać trzeba, że związki zawodowe (zwłaszcza te z długą tradycją) zbudowały mocne zaplecze kadrowe i eksperckie, umacniające pozycję w relacjach z pracodawcą. Szczególnie w kontekście współpracy z pracodawcami z sektora MŚP, którzy nie dysponują taką wiedzą i doświadczeniem, chociażby z zakresu negocjacji w warunkach sporu zbiorowego, czy szeroko pojętego kształtowania stosunków pracy. Zarzucają oni związkowcom, że podnoszą głównie argumenty związane z kosztami utrzymania, nie uwzględniając sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa¹³.

¹¹ M. Stollt, N. Kluge, *Partycypacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem w dziesięciu nowych państwach członkowskich UE. Krótkie raporty krajowe*, PRESENS, Bruksela 2006, s.15-16.

¹² M. Fedorczyk, C. Kliszko, J. Męcina, *Relacje pracodawca – przedstawicielstwo pracowników w świetle obowiązujących przepisów*, [w:] J. Męcina (red.), *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami*, MPiPS, Warszawa 2009, s. 32.

¹³ *Ibidem*

Pozycja związków zawodowych na poziomie krajowym jest bardzo zróżnicowana, w zależności od rozpatrywanego sektora gospodarki: i tak, mamy do czynienia z silną czy wręcz dominującą pozycją w sektorze publicznym, w przedsiębiorstwach państwowych czy spółkach skarbu państwa, słabszą, o charakterze koncyliacyjnym, w sektorze dużych i średnich przedsiębiorstw sprywatyzowanych, i w końcu – z pozycją symboliczną czy brakiem obecności w przedsiębiorstwach prywatnych, zwłaszcza w sektorze MŚP¹⁴.

W sytuacji, w której tak trudno jest znaleźć pracodawcom wspólną płaszczyznę współpracy ze związkami zawodowymi, wydawałoby się, że idea rad pracowników zostanie przez nich szybko wykorzystana w celu zniwelowania znaczenia/pozycji związków, a docelowo nawet wyeliminowania tych organizacji z procesu kształtowania zakładowych stosunków pracy. Jak się jednak okazuje, także w radach pracowników pracodawcy sektora przedsiębiorstw prywatnych widzą zagrożenie dla procesu zarządzania.

Eksperti uparują przyczyn negatywnego stosunku pracodawców do rad w przewidywanych dążeniach tych ostatnich do rozszerzania swych uprawnień ponad zakres wyraźnie określony w ustawie. Dotyczyć ma to głównie firm, w których nie ma związków zawodowych. Co więcej, zdaniem Grzegorza Goździewicza, taka tendencja jest jak najbardziej naturalna, bowiem rady mają mocniejszą legitymację niż związki zawodowe. Może się zdarzyć, że rada pracowników, posiadająca w zakresie swych uprawnień kompetencje o charakterze konsultacyjnym, zbliży się do procesu zawierania porozumień zbiorowych, w których mogą się także znaleźć kwestie związane ze zwolnieniami grupowymi, czy restrukturyzacją zakładu. Stąd wydaje się, że sprawą otwartą pozostają kompetencje zarezerwowane dotychczas dla związków zawodowych, takie jak rokowania zbiorowe, zwłaszcza te prowadzone w celu ustalania wynagrodzeń, czy rozwiązywania sporów zbiorowych i prowadzenie akcji strajkowych¹⁵.

Pamiętać należy jednak o tym, że zawierane przez rady pracowników porozumienia są specyficzne, są to tzw. „porozumienia konsultacyjne”, które nie mają charakteru normatywnego, czyli nie stanowią źródła prawa. Dlatego też, w literaturze przedmiotu dominuje pogląd, że w aktualnie obowiązującym polskim stanie prawnym, przepisy prawa pracy mogą być stanowione wyłącznie w porozumieniach zawieranych między pracodawcą a związkami zawodowymi¹⁶.

Pomimo wielu obaw o to, że rady pracowników stanowić zaczęły poważne zagrożenie dla monopolistycznej pozycji związków zawodowych w obszarze reprezentacji, a może właśnie dlatego, najliczniejszą grupę członków w radach pracowników w roku

¹⁴ J. Gardawski, *Konflikty pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja F. Eberta, Warszawa 2003.

¹⁵ G. Goździewicz, *Pozycja rady pracowników w stosunku do związków zawodowych*, [w:] A. Sobczyk, *Informowanie i konsultowanie pracowników w polskim prawie pracy*, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2008, s. 95-100.

¹⁶ B. Wagner, *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, [w:] *Ibidem*, s. 115-121.

2011 stanowili przedstawiciele NSZZ „Solidarność” – 43% oraz OPZZ 20% członków, kolejno uplasowali się pracownicy niezrzeszeni – 18%, i znowu przedstawiciele związków zawodowych: 14 % stanowili przedstawiciele innych związków zawodowych: 14 % członków rad stanowili przedstawiciele innych związków zawodowych, a 5% Forum ZZ¹⁷. Wyniki te wskazują na uzwiązkowienie rad pracowników i potwierdzają zaprezentowaną uprzednio tezę autorki artykułu, że pracownicy zorientowani społecznie skorzystają ze wszelkich możliwości partycypacji – początkowo taką możliwość dawało tylko zrzeszenie w związkach zawodowych, a kiedy pojawiła się sposobność członkostwa w radzie pracowników, naturalną kolejną rzeczą stały się wybory.

Informacja + konsultacja = partycypacja?

Formalna reprezentacja pracowników oraz partycypacja w zarządzaniu wpisują się w szerszą kategorię demokracji przemysłowej, jako rodzaju ustroju przedsiębiorstwa, która obejmuje także struktury negocjacyjne i instytucje mediacji i arbitrażu¹⁸.

Wskazuje się, że rozwój partycypacji pracowniczej stymulowany jest głównie poprzez czynnik ekonomiczny. Partycypacja, według pracodawców, przyczynia się bowiem w sposób bezpośredni bądź pośredni do poprawy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Przy czym, pracodawcy zdecydowanie preferują partycypację bezpośrednią, w uczestnictwie pośrednim, przedstawicielskim upatrując pobudek politycznych czy ideologicznych¹⁹.

Wydaje się jednak, iż trudno mówić o rozwoju partycypacji pracowniczej za sprawą czynników ekonomicznych. Do czynienia mamy z przyzwoleniem na ograniczone uczestnictwo w nadziei, że to wystarczy dla zaspokojenia naturalnej ludzkiej potrzeby partycypacji i jednocześnie spowoduje, iż pracownicy nie będą skłonni kontestować przyjętego w przedsiębiorstwie porządku. Niechęć do organizacji przedstawicielskich wynikać może natomiast z bliskich konotacji ze związkami zawodowymi. Poza tym, preferowaną formułą zarządzania relacjami w przedsiębiorstwie jest dla większości pracodawców paternalizm – organizacja zakładu pracy w oparciu o stosunki „rodzinne”, bez konieczności odwoływania się do organizacji przedstawicielskich.

Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2006-2013 wykazały, że ilość rad działających w firmach na terenie Polski spadła z 3100 do 500. Oznacza to, że aktualnie tylko w 1,7% przedsiębiorstw działają rady pracowników. Natomiast, według Głównego Inspektora Pracy, nawet 10% przedsiębiorstw z działającymi radami to niski wynik, porównując ten stan do innych krajów członkowskich.

¹⁷ Prezentacja metod i rezultatów projektu. *Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej*, s. 9, http://radypracownikow.info/wpcontent/uploads/2013/08/publikacja_Niezale_na_ekspertyza_ekonomiczna.pdf [dostęp 04.05.2014].

¹⁸ L. Gilejko, *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, POLTEXT, Warszawa 2002, s. 149.

¹⁹ S. Rudolf, *Partycypacja pracownicza – szanse dla przedsiębiorstw i pracodawców*, [w:] I. Dryll (red.), *Partycypacja w formie konsultacji i informacji...*, op. cit., s. 9.

Piotr Ciompa, zaangażowany w Centrum Wspierania Rad Pracowników, twierdzi, że w Polsce rady pracownicze rządzą się innymi prawami, pomimo że, jak inne europejskie gremia tego rodzaju, oparte są na dyrektywie 2002/14/WE. Te prawa to prawa pracodawcy. Ciompa utrzymuje, że dochodzi do represji pracodawców wobec pracowników, gdy ci chcą stworzyć radę przewidzianą prawem²⁰.

Jeszcze w roku 2007, przed nowelizacją ustawy, Ciompa zauważył, iż błędem było powierzenie pracodawcy w art. 25 ust. 2 zadania poinformowania pracowników o możliwości powołania rady i jej kompetencjach, bowiem efektywność tej kampanii promocyjno-informacyjnej zależała w ówczesnym, i zależy w aktualnym kształcie ustawy, od dobrej woli pracodawcy. Ustawodawca nie wprowadził procedur umożliwiających wyegzekwowanie wyposażenia pracowników w kompletną wiedzę dotyczącą istoty, trybu wyborczego i zakresu kompetencji rady. Określenie sposobu informowania oraz zakresu informacji leży w gestii pracodawcy, dlatego też, pomimo że art. 19 ustawy wprowadza sankcję w postaci ograniczenia wolności lub grzywny za niepodawanie informacji, udowodnienie takiego wykroczenia jest trudne. W tej sytuacji bowiem przeprowadzenie nawet minimalnej kampanii informacyjnej sprawi, że pracodawca wypełni zobowiązanie opisane w art. 25²¹.

Informowanie zdefiniowane zostało w ustawie jako „przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą”; przeprowadzanie konsultacji natomiast jako „wymiana poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników”²².

W kwestii zakresu informowania, na próżno szukać jednego stanowiska. Wśród propozycji ekspertów dominuje jednak rozwiązanie, które w zamyśle nie powinno obarczać pracodawców dodatkowymi, szczegółowymi procedurami. Wskazuje się, że przedmiotem informowania powinny być zdarzenia oraz zjawiska, które mogą mieć znaczące konsekwencje dla pracowników. Pracodawcy nie powinni być natomiast obligowani do podawania szczegółów, dotyczących konkretnych zobowiązań czy kwestii technicznych. W takim podejściu przedmiot informowania definiowany jest jako działalność pracodawcy, nie zaś każde jego poszczególne działanie²³.

Instytut Spraw Obywatelskich przeprowadził w roku 2007 ankietę wśród członków rad pracowników. Wyniki badania wykazały, że na 269 rad, które co najmniej raz wystąpiły o udostępnienie informacji, 34 radom przynajmniej raz odmówiono (12,6% przypadków). Informacje pozyskane w wyniku badań ankietowych, które objęły wszystkie rady pracowników powstałe do końca lutego 2007 roku, tj. 1900 podmiotów, pozwoliły na konkluzję, że większość rad reprezentowała

²⁰ *Rady Pracowników w Polsce – ewenement na skalę światową?*, <http://radypracownikow.info/rady-pracownikow-w-polsce-ewenement-na-skale-swiatowa/> [dostęp 20.05.2014].

²¹ P. Ciompa, *Rady pracowników w Polsce – stan aktualny, problemy prawne i społeczne, perspektywy zmian*, [w:] R. Okrasa (red.), *„Jesteśmy u siebie”. Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź 2007, s. 15.

²² Art. 2 Ustawy o informowaniu i pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, *op. cit.*

²³ A. Sobczyk, *Przedmiot i procedura informowania rady pracowników*, [w:] A. Sobczyk, *Informowanie i konsultowanie pracowników...*, *op. cit.*, s. 145-150.

w owym czasie niski lub bardzo niski stopień aktywności. Wśród 423 rad, które odesłały ankiety, aż 36,41% nie przejawiało „ponadnormatywnej” aktywności – nie wykraczały poza to, co pracodawca sam zechciał ujawnić. Rady, które wzięły udziału w badaniu, zaklasyfikowano jako aktywne w stopniu ponadprzeciętnym, a i tak ich poziom partycypacji był niski. Bardzo niskim stopniem aktywności wykazała się większość rad, które nie odesłały ankiet²⁴.

Artykuł 5 ustawy traktuje o możliwości zawarcia porozumienia między radą pracowników i pracodawcą. W porozumieniu opisane winny być szczegółowe rozwiązania w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania konsultacji. Nie jest to jednak rozwiązanie obligatoryjne. W pkt 4. czytamy, że w przypadku niedokonania odnośnych ustaleń, stosuje się przepisy ustawy. Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, opartych na informacjach przekazanych przez pracodawców w 2007 roku wynikało, że tylko 32,7% funkcjonujących rad pracowników zawarło z pracodawcą takie porozumienie²⁵.

Badania ujawniły, iż, przynajmniej na początku obowiązywania ustawy, zdarzało się, że pracodawcy narzucali niedoświadczonym członkom rady pracowników zapisy, które obniżały ich pozycję w stosunku do pracodawcy i stały w sprzeczności do przepisów wynikających z ustawy. Dotyczyły one:

- organizowania posiedzeń rady tylko po godzinach pracy, po obowiązkowym powiadomieniu pracodawcy na 3 do 7 dni przed planowanym posiedzeniem,
- zakazu przekazywania jakichkolwiek informacji (nie tylko poufnych w rozumieniu ustawy) pozostałym pracownikom,
- ograniczenia zakresu informacji, do pozyskiwania których upoważnia radę pracowników ustawa,
- możliwości korzystania z ekspertyz sporządzanych wyłącznie przez innych pracowników spółki, zależnych od zarządu,
- ograniczania ilości posiedzeń rady do czterech w roku,
- wymóg jednomyślności członków rady przy występowaniu do pracodawcy pozyskanie informacji²⁶.

We wspólnym projekcie badawczym związków zawodowych NSZZ Solidarność i OPZZ, przeprowadzonym w roku 2011, najliczniejszą grupę respondentów stanowiły rady z przedsiębiorstw z kapitałem polskim – 484, co stanowiło 74%; z przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym było 118 rad (18%), z przedsiębiorstw z kapitałem mieszanym – 22 rady. Pięćdziesiąt siedem % badanych rad potwierdziło, że podpisało z pracodawcą porozumienie o warunkach informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, 41 % rad nie podpisało takiego porozumienia, a 8 rad nie miało wiedzy na ten temat. Rady, które nie podpisały porozumienia, wśród przyczyn tego stanu rzeczy podały:

²⁴ P. Ciompa, *Rady pracowników w Polsce – stan aktualny, problemy prawne i społeczne, perspektywy zmian*, op. cit., s. 17-19.

²⁵ *Ibidem*, s. 22.

²⁶ *Ibidem*, s. 26.

- brak dobrej woli ze strony pracodawcy – 97 odpowiedzi,
- brak consensusu – 51 odpowiedzi,
- negocjacje w trakcie – 39 odpowiedzi,
- inne: nie wiedzieliśmy, że takie porozumienie można zawrzeć, rozważamy taką możliwość, nie było inicjatywy po żadnej ze stron²⁷.

Na pytanie: czy pracodawca odmawia przekazania radzie pracowników informacji, o które występowała na piśmie?, 52% rad zadeklarowało, że pracodawca nigdy nie odmówił podania informacji, 27% przyznało, że choć rzadko, jednak takie sytuacje miały miejsce, tylko 2% nie spotkało się z odmową. Przy odmowie pracodawcy najczęściej powoływali się na poufność informacji – 39%. W pytaniu o konsultacje, 18% rad pracowników stwierdziło, że pracodawca nigdy nie prowadził z nimi konsultacji, 41% zadeklarowało, że konsultacje prowadzone były rzadko, tylko 12% badanych rad odpowiedziało, że konsultacje prowadzone są zawsze. W kwestii porozumienia zawartego na skutek konsultacji, 11% rad stwierdziło, że nigdy nie udało im się osiągnąć porozumienia na drodze konsultacji, 38%, że rzadko udaje się osiągnąć porozumienie. Jako główną przyczynę braku porozumień w wyniku konsultacji 56% rad-respondentów podało fakt, iż pracodawca przed konsultacjami dokonał już zmian lub arbitralnie podjął działania; 40% rad stwierdziło, że powodem była zbyt mała liczba spotkań i ich zbyt krótki czas²⁸.

Wyniki badań ISO wykazały, że zakłócony proces informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji sprawia, że pracownicy przedsiębiorstw prywatnych (zwłaszcza tych, w których nie działają związki zawodowe) są pozbawieni możliwości uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy.

Podsumowanie

Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz wspierająca jej realizację pozazwiązkowa reprezentacja pracowników stanowić miały panaceum na kryzys związkowości i szeroko pojętej partycypacji pracowniczej, prowadzącej do współzarządzania zakładem pracy. Z przeprowadzonej analizy wynika, że zarówno ustawa, jak i rada pracowników nie spełniły tych oczekiwań.

Porównując sytuację rad pracowników w 2011 roku z tą przedstawioną w badaniach ekspertów unijnych z roku 2006, sprzed wejścia w życie ustawy, stwierdzić należy, że w kwestii możliwości realizacji uprawnień zapisanych w dyrektywie 2002/14/WE, a następnie w ustawie, niewiele się zmieniło. Spadła natomiast znacząco liczba działających rad. Zjawisko braku inicjatywy powoływania rad pracowników można wyjaśnić rozczerwaniem dotychczasowym, realnym zakresem

²⁷ Prezentacja metod i rezultatów projektu. *Niezależna ekspertyza ekonomiczna...*, op. cit., s. 10.

²⁸ *Ibidem*, s. 13-15.

możliwości tych gremiów oraz faktem, że pracodawcy, niechętni dodatkowej formie reprezentacji, nie informują pracowników w sposób wystarczający o przysługujących im z tytułu ustawy uprawnieniach.

Winić za ten stan rzeczy należy także samą ustawę. Ustawodawca nie sprecyzował zakresu czy stopnia szczegółowości informowania, z samego zaś uprawnienia do odbywania konsultacji nie wynika realny udział we współdecydowaniu. Procesy informowania i konsultowania z założenia stymulują zjawisko partycypacji. Jak się jednak okazuje, nie są to narzędzia wystarczające, zwłaszcza, jeśli ich zakres nie jest dookreślony, a motywacja pracodawcy sprowadza się do wypełnienia ustawowego obowiązku.

Z powyższych analiz wynika także, iż związki zawodowe niesłusznie winione bywają za zahamowanie rozwoju tej formy przedstawicielstwa. Z uwagi na liczną reprezentację członków związków zawodowych w radach pracowników, można wręcz postawić tezę, iż nieliczne funkcjonujące rady działają właśnie dzięki zaangażowaniu związkowców. Początkowe obawy związków zawodowych, dotyczące osłabienia ich pozycji w związku z funkcjonowaniem rad pracowników, zweryfikowała praktyka życia społecznego.

Reasumując, rada pracowników w dzisiejszym kształcie jest efektem implementacji kolejnej niedoskonałej ustawy i, o ile rzeczywiste możliwości partycypacji nie zostaną dookreślone, rady zamiast stać się mechanizmem sprawczym, pozostaną skutkiem ubocznym. Ustawodawca musiał się z tym liczyć, decydując się na wprowadzenie dyrektywy 2002/14/WE w jej minimalnym wariantcie.

Bibliografia

- Ciompa P., *Rady pracowników w Polsce – stan aktualny, problemy prawne i społeczne, perspektywy zmian*, [w:] Okraska R. (red.), „*Jesteśmy u siebie*”. *Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź 2007, s. 15-19.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14 z 11 marca 2002 roku o ogólnych warunkach informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii Europejskiej, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282013%290798/_com_com%282013%290798_pl.pdf [dostęp 10.05.2014].
- Fedorczuk M., Kliszko C., Męcina J., *Relacje pracodawca – przedstawicielstwo pracowników w świetle obowiązujących przepisów*, [w:] Męcina J. (red.), *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami*, MPiPS, Warszawa 2009, s. 32.
- Gardawski J., *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja F. Eberta, Warszawa 2003.
- Gardawski J., *Rady Pracowników szansą dla związków zawodowych*, [w:] Dryll I. (red.), *Partycypacja w formie konsultacji i informacji: zagrożenia czy szanse?*, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Warszawa 2006, s. 14.
- Gilejko L., *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, POLTEXT, Warszawa 2002.

- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników z zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2008.
- Goździewicz G., *Pozycja rady pracowników w stosunku do związków zawodowych*, [w:] Sobczyk A., *Informowanie i konsultowanie pracowników w polskim prawie pracy*, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2008, s. 95-100.
- Góralski W., *Związki zawodowe w państwach kapitalistycznych – geneza, organizacja, orientacje polityczne, instytucjonalizacja w ustroju państwowym*, Książka i Wiedza, Warszawa 1987.
- Prezentacja metod i rezultatów projektu. *Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej*, http://radypracownikow.info/wpcontent/uploads/2013/08/publikacja_Niezale__na_ekspertyza_ekonomiczna.pdf [dostęp 04.05.2014].
- Przybylski B. K., *Rada pracowników jako prośba odpowiedzi na zjawisko desyndykalizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 5, s. 43.
- Rady Pracowników w Polsce – ewenement na skalę światową?*, <http://radypracownikow.info/rady-pracownikow-w-polsce-ewenement-na-skale-swiatowa/> [dostęp 20.05.2014].
- Rudolf S., *Partycypacja pracownicza - szanse dla przedsiębiorstw i pracodawców*, [w:] Dryll I. (red.), *Partycypacja w formie konsultacji i informacji: zagrożenia czy szanse?*, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Warszawa 2006.
- Sobczyk A., *Przedmiot i procedura informowania rady pracowników*, [w:] Sobczyk A., *Informowanie i konsultowanie pracowników w polskim prawie pracy*, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2008, s. 145-150.
- Stollt M., Kluge N., *Partycypacja pracownicza na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem w dzieściu nowych państwach członkowskich UE. Krótkie raporty krajowe*, PRESENS, Bruksela 2006.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu i pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, Dz. U., nr 97, poz. 805 z 2009 r., tekst ujednolicony.
- Wagner B., *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, [w:] Sobczyk A., *Informowanie i konsultowanie pracowników w polskim prawie pracy*, Fundacji im. Friedricha Eberta oraz Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2008, s. 115-121.
- Wratny J., *Dyrektywa wspólnotowa a projekt polskiej ustawy*, [w:] Dryll I. (red.), *Partycypacja w formie konsultacji i informacji: zagrożenia czy szanse?*, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Warszawa 2006, s. 7.

The employees' council. Functioning of the non-union employees' representation of private enterprises in Poland

This chapter deals with the employees' council, introduced by the Act on the employees informing and consulting in 2006. The aim of the study is to present the principles of operation of the employees' councils as a non-union representation of employees in private enterprises. The paper verifies the hypothesis that the unfavourable attitude of the employers

towards additional representation of employees and the lack of details of the terms of authorization, affects the small number of appointed councils, and thus a limited scope of the implementation of workers' rights. This chapter contains an analysis of the principles on which the employees' councils are appointed and the way they function in Poland, the relationship: unions – employees' councils and the process of information and consultation in the context of employees' participation.

Key words: non-union employees representation, employees' council, trade unions, participation

Dorota Moroń
Uniwersytet Wrocławski

Wielosektorowość instytucji rynku pracy w Polsce. Przykład agencji zatrudnienia

Współcześnie, bezrobocie wydaje się kluczowym obszarem polityki rynku pracy, a także jednym z najważniejszych problemów społecznych. Stąd budowa systemu instytucji rynku pracy, które realizować mają zadania z zakresu aktywizacji osób bezrobotnych. Celem niniejszego rozdziału jest analiza polskiego systemu instytucji rynku pracy pod kątem realizacji idei wielosektorowości, w zakresie funkcjonowania wśród instytucji rynku pracy podmiotów publicznych, prywatnych i prowadzonych przez sektor non profit, a także ich wzajemnych relacji. Szczegółowej analizie poddano funkcjonowanie agencji zatrudnienia oraz problem ich współpracy z urzędami pracy.

Słowa kluczowe: instytucje rynku pracy, agencje zatrudnienia, urzędy pracy, wielosektorowość

Wprowadzenie

Współcześnie, bezrobocie wydaje się kluczowym obszarem polityki rynku pracy, a także jednym z najważniejszych problemów społecznych, kwestią społeczną, która ze względu na swą rozległość, długotrwałość i uciążliwość często nie może być rozwiązana samodzielnie przez jednostki, ale wymaga interwencji władz publicznych. Doniosłość problemu bezrobocia wiąże się z faktem, że pociąga ono za sobą negatywne konsekwencje w wielu różnych sferach aktywności społecznej. Instytucje rynku pracy powołane zostały do wytyczania działań w zakresie aktywizacji zawodowej oraz realizacji konkretnych zadań na rzecz osób poszukujących pracy.

Podmioty polityki społecznej, w tym polityki rynku pracy, reprezentować mogą różne sektory własności. Działalność w tej sferze prowadzić mogą zatem instytucje publiczne, powołane do realizacji konkretnych zadań, organizacje pozarządowe w ramach swojej działalności statutowej oraz sektor prywatny, upatrując w takiej

aktywności zysku. Funkcjonowanie na rynku usług społecznych podmiotów z różnych sektorów analizuje teoria wielosektorowości, wskazująca, że podmioty reprezentujące wszystkie sektory: publiczny, rynkowy, pozarządowy i nieformalny, przyczyniają się do społecznego dobrobytu, a usługi z zakresu polityki społecznej cechować się mogą różnorodnością form ich świadczenia, podmiotów realizujących czy finansujących zadania¹.

Celem niniejszego rozdziału jest analiza polskiego systemu instytucji rynku pracy pod kątem realizacji idei wielosektorowości w zakresie funkcjonowania wśród instytucji rynku pracy podmiotów publicznych, prywatnych i prowadzonych przez sektor non profit, a także ich wzajemnych relacji. Szczegółowej analizie poddano funkcjonowanie agencji zatrudnienia oraz problem ich współpracy z urzędami pracy.

Dla realizacji celu badawczego konieczne było postawienie trzech pytań badawczych. Pierwsze dotyczy prawnej konstrukcji instytucji rynku pracy pod kątem stosowania rozwiązań wielosektorowych, drugie – faktycznej realizacji idei wielosektorowości w przypadku agencji zatrudnienia, trzecie zaś możliwości współpracy pomiędzy podmiotami reprezentującymi różne sektory w odniesieniu do współdziałania publicznych służb zatrudnienia z agencjami zatrudnienia. Odpowiedź na te pytania badawcze zawarta została w trzech kolejnych częściach tekstu. W pierwszej omówiono instytucje rynku pracy pod kątem możliwości ich prowadzenia (lub jej braku) przez różne sektory własnościowe, w drugiej przedstawiono wieloaspektową analizę agencji zatrudnienia, zaś trzecia część obejmuje analizę współpracy wielosektorowej.

Osiągnięciu celu badawczego służyło wykorzystanie następujących metod badawczych: analizy instytucjonalno-prawnej, metody statystycznej oraz porównawczej. Bazą dla rozdziału są akty prawne, dane statystyczne oraz opracowania naukowe.

Instytucje rynku pracy w perspektywie wielosektorowości

Instytucje rynku pracy są podmiotami, które realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, walki z bezrobociem i łagodzenia jego skutków oraz aktywizacji zawodowej. Celem ich działalności jest, między innymi, dążenie do pełnego, a jednocześnie produktywnego zatrudnienia, rozwój zasobów ludzkich, zwiększanie mobilności na rynku pracy oraz wzmacnianie integracji i solidarności społecznej.

¹ Zob. P. Abrahamson, *Conceptualizing Welfare Pluralism and Welfare Mix*, [w:] *Welfare State – historia, kryzys i przyszłość nowoczesnego państwa opiekuńczego*, Instytut Socjologii UW, Warszawa 1997; M. Grewiński, *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2009; M. Powell, *Wielosektorowa gospodarka i społeczny podział dobrobytu*, [w:] M. Powell (red.), *Zrozumieć wielosektorową gospodarkę dobrobytu*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2010.

Funkcjonowanie instytucji rynku pracy i realizację przez nie zadań publicznych reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy². Zgodnie z jej postanowieniami do instytucji rynku pracy zaliczamy:

1. Publiczne służby zatrudnienia;
2. Ochotnicze Hufce Pracy;
3. Agencje zatrudnienia;
4. Instytucje szkoleniowe;
5. Instytucje dialogu społecznego;
6. Instytucje partnerstwa lokalnego.

Najistotniejszymi podmiotami z perspektywy organizacji instytucjonalnej obsługi rynku pracy są publiczne służby zatrudnienia. Składają się na nie: urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy (aktualnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), urzędy wojewódzkie, wojewódzkie urzędy pracy oraz powiatowe urzędy pracy. Do zadań tych organów należy, z jednej strony, kreowanie polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu na szczeblu krajowym, wojewódzkim czy powiatowym oraz analizowanie rynku pracy, z drugiej zaś – prowadzenie konkretnych działań na rzecz rozwoju rynku pracy, aktywizacji i wsparcia osób bezrobotnych. W realizacji tych zadań publiczne służby zatrudnienia są wspierane przez inne instytucje rynku pracy, o bardziej wyspecjalizowanym charakterze.

Ochotnicze Hufce Pracy są podmiotami państwowymi powołanymi do prowadzenia działań na rzecz określonej kategorii społecznej – osób młodych, w wieku 15-25 lat, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Instytucje te mają za zadanie wspieranie systemu oświaty i koncentrują się na aktywizacji społecznej, zawodowej i ekonomicznej młodzieży, prowadzą działania na rzecz podwyższania kwalifikacji zawodowych ludzi młodych lub ich przekwalifikowania, wspierają inicjatywy służące przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, m.in. organizują zatrudnienie oraz międzynarodową współpracę młodzieży³.

Agencje zatrudnienia to instytucje świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Mogą one łączyć te funkcje lub działać w określonej, wybranej przez siebie sferze. Aby działać legalnie muszą być wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Instytucje szkoleniowe to podmioty, które prowadzą edukację pozaszkolną i, w związku z tym, świadczą usługi szkoleniowe, a co za tym idzie – mogą prowadzić szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Wśród nich znaleźć można zarówno szkoły i wyższe uczelnie, jak też prywatne firmy zajmujące się *stricte* działalnością szkoleniową. Podmioty te muszą być wpisane do rejestru instytucji szkoleniowych.

² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U., nr 0, poz. 674 z 2013 r., tekst jednolity.

³ Charakterystyka OHP, http://www.ohp.pl/?id=41&id_menu_r=41 [dostęp 10.05.2014].

Do instytucji rynku pracy należą również instytucje dialogu społecznego: związki zawodowe, organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych i organizacje pozarządowe, które wśród zadań statutowych mają zadania związane z promocją zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia oraz aktywizacją zawodową. Dialog społeczny określić można jako różnego rodzaju formy wymiany informacji, negocjacji i konsultacji między reprezentantami władz publicznych, pracodawców i pracowników w kwestiach związanych z polityką społeczną i gospodarczą⁴. Do instytucji rynku pracy zaliczona więc została jego społeczna strona.

Partnerstwa lokalne tworzą grupy instytucji, budujące platformę współpracy w oparciu o zawartą umowę, które realizują wspólne przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy. Lokalne partnerstwa mogą działać wieloaspektowo lub też skupić swoją działalność na jednym obszarze, np. rynku pracy, gospodarce, kulturze czy edukacji⁵. Te, które są aktywne w obszarze rynku pracy, najczęściej koncentrują się na tworzeniu warunków do aktywizacji zawodowej społeczności lokalnej, np. poprzez wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy doradztwo zawodowe.

Prawne podstawy funkcjonowania instytucji rynku pracy kreują dopuszczalny zakres pluralizmu w tej sferze. Z ustawowej konstrukcji instytucji rynku pracy wynika bowiem, że niektórym podmiotom ogólnie przypisano przynależność sektorową, natomiast w przypadku innych możemy mieć do czynienia z wielosektorowością.

Publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy przypisane są do sektora publicznego i tylko on odpowiada za ich prowadzenie. Publiczne służby zatrudnienia podlegają władzom rządowym oraz samorządom wojewódzkim i powiatowemu, natomiast Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka budżetowa podlegała ministrowi właściwemu do spraw pracy.

Pluralizm dopuszczalny jest w przypadku funkcjonowania agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych, które mogą być prowadzone przez sektor publiczny, prywatny i pozarządowy.

Idea wielosektorowości wpisana jest ściśle w partnerstwa lokalne, które są platformą wspólnego działania wielu podmiotów, najlepiej z trzech sektorów, bowiem wówczas mamy do czynienia z faktycznym porozumieniem różnych sił dla wzmocnienia lokalnego rynku pracy⁶.

Wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instytucje dialogu społecznego należą natomiast do sektora pozarządowego. Zgodnie z definicją organizacji pozarządowej, sformułowaną w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, związki zawodowe, organizacje pracodawców, jak

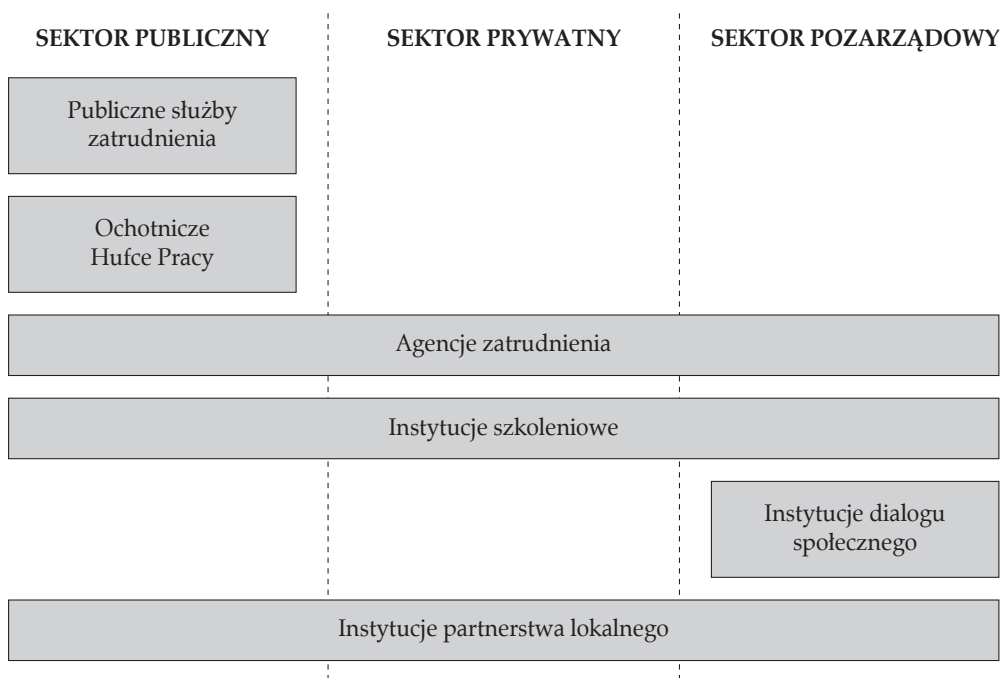
⁴ Zob. R. Towalski, *Dialog społeczny – próba definicji*, [w:] R. Towalski (red.), *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa 2007, s. 14.

⁵ Zob. A. Sobolewski (red.), *Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy*, ZWP MIPS, Warszawa 2007, s. 9-24.

⁶ Zob. *Ibidem*, s. 10-18.

też inne organizacje (np. grupujące osoby bezrobotne) należą do sektora organizacji pozarządowych⁷. Pamiętać należy, że dialog społeczny o charakterze dwustronnym prowadzą organizacje pracodawców i pracobiorców, ale w dialogu trójstronnym udział bierze także sektor publiczny – przedstawiciele władz samorządowych lub rządowych. Dialog społeczny w ramach polityki rynku pracy prowadzony jest przede wszystkim w oparciu o rady zatrudnienia – Naczelną Radę Zatrudnienia, wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia – skupiające przedstawicieli sektora publicznego i instytucji dialogu społecznego. Różnorodność przynależności sektorowej instytucji rynku pracy prezentuje rysunek 1.

Rysunek 1. Przynależność sektorowa instytucji rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Wielosektorowość rozpatrywana może być w odniesieniu do tych instytucji rynku pracy, w przypadku których prawo dopuszcza funkcjonowanie podmiotów publicznych, prywatnych i pozarządowych. Warto więc przeanalizować w tym zakresie agencje zatrudnienia, które umożliwiają praktyczną realizację idei pluralizmu.

⁷ H. Izdebski, *Komentarz do Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003, s. 25-32.

Pluralizm instytucji rynku pracy – przykład agencji zatrudnienia

Pluralizm instytucji rynku pracy przedstawić można w oparciu o agencje zatrudnienia, a więc podmioty świadczące usługi rynku pracy, które mogą być tworzone przez władze publiczne, sektor prywatny i pozarządowy.

Po roku 1989 realizacją zadań z zakresu polityki zatrudnienia i wspierania bezrobotnych zajmowały się wyłącznie instytucje publiczne⁸. Możliwość prowadzenia działalności, polegającej na pośrednictwie pracy czy kierowaniu do pracy za granicą przez organy, organizacje lub instytucje inne niż urzędy pracy, pojawiła się w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 1994 roku⁹. Nie użyto tu określenia agencja zatrudnienia, wyraźnie jednak wskazano na możliwość prowadzenia w zakresie pośrednictwa pracy i kierowania do pracy za granicą działań przez sektory inne niż publiczny. Pojęcie agencji zatrudnienia wprowadzono do ustawy na mocy zmiany w 2002 roku, która podkreśliła też możliwość pluralizmu sektorowego w zakresie działań prowadzonych przez agencje, wskazując, że mogą nimi być podmioty inne niż urzędy pracy, które prowadzą działalność gospodarczą lub statutową w sferze pośrednictwa pracy¹⁰.

W pierwotnym tekście aktualnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku agencje zatrudnienia zdefiniowano jako „niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej”¹¹, co sugerowało, że wyłącznie podmioty niepubliczne, a więc prywatne lub pozarządowe, mogą tworzyć agencje zatrudnienia. Definicja ta zmieniona została na mocy zmiany ustawy w 2008 roku¹² i od tej pory agencje zatrudnienia definiowane są jako „podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej”¹³, co oznacza, że mogą je prowadzić podmioty ze wszystkich sektorów, po wpisaniu do rejestru, który prowadzi marszałek województwa.

Obszary działania agencji zatrudnienia są kompatybilne z obowiązkami publicznych służb zatrudnienia, a podmioty te mają obowiązek współpracy z publicznymi

⁸ W oparciu o ustawę z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, Dz. U., nr 75, poz. 446 z 1989 r., tekst ogłoszony.

⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz. U., nr 1, poz. 1, z 1995 r., tekst ogłoszony.

¹⁰ Ustawa z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty, Dz. U., nr 6, poz. 64 i 65, z 2003 r. Zapisy te pozostały w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz. U., nr 58, poz. 514, z 2003 r., tekst jednolity.

¹¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U., nr 99, poz. 1001 z 2004 r., tekst ogłoszony.

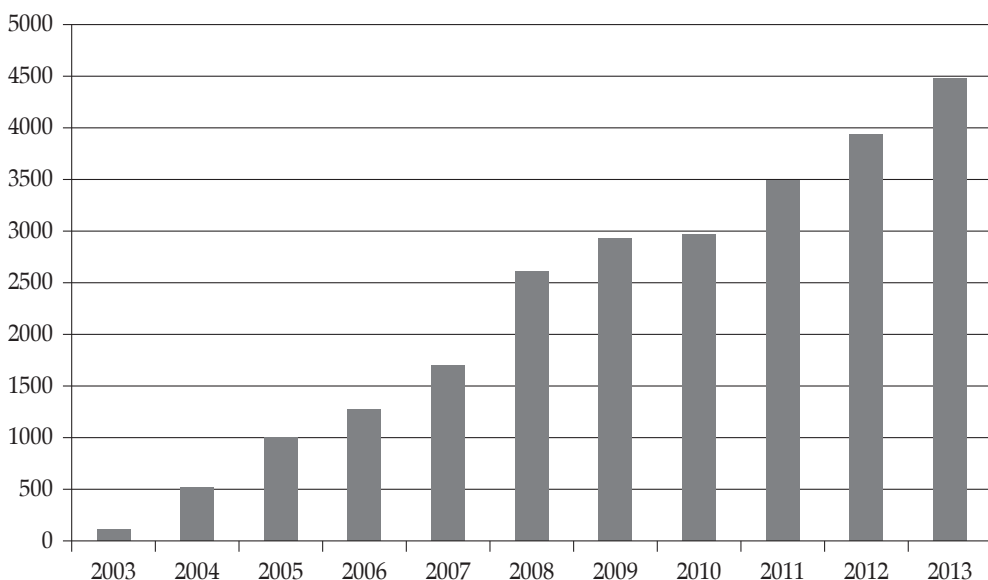
¹² Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 6, poz. 33, z 2009 r.

¹³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U., nr 0, poz. 674, z 2013 r., tekst jednolity.

służbami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Bardzo istotne jest to, że agencja nie może dyskryminować osób, dla których poszukuje zatrudnienia oraz nie może od szukających pracy pobierać opłat, z wyjątkiem pokrycia kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na dojazd i powrót, wizę, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów. Agencje, które samodzielnie pokrywają koszty swojej działalności lub nastawione są na zysk (jak w przypadku agencji prywatnych), muszą czerpać dochody z innych źródeł niż opłaty od poszukujących pracy, na przykład od pracodawców.

Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia prowadzony od roku 2003 wskazuje, iż liczba agencji stale się zwiększa, a na koniec roku 2013 funkcjonowało 4 513 tego rodzaju podmiotów (rysunek 2).

Rysunek 2. Liczba agencji zatrudnienia w latach 2003-2013



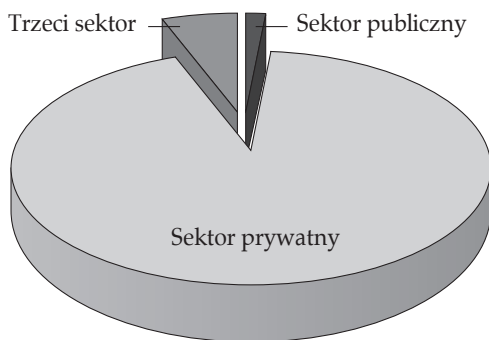
Źródło: Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia, <http://www.kraz.praca.gov.pl/StronaGlowna.aspx> [dostęp 10.05.2014].

Praktyka wskazuje, że prowadzenie agencji zatrudnienia jest domeną sektora prywatnego, chociaż znajdziemy wśród nich podmioty prowadzone przez trzeci sektor i sektor publiczny (rysunek 3). Sektor publiczny w najmniejszym stopniu zaangażowany jest w prowadzenie agencji zatrudnienia – w 2013 roku należało do niego tylko 77 agencji, co stanowi 2% ogółu podmiotów i udział ten jest stały w ostatnich 10 latach. Co ciekawe, agencje prowadzone przez sektor publiczny (jako państwowe jednostki organizacyjne, jednostki samorządów, prowadzone przez przedsiębiorstwa państwowe) funkcjonowały także w okresie, kiedy ustawowa definicja agencji zatrudnienia określała ją jako jednostkę niepubliczną.

Organizacje pozarządowe w 2013 roku prowadziły 226 agencji, czyli 6% ogółu tych podmiotów, w 2005 zaś 11% (106 agencji). Choć liczba agencji będących własnością trzeciego sektora rośnie, to ich udział w ogóle prowadzonych agencji maleje, co wiąże się z faktem dynamicznej działalności w tej sferze firm prywatnych. Wśród organizacji non profit, prowadzących agencje zatrudnienia, dominują stowarzyszenia, które odpowiadają za 54% agencji prowadzonych przez trzeci sektor, a także fundacje, do których należy 33% agencji. Znacząco rzadziej agencje zatrudnienia tworzą te typy organizacji pozarządowych, które funkcjonalnie powiązane są z rynkiem pracy, np. związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego¹⁴, ale podkreślić trzeba, że liczebnie w trzecim sektorze dominują stowarzyszenia i fundacje, a inne typy podmiotów stanowią znacznie mniejsze kategorie.

Niekwestionowanym liderem w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia jest sektor prywatny – w 2013 roku prowadził aż 4 170 agencji, co daje 92% ogółu podmiotów. Agencje zatrudnienia sektora prywatnego najczęściej są prowadzone jako działalność gospodarcza osób fizycznych (45% agencji sektora prywatnego) i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (odpowiednio 39%)¹⁵.

Rysunek 3. Agencje zatrudnienia według sektora własności – stan na 31.12.2013 r.



Źródło: *Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia*, <http://www.kraz.praca.gov.pl/StronaGlowna.aspx> [dostęp 10.05.2014].

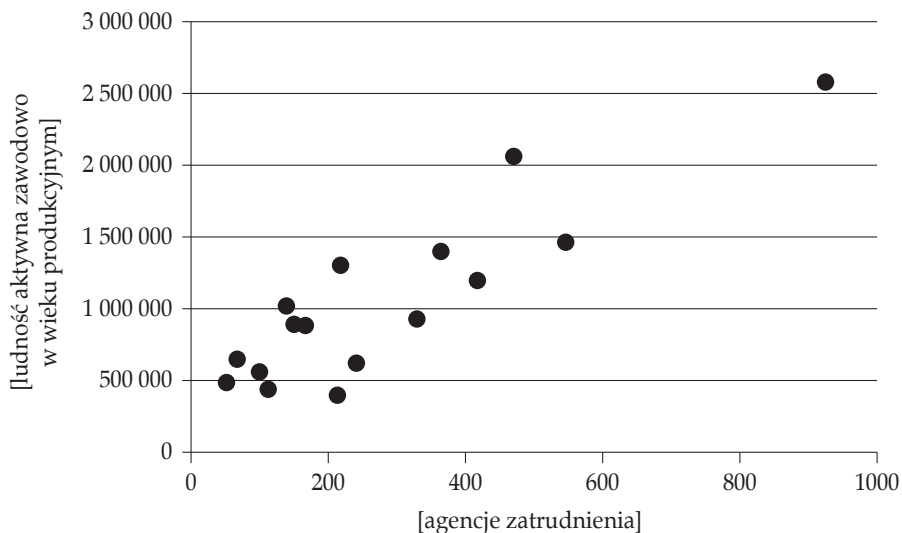
Liczba agencji zatrudnienia wykazuje znaczące zróżnicowanie ze względu na województwo. Najwięcej podmiotów jest w województwie mazowieckim (926), wielkopolskim (546), śląskim (471) i dolnośląskim (417), najmniej zaś w podlaskim (51) i świętokrzyskim (67)¹⁶. Zauważyć można zależność pomiędzy liczbą agencji a liczbą ludności aktywnej zawodowo oraz odwrotną zależność między liczbą agencji a stopą bezrobocia (rysunki 4 i 5).

¹⁴ Stan na 31.12.2013r. Obliczenia własne na podstawie danych: *Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia*, <http://www.kraz.praca.gov.pl/StronaGlowna.aspx> [dostęp 10.05.2014].

¹⁵ *Ibidem*.

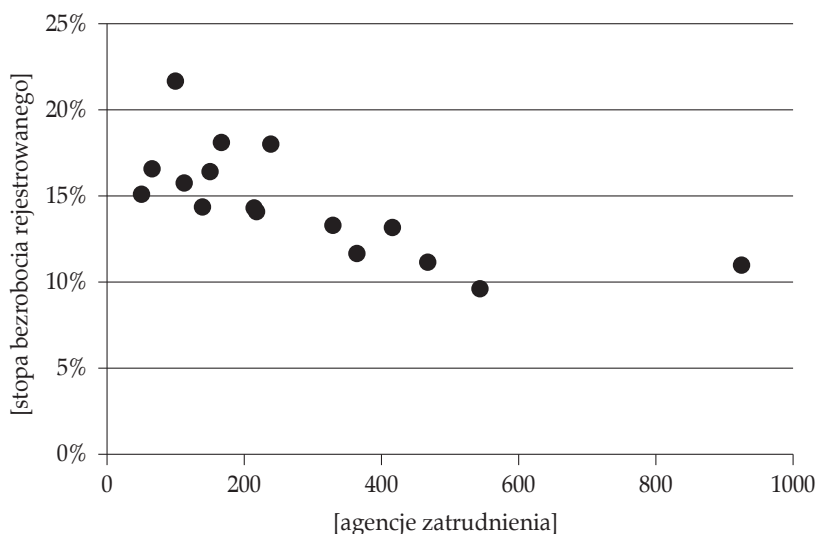
¹⁶ *Ibidem*.

Rysunek 4. Zależność pomiędzy liczbą agencji zatrudnienia a liczbą ludności aktywnej zawodowo w wieku produkcyjnym dla województw w 2013 roku



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych: *Rejestr...*, *op. cit.*; Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 10.05.2014].

Rysunek 5. Zależność pomiędzy liczbą agencji zatrudnienia a stopą bezrobocia rejestrowanego dla województw w 2013 roku

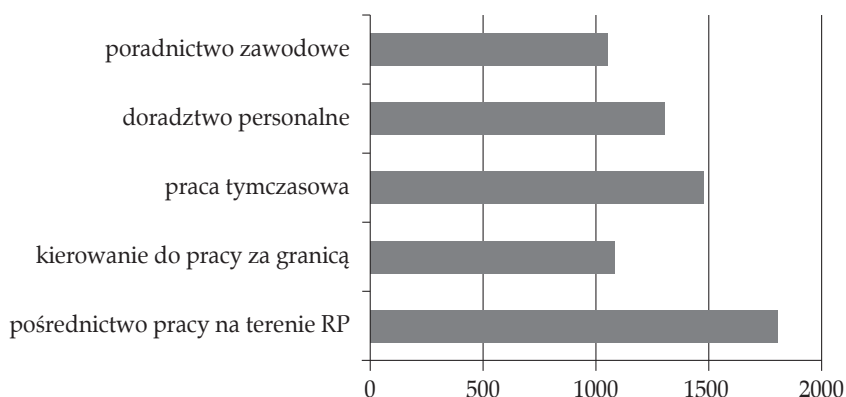


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych: *Rejestr...*, *op. cit.*; Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 10.05.2014].

Większa liczba ludności aktywnej zawodowo to oczywiście większy rynek dla agencji zatrudnienia, stąd chętniej podejmują działalność. Nie można jednak powiedzieć, że niskie bezrobocie to zasługa działalności agencji zatrudnienia, choć z pewnością w jakimś zakresie przyczyniają się one do jego redukcji. Niższe bezrobocie wiąże się większą liczbą osób faktycznie aktywnych, chętnych i szukających zatrudnienia, ale także z większą liczbą ofert pracy i chęcią pracodawców do przekazania zadania poszukiwania pracowników w ręce profesjonalistów.

Agencje zatrudnienia zajmują się głównie pośrednictwem pracy i pracą tymczasową (rysunek 6). Podkreślić należy, że podmioty te mogą jednocześnie świadczyć kilka rodzajów działalności.

Rysunek 6. Struktura usług świadczonych przez agencje zatrudnienia w 2012 roku



Źródło: *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2012 r.*, MPiPS, Warszawa 2013, s. 9.

Z usług agencji zatrudnienia korzystać mogą zarówno osoby poszukujące zatrudnienia, jak i pracodawcy szukający pracowników. Statystykę dotyczącą głównych aspektów działalności agencji zatrudnienia w kontekście korzystających z usług przedstawiono w tabeli 1.

Dlaczego agencje zatrudnienia prowadzi głównie sektor prywatny? Pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne, a szczególnie praca tymczasowa wydają się ekonomicznie opłacalną działalnością¹⁷. Działające na rynku agencje sektora publicznego czy pozarządowego prowadzą działalność na zasadzie non profit, ponadto mogą uzyskiwać finansowe wsparcie od podmiotów je prowadzących, natomiast agencje prywatne zakładane są po to, by przynosić zyski. To sprawia, że są efektywne w swoich działaniach, mają dobre rozpoznanie rynku pracy, kontakty z pracodawcami, w tym zagranicznymi, bowiem dzięki zrealizowanym dla nich usługom uzyskują dochody.

¹⁷ Zob. A. Zielińska, A. Szepietowska (red.), *Rynek agencji zatrudnienia w 2013 roku. Analiza danych, trendów, prognozy, dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR*, Polskie Forum HR, Warszawa 2014.

Tabela 1. Korzystający z usług agencji zatrudnienia w 2012 roku

Korzystający z usług		Liczba korzystających
Usługi dla osób poszukujących zatrudnienia	Osoby wpisane do prowadzonej przez agencję zatrudnienia ewidencji osób poszukujących pracy	1 728 709
	Osoby zatrudnione za pośrednictwem agencji zatrudnienia w zakresie usług pośrednictwa pracy ogółem:	296 412
	• na terenie RP,	194 412
	w tym osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy	71 450
	• za granicą	102 000
Usługi dla pracodawców	Osoby zatrudnione za pośrednictwem agencji zatrudnienia w zakresie usług pracy tymczasowej	509 347
	Osoby korzystające z usług poradnictwa zawodowego	250 099
	Pracodawcy korzystający z usług w zakresie prowadzenia analizy zatrudnienia, określania kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy	8548
	Pracodawcy korzystający z usług w zakresie wskazywania źródeł i metod pozyskiwania kandydatów na określone stanowiska pracy	12 195
	Pracodawcy korzystający z usług w zakresie weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji	11 366
	Liczba pracodawców korzystających z usługi doboru kandydatów do pracy	10 288

Źródło: Informacja..., op. cit., s. 12, 18, 20, 26-28.

Z przedstawionych statystyk wynika, że wkład agencji zatrudnienia w zwiększanie dostępu do zatrudnienia jest znaczący. W 2012 roku 1 086 364 osób zostało wyrejestrowanych z urzędów pracy ze względu na podjęcie pracy, natomiast pracy w agencjach zatrudnienia poszukiwało 1 728 709 i znalazło ją łącznie 805 759 osób¹⁸. Trzeba jednakże pamiętać, że główną formą pracy jest w tym przypadku praca tymczasowa. Agencje zatrudnienia są też efektywne w pośrednictwie do pracy zagranicą, natomiast oferta zatrudnienia w oparciu o stosunek pracy stanowi niewielki udział w działalności agencji zatrudnienia (zob. tabela 1.). Można więc powiedzieć, że agencje pracy są podmiotami niezwykle efektywnymi i postawić pytanie, czy to one, na zasadach rynkowych, a nie urzędy pracy, powinny realizować zadania pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego czy poradnictwa zawodowego. Wydaje się, że wielosektorowość jest w tym przypadku

¹⁸ Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2012 r., MPiPS, Warszawa 2013, s. 38.

dobrym rozwiązaniem, a pozostawienie całości zadań związanych z pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym agencjom zatrudnienia, bez odpowiedniego ich wsparcia, niekoniecznie zwiększyłoby efektywność w sferze aktywizacji bezrobotnych. Nie wszystkie osoby bez pracy są bowiem pożądanymi przez agencje zatrudnienia klientami. Pamiętać należy, że zgłaszający się do agencji zatrudnienia niekoniecznie muszą być osobami zarejestrowanymi jako bezrobotne (i szukać stałej, pełnoetatowej pracy), mogą np. pracować, studiować, czy mieć status emeryta i poszukiwać dodatkowego zatrudnienia, często akceptując pracę o charakterze tymczasowym. Bez względu na swój status na rynku są zwykle zdezorientowane i zmotywowane do podjęcia zatrudnienia. Urzędy pracy często pracują z innymi klientami – niezaradnymi, należącymi do kategorii określanych jako będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy¹⁹, niezmotywowanymi do podjęcia zatrudnienia, zarejestrowanymi z przyczyn innych niż poszukiwanie zatrudnienia. Stąd aktywność różnych sektorów, mających odmienne motywacje i sposoby działania, wydaje się w tym kontekście być dobrym rozwiązaniem. Nie powinny one jednak działać oddzielnie, ale współpracować ze sobą, dla jak najlepszej realizacji swoich zadań.

Współpraca międzysektorowa – możliwości współdziałania agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia

Rozwiązaniem, które w wielu przypadkach pozwala na efektywną realizację zadań publicznych, jest współpraca międzysektorowa. Publiczne urzędy pracy, współdziałając z agencjami zatrudnienia, reprezentującymi różne sektory własności, a co za tym idzie – różne motywacje i sposoby działania, mogą wykorzystać silne strony tych podmiotów dla lepszej aktywizacji podopiecznych.

W tym zakresie polityki zatrudnienia poszczególnych krajów prezentują dużą różnorodność – od modeli publicznych, poprzez mieszane, zakładające wielosektorową współpracę, po modele bazujące wyłącznie na sektorze prywatnym, a publicznym podmiotom pozostawiające kwestie rejestracji bezrobotnych i kierowania do odpowiednich podmiotów prywatnych. Przykładem takiego rozwiązania może być Australia. W Europie Zachodniej coraz większą popularnością cieszy się model mieszany, stosowany m.in. w Wielkiej Brytanii, Francji, Holandii

¹⁹ Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, określenie to stosuje się do bezrobotnych: do 25 roku życia; bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego; kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego; bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia; bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia czy bezrobotnych niepełnosprawnych. Ze względu na trudność w uzyskaniu pracy osoby te mogą korzystać z dodatkowego wsparcia w aktywizacji.

czy Danii²⁰. Do kluczowych elementów nowych rozwiązań, które pozwalają na osiągnięcie dobrych efektów w sferze aktywizacji, zaliczyć należy:

- podejście „black-box”, które zakłada uwzględnianie indywidualnych potrzeb osób aktywizowanych;
- współpraca sektora publicznego i innych sektorów (prywatnego, pozarządowego) w oparciu o zasadę kontraktu;
- pozostawienie podmiotom niepublicznym możliwości doboru metod i narzędzi, które mają doprowadzić do zatrudnienia osoby bezrobotnej, bez konieczności stosowania środków narzuconych przez sektor publiczny;
- nacisk na skuteczność działań, wynagradzanie podmiotów niepublicznych zależnie od efektywności działań.

W Polsce współpracę wielosektorową sankcjonuje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wskazuje na możliwość zlecania realizacji usług rynku pracy, przez marszałków województw i starostów, takim podmiotom, jak: jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką rynku pracy, związki zawodowe, organizacje pracodawców, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i centra integracji społecznej. Zlecanie to może odbywać się w dwóch trybach:

- w oparciu o ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – co dotyczy wyłącznie zlecania realizacji zadań organizacjom pozarządowym i podmiotom z nimi zrównanym w rozumieniu tej ustawy (są nimi np. jednostki kościołów i związków wyznaniowych, czy spółdzielnie socjalne)²¹;
- poprzez zakup usług w trybie określonym w przepisach o zamówieniach publicznych²², z którego to korzystać mogą podmioty ze wszystkich sektorów.

Instytucje publiczne mają więc możliwość zlecania tych zadań, które bardziej efektywnie mogą być wykonane przez inne sektory czy podmioty (np. agencje zatrudnienia, a nie urzędy pracy).

Chociaż prawo dopuszcza możliwość zlecania usług aktywizacyjnych, w praktyce odbywa się to bardzo rzadko. Wśród zadań zleczanych podmiotom zewnętrznym dominują bowiem szkolenia indywidualne i grupowe (przeprowadzone badania wskazały, że stanowiły 94% zleczanych zadań), a inne działania: doprowadzenie do zatrudnienia, prowadzenie zajęć aktywizacyjnych, klubów pracy, badania ewaluacyjne, promocja projektów, tworzenie stron internetowych, zwiększanie wiedzy na temat osób niepełnosprawnych, zlecane są niezwykle rzadko (ok. 6%)²³.

²⁰ *Partnerstwo dla pracy. Projekt pilotażowy*, MPiPS, Warszawa 2012, s. 7-8; *Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, <http://www.kpmg.com/PL/pl/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/mobile/nowe-podejscie-do-aktywizacji-osob-bezrobotnych.pdf> [dostęp 25.05.2014].

²¹ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz. U., nr 234, poz. 1536, z 2011 r., tekst jednolity.

²² Na mocy ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, Dz. U., nr 113, poz. 759, z 2010 r., tekst jednolity.

²³ *Partnerstwo dla pracy...*, op. cit., s. 9-10.

Przykładem zrealizowanego projektu współpracy wielosektorowej może być program „Nowe horyzonty”, w ramach którego współdziałały ze sobą Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku i prywatna agencja zatrudnienia Randstad. Projekt zakładał wykorzystanie mocnych stron agencji zatrudnienia dla aktywizacji osób bezrobotnych²⁴. Nie odniósł jednak sukcesu – agencji, która dobrze radziła sobie ze wsparciem w poszukiwaniu zatrudnienia osób zmotywowanych do pracy, nie udało się zaktywizować podopiecznych urzędu pracy. Wydaje się, że zabrakło właściwego doboru metod i narzędzi do potrzeb aktywizowanych osób. Agencja Randstad krytykowała przede wszystkim zaangażowanie bezrobotnych, brak zaufania i motywacji do znalezienia pracy, co wskazuje na konieczność zwiększenia w przyszłości wsparcia psychologicznego i indywidualnej pracy z klientem. Agencja zatrudnienia podkreślała również nadmierną biurokrację związaną z realizacją zadania²⁵. Pomimo iż projekt nie przyniósł zadowalających rezultatów, stanowi cenną wskazówkę na przyszłość co do możliwości współpracy wielosektorowej.

Współpraca międzysektorowa odbywa się również w ramach szerzej zakrojonego projektu „Partnerstwo dla pracy”, który ma charakter pilotażowy, a jego celem jest przetestowanie polskiego modelu kontraktowania usług aktywizacyjnych oraz ocena funkcjonalności i efektywności takiego rozwiązania²⁶. Projekt nastawiony jest na aktywizację prawie 3 tys. osób bezrobotnych, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy²⁷ z województw: dolnośląskiego, mazowieckiego i podkarpackiego i jest realizowany w następujących Powiatowych Urzędach Pracy: Jelenia Góra, Kłodzko, Lubań, m. st. Warszawa, Płock, Radom, Krosno, Przeworsk i Tarnobrzeg²⁸. Jako partnerzy projekt realizują:

- w województwie podkarpackim: Instytut Badawczo-Szkoleniowy z Olsztyna,
 - w województwie mazowieckim: WYG International Sp. z o.o.,
 - w województwie dolnośląskim: konsorcjum firm: Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., WYG Consulting Sp. z o.o. i WYG International Sp. z o.o.²⁹
- Agencje zatrudnienia zaangażowane w projekt reprezentują sektor prywatny, jedynie Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. jest spółką, w której swoje udziały ma sektor publiczny (gminy Dolnego Śląska, największy udział

²⁴ R. Budnik, *Nowe horyzonty – w poszukiwaniu większej skuteczności pośrednictwa pracy*, http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/obce/nowe_horyzonty.pdf [dostęp 12.05.2014].

²⁵ *Znaleźli receptę na bezrobocie?*, <http://praca.wp.pl/title,Znalezi-recepte-na-bezrobocie,wid,14730516,wiadomosc.html> [dostęp 12.05.2014].

²⁶ *Partnerstwo dla pracy...*, op. cit., s. 7.

²⁷ Uczestnikami projektu mogą być: osoby długotrwale bezrobotne, bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50 roku życia i bezrobotni niepełnosprawni. Udział w projekcie mają wziąć po 984 osoby z każdego województwa, *Projekt Partnerstwo dla pracy*, <http://partnerstwodlaprac.pl/> [dostęp 12.05.2014].

²⁸ *Wykaz powiatowych urzędów pracy biorących udział w projekcie pilotażowym*, <http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8197/2/1/Zalacznik%20nr%204%20do%20umowy%20-%20wykaz%20powiatowych> [dostęp 12.05.2014].

²⁹ *Projekt Partnerstwo...*, op. cit.; *Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie*, http://www.wup-rzeszow.pl/admin/upload/Partnerstwo_dla_pracy_tekst_foto.pdf [dostęp 12.05.2014].

ma Szczawno-Zdrój). Można więc powiedzieć, że projekt realizuje model współpracy sektora publicznego i prywatnego. „Partnerstwo dla pracy” zakłada indywidualne podejście do osoby bezrobotnej, świadczenie usług w postaci:

- indywidualnego poradnictwa zawodowego;
- opieki na etapie poszukiwania pracy;
- pomocy w poszukiwaniu pracy;
- opieki na etapie utrzymania pracy;

Zakłada także możliwość wykorzystania usług dodatkowych, zgodnie z wytyczoną ścieżką wsparcia dla każdego bezrobotnego. Metody i narzędzia oddziaływania są tu więc bardziej dostosowane do potrzeb osoby poszukującej pracy, a możliwości oddziaływania szersze niż w przypadku instytucji publicznych³⁰. Realizujące zadanie agencje zatrudnienia muszą jednak wykorzystywać katalog usług, sformułowany w umowie na realizację projektu, nie mogą kształtować ich zupełnie dowolnie, dostosowując się do bieżących potrzeb. Projekt jeszcze trwa (zakończy się w 2014 roku), nie można więc ocenić jego skuteczności, jednakże częściowe informacje wskazują, że współpraca przynosi efekty aktywizacyjne³¹. Należy wyciągnąć z tego wniosek, że współpraca międzysektorowa – przy odpowiednio sformułowanych warunkach współdziałania – może być efektywna i korzystna dla wszystkich stron kontraktu.

Podsumowanie

Instytucje rynku pracy mają ustawowo określoną przynależność sektorową. Główną odpowiedzialność za wytyczanie celów i zadań polityki zatrudnienia oraz jej realizację ponoszą publiczne służby zatrudnienia, ale w działaniach są one wspierane przez instytucje z różnych sektorów własnościowych. Ochotnicze Hufce Pracy, działające na rzecz młodzieży, reprezentują sektor publiczny, instytucje dialogu społecznego – trzeci sektor, natomiast agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe prowadzone mogą być przez podmioty zarówno publiczne, jak i prywatne oraz pozarządowe. Instytucje partnerstwa lokalnego są zaś twórcami, które łączą aktywność różnych podmiotów dla realizacji rozwoju lokalnego w sferze zatrudnienia. W partnerstwa angażują się zarówno władze samorządowe, lokalne organizacje pozarządowe, jak i przedsiębiorcy – tylko wówczas faktycznie w praktyce może zostać zrealizowany cel wspierania rynku pracy.

Agencje zatrudnienia są przykładem instytucji rynku pracy, prowadzonych przez podmioty z różnych sektorów, a co za tym idzie, stawiających sobie różne cele i zadania. Większość agencji jest własnością prywatnych przedsiębiorców i dąży do

³⁰ Projekt *Partnerstwo dla pracy*, op. cit.

³¹ J. Cwiek, *Pracę można znaleźć każdemu*, <http://www.rp.pl/arttykul/1052703.html> [dostęp 14.05.2014]; *Pierwsze efekty pilotażu – zobacz, ile osób znalazło pracę*, <http://radom24.pl/arttykul/czytaj/15378> [dostęp 14.05.2014]; K. Topolska, *Prywatne agencje skutecznie znajdują pracę bezrobotnym*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/arttykuly/765791.prywatne-agencje-skutecznie-znajduja-prace-bezrobotnym.html> [dostęp 14.05.2014].

osiągania zysku. Zajmują się w związku z tym współpracą z klientami zainteresowanymi i zmotywowanymi podjęciem pracy oraz aktywnie pozyskują oferty od pracodawców. Swoją wiedzę i doświadczenie mogą jednak wykorzystać także do aktywizacji podopiecznych urzędów pracy, którym często motywacji i umiejętności funkcjonowania na rynku pracy brakuje. Wymaga to jednak określonej konstrukcji współpracy międzysektorowej. Chodzi o to, aby wykorzystać silne strony działalności podmiotów niepublicznych, a więc nie narzucać im katalogu usług stosowanych przez urzędy pracy, a pozwolić stosować własne metody i narzędzia, zależne od faktycznych potrzeb osoby aktywizowanej oraz wynagradzać za realne efekty aktywizacyjne. Zaletą takiego współdziałania jest indywidualizacja podejścia, objęcie bezrobotnych wszechstronnym wsparciem oraz włożenie większego wysiłku w jego aktywizację (choćby przeznaczenie na pracę z bezrobotnym większej ilości czasu), co przynosi pozytywny efekt.

Wielosektorowość i współpraca pomiędzy różnymi podmiotami wydaje się dobrym rozwiązaniem dla polityki rynku pracy. Poszczególne sektory oferują różne usługi, dzięki czemu klienci mają wybór i mogą korzystać z takiego wsparcia, jakie im odpowiada, natomiast współpraca międzysektorowa może przynieść zadowalające efekty aktywizacyjne, także w odniesieniu do tych osób, które wymagają największego wsparcia.

Bibliografia

- Abrahamson P., *Conceptualizing Welfare Pluralism and Welfare Mix*, [w:] *Welfare State – historia, kryzys i przyszłość nowoczesnego państwa opiekuńczego*, Instytut Socjologii UW, Warszawa 1997.
- Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 10.05.2014].
- Budnik R., *Nowe horyzonty – w poszukiwaniu większej skuteczności pośrednictwa pracy*, http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/obce/nowe_horyzonty.pdf [dostęp 12.05.2014].
- Charakterystyka OHP, http://www.ohp.pl/?id=41&id_menu_r=41 [dostęp 10.05.2014].
- Ćwiek J., *Pracę można znaleźć każdemu*, <http://www.rp.pl/arttykul/1052703.html> [dostęp 14.05.2014];
- Pierwsze efekty pilotażu – zobacz, ile osób znalazło pracę, <http://radom24.pl/arttykul/czytaj/15378> [dostęp 14.05.2014].
- Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2009.
- Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2012 r., MPiPS, Warszawa 2013.
- Izdebski H., *Komentarz do Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
- Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, <http://www.kpmg.com/PL/pl/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/mobile/nowe-podejscie-do-aktywizacji-osob-bezrobotnych.pdf> [dostęp 25.05.2014].

Partnerstwo dla pracy. Projekt pilotażowy, MPiPS, Warszawa 2012.

Powell M., *Wielosektorowa gospodarka i społeczny podział dobrobytu*, [w:] Powell M. (red.), *Zrozumieć wielosektorową gospodarkę dobrobytu*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2010.

Projekt Partnerstwo dla pracy, <http://partnerstwodlaprac.pl/> [dostęp 12.05.2014].

Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia, <http://www.kraz.praca.gov.pl/Strona-Glowna.aspx> [dostęp 10.05.2014].

Sobolewski A. (red.), *Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy*, ZWP MIPS, Warszawa 2007.

Topolska K., *Prywatne agencje skutecznie znajdują pracę bezrobotnym*, <http://serwisy.gazeta-prawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/765791,prywatne-agencje-skutecznie-znajduja-prace-bezrobotnym.html> [dostęp 14.05.2014].

Towalski R., *Dialog społeczny – próba definicji*, [w:] Towalski R. (red.), *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa 2007.

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz. U., nr 234, poz. 1536, z 2011 r., tekst ujednolicony ze zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U., nr 0, poz. 674, z 2013 r., tekst jednolity.

Ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, Dz. U., nr 75, poz. 446, z 1989 r., tekst ogłoszony.

Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz. U., nr 1, poz. 1, z 1995 r., tekst ogłoszony.

Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz. U., nr 58, poz. 514, z 2003 r., tekst jednolity.

Ustawa z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty, Dz. U., nr 6, poz. 64 i 65, z 2003 r.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U., nr 99, poz. 1001, z 2004 r., tekst ogłoszony.

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 6, poz. 33, z 2009 r.

Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, Dz. U., nr 113, poz. 759 z 2010 r., tekst jednolity.

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, http://www.wup-rzeszow.pl/admin/upload/Partnerstwo_dla_pracy_tekst_foto.pdf [dostęp 12.05.2014].

Wykaz powiatowych urzędów pracy biorących udział w projekcie pilotażowym, <http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8197/2/1/Zalacznik%20nr%204%20do%20umowy%20-%20wykaz%20powiatowych> [dostęp 12.05.2014].

Zielińska A., Szepietowska A. (red.), *Rynek agencji zatrudnienia w 2013 roku. Analiza danych, trendów, prognozy, dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR*, Polskie Forum HR, Warszawa 2014.

Znaleźli receptę na bezrobocie?, <http://praca.wp.pl/title,Znalezli-recepte-na-bezrobocie,wid,14730516,wiadomosc.html> [dostęp 12.05.2014].

Multi-Sector Approach in Labour Market Institutions in Poland. Example of Employment Agencies

Today employment appears to be the key area of the labour market policy as well as one of the most important social issues. Thus, the public tasks related to supporting and activating the unemployed are fulfilled by labour market institutions. This chapter aims at analysing the Polish system of the labour market institutions with particular attention paid to implementing the idea of the multi-sector approach, i.e. whether public and private entities as well as those run by the non-profit sector operate among the institutions in question. Moreover, the chapter discusses also mutual relations among these institutions. It provides a penetrating analysis of the employment agencies' operation and their cooperation with employment offices.

Key words: labour market institutions, employment agencies, employment offices, multisectoral approach

Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Uwarunkowania demograficzne i edukacyjne sytuacji na polskim rynku pracy w latach 1990-2013

Przedmiotem opracowania jest analiza czynników wpływających na rozmiary oraz cechy jakościowe podaży pracy w Polsce w dotychczasowym okresie przemian ustrojowych, rozpoczętych po 1989 roku. W obszarze czynników demograficznych zwrócono uwagę na zmiany w strukturze wieku ekonomicznego ludności, zwłaszcza dotyczące populacji osób w wieku produkcyjnym, a także na procesy migracji zagranicznych oraz wewnętrznych. Z kolei w grupie czynników edukacyjnych przeanalizowano zmiany dotyczące rozmiarów i struktury kształcenia w szkolnictwie ponadgimnazjalnym i wyższym oraz ich konsekwencje w postaci zmian w strukturze wykształcenia Polaków. W pracy korzystano głównie z danych statystyki publicznej.

Słowa kluczowe: podaż pracy, demografia, edukacja, Polska

Wprowadzenie

Złożoność rynku pracy jest wynikiem oddziaływania wielu różnorodnych czynników określających podaż pracy oraz popyt na pracę. Wzajemne relacje ilościowo-strukturalne pomiędzy podażową i popytową stroną rynku pracy przesądzają z kolei o charakterze ogólnej sytuacji na rynku pracy i w poszczególnych jego segmentach, którą wyrażać może stan równowagi (pełnego zatrudnienia), nadwyżki podaży pracy (bezrobocia) lub też deficytu siły roboczej.

Dynamiczne zmiany na rynku pracy w Polsce po 1989 roku, w tym pojawienie się i rozwój zjawiska bezrobocia, wynikały głównie z czynników popytowych (tj. określających wielkość i strukturę zapotrzebowania pracodawców na siłę roboczą), towarzyszących transformacji gospodarczej, w tym przekształceniom w strukturze własnościowej i branżowej, racjonalizacji zatrudnienia, napływowi zagranicznych inwestycji, zmianom techniczno-technologicznym, otwarciu gospodarki na

świat. W badanym okresie obserwowano też istotne zmiany po stronie podażyowej rynku pracy, wpływające na rozmiary i strukturę zasobów pracy (siły roboczej) możliwych do wykorzystania w procesach gospodarczych. Wynikały one z oddziaływania głównie czynników demograficznych oraz edukacyjnych, takich jak ruch naturalny ludności, przekształcenia w strukturze ludności według wieku ekonomicznego, procesy migracyjne, czy też zmiany w strukturze kształcenia. Rozważania w niniejszym opracowaniu koncentrują się na analizie wyróżnionej grupy czynników podażyowych oraz określeniu ich wpływu na sytuację na rynku pracy, w tym na rozmiary i strukturę zasobów pracy, w dotychczasowym okresie przemian lat 1990-2013.

Uwarunkowania demograficzne

W grupie uwarunkowań demograficznych do najważniejszych czynników wpływających na sytuację na polskim rynku pracy zaliczyć należy:

- zmiany w strukturze ogółu ludności według ekonomicznych grup wieku,
- zmiany strukturalne w grupie ludności w wieku produkcyjnym,
- migracje ludności (zewnętrzne oraz wewnętrzne),
- prognozy dotyczące rozmiarów ludności w wieku produkcyjnym.

W 2013 roku ogólna liczba ludności Polski wynosiła 38 mln 496 tys. osób, z czego 18,2% stanowiła ludność w wieku przedprodukcyjnym, 63,6% ludność w wieku produkcyjnym oraz 18,2% ludność w wieku poprodukcyjnym (tabela 1). Stan i struktura ludności według wieku ekonomicznego były rezultatem dynamicznych przemian demograficznych, zachodzących w poprzednich dekadach, w tym przede wszystkim trwającej od początku lat 90. głębokiej depresji urodzeniowej (w latach 1990-2012 współczynnik dzietności kobiet obniżył się z 1,99 do 1,3). To głównie z powodu tego czynnika w latach 1990-2013 liczba dzieci i młodzieży zmniejszyła się o blisko 4 mln (z 11 mln do 7 mln), zaś odsetek tej populacji obniżył o blisko 11 punktów procentowych (z 29% do 18,2%).

Innego typu zmiany dotyczyły ludności w wieku produkcyjnym. W latach 1990-2013 ta grupa wiekowa objęła osoby urodzone podczas dwóch ostatnich wyżów demograficznych, tj. pokolenie urodzone w latach 50-tych oraz dzieci urodzone w latach 70 i 80. W wyniku osiągnięcia wieku produkcyjnego przez roczniki z przełomu lat 70 i 80, w rozpatrywanym czasie nastąpił wyraźny wzrost zarówno ogólnej liczby osób w wieku produkcyjnym, bowiem o 2,6 mln (tj. z 22,1 mln w 1990 roku do 24,8 mln w roku 2010), jak i udziału tej grupy w ogólnej liczbie ludności kraju (z 58,2% w 1990 roku do 64,4% w 2010 roku) (tabela 1). Zmiany demograficzne zbiegły się z okresem pojawienia się i szybkiego narastania w warunkach transformacji gospodarczej zjawiska bezrobocia. W tej sytuacji stały się one zatem czynnikiem komplikującym i tak już złożoną sytuację na polskim rynku pracy, zwłaszcza w sferze działań na rzecz zmniejszania rozmiarów bezrobocia.

Tabela 1. Struktura ludności Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1990-2013

Rok	Ludność ogółem	w tym w wieku			grupy wieku		
		przedprodukcyjnym (0-17)	produkcyjnym (18-59/64)	poprodukcyjnym (60/65+)	(0-17)	(18-59/64)	(60/65+)
		liczba osób w tys.			w % ogólnej liczby ludności		
1990	38073,0	11043,0	22146,0	4884,0	29,0	58,2	12,8
1995	38609,4	10644,8	22647,4	5317,2	27,6	58,7	13,8
2000	38253,9	9332,9	23261,0	5660,0	24,4	60,8	14,8
2005	38157,0	7863,8	24405,0	5888,2	20,6	64,0	15,4
2010	38529,9	7243,2	24831,0	6455,6	18,8	64,4	16,8
2012	38533,3	7066,8	24605,5	6861,0	18,3	63,9	17,8
2013	38496,0	7002,0	24480,0	7014,0	18,2	63,6	18,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 14.04.2014]. Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2013 r. Notatka informacyjna, GUS, 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2013-roku-,12,4.html> [dostęp 29.05.2014].

Zmiany w grupie wieku produkcyjnego objęły nie tylko wzrost ogólnych rozmiarów tych zasobów, ale także zmiany w relacjach ilościowych między ludnością w wieku produkcyjnym mobilnym (18-44 lat), a ludnością w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-59/64 lat). Należy zauważyć, że wzrost ogólnej liczby ludności w wieku zdolności do pracy, obserwowany w latach 1990-2010, dotyczył głównie przyrostu populacji osób w wieku niemobilnym powodowanego przesuwaniem się do starszych grup wieku produkcyjnego roczników pochodzących z potężnego wyżu demograficznego lat 50. Zasoby ludzkie w wieku 45-59/64 lat zwiększyły się bowiem w tym okresie o 2,5 mln osób (z 6,9 mln w 1990 roku do 9,4 mln w 2010 roku), zaś ich udział w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym podniósł się z 31,1% do 37,9% (tabela 2). W tym samym okresie przyrost ludności w wieku mobilnym był niewielki i wyniósł ok. 170 tys. osób, zaś udział tej grupy w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym zmniejszył się z 68,9% do 62,1%. Opisane zmiany wskazują na postępujący proces starzenia się krajowych zasobów pracy i stanowią określone wyzwania przed różnymi politykami szczegółowymi powiązanymi z rynkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza polityki rynku pracy (m.in. w zakresie profilowania programów zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu pod kątem potrzeb osób 50+), polityki edukacyjnej (m.in. w zakresie rozwoju różnych form kształcenia ustawicznego, rozwijających i uzupełniających kwalifikacje coraz starszych pracobiorców) oraz polityki zabezpieczenia społecznego (m.in. w zakresie dostosowania do zmian demograficznych rozwiązań w zakresie ubezpieczeń emerytalno-rentowych oraz ochrony zdrowia).

Tabela 2. Struktura wiekowa ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 1990-2013*

Rok	Ludności w wieku produkcyjnym ogółem	w tym w wieku		Ludność w wieku produkcyjnym		Ludność w wieku produkcyjnym	
		mobilnym (18-44)	niemobilnym (45-59/64)	mobilnym (18-44)	niemobilnym (45-59/64)	mobilnym (18-44)	niemobilnym (45-59/64)
	liczba osób (w tys.)			udział w ogólnej liczbie ludności (w %)		udział w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %)	
1990	22146	15255	6890	40,1	18,1	68,9	31,1
2000	23261	15218	8043	39,8	21,0	65,4	34,6
2010	24831	15424	9407	40,0	24,4	62,1	37,9
2012	24606	15397	9209	40,0	23,9	62,6	37,4
2013	24480	15351	9129	39,9	23,7	62,7	37,3

* dla 2013 roku – szacunek

Źródło: Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym..., *op.cit.*, s. 14; Bank Danych Lokalnych..., *op.cit.*

Istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację na polskim rynku pracy są migracje ludności, zarówno zagraniczne, jak i wewnątrz krajowe. W całym okresie powojennym odnotowywano w Polsce ujemne saldo migracji zagranicznych definitywnych (na pobyt stały). Proces ten, obok ubytku naturalnego ludności, należał do najważniejszych czynników przyczyniających się do spadku ogólnej liczby ludności kraju¹. Tylko w latach 1999-2012 z powodu ruchów migracyjnych zagranicznych na pobyt stały ubyło w kraju ponad 190 tys. ludności (przy ogólnej liczbie wymeldowań wynoszącej 348 tys. oraz liczbie zameldowań wynoszącej 158 tys.) (tabela 3). Należy podkreślić, że zdecydowana większość emigrantów na pobyt stały, bowiem ok. 80%, to ludność w wieku produkcyjnym. Po przystąpieniu Polski do UE, tj. w latach 2005-2012, z Polski odpłynęło na stałe blisko 100 tys. osób w tej kategorii wiekowej.

W okresie członkostwa Polski w Unii Europejskiej (UE) obserwowane były znaczne rozmiary emigracji czasowej. Po etapie dynamicznego wzrostu tej emigracji w latach 2004-2007, w następnych latach (2008-2012) liczba Polaków przebywających czasowo za granicą ustabilizowała się na wysokim poziomie, bowiem od 2,0 do 2,2 mln osób (według stanu w końcu każdego roku) (tabela 3). Większość tych osób (85% w 2012 roku) przebywała w krajach europejskich, w tym głównie w Wielkiej Brytanii, Niemczech oraz Irlandii (tabela 4).

¹ Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym..., *op.cit.*, s. 2.

Tabela 3. Migracje zagraniczne na pobyt stały oraz emigracja zagraniczna na pobyt czasowy w Polsce w latach 1990-2012

Rok	Migracje zagraniczne na pobyt stały						Emigracja z Polski na pobyt czasowy (w tys.)
	zameldowania na pobyt stały (imigracja)		wymeldowania z pobytu stałego (emigracja)		Saldo migracji*		
	Liczba osób ogółem	w tym w wieku produkcyjnym (w %)	Liczba osób ogółem	w tym w wieku produkcyjnym (w %)	ludność ogółem	ludność w wieku produkcyjnym	
1999	7525	-	21536	-	-14011	-	-
2000	7331	-	26999	-	-19668	-	-
2001	6625	-	23368	-	-16743	-	-
2002	6587	-	24532	-	-17945	-	786 (wg NSP)
2003	7048	-	20813	-	-13765	-	-
2004	9495	-	18877	-	-9382	-	1000
2005	9364	68,3	22242	83,6	-12878	-12201	1450
2006	10802	77,5	46936	85,8	-36134	-31889	1950
2007	14995	79,4	35480	84,2	-20485	-17972	2270
2008	15275	73,2	30140	81,7	-14865	-13457	2210
2009	17424	68,6	18620	78,6	-1196	-2669	2100
2010	15246	60,2	17360	78,8	-2114	-4507	2000
2011	15524	55,6	19858	76,9	-4334	-6634	2060
2012	14583	53,1	21200	76,3	-6617	-8447	2130
1999-2012	157824	-	347961	-	-190137	-	-

*różnica między liczbą zameldowań i wymeldowań

Źródło: Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym..., op.cit., s. 18; Bank Danych Lokalnych..., op.cit.; Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2012, GUS, Warszawa 2013, s. 3, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-ludnosci/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042012,2,6.html> [dostęp 24.04.2014].

Wyniki ostatniego spisu powszechnego z 2011 roku wskazują, że zdecydowana większość polskich emigrantów, bowiem 73% ogółu, wyjechała za granicę w związku z pracą, przy czym różne były tego przyczyny². W przypadku 1/3 osób w tej grupie głównym powodem wyjazdu były wyższe zarobki w innych krajach. Dla 31% badanych przyczyną emigracji były trudności w znalezieniu pracy w kraju, a dla

² Por. Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji...op.cit., s. 4.

Tabela 4. Emigranci czasowi z Polski w krajach europejskich w 2012 roku

kraj	Liczba emigrantów	
	w tys.	w %
Austria	28	1,3
Belgia	48	2,3
Cypr	2	0,1
Dania	23	1,1
Finlandia	2	0,1
Francja	63	3,0
Grecja	14	0,7
Holandia	97	4,5
Hiszpania	37	1,7
Irlandia	118	5,5
Niemcy	500	23,5
Portugalia	1	0,05
Czechy	8	0,4
Szwecja	38	1,8
Wielka Brytania	637	30
Włochy	97	4,5
Norwegia	65	3,1
Europa	1816	85
Ogółem	2130	100

Źródło: Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji..., op.cit., s. 3.

3% większe możliwości rozwoju zawodowego za granicą. Inne przyczyny związane z pracą (np. ciekawa oferta pracy za granicą, oddelegowanie przez pracodawcę, prowadzenie działalności gospodarczej za granicą, praca w kraju niezgodna z kwalifikacjami) miały mniejsze znaczenie³. Należy też podkreślić, że większość czasowych emigrantów z Polski to emigranci długookresowi, tj. przebywający za granicą 12 miesięcy lub dłużej.

W badanym okresie znaczące rozmiary przybrały też migracje na pobyt stały między regionami wewnątrz kraju. Ludność w wieku produkcyjnym przymieszczała się głównie z Polski wschodniej do Polski centralnej i zachodniej. Na przestrzeni lat 2005-2012 obserwowany był systematyczny ubytek tej ludności w województwach południowo-wschodnich (lubelskim, podkarpackim oraz świętokrzyskim) oraz północno-wschodnich (warmińsko-mazurskim oraz podlaskim),

³ *Ibidem*, s. 4.

a także w województwach łódzkim, śląskim, lubuskim, zachodniopomorskim, opolskim, kujawsko-pomorskim (tabela 5). Podstawowe zasoby siły roboczej najbardziej skurczyły się w tym czasie w województwie lubelskim, bowiem o 31 tys. osób. Na migracjach wewnętrznych najbardziej zyskało silnie ekonomicznie województwo mazowieckie, w którym ogólna liczba ludności w wieku zdolności do pracy wzrosła o blisko 90 tys. Dodatkowo saldo migracji odnotowano też w województwach: wielkopolskim, dolnośląskim, pomorskim i małopolskim. Do zmiany miejsca zamieszkania skłaniały przede wszystkim czynniki związane z rynkiem pracy, takie jak poszukiwanie pracy, wyższych wynagrodzeń czy też lepszych możliwości rozwoju zawodowego⁴.

Tabela 5. Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stałej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2005-2012

Województwo	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	ogółem w latach 2005-2012
	saldo migracji ludności w wieku produkcyjnym								
łódzkie	-1288	-1420	-1283	-1031	-1084	-1448	-1577	-1410	-10541
mazowieckie	11722	13139	12338	9087	9486	10563	11642	10705	88682
małopolskie	2570	2679	2864	2365	2991	3103	3159	2766	22497
śląskie	-2678	-2958	-3036	-2427	-2429	-2569	-2935	-2522	-21554
lubelskie	-3853	-4161	-4114	-3326	-3522	-3939	-4136	-4148	-31199
podkarpackie	-1827	-1770	-2048	-1386	-1782	-1826	-2079	-1830	-14548
podlaskie	-1524	-1697	-1773	-1208	-1485	-1430	-1637	-1505	-12259
świętokrzyskie	-1930	-2403	-2253	-1731	-1897	-2197	-2081	-1942	-16434
lubuskie	-366	-462	-436	-249	-427	-511	-621	-473	-3545
wielkopolskie	1979	1829	2429	1510	1420	1273	1437	1113	12990
zachodnio-pomorskie	-694	-892	-1081	-826	-767	-800	-813	-810	-6683
dolnośląskie	-315	715	637	729	1169	1613	1602	1786	7936
opolskie	-572	-728	-685	-403	-556	-630	-588	-445	-4607
kujawsko-pomorskie	-1230	-1378	-1282	-928	-1088	-1246	-1178	-1227	-9557
pomorskie	1789	1848	2071	1722	2046	2231	2199	2044	15950
warmińsko-mazurskie	-1783	-2341	-2348	-1898	-2075	-2187	-2394	-2102	-17128

Źródło: Bank Danych Lokalnych..., *op.cit.*

⁴ Przeprowadzamy się za pracę, lepszymi zarobkami i perspektywami, <http://praca.wp.pl/title,Przeprowadzamy-sie-za-praca-lepszymi-zarobkami-i-perspektywami,wid,16439999,wiadomosc.html> [dostęp 28.02.2014].

Analiza procesów demograficznych przewidywanych do 2035 roku wskazuje, że w najbliższych dekadach należy się spodziewać istotnych zmian w rozmiarach populacji osób w wieku produkcyjnym, a także dalszych zmian w wewnętrznej strukturze wiekowej tej grupy, tj. w proporcjach między ludnością w wieku mobilnym i niemobilnym. W prognozowanym okresie spodziewany jest sukcesywny, wyraźny ubytek ludności w wieku zdolności do pracy. W dekadzie lat 2010-2020 szacowany jest on na ok. 2 mln osób, zaś w piętnastoleciu 2020-2035 na kolejne 1,8 mln osób (tabela 6). Największy ubytek zasobów pracy, wynoszący 1,2 mln osób, przewidywany jest na lata 2015-2020. Jak nietrudno obliczyć, ogólna liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie w 2035 roku mniejsza o blisko 4 mln w porównaniu z 2010 r. W analizowanym porównaniu czasowym zmniejszy się też wyraźnie, bowiem o 6,9 punktów procentowych, udział tej populacji w ogólnej liczbie ludności kraju, tj. z 64,5% do 57,6%.

Tabela 6. Prognoza ludności w wieku produkcyjnym w Polsce do 2035 roku

Grupy wiekowe ludności	2010	2015	2020	2025	2030	2035
	liczba osób (w tys.)					
18-59/64	24571	23718	22503	21625	21254	20739
18-44	15294	15005	14072	12823	11624	10834
45-59/64	9277	8713	8431	8802	9630	9905
<i>zmiana w stosunku do okresu poprzedniego (w tys.)</i>						
18-59/64	-	-852,8	-1215,2	-877,6	-370,6	-515,0
18-44	-	-288,7	-933,0	-1249,5	-1198,4	-789,9
45-59/64	-	-564,1	-282,1	371,9	827,8	274,9
<i>udział w ogólnej liczbie ludności kraju (w %)</i>						
18-59/64	64,5	62,4	59,5	57,8	57,8	57,6
18-44	40,2	39,5	37,2	34,3	31,6	30,1
45-59/64	24,3	22,9	22,3	23,5	26,2	27,5
<i>udział w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64lat) (w %)</i>						
18-44	62,2	63,3	62,5	59,3	54,7	52,2
45-59/64	37,8	36,7	37,5	40,7	45,3	47,8

Źródło: Prognoza ludności na lata 2008-2035, GUS, Warszawa 2009, s. 234.

Analiza przewidywanych zmian wewnętrznej struktury zbiorowości osób w wieku zdolności do pracy wskazuje na dalszy, zaawansowany proces starzenia się zasobów pracy. Szacuje się, że w latach 2010-2035 populacja ludności w wieku mobilnym (18-44 lat) zmniejszy się o ok. 4,5 mln osób, a jej udział w ogólnych zasobach pracy obniży się o 10 punktów procentowych, tj. z 62,2% do 52,2%. W tym samym czasie udział w tej strukturze starszych generacji wiekowych (45-59/64 lat) wzrośnie z 37,8%

do 47,8%. W przeciwieństwie jednak do zasobów pracy w wieku mobilnym, których rozmiary zmniejszać się będą systematycznie w całym badanym okresie, liczba ludności w wieku niemobilnym w początkowym okresie prognostycznym obniży się (w latach 2010-2020), a następnie (tj. w latach 2020-2035) będzie wzrastać. Ostatecznie zasoby te w 2035 roku będą o 600 tys. większe w porównaniu ze stanem w roku 2010.

Uwarunkowania edukacyjne

Spośród zmian obserwowanych w obszarze edukacji w Polsce po roku 1989, do najważniejszych czynników oddziałujących na rynek pracy zaliczyć należy:

- dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego i rozmiarów kształcenia na tym poziomie,
- koncentracja kierunkowa kształcenia na poziomie wyższym,
- rozwój szkolnictwa średniego ogólnokształcącego oraz rozmiarów kształcenia w tych szkołach,
- regres kształcenia zawodowego w szkołach zasadniczych oraz średnich zawodowych,

Od początku lat dziewięćdziesiątych wystąpił w Polsce intensywny rozwój szkolnictwa wyższego i wzrost rozmiarów kształcenia na tym poziomie. Na przestrzeni lat 1990/1991–2011/2012 liczba szkół wyższych wzrosła ponad czterokrotnie, tj. ze 112 do 460, przy czym najwięcej nowych placówek tego typu, bowiem 266, powstało w okresie dziesięciolecia 1995-2005 – tabela 7. W późniejszym okresie przyrost szkół wyższych nie był tak intensywny, a w roku 201/2013 odnotowano już nawet niewielki spadek ich liczebności. Należy zauważyć, że powyższe zmiany dotyczyły przede wszystkim sektora niepublicznego, a ich pierwszymi podstawami prawnymi były rozwiązania zawarte w ustawie z 1990 r. o szkolnictwie wyższym⁵, na mocy której, oprócz istniejących dotychczas szkół publicznych, zaczęły powstawać i rozwijać się niepubliczne szkoły wyższe. Duża intensywność tworzenia szkół tego typu sprawiła, że ich udział w ogólnej liczbie szkół wyższych w Polsce szybko wzrósł do poziomu 70% (w latach 2005-2013) (tabela 7).

W porównaniu do zmian liczebności szkół wyższych, jeszcze wyższym przyrostem w badanym okresie charakteryzowała się liczba osób kształcących się w tych szkołach. W latach 1990/1991 – 2005/2006 liczba studentów wzrosła blisko 5-krotnie, tj. z 404 tys. do 1,95 mln osób. W następnych latach liczebność osób kształcących się w szkołach wyższych zaczęła się zmniejszać i w roku 2012/2013 wynosiła 1,7 mln. Należy zauważyć, że zasadniczy udział w ogólnych rozmiarach kształcenia na poziomie wyższym miały szkoły publiczne, które skupiały w analizowanych latach ok. 70% ogółu studentów. Udział szkół niepublicznych, licznie powstających w tym okresie, kształtował się na poziomie ok. 30%.

⁵ Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz. U., nr 65, poz. 385 z 1990 r.

Tabela 7. Cechy ilościowe szkolnictwa wyższego w Polsce w latach 1990/1991–2012/2013

Lata	Liczba szkół wyższych		Studenci		Absolwenci		Współczynnik solaryzacji	
			ogółem	w szko- łach niepub- licznych	ogółem	w szko- łach niepub- licznych		
	ogółem	niepub- licznych	Liczba osób				brutto	netto
1990/1991	112	-	403824	-	56078	-	12,9	9,8
1995/1996	179	-	794642	-	89027	-	22,3	17,2
2000/2001	310	195	1584804	472340	303966	79794	40,7	30,6
2005/2006	445	315	1953832	620800	393968	129227	48,9	38,0
2010/2011	460	328	1841251	580076	497533	169039	53,8	40,8
2012/2013	453	321	1676927	459450	.	158554	51,8	40,2

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013, s. 29-32. Notatka na temat szkół wyższych w Polsce, GUS, 2010, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/notatka-na-temat-szkol-wyzszych-w-polsce,6,1.html> [dostęp 8.05.2014].

Upowszechnienie w Polsce kształcenia na poziomie wyższym wyrażają współczynniki skolaryzacji, których wartości wzrosły w badanym okresie ponad 4-krotnie. W roku 2010/2011 osiągnęły one ekstremalne wartości, tj. 53,8% (współczynnik brutto) oraz 40,8% (współczynnik netto). Rozmiary kształcenia w szkolnictwie wyższym w Polsce uwidaczniają też porównania międzynarodowe, z których wynika, że nasz kraj charakteryzuje się jednym z najwyższych w Europie wskaźników określających liczbę studentów przypadających na 10 tys. mieszkańców (tabela 8). W 2011 roku z wartością tego wskaźnika, wynoszącą 540, wyprzedzaliśmy zdecydowaną większość bogatszych i bardziej rozwiniętych państw europejskich.

Jedną z istotnych cech kształcenia w szkołach wyższych w badanym okresie była znaczna koncentracja kierunkowa tego kształcenia. Większość studentów kształciła się bowiem na kierunkach związanych z szeroko rozumianymi naukami społecznymi, do których można zaliczyć takie podgrupy kierunków, jak: pedagogiczne, humanistyczne, społeczne, dziennikarstwa i informacji, ekonomiczne i administracyjne, prawne, artystyczne⁶. W latach charakteryzujących się najwyższą liczbą studentów, kierunki te obejmowały ok. 65% ogółu kształcących się w szkolnictwie wyższym (tabela 9).

⁶ Międzynarodowa Klasyfikacja Edukacji ISCED'97. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, op.cit., s. 209-217.

Tabela 8. Liczba studentów na 10 tys. ludności w Polsce i innych krajach europejskich w roku 2010/2011

Kraj	Liczba studentów na 10 tys. ludności
Litwa	646
Islandia	616
Finlandia	609
Słowenia	549
Polska	540
Łotwa	530
Szwecja	524
Norwegia	494
Holandia	493
Dania*	458
Austria	456
Irlandia	454
Belgia	449
Hiszpania	448
Czechy	442
Słowacja	433
Wielka Brytania	425
Rumunia	418
Bułgaria	410
Węgry	403
Cypr	388
Portugalia*	383
Francja	381
Chorwacja	376
Niemcy	355
Włochy	348
Szwajcaria	346
Malta	278

* dane z roku 2009/2010;

Źródło: Statystyka międzynarodowa – edukacja, GUS, <http://stat.gov.pl/statystyka-miedzynarodowa/porownania-miedzynarodowe/tablice-o-krajach-wedlug-tematow/edukacja,6,1.html> [dostęp 16.05.2014].

Tabela 9. Studenci według kierunków kształcenia w Polsce w latach 2006/2007 i 2012/2013

Kierunki studiów	2006/2007		2012/2013		
	odsetek studentów na danym kierunku studiów (w %)				wskaźnik dynamiki 2006/2007 =100
Pedagogiczne	12,2	63,4	10,4	55,4	85,2
Artystyczne	1,2		2,0		166,7
Humanistyczne	9,0		7,0		77,8
Społeczne	14,5		10,5		72,4
Dziennikarstwa i informacji	0,9		1,3		144,4
Ekonomiczne i administracyjne	22,6		20,9		92,5
Prawne	3,0		3,3		110,0
Biologiczne	2,1	36,5	1,7	44,8	81,0
Fizyczne	1,7		1,6		94,1
Matematyczne i statystyczne	0,8		1,1		137,5
Informatyczne	5,2		4,3		82,7
Inżynieryjno-techniczne	7,2		8,3		115,3
Produkcji i przetwórstwa	3,1		3,8		122,6
Architektury i budownictwa	3,0		5,0		166,7
Rolnicze, leśne i rybactwa	2,0		1,4		70,0
Weterynaryjne	0,2		0,3		150,0
Medyczne	5,3		7,6		143,4
Opieki społecznej	0,0		0,4		-
Usług dla ludności	3,5		3,3		94,3
Usług transportowych	0,8		1,1		137,5
Ochrony środowiska	1,4		1,7		121,4
Ochrony i bezpieczeństwa	0,2		3,2		1600,0

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w 2006 r.* GUS, Warszawa 2007, s. 37-39; *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r...*, op.cit., s. 29-30, 32.

W ostatnich latach zarysował się spadek popularności tych kierunków. Na przestrzeni lat 2006/2007–2012/2013 odsetek studiujących dziedziny społeczne zmniejszył się bowiem o 8 punktów procentowych, tj. z 63,4% do 55,4%. Najbardziej straciła pod tym względem podgrupa społeczna (obejmująca m.in. socjologię, psychologię, politologię, ekonomię, europeistykę, politykę społeczną), której udział w ogólnej liczbie studiujących zmniejszył się o 4 punkty procentowe, tj. z 14,5 do

10,5%. W tym czasie zwiększył się natomiast odsetek studiujących na większości kierunków pozaspółecznych, w tym zwłaszcza inżynierjno-technicznych, architektury i budownictwa, medycznych, ochrony i bezpieczeństwa⁷. Zmiana ta wynika może z różnych czynników. Jednym z nich jest trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy, wskazująca na to, że wyższe wykształcenie nie chroni przed bezrobociem, i że po niektórych kierunkach studiów jest szczególnie trudno znaleźć pracę odpowiadającą zdobytym kwalifikacjom⁸. Konsekwencją tego mogą być zatem bardziej świadome wybory dotyczące kierunków studiów. Konkurencją dla kierunków społecznych stały się, zwłaszcza od 2008 roku, tzw. kierunki zamawiane, promowane jako kluczowe dla gospodarki, współfinansowane ze środków UE i oferujące lepsze możliwości wsparcia finansowego w trakcie studiów.

W latach 1990-2013 nastąpiły głębokie zmiany w strukturze kształcenia ponadpodstawowego i ponadgimnazjalnego. Zasadniczym ich kierunkiem był rozwój kształcenia średniego ogólnokształcącego, przy równoczesnym zmniejszaniu rozmiarów kształcenia w szkolnictwie zawodowym, zwłaszcza zasadniczym zawodowym. Od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia obserwowany był proces zamykania szkół zasadniczych zawodowych. W latach 1990-2013 liczba tych placówek zmniejszyła się z 2995 do 1757, liczba kształcących się w nich uczniów obniżyła się ponad czterokrotnie (tj. z 814,5 tys. do 197,2 tys.), zaś udział tego szkolnictwa w ogólnych rozmiarach kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym skurczył się z 43% do 15% (tabela 10).

W tym samym okresie nastąpiło wyraźne zwiększenie, w analizowanej strukturze kształcenia, udziału liceów ogólnokształcących. Liczba tych szkół wzrosła ponad dwukrotnie, a udział kształcących się w nich uczniów w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych wzrósł z 23% do 44%. Rozmiary kształcenia ogólnokształcącego (tj. nie prowadzącego do nabycia kwalifikacji zawodowych i uprawnień do wykonywania zawodu) zwiększyły się wraz utworzeniem w 2002 roku nowych placówek pod nazwą liceów profilowanych. W roku 2005/2006 szkół takich było już 1530 i uczyło się w nich 202 tys. uczniów, tj. 12% ogółu kształcących się w szkołach ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Uwzględniając łączne rozmiary kształcenia w liceach ogólnokształcących i profilowanych, można powiedzieć, że w okresie tym blisko 60% wszystkich uczniów szkół ponadgimnazjalnych pobierało naukę w szkołach niebędących szkołami zawodowymi.

⁷ Szerzej: U. Mirowska-Łoskot, *Humanistyka non grata: Płatny drugi kierunek pogrąża uczelnie*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 13.01.2014, nr 7, s. B10.

⁸ Na trudności te wskazują np. wyniki Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych we Wrocławiu, z których wynika, że w 2012 roku napłynęło 400 bezrobotnych filozofów, historyków, politologów, archeologów i socjologów, przy równoczesnym zerowym napływie ofert pracy adresowanych do przedstawicieli tych zawodów.

Tabela 10. Zmiany w szkolnictwie ponadpodstawowym i ponadgimnazjalnym w Polsce w latach 1990-2013

Lata	Liczba szkół	Liczba uczniów, w tys.	Udział w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych, w %
<i>Licea ogólnokształcące</i>			
1990/1991	1100	445,0	23,5
1995/1996	1705	683,0	30,3
2000/2001	2292	924,2	38,0
2005/2006	2485	735,7	43,5
2010/2011	2360	632,3	44,0
2012/2013	2352	578,5	44,1
<i>Licea profilowane*</i>			
1990/1991	-	-	-
1995/1996	-	-	-
2000/2001	-	-	-
2005/2006	1530	202,2	12,0
2010/2011	438	34,3	2,4
2012/2013	288	14,7	1,1
<i>Szkoły zasadnicze zawodowe</i>			
1990/1991	2995	814,5	43,0
1995/1996	2625	721,9	32,1
2000/2001	2372	542,0	22,3
2005/2006	1778	232,5	13,7
2010/2011	1763	224,9	15,6
2012/2013	1757	197,2	15,0
<i>Szkoły średnie techniczne i zawodowe (technika i licea zawodowe)</i>			
1990/1991	3607	636,6	33,6
1995/1996	4830	846,4	37,6
2000/2001	5724	964,3	39,7
2005/2006	2668	520,2	30,8
2010/2011	2102	545,1	38,0
2012/2013	2007	520,8	39,7

* W roku 2012/2013 rozpoczęto likwidację liceów profilowanych.

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny 2000 r., GUS, Warszawa 2000, s. 215. Mały Rocznik Statystyczny 2012 r., GUS, Warszawa 2012, s. 237-239. Mały Rocznik Statystyczny 2013 r., GUS, Warszawa 2013, s. 242-244.

Zmiany strukturalne na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego i ponadgimnazjalnego oraz powiązany z nimi wzrost rozmiarów kształcenia w szkołach wyższych, doprowadziły do radykalnej zmiany struktury podaży absolwentów, opuszczających każdego roku różne szkoły i wchodzących na rynek pracy. Na przestrzeni ponad dwóch dekad doszło do odwrócenia tej struktury. O ile bowiem w 1990 roku 44% ogólnego zasobu absolwentów stanowiły osoby opuszczające szkoły zasadnicze zawodowe i tylko 10,4% absolwenci szkół wyższych, to w 2012/13 było już niemal odwrotnie, gdyż 50% stanowili absolwenci uczelni wyższych i tylko 7% absolwentów szkół zasadniczych (tabela 11).

Tabela 11. Struktura podaży absolwentów według typu szkół w latach 1990-2013

Typy szkół	1990/1991	1995/1996	2000/2001	2005/2006	2010/2011	2012/2013
Absolwenci szkół ogółem, w tys.	541,5	675,5	946,4	991,6	999,6	976,7
w tym szkół:	udział w ogólnej liczbie absolwentów, w %					
wyższych	10,4	13,2	32,1	39,7	49,8	49,7
średnich ogólnokształcących	17,1	20,9	20,5	23,7	20,8	20,7
liceów profilowanych	-	-	-	7,0	1,2	1,0
średnich technicznych i zawodowych	20,8	25,2	20,3	11,4	12,4	12,5
policealnych	7,7	8,8	8,3	10,5	8,2	8,9
zasadniczych zawodowych	44,0	31,9	18,7	7,6	7,5	7,3

Źródło: *Mały Rocznik Statystyczny 2000 r.*, GUS, Warszawa 2000, s. 215. *Mały Rocznik Statystyczny 2012 r.*, GUS, Warszawa 2012, s. 237-239. *Mały Rocznik Statystyczny 2013 r.*, GUS, Warszawa 2013, s. 242-244.

Zmiany w szkolnictwie ponadgimnazjalnym i wyższym istotnie wpłynęły też na strukturę wykształcenia Polaków. Wyniki trzech ostatnich narodowych spisów powszechnych wskazują, że w ostatnich dekadach najbardziej wyraziste zmiany w tej strukturze dotyczyły dwóch poziomów wykształcenia tj. wyższego oraz podstawowego. W świetle NSP 2011 dyplomem ukończenia studiów wyższych legitymowało się 5,7 mln osób. Udział tej grupy w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej wyniósł 17,4% i był wyższy o 7,2 punktów procentowych w porównaniu do spisu z 2002 roku oraz o blisko 11 punktów procentowych w porównaniu ze spisem z roku 1988 (tabela 12). W strukturze wiekowej ludności z wyższym wykształceniem najwyższy udział, wynoszący blisko 40%, przypadł ludziom młodym w wieku 25-34 lat. Na przestrzeni badanych lat zmniejszył się natomiast wyraźnie odsetek ludności z niskim poziomem wykształcenia, tj. zaledwie podstawowym. W 2011 roku wyniósł on 21,7% i był niższy o 6,5 punktów procentowych w porównaniu z 2002 rokiem oraz o 17,1 punktów procentowych w porównaniu z rokiem 1988.

Tabela 12. Ludność Polski według poziomu wykształcenia w świetle Narodowych Spisów Powszechnych w roku 1988, 2002 i 2011

Wyszczególnienie	1988 rok	2002 rok	2011 rok
Ludność w wieku 15 lat i więcej, w tys.	28269,1	31288,4	32679,6
w tym z wykształceniem:	w % ogółu		
wyższym	6,5	10,2	17,4
średnim i policealnym	24,7	32,6	32,4
zasadniczym zawodowym	23,6	24,1	22,2
podstawowym	38,8	28,2	21,7
pozostałym i nieustalonym	6,4	4,9	6,3
Ludność w wieku 13 lat i więcej, w tys.	-	32435,4	33505,3
w tym z wykształceniem:	w %		
średnim zawodowym	-	19,7	17,2
zasadniczym zawodowym	-	23,2	21,7
średnim ogólnokształcącym	-	8,6	11,8

Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, GUS, Warszawa 2013, s. 103 i 138.

Znaczące odbicie w strukturze wykształcenia Polaków znalazła też obserwowana od lat 90. promocja kształcenia w szkołach średnich ogólnokształcących, przy równoczesnym zmniejszaniu rozmiarów kształcenia w szkołach zawodowych. Tylko w ostatnim okresie międzypisowym 2002-2011 nastąpiło zmniejszenie zarówno liczebności (o 620,6 tys.), jak i odsetka (o 2,5 punktu procentowego) ludności z wykształceniem średnim zawodowym oraz liczebności (o 270 tys.), jak odsetka (o 1,5 punktu procentowego) ludności z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W tym samym czasie, liczba osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wzrosła o 1,14 mln, zaś udział tej grupy w analizowanej strukturze zwiększył się o 3,2 punkty procentowe.

Intensywność zmian w strukturze wykształcenia Polaków ilustrują dane porównawcze z Unią Europejską (UE). Jeszcze w 2003 roku odsetek osób z wykształceniem wyższym w populacji wiekowej 30-34 lat wynosił w Polsce 17,2% i należał do niższych w UE (tabela 13). W przeciągu niespełna dziesięciu następnych lat odsetek ten wzrósł do poziomu 39,1% i należał do najwyższych na tym obszarze. W porównaniu do 15 najstarszych i najbogatszych państw UE jego wartość jest obecnie wyższa o 2 punkty procentowe. Polska ma też jeden z najniższych w UE odsetków młodzieży w wieku 18-24 lat niekontynuującej nauki.

Na tle prezentowanych danych statystycznych pojawia się istotne pytanie, czy zaistniałe zmiany w podaży absolwentów szkół oraz w strukturze wykształcenia ludności odpowiadają zapotrzebowaniu gospodarki. Zdania na ten temat mogą być podzielone. Krytyczną ich analizę i zaniepokojenie konsekwencjami przedstawił już

Tabela 13. Osoby w wieku 30-34 lat z wykształceniem wyższym w Polsce i w UE w latach 2003-2012

Obszar	2003	2005	2007	2009	2011	2012
<i>odsetek osób z wyższym wykształceniem w grupie wiekowej 30-34 lat (w %)</i>						
Polska	17,2	22,7	27,0	32,8	36,9	39,1
UE 15	27,5	30,5	32,4	34,2	36,1	37,1
UE 28	24,9	27,9	29,9	32,1	34,5	35,7
<i>młodzież w wieku 18-24 lat niekontynuująca nauki (w %)</i>						
Polska	6,0	5,3	5,0	5,3	5,6	5,7
UE 15	18,1	17,5	16,8	15,8	14,7	13,8
UE 28	16,5	15,8	15,0	14,3	13,5	12,8

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2013 r. GUS, Warszawa 2014, s. 60 i 62.

wiele lat temu Mieczysław Kabaj, wskazując, że „dynamiczny rozwój wyższych uczelni [...] jest jednym z największych osiągnięć ostatniego piętnastolecia. Ale zarówno w przyrodzie, jak i w gospodarce istnieją pewne optymalne struktury i proporcje, których przekroczenie prowadzi do deformacji, marnotrawstwa i rozczarowań [...] z takim zjawiskiem zaczynamy mieć do czynienia”⁹. Autor wskazywał wtedy, że zmiany w strukturze kształcenia są oderwane od zgłaszanego popytu na pracę i ich kontynuacja może prowadzić do pogłębiania się problemów na rynku pracy. Analiza bieżącej sytuacji na krajowym rynku pracy wskazuje na występowanie wielu niepokojących zjawisk w tym obszarze. Zwracają uwagę przede wszystkim:

- utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia wśród młodzieży w wieku 25-34 lat, a zatem w populacji wiekowej najlepiej wykształconej, charakteryzującej się najwyższym, bowiem wynoszącym 40%, udziałem w zasobach ludności z wyższym wykształceniem (tabela 14);
- wzrastający udział osób z wyższym wykształceniem w zasobach bezrobotnych. W latach 1998-2013 wzrósł on ponad siedmiokrotnie, tj. z 1,6% do 12% (tabela 15);
- wzrastająca liczba osób z wykształceniem wyższym, pracujących na stanowiskach nie wymagających takiego wykształcenia. W latach 1994-2013 liczebność takich pracowników wzrosła blisko dziesięciokrotnie, tj. z 223 tys. do 2,04 mln osób (tabela 16);
- pojawiające się deficyty zasobów pracy w obszarze zawodów nie wymagających wyższego poziomu wykształcenia, takich jak operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, czy pracownicy przy pracach prostych. Na tego typu sytuację wskazują na przykład wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla dolnośląskiego rynku pracy¹⁰.

⁹ M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 277-278.

¹⁰ Z. Hasińska, K. Sipurzyńska-Rudnicka (red.), *Rynek pracy województwa dolnośląskiego w latach 1999-2009*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław, 2011, s. 198.

Tabela 14. Struktura ludności z wyższym wykształceniem oraz stopa bezrobocia według grup wiekowych w Polsce

Grupy wiekowe ludności									
20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 i więcej
<i>udział w ogólnej liczbie ludności z wykształceniem wyższym, w % (NSP 2011)</i>									
6,8	20,7	18,1	12,4	8,1	6,9	6,9	6,2	5,2	8,7
<i>Stopa bezrobocia, w % (IV kwartał 2012, BAEL)</i>									
25,7	12,8	8,7	7,4	7,6	7,8	7,9	7,5	6,1	x

Źródło: *Ludność. Stan i struktura...*, op.cit., s. 107.

Tabela 15. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia ludności w Polsce w latach 1992-2013

Lata	Grupa wykształcenia					
	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
<i>wskaźnik zatrudnienia (w %) (IV kwartał, BAEL)</i>						
1992	77,2	72,8	67,5	45,9	65,7	34,5
1995	78,8	75,8	65,9	42,5	63,9	28,5
2000	76,6	68,1	62,3	40,0	58,4	21,4
2005	74,5	61,0	57,7	36,6	54,1	16,8
2012	75,6	60,0	60,0	41,4	54,5	15,9
<i>stopa bezrobocia (w %) (IV kwartał, BAEL)</i>						
1992	5,3	9,2	13,5	16,5	16,9	12,7
1995	3,0	9,3	11,6	15,3	16,4	14,4
2000	4,8	12,4	13,8	19,6	19,2	20,2
2005	7,3	14,8	14,4	21,0	20,6	25,1
2012	5,7	10,6	8,9	14,7	11,9	18,7
<i>udział w ogólnej liczbie rejestrowanych bezrobotnych (w %) (koniec roku)</i>						
1998	1,6	20,2		6,1	38,1	34,0
2000	2,6	20,8		6,2	37,0	33,4
2005	5,5	21,9		7,6	32,6	32,4
2010	10,5	22,0		10,9	28,4	28,2
2013	12,0	22,0		10,6	28,1	27,3

Źródło: *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach: 1992-2004, 2003-2007, 2008-2011, 2010-2012*, GUS; *Bezrobocie rejestrowane w Polsce I-IV kwartał 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005; *Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014.

Tabela 16. Pracujący z wyższym wykształceniem w Polsce w latach 1994-2013

Rok	Pracujący ogółem (A)	Pracujący z wykształceniem wyższym (B)	Pracujący specjaliści (C)	(B)-(C)	(B):(A) × 100 (w %)
	liczba pracujących (w tys.)				
1994	14747	1643	1420	223	11,1
2000	14540	2055	1549	506	14,1
2008	16005	3811	2454	1357	23,8
2012	15636	4739	2886	1853	30,3
2013	15713	4971	2926	2045	31,6

Źródło: *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach: 1992-2004, 2003-2007, 2008-2011, 2010-2012*, GUS; *Bezrobocie rejestrowane w Polsce I-IV kwartał 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005; *Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014.

Wiele danych płynących z rynku pracy wskazuje również i na to, że osoby z wyższym wykształceniem lepiej radzą sobie na rynku pracy i potrafią skutecznie odnaleźć się w niełatwej rzeczywistości gospodarczej. Jednym z wyrazów tego stanu jest intensywny wzrost udziału tej ludności w ogólnej liczbie pracujących, tj. z 11,1% w 1994 roku do 31,6% w roku 2013 (tabela 16). Ludność z wykształceniem wyższym charakteryzowała się w badanym okresie wyraźnie wyższymi (na tle innych kategorii wykształcenia) wartościami wskaźnika zatrudnienia, tj. mieszczącymi się w przedziale od 74,5% do 78,8% (tabela 15). Analizowane zasoby pracy są także bardziej odporne na zagrożenie bezrobociem, czego wyrazem są relatywnie niższe w tej grupie (na tle innych grup wykształcenia) wartości stopy bezrobocia, tj. wynoszące od 3,0% do 7,3% (tabela 15).

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje, że pod wpływem uwarunkowań demograficznych i edukacyjnych, w Polsce w latach 1990-2013 następowały intensywne zmiany ilościowo-strukturalne w zasobach pracy. Skumulowanie na rynku pracy w tym okresie dwóch wyżów demograficznych powodowało duży przyrost ludności w wieku produkcyjnym, a w konsekwencji – zwiększało presję strony podażowej i nie sprzyjało walce z bezrobociem. Procesowi temu towarzyszyło postępujące starzenie zasobów pracy, powodowane przesuwaniem do starszych grup wieku roczników pochodzących z potężnego wyżu demograficznego z lat 50. Osłabianiu presji strony podażowej rynku pracy sprzyjała intensywna, zwłaszcza po 2004 roku, emigracja Polaków. W badanym okresie wystąpiły też głębokie zmiany w strukturze wykształcenia ludności. Dynamicznemu wzrostowi odsetka ludności z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym, towarzyszył spadek udziału osób

z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym. Zmiany w tym obszarze nie poddają się jednoznacznym i łatwym ocenom. Uwidacznia to sytuacja ludności z wyższym wykształceniem. Na rynku pracy widać bowiem przejawy nasycenia tymi zasobami, a także ich marnotrawienia w wyniku angażowania do prac nie wymagających wyższych kwalifikacji. Z drugiej strony, ludność ta lepiej radzi sobie na współczesnym, trudnym rynku pracy, o czym świadczy niska w tej grupie stopa bezrobocia oraz utrzymujący się w tych zasobach wysoki wskaźnik zatrudnienia.

Bibliografia

- Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach: 1992-2004, 2003-2007, 2008-2011, 2010-2012*, GUS, Warszawa.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014.
- Bank Danych Lokalnych GUS*, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 14.04.2014].
- Bezrobocie rejestrowane w Polsce I-IV kwartał 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.
- Bezrobocie rejestrowane w Polsce I-IV kwartał 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014.
- Hasińska Z., Sipurzyńska-Rudnicka K. (red.), *Rynek pracy województwa dolnośląskiego w latach 1999-2009*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław, 2011.
- Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2012*, GUS, Warszawa 2013, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042012,2,6.html> [dostęp 24.04.2014].
- Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy*, IPiSS, Warszawa 2005.
- Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkani 2011*, GUS, Warszawa 2013.
- Mirowska-Łoskot U., *Humanistyka non grata: Płatny drugi kierunek pogrąża uczelnie*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 13.01.2014, nr 7, s. B10.
- Mały Rocznik Statystyczny 2000 r.*, GUS, Warszawa 2000.
- Mały Rocznik Statystyczny 2012 r.*, GUS, Warszawa 2012.
- Mały Rocznik Statystyczny 2013 r.*, GUS, Warszawa 2013.
- Notatka na temat szkół wyższych w Polsce*, GUS, 2010, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/notatka-na-temat-szkol-wyzszych-w-polsce,6,1.html> [dostęp 8.05.2014].
- Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2013 r.* Notatka informacyjna, GUS, 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2013-roku,-12,4.html> [dostęp 29.05.2014].
- Prognoza ludności na lata 2008-2035*, GUS, Warszawa 2009.
- Przeprowadzamy się za pracę, lepszymi zarobkami i perspektywami*, <http://praca.wp.pl/title,Przeprowadzamy-sie-za-praca-lepszymi-zarobkami-i-perspektywami,wid,1643999,wiadomosc.html> [dostęp 28.02.2014].

Statystyka międzynarodowa – edukacja, GUS,

<http://stat.gov.pl/statystyka-miedzynarodowa/porownania-miedzynarodowe/tablice-o-krajach-wedlug-tematow/edukacja,6,1.html> [dostęp 16.05.2014].

Szkoły wyższe i ich finanse w 2006 r., GUS, Warszawa 2007.

Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r., GUS, Warszawa 2013.

Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz. U., nr 65, poz. 385 z 1990 r.

Demographic and educational factors of the Polish job market in 1990-2013

The subject of the paper is an analysis of factors influencing the scope and quality of job supply in Poland in the transformation period that started after 1989. Among demographic factors, changes in the population's economic age structure, especially those relating to the working age population, as well as international and intranational migration processes were analyzed. Within the group of educational factors, in turn, changes in scope and structure of education on post-secondary and tertiary level were discussed, as well as their consequences in the form of changes in educational structure of Poles. The paper used mainly statistical data from public sources.

Key words: job supply, demography, education, Poland

Maciej Frączek
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Rynek pracy Unii Europejskiej – stan, perspektywy i główne determinanty rozwojowe

W tekście dokonano oceny rynku pracy UE w XXI wieku. Na początku wskazano główne czynniki determinujące sytuację na tym rynku. Następnie przeprowadzono analizę wybranych wskaźników rynku pracy. Na końcu określono perspektywy rozwojowe i główne wyzwania stojące przed unijnym rynkiem pracy. Przeprowadzone analizy pokazują, że rynek pracy UE-28 jest bardzo niejednorodny. Sytuacja na rynkach pracy w Holandii, Danii, Austrii, Wielkiej Brytanii czy Szwecji była w latach 2002-2013 zdecydowanie bardziej korzystna od tej występującej w Chorwacji, Polsce, Węgrzech, Słowacji czy Grecji. Wyzwaniami dla całej UE-28 są obecnie, m.in: niski poziom aktywności zawodowej (szczególnie kobiet, młodzieży i osób starszych), wysokie bezrobocie, zwiększająca się segmentacja rynku pracy, nieskuteczna polityka zatrudnienia i rynku pracy.

Słowa kluczowe: Unia Europejska, rynek pracy, zatrudnienie, bezrobocie, polityka rynku pracy

Wprowadzenie

Unia Europejska mierzyła się w XXI wieku z wieloma poważnymi wyzwaniami. Niewątpliwie, były nimi rozszerzenie UE-15 o 10 krajów w 2004 roku (Estonię, Łotwę, Litwę, Polskę, Czechy, Słowację, Węgry, Słowenię, Maltę oraz Cypr), przyjęcie do struktur unijnych Bułgarii i Rumunii w 2007 roku oraz Chorwacji w 2013 roku. W sferze politycznej warto też przypomnieć wejście w życie traktatu lizbońskiego w 2009 roku. Z kolei, w wymiarze gospodarczym, fundamentalne znaczenie miały 2 kryzysy (przełomu XX i XXI wieku oraz przełomu 1. i 2. dekady XXI wieku.), przedzielone okresem bardzo dobrej koniunktury. To był czas fiaska strategii lizbońskiej oraz nadziei związanych z obecnie realizowaną strategią Europa 2020. Wymienione wydarzenia (i wiele innych) miały niebagatelny wpływ na kształtowanie się unijnego rynku pracy.

Mówiąc o nim, nie można zapominać, że nie ma on charakteru jednolitego. Suwerenność państw członkowskich urzeczywistnia się bowiem m.in. w tym, że każde z nich na swój własny sposób (wpisując się w ogólne ramy polityki UE w zakresie rynku pracy) kształtuje procesy, mechanizmy, instytucje i działania wpływające na funkcjonowanie krajowych rynków pracy. Z tego też względu, na każdym z tych rynków odmiennie przebiegają procesy społeczne i ekonomiczne, występują różne problemy, inne są przewagi konkurencyjne, co w rezultacie przekłada się na zróżnicowanie poziomu rozwoju poszczególnych krajowych rynków pracy. Te odmiennie rynki składają się na przestrzeń zamieszkałą przez ponad 500 mln osób, z których 217 mln pracuje, 26 mln ma status bezrobotnych, a 257 mln to osoby bierne zawodowo.

W tekście tym dokonana została ocena funkcjonowania unijnego rynku pracy w XXI wieku. Przeprowadzona została w oparciu o trzy podstawowe wymiary analityczne. W pierwszej kolejności wskazane zostały najważniejsze czynniki, determinujące sytuację na współczesnym unijnym rynku pracy. Następnie, przedstawiona została ocena unijnego rynku pracy, dokonana w oparciu o analizę wybranych wskaźników. Rozważania zostały uzupełnione także o próbę określenia perspektyw rozwojowych, jak i głównych wyzwań stojących przed europejskim rynkiem pracy.

Analiza statystyczna została przeprowadzona dla okresu 2002-2013, w oparciu o dane dostępne w bazach Eurostatu. Wartości najważniejszych wskaźników rynku pracy dotyczą średnich wartości ogółem dla wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-28), uwzględniając też kształtowanie się ich poziomów wśród kobiet i mężczyzn.

Główne determinanty funkcjonowania unijnego rynku pracy

Rynek pracy jest obszarem oddziaływania bardzo wielu czynników o charakterze ekonomicznym, społecznym, kulturowym, politycznym itp. Czynniki te tworzą warunki do rozwoju pożądaných relacji na rynku pracy, ale też powodują występowanie wielu napięć i problemów. Szukając najważniejszych czynników wpływających na kształtowanie się relacji na europejskim rynku pracy, warto na początku odwołać się do kluczowego dokumentu Komisji Europejskiej związanego z wdrażaniem koncepcji *flexicurity*¹. Według Komisji, czterema kluczowymi determinantami gwałtownych i często nieprzewidywalnych zmian mających miejsce na europejskim rynku pracy, są²:

- europejska i międzynarodowa integracja gospodarcza;
- rozwój nowych technologii, szczególnie w obszarze informacyjnym i komunikacyjnym;

¹ *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM/2007/0359 final, European Commission, Brussels 2007.

² *Ibidem*, s. 3.

- starzenie się społeczeństwa europejskiego, połączone z wciąż relatywnie niskimi stopami zatrudnienia i wysokim długotrwałym bezrobociem, co stanowi zagrożenie dla zrównoważenia systemów zabezpieczenia społecznego;
- rozwój segmentacji na rynkach pracy w wielu krajach, na których współegzystują pracownicy znajdujący się pod ochroną (*insiders*) oraz niechronieni (*outsiders*).

Dostrzegając ciągłą aktualność ocen formułowanych kilka lat temu, warto uzupełnić je i skonkretyzować, odwołując się do ostatniego dokumentu Komisji Europejskiej, opisującego sytuację w zakresie zatrudnienia i sferze socjalnej³. Wskazanych zostało w nim 5 kluczowych problemów zatrudnieniowych i socjalnych, z którymi mierzy się obecnie UE: rosnące stopy bezrobocia, rosnący udział osób młodych, które nie uczą się, nie pracują i nie szkolą się (NEET), zmniejszający się poziom dochodów rozporządzalnych gospodarstw domowych, zwiększające się zagrożenie ubóstwem wśród ludności w wieku produkcyjnym, zwiększające się nierówności⁴.

Wskazane procesy i problemy są, niewątpliwie, bardzo mocno powiązane z sytuacją gospodarczą, panującą w poszczególnych krajach członkowskich UE. Poniżej przedstawione zostały wartości realnego wzrostu PKB w krajach UE-28 dla lat 2002-2013, jak również poziom skumulowanego wzrostu PKB w latach 2000-2013. Na podstawie prezentowanych danych można zauważyć, że w XXI wieku cała unijna gospodarka zwiększyła swój wolumen łącznie o 16,1%, podczas gdy w analogicznym okresie PKB w USA zwiększył się o 25,4%, a w Japonii o 10,6%. Wśród krajów członkowskich widoczne są bardzo duże zróżnicowania: najszybciej rozwijały się gospodarki Litwy (74,2% wzrostu), Słowacji (69%) i Łotwy (65%), z kolei we Włoszech odnotowano spadek wartości PKB o 0,2%, a w Portugalii i Grecji bardzo niewielki jego wzrost (odpowiednio o 0,9% i 1,6%). W dalszej części tego tekstu, szczególnie w odniesieniu do krajów o najniższej dynamice wzrostu gospodarczego, bardzo widoczne będą negatywne konsekwencje stagnacji czy też recesji gospodarczej dla sytuacji na krajowych rynkach pracy państw członkowskich.

Z punktu widzenia polityk publicznych, prowadzonych w obszarze rynku pracy i zatrudnienia przez Unię Europejską (określanych mianem Europejskiej Strategii Zatrudnienia – ESZ), kluczowe znaczenie mają działania podjęte w obliczu kryzysu gospodarczego pod koniec 1. dekadę XXI wieku i fiaska odnowionej strategii lizbońskiej. W 2010 roku pojawiły się nowe, aktualnie obowiązujące, wytyczne dotyczące unijnej polityki zatrudnienia, dla których płaszczyzną odniesienia stała się nowa strategia Europa 2020⁵:

- Wytyczna 7: Zwiększenie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy, ograniczanie bezrobocia strukturalnego i promowanie jakości zatrudnienia.

³ *Employment and Social Developments in Europe 2013*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2014.

⁴ *Ibidem*, s. 24.

⁵ *Decyzja Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich*, 2010/707/EU, Rada Unii Europejskiej, 21.10.2010.

Tabela 1. Realny wzrost PKB w krajach UE-28 (w %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Indeks, 2000 = 100
UE-28	1,3	1,5	2,6	2,2	3,4	3,2	0,4	-4,5	2,0	1,6	-0,4	0,1	116,1
Austria	1,7	0,9	2,6	2,4	3,7	3,7	1,4	-3,8	1,8	2,8	0,9	0,3	120,7
Belgia	1,4	0,8	3,3	1,8	2,7	2,9	1,0	-2,8	2,3	1,8	-0,1	0,2	116,9
Bułgaria	4,7	5,5	6,7	6,4	6,5	6,4	6,2	-5,5	0,4	1,8	0,6	0,9	154,1
Chorwacja	4,9	5,4	4,1	4,3	4,9	5,1	2,1	-6,9	-2,3	-0,2	-2,2	-0,9	123,1
Cypr	2,1	1,9	4,2	3,9	4,1	5,1	3,6	-1,9	1,3	0,4	-2,4	-5,4	122,4
Czechy	2,1	3,8	4,7	6,8	7,0	5,7	3,1	-4,5	2,5	1,8	-1,0	-0,9	139,3
Dania	0,5	0,4	2,3	2,4	3,4	1,6	-0,8	-5,7	1,4	1,1	-0,4	0,4	107,3
Estonia	6,6	7,8	6,3	8,9	10,1	7,5	-4,2	-14,1	2,6	9,6	3,9	0,8	162,1
Finlandia	1,8	2,0	4,1	2,9	4,4	5,3	0,3	-8,5	3,4	2,8	-1,0	-1,4	119,2
Francja	0,9	0,9	2,5	1,8	2,5	2,3	-0,1	-3,1	1,7	2,0	0,0	0,2	114,3
Grecja	3,4	5,9	4,4	2,3	5,5	3,5	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-7,0	-3,9	101,6
Hiszpania	2,7	3,1	3,3	3,6	4,1	3,5	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	-1,2	119,0
Holandia	0,1	0,3	2,2	2,0	3,4	3,9	1,8	-3,7	1,5	0,9	-1,2	-0,8	112,9
Irlandia	5,4	3,7	4,2	6,1	5,5	5,0	-2,2	-6,4	-1,1	2,2	0,2	-0,3	129,9
Litwa	6,8	10,3	7,4	7,8	7,8	9,8	2,9	-14,8	1,6	6,0	3,7	3,3	174,2
Luksemburg	4,1	1,7	4,4	5,3	4,9	6,6	-0,7	-5,6	3,1	1,9	-0,2	2,1	133,9
Łotwa	7,1	7,7	8,8	10,1	11	10	-2,8	-17,7	-1,3	5,3	5,2	4,1	165,0
Malta	2,4	0,7	-0,3	3,6	2,6	4,1	3,9	-2,8	4,2	1,5	0,8	2,6	125,7
Niemcy	0,0	-0,4	1,2	0,7	3,7	3,3	1,1	-5,1	4,0	3,3	0,7	0,4	115,0
Polska	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,8	5,1	1,6	3,9	4,5	2,0	1,6	158,6
Portugalia	0,8	-0,9	1,6	0,8	1,4	2,4	0,0	-2,9	1,9	-1,3	-3,2	-1,4	100,9
Rumunia	5,1	5,2	8,5	4,2	7,9	6,3	7,3	-6,6	-1,1	2,3	0,6	3,5	159,9
Słowacja	4,6	4,8	5,1	6,7	8,3	10,5	5,8	-4,9	4,4	3,0	1,8	0,9	169,0
Słowenia	3,8	2,9	4,4	4,0	5,8	7,0	3,4	-7,9	1,3	0,7	-2,5	-1,1	126,5
Szwecja	2,5	2,3	4,2	3,2	4,3	3,3	-0,6	-5,0	6,6	2,9	0,9	1,6	130,7
Węgry	4,5	3,9	4,8	4,0	3,9	0,1	0,9	-6,8	1,1	1,6	-1,7	1,1	122,4
Wielka Brytania	2,3	3,9	3,2	3,2	2,8	3,4	-0,8	-5,2	1,7	1,1	0,3	1,7	121,3
Włochy	0,5	0,0	1,7	0,9	2,2	1,7	-1,2	-5,5	1,7	0,4	-2,4	-1,9	99,8
USA	1,8	2,8	3,8	3,4	2,7	1,8	-0,3	-2,8	2,5	1,8	2,8	1,9	125,4
Japonia	0,3	1,7	2,4	1,3	1,7	2,2	-1,0	-5,5	4,7	-0,5	1,4	1,5	110,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_gdp_k&lang=en [dostęp 20-21.06.2014]; <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115> [dostęp 20.06.2014].

- Wytyczna 8: Rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej, odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie.
- Wytyczna 9: Poprawa jakości i wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe lub ich odpowiedniki.
- Wytyczna 10: Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa.

Stanowią one ramy odniesienia dla działań o charakterze strategicznym i operacyjnym, realizowanych zarówno na poziomie unijnym, jak w ramach poszczególnych krajowych polityk zatrudnienia i rynku pracy.

Oprócz wyżej wymienionych wytycznych dotyczących zatrudnienia podstawowe znaczenie dla realizacji celów strategii Europa 2020 mają także działania wymienione w inicjatywie przewodniej „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”. Jej celem jest przyspieszenie procesu reformowania rynku pracy, tak aby obywatele łatwiej mogli podwyższać swoje kwalifikacje i dostosowywać je do przyszłych potrzeb pracodawców, by powstały nowe miejsca pracy, a unijne przepisy w zakresie zatrudnienia zostały zaktualizowane i uproszczone. Istotne są także inne inicjatywy unijne: „Gwarancja dla młodzieży” (inicjatywa na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży, która ma spowodować, że wszyscy młodzi ludzie poniżej 25. roku życia otrzymają dobrej jakości ofertę w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy), „Mobilna młodzież” (zwiększenie szans młodych ludzi na znalezienie pracy poprzez ułatwianie studentom i stażystom zdobywania doświadczenia za granicą), oraz „Europejski program walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym” (ograniczanie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym)⁶.

Bieżący stan unijnego rynku pracy w świetle wybranych wskaźników

Aktywność ekonomiczna

Unijny rynek pracy jest bardzo zróżnicowany pod względem poziomu aktywności zawodowej. W 2013 roku wartość współczynnika aktywności zawodowej dla całej UE-28 była równa 71,9%⁷. Najwyższy jego poziom odnotowano w Szwecji (81,1%), Holandii (79,7%) i Danii (78,1%), zaś najgorsze wyniki osiągnięto w Chorwacji (59,6%), we Włoszech (63,5%) i Rumunii (64,6%). W kontekście całej Unii, wskaźnik ten jest zdecydowanie wyższy wśród mężczyzn (78%) w porównaniu do kobiet (65,9%). We wszystkich krajach UE-28 współczynnik aktywności zawodowej

⁶ Serwis Dyrekcji Generalnej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pl> [dostęp 15.05.2014].

⁷ W populacji 15-64 lata.

jest niższy wśród kobiet (przeciętnie o 15,5%) – najmniejsze dysproporcje między płciami charakteryzują rynek pracy w Finlandii, Szwecji i na Litwie, gdzie wartość analizowanego parametru dla kobiet jest niższa od wskaźnika dla mężczyzn o odpowiednio 4,4%, 5,4% oraz 5,9%, z kolei największe różnice (na niekorzyść kobiet) występują na Malcie (37,3%), we Włoszech (27%) i w Grecji (24,4%).

W latach 2002-2013 poziom współczynnika aktywności zawodowej dla UE-28 wzrósł o 4,8% (mężczyźni – 1,6%, kobiety – 9,1%). Największe przyrosty tego wskaźnika odnotowano w Hiszpanii (11,8%), na Malcie (10,9%) oraz w Bułgarii (10,5%), z kolei w Chorwacji oraz Danii (jako jedynych krajach UE-28) wystąpiły jego spadki (odpowiednio o 5,2% i 1,9%). W ostatnich kilkunastu latach na uniijnym rynku pracy widoczne jest konsekwentne zwiększanie aktywności ekonomicznej kobiet, przede wszystkim wynikające z: zmian kulturowych w społeczeństwach bardziej konserwatywnych, odmiennego podejścia kobiet do kwestii prokreacyjnych i opieki nad osobami starszymi, decyzji edukacyjnych, zmian demograficznych, reform systemów społecznych i zmian w instytucjach rynku pracy oraz politykach ukierunkowanych na wsparcie osób mających słabszą pozycję konkurencyjną na rynku pracy⁸.

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej, grupa wiekowa 15-64 lata (w %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE-28 O	68,6	68,9	69,3	69,7	70,1	70,3	70,7	70,9	70,9	71,1	71,7	71,9
UE-28 M	76,8	76,9	77,0	77,3	77,5	77,6	77,9	77,7	77,5	77,5	77,9	78,0
UE-28 K	60,4	60,9	61,7	62,2	62,8	63,1	63,6	64,1	64,3	64,7	65,5	65,9

EU-28 – Unia Europejska (28 państw), O – ogółem, M – mężczyźni, K – kobiety

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_act_a&lang=en [dostęp 20.06.2014].

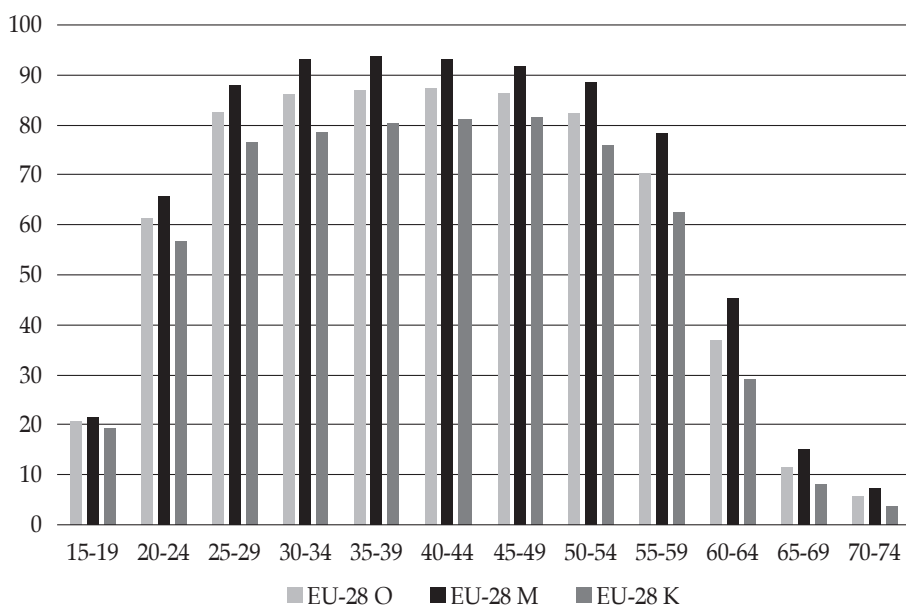
Poziom aktywności ekonomicznej bardzo mocno skorelowany jest z wiekiem. Z danych zaprezentowanych na rysunku 1 wyraźnie wynika, że najwyższy odsetek aktywnych zawodowo występuje wśród osób w wieku 30-49 lat (wartość współczynnika równa 86% i więcej). W grupach wiekowych 25-29 lat oraz 50-54 lata wartości współczynnika aktywności zawodowej są już nieco niższe (ok. 82%), w grupach 20-24 lata i 55-59 lat są wyraźnie niższe (odpowiednio 61% i 70%), zaś w najmłodszej (15-19 lat) i najstarszych grupach wiekowych (60+) są one już bardzo niskie. W przypadku najmłodszych osób przyczyną niskiej aktywności ekonomicznej jest przede wszystkim kontynuowanie nauki (często do poziomu studiów) oraz problemy związane z wejściem na rynek pracy (zwłaszcza w krajach mocno dotkniętych kryzysem). Z kolei w grupie osób starszych, na zmniejszającą się

⁸ Por. A. Cipollone, E. Patacchini, G. Vallanti, *Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors*, „IZA Discussion Paper”, no. 7710, October, 2013.

z wiekiem aktywność zawodową mają wpływ m.in. stan zdrowia, osiągnięcie wieku emerytalnego oraz trudności z utrzymaniem się na rynku pracy. Warto podkreślić, w XXI wieku na rynku pracy UE-28 zmniejszał się odsetek aktywnej zawodowo młodzieży, natomiast wśród osób starszych rosła wartość tego parametru⁹.

Charakterystyczne jest także to, że kobiety w UE-28, w odróżnieniu od mężczyzn, później wchodzi na rynek pracy i wcześniej się dezaktywizują zawodowo. Wpływ mają na to m.in. kwestie dłuższego przebywania przez kobiety w systemie edukacji, prokreacja i związane z nią przerwy w aktywności zawodowej, większe obciążenie kobiet obowiązkami domowymi, rodzinnymi i opiekuńczymi. Co ciekawe, mężczyźni są najbardziej aktywni zawodowo w wieku 35-39 lat (wartość współczynnika równa 93,7%), podczas gdy u kobiet jest to przedział wiekowy 45-49 lat (81,8%).

Rysunek. 1. Współczynnik aktywności zawodowej wg grup wieku, UE-28, 2013 rok (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en [dostęp 20.06.2014].

Bardzo wysokie zróżnicowanie aktywności ekonomicznej w krajach UE-28 widoczne jest także w przypadku wskaźnika długości aktywności zawodowej. W 2012 roku oczekiwana długość przebywania w zasobie aktywnych zawodowo była równa w UE-28 przeciętnie 35 lat (dla mężczyzn było to 37,6 lat, a dla kobiet

⁹ W. Eichhorst et al., *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers*, „IZA Research Report”, no. 53, April 2013, s. 12-14.

32,2 lata); najdłużej funkcjonują na rynku pracy mieszkańcy Szwecji (40,6 lat), Holandii (39,6 lat) oraz Danii (39,3 lat), zaś najkrócej aktywni zawodowo są mieszkańcy Węgier (30,4 lat), Włoch (30,5 lat) i Chorwacji (31,1 lat).

Zatrudnienie

W 2013 roku wartość ogólnego wskaźnika zatrudnienia w UE-28 była równa 64,1%¹⁰. Najwięcej osób pracujących było na rynkach Szwecji (74,4%), Holandii (74,3%) i Niemiec (73,3%), a najmniej w Chorwacji (49,2%), Grecji (49,3%) i Hiszpanii (54,4%). Wśród mężczyzn wskaźnik zatrudnienia osiągnął poziom 69,4%, zaś wartość tego parametru dla kobiet była istotnie niższa – przeciętnie 58,7% z nich miało pracę. W całej UE-28 przeciętna różnica między wartością wskaźnika zatrudnienia dla mężczyzn i kobiet była równa 15,4% (na niekorzyść kobiet); najmniejsze różnice odnotowano na Litwie (2,9%), w Finlandii (3%) i Szwecji (5%), zaś największe dysproporcje dotyczyły Malty (36,6%), Grecji (31,3%) i Włoch (28,2%).

W latach 2002-2013 odsetek pracujących zwiększył się w UE-28 o 2,9%¹¹. Najwyższa dodatnia dynamika tego parametru wystąpiła w Bułgarii (16,4%), Polsce (16,1%) i Niemczech (12,1%), zaś największe jego spadki odnotowano w Grecji (14,6%), Portugalii (11,7%) i na Cyprze (9,9%).

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia, grupa wiekowa 15-64 lata (w %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE-28 O	62,3	62,6	62,7	63,4	64,3	65,3	65,7	64,5	64,0	64,1	64,1	64,1
UE-28 M	70,3	70,3	70,2	70,7	71,6	72,4	72,7	70,6	70,0	70,0	69,6	69,4
UE-28 K	54,4	55,0	55,3	56,0	57,1	58,1	58,8	58,3	58,1	58,3	58,5	58,7

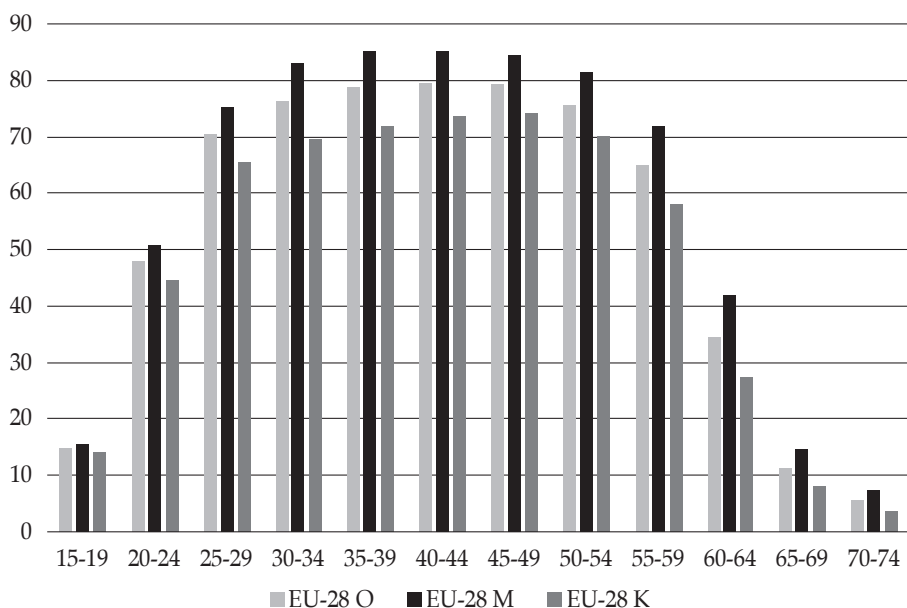
Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en [dostęp 20.06.2014].

Zróznicowanie stopy zatrudnienia w zależności od wieku jest podobne jak w przypadku współczynnika aktywności zawodowej. Należy tutaj wskazać na trudną sytuację osób młodych na uniwnym rynku pracy – zwiększa się bowiem ciągle odsetek młodzieży, która pracuje dorywczo lub na czas określony (jak wskazują badania jest to większości sytuacja wymuszona przez rynek, a nie wybór takiej formy zatrudnienia przez młodzież)¹². Warto podkreślić, że u mężczyzn okresem najmocniejszego zaangażowania w pracę jest wiek 40-44 lata (stopa zatrudnienia równa 85,3%), natomiast u kobiet jest to przedział wiekowy 45-49 lata (74,1%).

¹⁰ W populacji 15-64 lata.

¹¹ Spadkowi tego wskaźnika u mężczyzn (o 1,3%) towarzyszyło jego zwiększenie wśród kobiet (o 7,9%).

¹² *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, Geneva 2013, s. 4.

Rysunek 2. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku, UE-28, 2013 rok (w %)


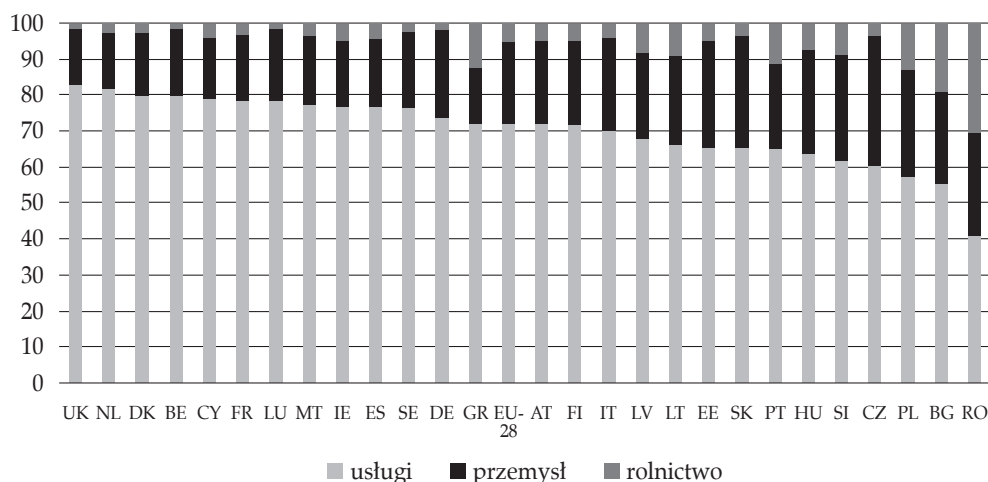
Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_organ&lang=en [dostęp 20.06.2014].

W strukturze zatrudnienia w UE-28 przeważają osoby związane z sektorem usług. W 2012 roku ponad 72% wszystkich pracujących stanowiły osoby z branż usługowych, z przemysłem związanych było blisko 23% pracujących, natomiast w rolnictwie pracowało nieco ponad 5% osób. W usługach najwięcej osób pracowało w Wielkiej Brytanii (82,5%), Holandii (81,7%) i Danii (79,8%), natomiast najmniej w Rumunii (40,8%), Bułgarii (55,3%) i Polsce (57,3%). Sektor przemysłowy skupiał największy odsetek pracujących w Czechach (36,5%), Słowacji (31,5%) i Polsce (30,2%), zaś najniższe wartości odnotowano w Grecji (15,6%), Holandii (15,8%) i Wielkiej Brytanii (16,2%). W przypadku rolnictwa, największy udział osób pracujących odnotowano w Rumunii (30,5%), Bułgarii (12,6%) i Polsce (12,2%), a najmniej w Luksemburgu (1,1%), Wielkiej Brytanii i Belgii (po 1,3%).

Unijny rynek pracy jest zróżnicowany także pod względem form zatrudnienia w poszczególnych państwach. W 2013 roku udział samozatrudnionych wśród wszystkich pracujących w UE-28 był równy 15% – największy odsetek pracujących na własny rachunek występował w Grecji (34,9%), Rumunii (31,8%) i Bułgarii (26,6%), zaś najmniejszy w Szwecji (5,1%), Danii (5,9%) i Luksemburgu (6%).

W tym samym roku udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu był równy 19,5%. Ta forma zatrudnienia była najbardziej popularna w Holandii (50% wszystkich pracujących), Niemczech (26,2%) oraz Austrii (25,7%), dla kontrastu – wartości tego wskaźnika w Bułgarii (2,5%), Słowacji (4,5%) i Czechach (5,8%) były bardzo niskie.

Rysunek 3. Struktura zatrudnienia według sektorów, 2012 rok (w %)



Brak danych dla Chorwacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=en [dostęp 21.06.2014].

Duże zróżnicowania widoczne są także w przypadku osób pracujących na czas określony (umowy czasowe). W 2013 roku kontraktami czasowymi związanych było 13,8% wszystkich pracujących w UE-28, przy czym odsetek takich pracowników w Polsce (26,8%), Hiszpanii (23,2%) oraz Portugalii (21,5%) był zdecydowanie wyższy niż na rynkach pracy Rumunii (1,5%), Litwy (2,7%) i Estonii (3,5%).

Interesująco prezentuje się także statystyka średniej długości tygodnia pracy. W 2013 roku przeciętny pracownik w Unii spędził 37,2 godz. w swoim podstawowym miejscu pracy (mężczyźni – 40,3 godz., kobiety – 33,6 godz.). Najwięcej czasu w pracy spędzają mieszkańcy Grecji (42,1 godz.), Bułgarii, Polski i Słowacji (po 40,7 godz.), zaś najkrócej pracują mieszkańcy Holandii (30 godz. tygodniowo), Danii (33,6 godz.) oraz Niemiec (35,3 godz.).

Bezrobocie

Wysoki poziom bezrobocia (w dużej mierze mającego charakter strukturalny) jest jednym z głównych problemów społeczno-ekonomicznych krajów UE-28. W 2013 roku przeciętna stopa bezrobocia ogółem była równa 10,8%¹³, aczkolwiek porównanie krajów z najwyższym poziomem bezrobocia (Grecja – 27,5%, Hiszpania – 26,1%, Chorwacja – 17,2%) z państwami mającymi najniższe stopy bezrobocia

¹³ W populacji 15-74 lata.

(Austria – 4,9%, Niemcy – 5,3%, Luksemburg – 5,8%) pokazuje bardzo wysokie różnicowanie w obrębie Unii. Stopy bezrobocia mężczyzn (10,8%) i kobiet (10,9%) są bardzo zbliżone. Największe różnicowanie między płciami (na niekorzyść kobiet) występowało w Czechach, Grecji i Luksemburgu, gdzie stopa bezrobocia kobiet była wyższa od wskaźnika dla mężczyzn odpowiednio o: 40,7%, 28,2% i 18,5%. Dla kontrastu, w Irlandii, Litwie i Rumunii, stopa bezrobocia kobiet była niższa od wskaźnika dla mężczyzn odpowiednio o: 28,7%, 19,8% i 16,5%.

W latach 2002-2013 poziom stopy bezrobocia ogółem nieznacznie się zwiększył (o 20%). Należy jednak wskazać kraje, w których ten wzrost był bardzo wysoki – Cypr (354,3%), Irlandia (191,1%), Portugalia (187,7%), Grecja (167%), Hiszpania (127%), Luksemburg (123,1%) i Holandia (116,1%). W niektórych krajach, dla kontrastu, w tym samym okresie odnotowane zostały znaczące redukcje stopy bezrobocia – przodowały tu Polska (spadek o 48,5%), Niemcy (39,1%) oraz Bułgaria (28,6%). Stopa bezrobocia wśród mężczyzn zwiększyła się w analizowanym okresie o 30,1%, natomiast u kobiet tylko o 10,1%.

Tabela 4. Stopa bezrobocia, grupa wiekowa 15-74 lata (w %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE-28 O	9,0	9,1	9,3	9,0	8,2	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8
UE-28 M	8,3	8,5	8,6	8,4	7,6	6,6	6,6	9,0	9,7	9,6	10,4	10,8
UE-28 K	9,9	9,9	10,0	9,8	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,7	10,5	10,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en [dostęp 20.06.2014].

Ryzyko bezrobocia bardzo mocno powiązane jest z długością doświadczenia zawodowego i pozycją przetargową na rynku pracy¹⁴. Jak można dostrzec na rysunku 4, największe problemy ze znalezieniem pracy na unijnym rynku pracy mają osoby najmłodsze (zwłaszcza w wieku 15-24 lata), natomiast im osoba jest starsza, tym mniejsze prawdopodobieństwo znalezienia się w populacji osób poszukujących pracy. Potwierdzają to analizy OECD: „stopy bezrobocia osób młodych są bardziej wrażliwe na zmienność cyklu koniunkturalnego niż wskaźnik dla osób dorosłych, natomiast ta wrażliwość maleje stopniowo wraz z wiekiem”¹⁵. Mimo że w XXI wieku w większości krajów unijnych odnotowano bardzo intensywny wzrost bezrobocia wśród osób młodych, to nie można zapominać, że efekty recesji były też odczuwane przez inne grupy wiekowe¹⁶. Bardzo niskie stopy bezrobocia wśród najstarszych

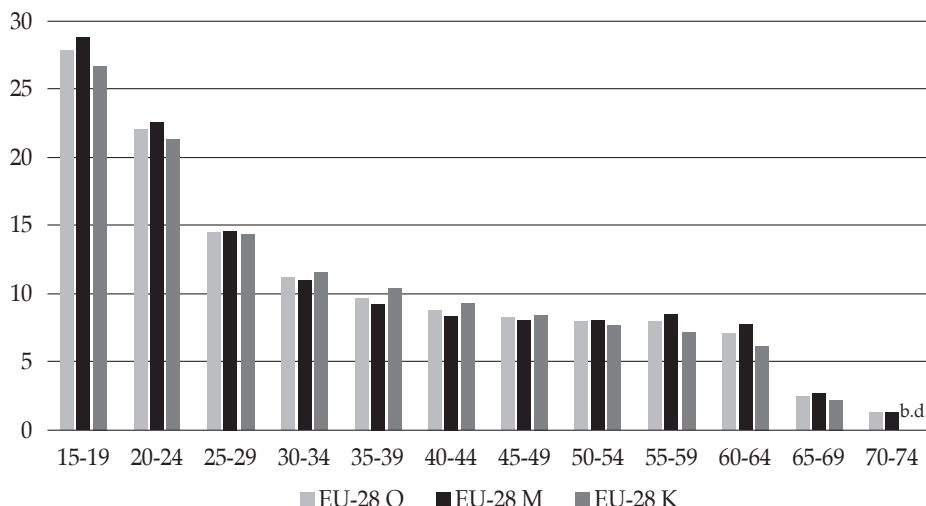
¹⁴ Na co wskazuje teoria *insider-outsider*. Por. np. A. Lindbeck, Snower D., *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge, 1988.

¹⁵ *Off to a good start? Youth labour market transitions in OECD countries*, OECD Employment Outlook, OECD, Paris 2008, s. 27.

¹⁶ H. Dietrich, *Youth Unemployment in Europe: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2012, s. 14.

grup wiekowych (65+) wynikają z faktu, że osoby w tym wieku, nie mogąc znaleźć pracy, bardzo szybko rezygnują z dalszych poszukiwań (przestają zatem być bezrobotne), przepływając do sfery bierności zawodowej (na co najczęściej pozwala im w ich wieku osiągnięcie uprawnień emerytalnych).

Rysunek 4. Stopa bezrobocia według grup wieku, UE-28, 2013 rok (w %)



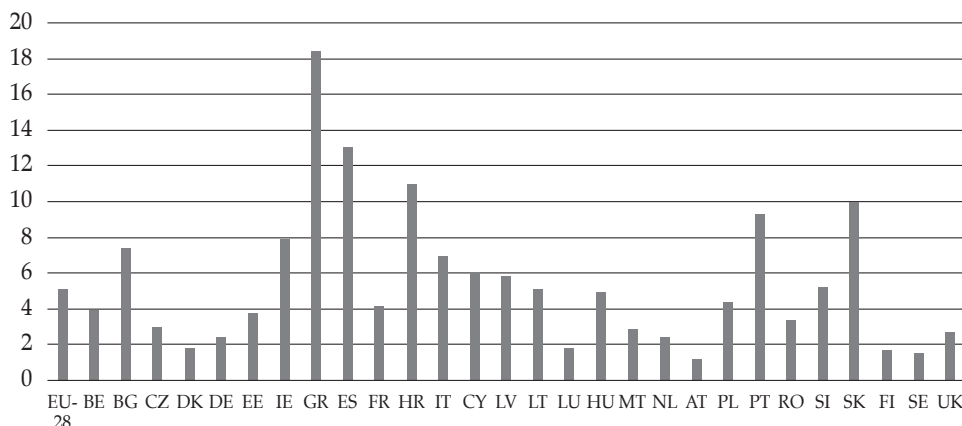
Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urban&lang=en [dostęp 20.06.2014].

Poważnym problemem w niektórych krajach UE-28 jest też bezrobocie długotrwałe. Wprawdzie średni poziom stopy bezrobocia długotrwałego w całej Unii był w 2013 roku równy 5,1%, ale w takich krajach, jak Grecja (18,4%), Hiszpania (13,1%) czy Chorwacja (11%) udział poszukujących pracy dłużej niż 12 miesięcy wśród aktywnych zawodowo był już bardzo wysoki. Najmniejszą stopą bezrobocia długotrwałego charakteryzują się rynki pracy Austrii (1,2%), Szwecji (1,5%) i Finlandii (1,7%).

W latach 2003-2013 stopa bezrobocia długotrwałego zwiększyła się w całej Unii o 24,4%. Największe wzrosty tego wskaźnika wystąpiły na Cyprze (771,4%), w Irlandii (507,7%) i Portugalii (365%), zaś najmocniej udało się ograniczyć jego poziom w Polsce i Niemczech (spadki odpowiednio o 60,0 i 42,9%). Długotrwałe bezrobocie jest szczególnie groźne w przypadku młodzieży, może mieć bowiem bardzo negatywny wpływ na ścieżki rozwoju osobistego i zawodowego młodych ludzi, jak również sytuację społeczeństw, w których żyją. Brak aktywnej polityki państwa w tym zakresie może spowodować wieloletnie konsekwencje zarówno dla jednostek, jak i całego unijnego rynku pracy¹⁷.

¹⁷ D.N.F. Bell, D.G. Blanchflower, *Youth Unemployment: Déjà Vu?*, „IZA Discussion Paper”, no. 4705, January, 2010, s. 33-34.

Rysunek 5. Stopa bezrobocia długotrwalego, 2013 rok (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en [dostęp 21.06.2014].

Sumaryczna ocena rynków pracy krajów członkowskich

Rynek pracy jest obszarem wielopłaszczyznowym, z tego względu nie sposób ocenić precyzyjnie sytuacji panującej na nim na podstawie jednego syntetycznego parametru. Mając świadomość niedoskonałości takiej metody, można jednak dokonać uproszczonego rangowania rynków pracy poszczególnych krajów członkowskich UE na podstawie kształtowania się wartości 3 głównych wskaźników rynku pracy – współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia.

Bazując na przeciętnej pozycji poszczególnych krajów, wyznaczonej według poziomu tych wskaźników w latach 2002-2013, można stwierdzić, że najlepsza sytuacja panowała na rynkach pracy Holandii, Danii, Austrii, Wielkiej Brytanii i Szwecji, natomiast najgorsze wyniki odnotowano w Chorwacji, Polsce, Węgrzech, Słowacji i Grecji. W przypadku współczynnika aktywności zawodowej, liderami były Dania, Szwecja i Holandia, a najgorsza sytuacja panowała na Malcie, Węgrzech i we Włoszech. Najwyższy poziom wskaźnika zatrudnienia występował w Holandii, Danii i Szwecji, a najniższe wyniki odnotowały Chorwacja, Malta i Węgry. Najniższe stopy bezrobocia miały w tym okresie Holandia, Austria i Luksemburg, zaś na końcu rankingu znalazły się Słowacja, Hiszpania i Chorwacja.

Patrząc z kolei przez pryzmat dynamiki zmian poziomu poszczególnych wskaźników pomiędzy 2002 a 2013 rokiem, można stwierdzić, że w badanym okresie najmocniej poprawiła się sytuacja na rynku pracy Bułgarii, Niemiec, Malty, Estonii i Polski, natomiast największy regres odnotowano w Portugalii, Irlandii, Cyprze, Danii i Chorwacji. Najwyższa dodatnia zmiana poziomu aktywności zawodowej wystąpiła w Hiszpanii, na Malcie i w Bułgarii, na drugim biegunie znalazły się zaś Chorwacja, Dania i Słowacja.

W przypadku wskaźnika zatrudnienia, sytuacja najmocniej poprawiła się w Bułgarii, Polsce i Niemczech, zaś największe spadki zatrudnienia odnotowano w Grecji, Portugalii i na Cyprze. Stopę bezrobocia najmocniej udało się obniżyć w Polsce, Niemczech i Bułgarii, natomiast jej największy przyrost wystąpił na Cyprze, w Irlandii i Portugalii.

Tabela 5. Ranking rynków pracy krajów członkowskich UE

	Średnia pozycja w latach 2002-2013 wg poziomu wskaźników				Pozycja wg dynamiki wskaźników 2002/2013			
	act_a	emp_a	une_rt	Łącznie	act_a	emp_a	une_rt	Łącznie
Austria	7	5	2	3	9	9	14	8
Belgia	21	17	13	17	13	14	12	11
Bułgaria	22	23	21	23	3	1	3	1
Chorwacja	25	28	26	28	28	25	13	24
Cypr	10	7	5	6	18	26	28	26
Czechy	13	11	8	9	19	13	10	12
Dania	1	2	4	2	27	22	19	25
Estonia	9	10	18	11	5	5	5	4
Finlandia	6	6	16	7	25	16	8	17
Francja	14	14	19	15	20	15	15	18
Grecja	20	21	25	24	10	28	25	23
Hiszpania	12	19	27	20	1	23	24	16
Holandia	3	1	1	1	12	19	22	20
Irlandia	16	13	12	14	22	24	27	27
Litwa	17	18	20	18	14	7	6	7
Luksemburg	19	15	3	12	8	12	23	13
Łotwa	11	16	23	16	7	6	9	6
Malta	28	27	7	21	2	4	7	3
Niemcy	5	8	15	8	6	3	2	2
Polska	23	24	24	27	17	2	1	5
Portugalia	8	9	22	13	24	27	26	28
Rumunia	24	22	10	19	21	11	11	14
Słowacja	18	20	28	25	26	8	4	10
Słowenia	15	12	9	10	15	20	20	21
Szwecja	2	3	11	5	11	17	16	15
Węgry	27	26	17	26	4	10	21	9
Wielka Brytania	4	4	6	4	23	21	18	22
Włochy	26	25	14	22	16	18	17	19

act_a – współczynnik aktywności zawodowej, emp_a – wskaźnik zatrudnienia, une_rt – stopa bezrobocia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie baz danych Eurostatu, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [dostęp 20-21.06.2014].

Perspektywy i wyzwania dla unijnego rynku pracy

Perspektywy rozwoju unijnego rynku pracy uwarunkowane są przede wszystkim dynamiką gospodarczą. Jak pokazują najnowsze prognozy Komisji Europejskiej z wiosny 2014 roku¹⁸, wzrost gospodarczy w UE-28 ma osiągnąć w tym roku 1,6% (w porównaniu do 0,1% w 2013 roku i -0,4% w roku 2012). Największy wzrost oczekiwany jest na Łotwie (3,8%), Litwie (3,3%) i w Polsce (3,2%), zaś spadek PKB prognozowany jest na Cyprze (-4,2%) oraz w Chorwacji (-0,6%). Należy dodać, że w 2014 roku prognozowany wzrost dla USA, Japonii, Chin oraz całego świata wynosi odpowiednio: 2,8%, 1,5%, 7,2% i 3,5%. W przypadku prognoz dla 2015 r. Komisja Europejska przewiduje, że w UE-28 osiągnie on poziom 2,0% (USA – 3,2%, Japonia – 1,3%, Chiny – 7,0%, świat – 3,8%). Ponownie, najszybciej mają się rozwijać Łotwa (4,1%), Litwa (3,7%) oraz Polska (3,4%), z kolei najniższa dynamika wzrostu prognozowana jest w Chorwacji (0,7%), na Cyprze (0,9%) i w Finlandii (1,0%).

Oczekiwane przyspieszenie gospodarcze ma przyczynić się do polepszenia sytuacji na unijnym rynku pracy. W 2014 roku prognozowane jest osiągnięcie stopy bezrobocia równej 10,5% (przy 10,8% w roku 2013 r. i 10,4% w 2012). Przewidywane jest utrzymanie bardzo wysokiego poziomu bezrobocia w Grecji (26,3%) i Hiszpanii (25,5%), zaś najniższe wartości parametr ten ma osiągnąć w Austrii (4,8%) oraz Niemczech (5,1%). Prognozy na rok kolejny – 2015 przewidują dalszy powolny spadek stopy bezrobocia w UE-28 do poziomu 10,1%.

Analizując prognozy Cedefop dla unijnego rynku pracy, warto wskazać, że w przypadku zasobów siły roboczej w latach 2013-2020 przewidywany jest ich wzrost o 1,5% (M: 1,2%, K: 1,8%). Do 2020 roku spadać ma liczba aktywnych zawodowo wśród osób w wieku 15-44 lat, zaś wzrastać w populacji 45+. W tym okresie, przewidywany jest przyrost liczby osób aktywnych zawodowo z wysokim poziomem kwalifikacji (o 16%), oraz spadek liczby osób ze średnim (o 1,6%) i niskim poziomem kwalifikacji (o 13%). Z kolei, w okresie 2020-2025 prognozowane jest zwiększenie liczby osób aktywnych zawodowo o 0,1% (M: 0,2%, K: -0,1%)¹⁹.

W przypadku liczby pracujących prognozy Cedefop przedstawione zostały w poniższej tabeli. Z zaprezentowanych w niej danych wynika, że w najbliższych latach przewidywane jest zwiększenie liczby pracujących przede wszystkim posiadających wysokie kwalifikacje, związanych z sektorami dystrybucji i transportu, jak również usług dla przedsiębiorstw i innych usług, będących menedżerami, technikami i średnim personelem, pracownikami wykonującymi prace proste, oraz specjalistami. Z kolei zmniejszenie liczby pracujących prognozowane jest w odniesieniu do osób z niskimi kwalifikacjami, związanych z sektorem produkcji podstawowej,

¹⁸ *European Economic Forecast. Spring 2014*, European Commission, DG Economic and Financial Affairs, „European Economy”, 3/2014.

¹⁹ *Cedefop 2013 skill supply and demand forecasts now online: New data to help policy-making*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/21333.aspx> [dostęp 21.06.2014].

usługami użyteczności publicznej oraz produkcją, wykonujących zawód wykwalifikowanego rolnika i rybaka, urzędnika oraz rzemieślnika i pracowników dziedzin pokrewnych.

Tabela 6. Prognozowane trendy w zatrudnieniu, UE-28

	Poziom (w tys.)				Zmiana (w %)		
	2008	2013	2020	2025	2008-2013	2013-2020	2020-2025
<i>wg poziomu kwalifikacji</i>							
wysokie kwalifikacje	66 359	71 302	80 255	86 457	7,4	12,6	7,7
średnie kwalifikacje	112 834	111 072	113 058	114 127	-1,6	1,8	0,9
niskie kwalifikacje	57 874	49 069	43 015	38 999	-15,2	-12,3	-9,3
<i>wg sektorów</i>							
sektor produkcji podstawowej i usługi użyteczności publicznej	16 324	15 441	14 177	13 481	-5,4	-8,2	-4,9
produkcja	37 778	33 864	33 010	32 547	-10,4	-2,5	-1,4
budownictwo	18 214	15 534	15 803	16 116	-14,7	1,7	2,0
dystrybucja i transport	58 855	57 499	59 442	60 600	-2,3	3,4	1,9
usługi dla przedsiębiorstw i inne usługi	53 269	55 189	58 957	61 215	3,6	6,8	3,8
usługi nierynkowe	52 626	53 917	54 939	55 623	2,5	1,9	1,2
<i>wg zawodów</i>							
menedżerowie	14 982	14 724	16 025	16 975	-1,7	8,8	5,9
specjaliści	39 412	40 920	43 130	44 423	3,8	5,4	3,0
technicy i średni personel	36 224	36 857	40 065	42 310	1,7	8,7	5,6
urzędnicy	25 019	23 370	22 015	21 265	-6,6	-5,8	-3,4
pracownicy w sektorze usług i sprzedaży	39 136	39 308	39 765	39 574	0,4	1,2	-0,5
wykwalifikowani rolnicy i rybacy	10 343	9 740	8 970	8 529	-5,8	-7,9	-4,9
rzemieślnicy i pracownicy dziedzin pokrewnych	30 628	26 630	25 325	24 587	-13,1	-4,9	-2,9
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	17 753	16 565	16 307	16 202	-6,7	-1,6	-0,6
prace proste	22 244	22 116	23 589	24 627	-0,6	6,7	4,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Cedefop 2013 skill supply..., op.cit.

Opierając się na licznych badaniach i opracowaniach, autorzy raportu o sytuacji zatrudnieniowej i socjalnej w Europie w 2013 roku wskazali na przewidywane zmiany na unijnym rynku pracy w horyzoncie roku 2020. Zaprezentowane one zostały w tabeli 7. Wskazują na wybrane prognozowane kierunki zmian mogące zajść na rynku pracy UE-28 w najbliższych kilku latach, jednakże intensywność ich oddziaływania z pewnością będzie bardzo mocno zróżnicowana w ramach poszczególnych krajowych rynków pracy.

Tabela 7. Przewidywane zmiany na unijnym rynku pracy do 2020 roku

Profil miejsc pracy	Organizacja pracy
• podwyższenie średniego wieku siły roboczej, • większe zrównoważenie siły roboczej pod względem płci, • zwiększenie wskaźnika zatrudnienia młodzieży, • zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, • zwiększenie zatrudnienia w sektorach opartych na wiedzy, • zwiększenie znaczenia sektorów pracochłonnych (np. opieki zdrowotnej i opieki osobistej), • przesunięcie nisko wykwalifikowanych osób do sektorów nierynkowych, • zwiększenie znaczenia nierutynowych zadań, • zwiększenie udziału samozatrudnionych, • zwiększenie udziału dobrowolnych kontraktów czasowych (np. <i>freelancing</i>), • zwiększenie znaczenia doświadczeń międzynarodowych, świadomości kulturowej oraz umiejętności komunikacyjnych.	• utrzymujące się zapotrzebowanie na zwiększanie umiejętności w zawodach technicznych i na stanowiskach menedżerskich, • większa synergia między profilami zawodowymi, • większa rotacja wewnątrz i między przedsiębiorstwami, • warunki pracy lepiej dostosowane do potrzeb starszych osób oraz kobiet, • częstsze stosowanie współdzielonych stanowisk pracy (stałe „biurka” tylko dla nielicznych pracujących), • zwiększenie poziomu presji/stresu w pracy, • zwiększenie niepewności zawodowej, • częściowe przejście do świata pracy wirtualnej, • bardziej autonomiczne grupy pracowników z większym poziomem odpowiedzialności, • zmiany w dystrybucji kosztów pracy mobilnej i wykonywanej z domu, • krótsze okresy pozostawania bez pracy, • zwiększenie niepewności utrzymania miejsca pracy, przy zwiększonej pewności zatrudnienia w ciągu życia, • podejmowanie większej odpowiedzialności przez pracowników na początku ich karier, • intensywniejsze używanie wideo-komunikacji, • zglobalizowane łańcuchy dostaw zwiększają znaczenie jednostkowych kosztów pracy w odniesieniu do lokalizacji aktywności gospodarczej, • rozwinięcie nowych sposobów efektywnego zaangażowania pracowników oraz dialogu społecznego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Employment and Social Developments...*, op.cit., s. 100-102.

Przechodząc do omawiania działań w zakresie polityk publicznych, należy podkreślić, że podstawowym wyzwaniem w sferze ESZ jest realizacja celów strategii „Europa 2020”. Zgodnie z zapisami tej ostatniej, ESZ ma na celu stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy w całej UE. Strategia zatrudnienia wspiera zatem takie działania, które pozwolą do roku 2020 osiągnąć następujące cele główne²⁰:

- podwyższenie wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 20–64 lata do 75%,
- obniżenie odsetka osób zbyt wcześnie kończących naukę do poziomu poniżej 10% i podwyższenie odsetka osób, w grupie wiekowej 30–34, kończących uczelnie wyższe do co najmniej 40%,
- zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 mln.

Odnosząc się do pierwszego z powyższych celów, można mieć obawy, czy możliwe będzie osiągnięcie takiego poziomu zatrudnienia w całej UE. W 2013 roku tylko 5 krajów członkowskich (Szwecja, Niemcy, Holandia, Dania i Austria) przekroczyło poziom 75% w przypadku wskaźnika zatrudnienia, równocześnie w 4 krajach jego wartości były niższe od 60% (Grecja, Chorwacja, Hiszpania, Włochy). Uwzględniając ciągle trudną sytuację gospodarczą wielu państw członkowskich, trudne do wyobrażenia jest zatem, by z obecnego poziomu wskaźnika równego 68,3% udało się zwiększyć jego wartość aż do 75%. Aby osiągnąć ten cel „Europy 2020”, konieczne byłoby prowadzenie bardzo aktywnej i efektywnej polityki zatrudnienia na poziomie całej UE oraz w poszczególnych państwach członkowskich (zwłaszcza w krajach południowej Europy, najmocniej borykających się ze skutkami kryzysu przełomu 1. i 2. dekady XXI wieku). Dużo istotniejszym warunkiem sukcesu jest jednak powrót na ścieżkę wysokiego i trwałego wzrostu gospodarczego w skali całej Unii, co w najbliższych latach może okazać się problematyczne.

W przypadku odsetka osób zbyt wcześnie kończących naukę²¹ według danych z 2013 roku jego wartość dla UE-28 była równa 11,9%. W 18 krajach unijnych już teraz wartość tego wskaźnika jest niższa od docelowego poziomu 10% (są to: Chorwacja, Słowenia, Czechy, Polska, Luksemburg, Litwa, Słowacja, Szwecja, Austria, Dania, Irlandia, Cypr, Holandia, Finlandia, Francja, Estonia, Łotwa i Niemcy). Mimo zdecydowanie gorszej sytuacji w niektórych krajach (we Włoszech, Rumunii, Portugalii, Malcie i Hiszpanii wartość tego wskaźnika jest ciągle bardzo wysoka i mieści się w przedziale 17–24%) wysoce prawdopodobne wydaje się osiągnięcie tego celu strategii „Europa 2020”.

Również w odniesieniu do celu dotyczącego zwiększenia odsetka osób posiadających wyższe wykształcenie należy być optymistycznym. W 2013 roku wartość tego parametru dla UE-28 była równa 36,8%, a w 16 krajach członkowskich został już osiągnięty docelowy poziom 40% (były to: Irlandia, Luksemburg, Litwa,

²⁰ *Europa 2020 – Strategia dla inteligentnego, zrównoważonego i integrującego wzrostu*, COM (2010) 2020, Komisja Europejska, Bruksela 2010.

²¹ Są to osoby w wieku 18–24 lata, mające co najwyżej wykształcenie gimnazjalne i nieuczące się dalej, ani nieuczestniczące w szkoleniach.

Szwecja, Cypr, Wielka Brytania, Finlandia, Francja, Estonia, Dania, Holandia, Belgia, Hiszpania, Łotwa, Polska i Słowenia). Najgorzej pod tym względem wygląda sytuacja we Włoszech i Rumunii, gdzie wyższe wykształcenie posiada tylko 22-23% populacji w wieku 30-34 lata.

Podsumowanie

Przeprowadzone analizy pokazują, że rynek pracy UE-28 jest bardzo niejednorodny. W latach 2002-2013 najlepsza sytuacja pod względem poziomu głównych wskaźników rynku pracy panowała w Holandii, Danii, Austrii, Wielkiej Brytanii i Szwecji, natomiast przeciętnie najgorszymi wskaźnikami charakteryzowały się rynki pracy Chorwacji, Polski, Węgier, Słowacji i Grecji. Patrząc z kolei przez pryzmat dynamiki zmian tych wskaźników, podkreślić należy mocną poprawę sytuacji w Bułgarii, Niemczech, Malcie, Estonii i Polsce oraz odnotować regres na rynkach pracy Portugalii, Irlandii, Cypru, Danii i Chorwacji. Tak duże zróżnicowanie unijnego rynku pracy wynika m.in. z: odmiennego poziomu rozwoju i dynamiki gospodarczej w poszczególnych krajach, jakości układu instytucjonalnego rynku pracy, przyjętego modelu polityki publicznej, czy wreszcie czynników demograficznych, społecznych i kulturowych.

Można wskazać następujące trendy i wyzwania, które w najbliższych latach będą determinowały kształtowanie się sytuacji na unijnym rynku pracy:

- zmiany strukturalne (deindustrializacja, serwicyzacja, prywatyzacja);
- zmiany technologiczne (komputeryzacja, informatyzacja, digitalizacja);
- globalizacja (pogłębienie, intensyfikacja i przyspieszenie międzynarodowych interakcji i zależności – w tym w obrębie UE);
- deregulacja i re-regulacja (przesunięcie siły z powrotem do pracodawców, przesunięcie w stronę aktywnej polityki rynku pracy);
- dekompozycja sektorowego podejścia do zatrudnienia;
- zmiana podejścia do kwalifikacji;
- zwiększenie zaangażowania kobiet na rynku pracy;
- zmniejszanie znaczenia związków zawodowych i pojawienie się nowych relacji na rynku pracy;
- rosnąca wrażliwość/podatność na bezrobocie;
- przypadkowość i rosnąca niepewność na rynku pracy;
- pogłębienie zróżnicowań płacowych i dochodowych²²;
- segmentacja rynków pracy;
- pogłębianie się problemów zatrudnieniowych grup zagrożonych wykluczeniem (młodszy i starsi pracownicy, niepełnosprawni, słabiej wykwalifikowani, migranci itp.);

²² Opracowano na podst.: M. Hildebrandt, *Koniec z pracą?*, Difin, Warszawa 2013, s. 138.

- zwiększanie znaczenia czynników demograficznych;
- reorientacja polityki zatrudnienia i rynku pracy na poziomie unijnym i krajowym w kierunku wykorzystywania mechanizmów współzarządzania publicznego.

Bibliografia

- Bazy danych Eurostatu, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [dostęp 20-21.06.2014].
- Bell D.N.F., Blanchflower D.G., *Youth Unemployment: Déjà Vu?*, „IZA Discussion Paper”, no. 4705, January, 2010.
- Cedefop 2013 skill supply and demand forecasts now online: New data to help policy-making, CE-DEFOP, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/21333.aspx> [dostęp 21.06.2014].
- Cipollone A., Patacchini E., Vallanti G., *Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors*, „IZA Discussion Paper”, no. 7710, October, 2013.
- Decyzja Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich, 2010/707/EU, Rada Unii Europejskiej, 21.10.2010.
- Dietrich H., *Youth Unemployment in Europe: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2012.
- Eichhorst W. et al., *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers*, „IZA Research Report”, no. 53, April, 2013.
- Employment and Social Developments in Europe 2013*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2014.
- Europa 2020 – Strategia dla inteligentnego, zrównoważonego i integrującego wzrostu*, COM (2010) 2020, Komisja Europejska, Bruksela 2010.
- European Economic Forecast. Spring 2014*, European Commission, DG Economic and Financial Affairs, ‘European Economy’, 3/2014.
- Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, Geneva 2013.
- Hildebrandt M., *Koniec z pracą?*, Difin, Warszawa 2013.
- Lindbeck A., Snower D., *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge, 1988.
- Off to a good start? Youth labour market transitions in OECD countries*, OECD Employment Outlook, OECD, Paris 2008.
- Serwis Dyrekcji Generalnej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pl> [dostęp 15.05.2014].
- Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM/2007/0359 final, European Commission, Brussels 2007.

Labour market in European Union – the condition, perspectives and the main development determinants

The document contains an assessment of the UE labour market condition in XXI century. It starts with indicating the main determinants of labour market situation. Then follows with an analysis of the selected labour market indicators. The document ends describing development perspectives and the main European labour market challenges.

The analysis show that EU labour market is very heterogeneous. Labour market situation in Netherlands, Denmark, Austria, Great Britain or Sweden was definitely more advantageous than it was in Croatia, Poland, Hungary, Slovakia or Greece (in 2002-2013 period). The entire EU-28 challenges are among others: low activity rates (women, youth and the elders mainly), high unemployment, growing labour market segmentation, ineffective employment and labour market policy.

Key words: European Union, labour market, employment, unemployment, labour market policy

Łukasz Jurek
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Pracownicy z pokolenia Y: silne i słabe strony¹

W rozdziale przedstawiono niektóre wyniki badania, przeprowadzonego w ramach projektu naukowego: „Zatrudnienie i rozwój zawodowy osób z pokolenia Y: problemy i wyzwania z perspektywy polityki personalnej”, który został zrealizowany w kooperacji z Grupą Kapitałową Kruk w ramach wrocławskiego programu „Mozart – partnerstwo nauki i biznesu”. Celem rozdziału jest ocena pokolenia Y z perspektywy rynku pracy, a dokładniej: określenie silnych i słabych stron przedstawicieli tego pokolenia jako pracowników. Ewaluacja dokonana została na podstawie badań ankietowych, które przeprowadzone zostały w trzech grupach respondentów: wśród studentów, wśród młodych pracowników wykonawczych oraz wśród menedżerów.

Słowa kluczowe: pokolenie Y, rynek pracy, młodzi pracownicy, kompetencje zawodowe

Wprowadzenie

Pokolenie Y (inne nazwy: pokolenie cyfrowe, pokolenie Milenium, milenialsi) to kategoria socjologiczna, obejmująca osoby urodzone w latach 1980-1994. Sytuacja tej grupy na rynku pracy jest dość mocno skomplikowana, czego wyrazem jest relatywnie bardzo wysoki poziom bezrobocia. Teoretycznie, przedstawiciele pokolenia Y powinni stanowić „łakomym kąsek” dla pracodawców: są stosunkowo dobrze wyedukowani, ich wiedza teoretyczna jest aktualna, są otwarci na świat i dość często znają języki obce, aktywnie korzystają z nowoczesnych technologii. Okazuje się jednak, że istnieją zasadnicze bariery, które ograniczają ich

¹ Publikacja jest efektem realizacji projektu naukowego w ramach Miejskiego Programu Wsparcia Współpracy Szkolnictwa Wyższego i Nauki oraz Sektora Aktywności Gospodarczej finansowanego ze środków Gminy Wrocław.

konkurencyjność na rynku pracy. Najczęściej wskazuje się tutaj na brak doświadczenia zawodowego oraz niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców. Są to dwie główne, ale nie jedyne przyczyny. Pod tym względem sprawa ta jest dużo bardziej skomplikowana.

Sytuacja zawodowa osób z pokolenia Y to ważny i aktualny problem badawczy. Wokół tego tematu narasta obecnie wiele mitów, które nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości². Często można spotkać się z opiniami, jakoby młodzi ludzie mieli wygórowane aspiracje finansowe, byli nieelojalni wobec pracodawcy, zbyt zuchwali w stosunku do przełożonych, charakteryzowała ich postawa roszczeniowa, nie chcieli brać na siebie odpowiedzialności za realizację zadań zawodowych, byli infantylni i niezaradni życiowo, mieli słabo rozwinięte kompetencje społeczne, brakowało im kreatywności w rozwiązywaniu nietypowych problemów. Tego typu opinie oparte są w głównej mierze na wiedzy potocznej, a zatem na stereotypach oraz pobieżnych obserwacjach.

Opis badania i charakterystyka próby badawczej

W rozdziale zaprezentowane zostały niektóre wyniki badania przeprowadzonego w ramach projektu naukowego „Zatrudnienie i rozwój zawodowy osób z pokolenia Y: problemy i wyzwania z perspektywy polityki personalnej”, który został zrealizowany w partnerstwie z Grupą Kapitałową Kruk w ramach wrocławskiego programu „Mozart – partnerstwo nauki i biznesu”.

Kruk to obecnie lider w branży windykacji i jedna z najszybciej rozwijających się firm w Polsce. Zatrudnia głównie osoby młode: 85% nowozatrudnionych (w okresie ostatnich 5 lat) pracowników to osoby w wieku 25-35 lat. Dominującą część (78%) spośród ponad 2300 członków załogi stanowią osoby właśnie w tym wieku.

Celem omawianego projektu naukowego była diagnoza sytuacji zawodowej osób z pokolenia Y, ze szczególnym uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb, problemów, oczekiwań i preferencji. Poznanie tych cech, poza walorami czysto naukowymi, ma również duże znaczenie praktyczne, umożliwia bowiem podniesienie efektywności działań prowadzonych w ramach polityki personalnej.

Idea badania polegała na skonfrontowaniu ze sobą opinii pochodzących z trzech różnych środowisk: (1) studentów, czyli osób młodych, które dopiero wchodzi na rynek pracy i zaczynają swoją karierę zawodową; (2) młodych pracowników wykonawczych, czyli osób, które już pracują i mają pewne doświadczenie zawodowe; (3) kadry menedżerskiej, czyli osób, które zarządzają młodymi pracownikami. Skonfrontowanie ze sobą tych różnych punktów widzenia daje w miarę pełny obraz tego, jaka jest faktyczna sytuacja zawodowa pokolenia Y. Pozwala to

² Por. m.in. *PwC's NextGen: A global generational study. Summary and compendium of findings*, PWC 2013, s. 8-9, www.pwc.com/en_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf [dostęp 4.06.2014].

uchwycić pewne ciekawe rozbieżności. Przykładowo, osobom, które dopiero wchodziły na rynek pracy, może się wydawać, że są dobrze przygotowane do pracy zawodowej, podczas gdy osoby pracujące miały już możliwość zweryfikowania faktycznego poziomu rozwoju swoich kompetencji zawodowych. Menedżerowie, z kolei, kierują pracą młodych ludzi i mają rozeznanie co do tego, jakie rzeczywiście są ich silne i słabe strony.

W badaniach terenowych wykorzystano dwie techniki badawcze. Wśród pracowników wykonawczych i menedżerów badania zostały przeprowadzone metodą CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*), przy wykorzystaniu aplikacji LimeSurvey. Wśród studentów badania zostały przeprowadzone metodą PAPI (*Paper and Pencil Interview*). Próba badawcza została dobrana w sposób losowy.

Badania terenowe zostały przeprowadzone w trzech grupach respondentów. Pierwszą stanowili studenci 2. roku studiów magisterskich. Próba badawcza liczyła w tej grupie 187 osób. Byli to studenci dwóch wrocławskich uniwersytetów: Ekonomicznego (57%) oraz Wrocławskiego (43%). Uczyli się głównie (90%) w trybie dziennym (stacjonarnym). Były to w 2/3 kobiety. Zdecydowanie dominowały osoby w wieku 20-24 lata (90%). Mimo tego, że byli to w zdecydowanej większości studenci studiów dziennych, to ponad połowa (55%) z nich już pracowała zawodowo.

Drugą grupę respondentów stanowili pracownicy wykonawczy w wieku do 34 lat zatrudnieni w Grupie Kapitałowej Kruk. W tej grupie próba badawcza liczyła 253 osoby. Były to głównie (55%) osoby w wieku 25-29 lat. Pozostali respondenci byli w wieku 30-34 lata (34%) i 20-24 lata (11%). Były to w 2/3 kobiety. Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, to dominowały liczebnie osoby posiadające wykształcenie wyższe (87%), natomiast resztę stanowiły osoby z wykształceniem średnim.

Trzecią grupę respondentów stanowiła kadra menedżerska GK Kruk. Próba badawcza liczyła w tej grupie 54 osoby. Kobiety w niewielkim stopniu przeważały liczebnie (52%) nad mężczyznami. Byli to głównie menedżerowie niższego szczebla: liderzy zespołów (43%) oraz kierownicy działów (43%). Pozostałą część stanowili kierownicy departamentów (11%) oraz dyrektorzy obszarów (4%). Większość (59%) respondentów w tej grupie, to były osoby w wieku do 34 lat, co oznacza, że kierowali oni pracownikami z pokolenia Y i – równocześnie – sami do tego pokolenia przynależeli.

Wyniki badania

Respondentów poproszono o to, aby ocenili w skali od 1 do 5 poziom rozwoju różnych kompetencji zawodowych, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom rozwoju, 2 – raczej niski, 3 – ani niski, ani wysoki, 4 – raczej wysoki, a 5 – zdecydowanie wysoki, przy czym, studenci oraz młodzi pracownicy wykonawczy mieli ocenić swoje własne kompetencje, a menedżerowie mieli ocenić ogólnie kompetencje młodych pracowników.

Szczegółowe wyniki badania zostały zamieszczone w tabeli 1. Widać tam, że opinie studentów i młodych pracowników są do siebie mocno zbliżone. Średnia ocena ze wszystkich kompetencji jest w obu grupach podobna i wynosi odpowiednio: 4,00 i 4,05. Ocena kompetencji tylko w dwóch przypadkach różniła się w sposób znaczny (o więcej niż pół stopnia). Pierwszy z tych przypadków to doświadczenie zawodowe. Młodzi pracownicy troszkę wyżej oceniają tę kompetencję niż studenci (młodzi pracownicy: 3,79; studenci: 3,28). Jest to dość oczywiste, zważywszy na fakt, że prawie połowa badanych studentów nie pracowała zawodowo. Drugi przypadek odnosi się do znajomości języków obcych. Jeśli chodzi o tę kompetencję, to wyżej oceniali ją studenci (studenci: 3,74; młodzi pracownicy: 3,21). Mimo tych różnic można generalnie stwierdzić, że studenci i młodzi pracownicy wykonawczy bardzo podobnie postrzegają poziom rozwoju swoich kompetencji zawodowych. Obie te kategorie respondentów można zatem analizować łącznie, jako jedną grupę: „igrek”.

Tabela 1. Ocena wybranych kompetencji zawodowych osób z pokolenia Y w opinii studentów, młodych pracowników wykonawczych i menedżerów

Ocena (poziom rozwoju kompetencji)	Menedże- rowie		Studenci		Pracownicy wykonawczy	
	n	%	n	%	n	%
formalne wykształcenie						
1 (zdecydowanie niski)	1	1,85%	1	0,55%	2	0,79%
2 (raczej niski)	2	3,70%	10	5,49%	8	3,16%
3 (ani wysoki, ani niski)	10	18,52%	25	13,74%	54	21,34%
4 (raczej wysoki)	35	64,81%	85	46,70%	133	52,57%
5 (zdecydowanie wysoki)	6	11,11%	61	33,52%	56	22,13%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,79		4,07		3,92	
doświadczenie zawodowe i znajomość branży						
1 (zdecydowanie niski)	5	9,26%	14	7,69%	1	0,40%
2 (raczej niski)	30	55,56%	28	15,38%	10	3,95%
3 (ani wysoki, ani niski)	16	29,63%	55	30,22%	71	28,06%
4 (raczej wysoki)	3	5,56%	63	34,62%	130	51,38%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	22	12,09%	41	16,21%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	2,32		3,28		3,79	
aktualność wiedzy teoretycznej						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	5	2,75%	0	0,00%
2 (raczej niski)	12	22,22%	7	3,85%	3	1,19%
3 (ani wysoki, ani niski)	30	55,56%	56	30,77%	74	29,25%

Pracownicy z pokolenia Y: silne i słabe strony

Ocena (poziom rozwoju kompetencji)	Menedże- rowie		Studenci		Pracownicy wykonawczy	
	n	%	n	%	n	%
4 (raczej wysoki)	12	22,22%	90	49,45%	138	54,55%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	24	13,19%	38	15,02%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3		3,66		3,83	
kwalifikacje zawodowe dopasowane do potrzeb pracodawcy						
1 (zdecydowanie niski)	2	3,70%	10	5,52%	1	0,40%
2 (raczej niski)	23	42,59%	20	11,05%	7	2,77%
3 (ani wysoki, ani niski)	24	44,44%	52	28,73%	64	25,30%
4 (raczej wysoki)	5	9,26%	76	41,99%	140	55,34%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	23	12,71%	41	16,21%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	2,59		3,45		3,84	
znajomość języków obcych						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	5	2,73%	8	3,16%
2 (raczej niski)	3	5,56%	15	8,20%	40	15,81%
3 (ani wysoki, ani niski)	22	40,74%	40	21,86%	110	43,48%
4 (raczej wysoki)	22	40,74%	85	46,45%	80	31,62%
5 (zdecydowanie wysoki)	7	12,96%	38	20,77%	15	5,93%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,61		3,74		3,21	
obycie z nowoczesnymi technologiami						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	3	1,63%	1	0,40%
2 (raczej niski)	1	1,85%	14	7,61%	11	4,35%
3 (ani wysoki, ani niski)	12	22,22%	37	20,11%	75	29,64%
4 (raczej wysoki)	21	38,89%	71	38,59%	122	48,22%
5 (zdecydowanie wysoki)	20	37,04%	59	32,07%	44	17,39%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	4,11		3,92		3,78	
otwartość na zmiany						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	2	1,10%	2	0,79%
2 (raczej niski)	3	5,56%	9	4,95%	1	0,40%
3 (ani wysoki, ani niski)	10	18,52%	24	13,19%	24	9,49%
4 (raczej wysoki)	29	53,70%	63	34,62%	137	54,15%
5 (zdecydowanie wysoki)	12	22,22%	84	46,15%	89	35,18%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,93		4,20		4,23	
ambicja i nastawienie na rozwój zawodowy						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	1	0,55%	1	0,40%
2 (raczej niski)	0	0,00%	4	2,19%	3	1,19%

Ocena (poziom rozwoju kompetencji)	Menedże- rowie		Studenci		Pracownicy wykonawczy	
	n	%	n	%	n	%
3 (ani wysoki, ani niski)	9	16,67%	15	8,20%	22	8,70%
4 (raczej wysoki)	29	53,70%	56	30,60%	103	40,71%
5 (zdecydowanie wysoki)	16	29,63%	107	58,47%	124	49,01%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	4,13		4,44		4,36	
skłonność do pracy w zespole						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	6	3,31%	1	0,40%
2 (raczej niski)	3	5,56%	11	6,08%	1	0,40%
3 (ani wysoki, ani niski)	16	29,63%	34	18,78%	19	7,51%
4 (raczej wysoki)	28	51,85%	63	34,81%	120	47,43%
5 (zdecydowanie wysoki)	7	12,96%	67	37,02%	112	44,27%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,72		3,96		4,34	
skłonność do pracy przy realizacji zadań projektowych						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	6	3,30%	1	0,40%
2 (raczej niski)	2	3,70%	9	4,95%	4	1,58%
3 (ani wysoki, ani niski)	21	38,89%	38	20,88%	52	20,55%
4 (raczej wysoki)	30	55,56%	83	45,60%	125	49,41%
5 (zdecydowanie wysoki)	1	1,85%	46	25,27%	71	28,06%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,55		3,84		4,03	
kompetencje interpersonalne						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	4	2,20%	0	0,00%
2 (raczej niski)	9	16,67%	4	2,20%	3	1,19%
3 (ani wysoki, ani niski)	25	46,30%	33	18,13%	34	13,44%
4 (raczej wysoki)	19	35,19%	77	42,31%	139	54,94%
5 (zdecydowanie wysoki)	1	1,85%	64	35,16%	77	30,43%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,22		4,06		4,14	
samodzielność logicznego myślenia						
1 (zdecydowanie niski)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2 (raczej niski)	15	27,78%	2	1,10%	0	0,00%
3 (ani wysoki, ani niski)	26	48,15%	11	6,04%	15	5,93%
4 (raczej wysoki)	13	24,07%	93	51,10%	139	54,94%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	76	41,76%	99	39,13%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	2,96		4,33		4,33	
kreatywność, rozwiązywanie nietypowych problemów						
1 (zdecydowanie niski)	2	3,70%	1	0,54%	1	0,40%
2 (raczej niski)	9	16,67%	8	4,35%	3	1,19%

Pracownicy z pokolenia Y: silne i słabe strony

Ocena (poziom rozwoju kompetencji)	Menedże- rowie		Studenci		Pracownicy wykonawczy	
	n	%	n	%	n	%
3 (ani wysoki, ani niski)	22	40,74%	26	14,13%	35	13,83%
4 (raczej wysoki)	20	37,04%	91	49,46%	131	51,78%
5 (zdecydowanie wysoki)	1	1,85%	58	31,52%	83	32,81%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,16		4,07		4,15	
pasja i inicjatywa						
1 (zdecydowanie niski)	2	3,70%	2	1,09%	1	0,40%
2 (raczej niski)	6	11,11%	13	7,10%	5	1,98%
3 (ani wysoki, ani niski)	26	48,15%	34	18,58%	55	21,74%
4 (raczej wysoki)	17	31,48%	84	45,90%	119	47,04%
5 (zdecydowanie wysoki)	3	5,56%	50	27,32%	73	28,85%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,24		3,91		4,01	
dyscyplina i dokładność						
1 (zdecydowanie niski)	4	7,41%	3	1,64%	1	0,40%
2 (raczej niski)	17	31,48%	8	4,37%	5	1,98%
3 (ani wysoki, ani niski)	27	50,00%	16	8,74%	32	12,65%
4 (raczej wysoki)	6	11,11%	69	37,70%	114	45,06%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	87	47,54%	101	39,92%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	2,64		4,25		4,22	
kultura osobista						
1 (zdecydowanie niski)	2	3,70%	0	0,00%	0	0,00%
2 (raczej niski)	3	5,56%	2	1,10%	1	0,40%
3 (ani wysoki, ani niski)	29	53,70%	6	3,30%	20	7,91%
4 (raczej wysoki)	20	37,04%	49	26,92%	111	43,87%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	125	68,68%	121	47,83%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	3,24		4,63		4,39	
pracowitość, skłonność do poświęceń						
1 (zdecydowanie niski)	5	9,26%	5	2,73%	1	0,40%
2 (raczej niski)	19	35,19%	4	2,19%	2	0,79%
3 (ani wysoki, ani niski)	20	37,04%	25	13,66%	32	12,65%
4 (raczej wysoki)	10	18,52%	61	33,33%	119	47,04%
5 (zdecydowanie wysoki)	0	0,00%	88	48,09%	99	39,13%
średnia ocena poziomu rozwoju kompetencji	2,64		4,21		4,23	
średnia dla wszystkich ocen	3,28		4,00		4,05	

Źródło: Opracowanie własne.

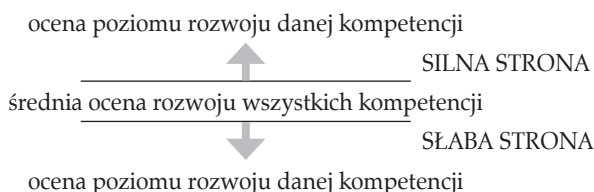
Interpretacja wyników badania

Analizując wyniki przeprowadzonego badania, można dojść do wniosku, że menedżerowie są dość sceptyczni, jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe osób z pokolenia Y. Oceniają te kompetencje znacznie niżej (średnia ocena: 3,28), niż robią to same igrek (średnia ocena: studenci 4,00, młodzi pracownicy 4,05). Świadczyć to może przede wszystkim o tym, że młode osoby nie mają dobrego rozeznania, jeśli chodzi o faktyczny poziom rozwoju swoich kompetencji zawodowych. Zbyt optymistycznie podchodzą do swojej wiedzy i umiejętności. Brak im zdolności przeprowadzenia krytycznej samooceny. Przeceniają swoje zalety i/lub nie dostrzegają wad. Uważają się za lepszych, niż w rzeczywistości są. Z czego to wynika? Być może jest to dowód na niski poziom inteligencji emocjonalnej. Może to być też efekt oddziaływania mechanizmu psychologicznego, który określany jest jako inklinacja egotystyczna (*self-serving bias*). Zgodnie z tym mechanizmem, ludzie w sposób naturalny wytwarzają iluzoryczne (nadmiernie pozytywne) przekonanie o swoich cechach³. Na przykład uważają się za bardziej inteligentnych, kulturalnych i kreatywnych niż są w rzeczywistości.

Dalsza analiza wyników badania prowadzi do kolejnego wniosku, że w pewnych przypadkach ocena kompetencji dokonana przez menedżerów i igreków wyraźnie się różni: to, co menedżerowie uważają za atut pokolenia Y, igreków uważają za swoją słabość i odwrotnie, to, co igreków uważają za swój atut, menedżerowie uważają za słabość. Aby dokładniej omówić to zagadnienie, kompetencje podzielono, w zależności od ich oceny na silne i słabe strony.

Przyjmijmy, że jeżeli poziom rozwoju określonej kompetencji jest oceniany wyżej niż średnia dla wszystkich kompetencji, wówczas stanowi ona silną stronę. Jeżeli zaś poziom rozwoju danej kompetencji oceniany jest poniżej średniej, wówczas stanowi ona słabą stronę (por. rysunek 1). Przykładowo, kompetencja „doświadczenie zawodowe i znajomość branży” stanowi, w opinii menedżerów, słabą stronę pokolenia Y, ponieważ oceniają oni poziom rozwoju tej kompetencji na 2,32, podczas gdy średnia dla wszystkich kompetencji wynosi 3,28. Z kolei, kompetencja „obycie z nowoczesnymi technologiami” stanowi silną stronę, gdyż poziom jej rozwoju oceniono na 4,11, czyli więcej niż średnia.

Rysunek 1. Kompetencja jako silna lub słaba strona



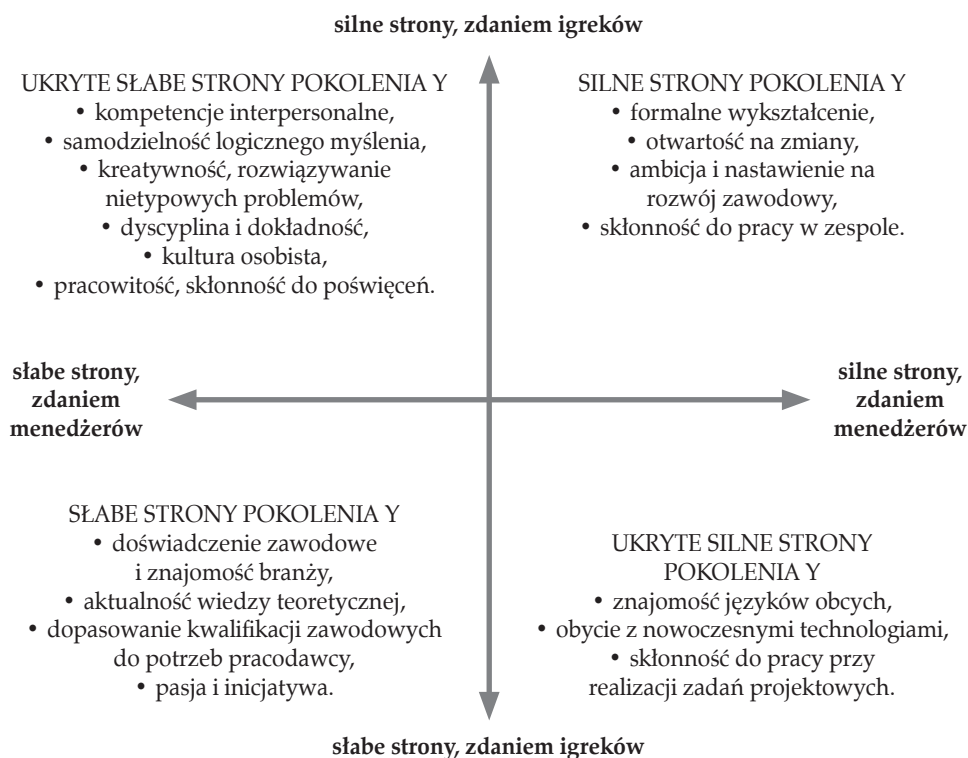
Źródło: Opracowanie własne.

³ T. Witkowski, *Psychomanipulacje. Jak je rozpoznać i jak sobie z nimi radzić*, Oficyna Wydawnicza UNUS, Wałbrzych 2000, s. 19.

Zestawiając ze sobą silne i słabe strony w opinii igreków i menedżerów, otrzymujemy układ kompetencji (rysunek 2) składający się z 4 pól:

- (1) silne strony pokolenia Y: kompetencje wysoko ocenione zarówno przez igreków, jak i przez menedżerów;
- (2) słabe strony pokolenia Y: kompetencje nisko ocenione zarówno przez igreków, jak i przez menedżerów;
- (3) ukryte silne strony pokolenia Y: kompetencje wysoko ocenione przez menedżerów i nisko ocenione przez igreków;
- (4) ukryte słabe strony pokolenia Y: kompetencje wysoko ocenione przez igreków i nisko ocenione przez menedżerów.

Rysunek 2. Układ kompetencji zawodowych pokolenia Y



Źródło: Opracowanie własne.

Do silnych stron pokolenia Y bezsprzecznie należy zaliczyć ambicję i nastawienie na rozwój zawodowy. Są to osoby, które chcą się piąć w górę po szczeblach kariery zawodowej i uzyskiwać coraz wyższą pozycję w hierarchii organizacyjnej. Ponadto, jako osoby „świeże” na rynku pracy, nie są „skażone” żadnymi naleciałościami zawodowymi. Nie mają jeszcze wyrobionych rutynowych zachowań, dzięki czemu relatywnie łatwo i chętnie adaptują się do nowych warunków, a zmiany

odbierają w kategoriach szansy, a nie zagrożenia. Istotne jest również to, że igrekli stosunkowo dobrze odnajdują się przy realizacji prac zespołowych.

Silną stroną pokolenia Y jest również bardzo wysoki poziom formalnego wykształcenia. Igrekli częściej niż przedstawiciele pokolenia X (rok urodzenia: 1965-1979) i znacznie częściej niż przedstawiciele pokolenia *baby boomers* (rok urodzenia: 1946-1964) legitymują się dyplomem wyższej uczelni (por. tabela 2). Mniej więcej co trzeci igrek posiada tytuł magistra, podczas gdy wśród iksów posiada go co piąta osoba, a przypadku *boomersów* – zaledwie co ósma.

Tabela 2. Udział ludność w wieku 20-64 lata z wyższym wykształceniem według poszczególnych grup wieku i przynależności do poszczególnych pokoleń (Polska, 2011 rok)

grupa wieku:	liczba ludzi ogółem:	liczba ludzi z wyższym wykształceniem:	udział procentowy:	pokolenie:
25-29	3264	1179	36,12%	Y
30-34	3129	1029	32,89%	
35-39	2790	700	25,09%	X
40-44	2382	460	19,31%	
45-49	2454	390	15,89%	
50-54	2922	395	13,52%	<i>baby boomers</i>
55-59	2901	351	12,10%	
60-64	2383	298	12,51%	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Rocznik demograficzny 2012*, GUS. Warszawa 2012, s. 162.

Niestety, jak to często bywa, umasowienie jakiegoś zjawiska nie służy jego jakości. Widać to wyraźnie na przykładzie edukacji. Powszechność kształcenia na szczeblu wyższym nie przekłada się na jakość zdobywanej wiedzy. Mimo tego, że igrekli wciąż uczestniczą w procesie formalnej edukacji lub stosunkowo niedawno ten proces zakończyły, ich wiedza teoretyczna – zdaniem respondentów – nie jest aktualna. Osoby te nie są na bieżąco z najnowszymi koncepcjami i teoriami naukowymi. Ponadto, zdobyte przez nich kwalifikacje nie są dopasowane do faktycznych potrzeb pracodawców. Jest to ewidentny przytyk w stronę szkolnictwa wyższego, które (w opinii osób biorących udział w badaniu) uczy w sposób archaiczny (przestarzałe treści programowe) i nieadekwatny do potrzeb gospodarki (niewłaściwa struktura absolwentów).

Bezspornie słabą stroną pokolenia Y jest również brak doświadczenia zawodowego oraz nieznajomość branży. Jest to pokłosie dwóch czynników. Po pierwsze, wynika to z tego, że młodzi ludzie za późno wchodzi na rynek pracy i tym samym za późno rozpoczynają swoje kariery zawodowe. Po drugie, jest to efekt ułomności systemu edukacji, a dokładniej – mocno ograniczonych działań w zakresie tzw. kształcenia dualnego, które łączy naukę teorii z praktyką zawodową.

Słabą stroną pokolenia Y jest również brak pasji i inicjatywy. Oznacza to, że młodzi ludzie wyznają zasadę: „Praca jest w życiu ważna, ale to tylko praca”. Nie są skłonni poświęcić się jej bezgranicznie. Do obowiązków zawodowych podchodzą z dystansem. Pracują, bo muszą zarobić na swoje utrzymanie. Praca nie jest dla nich celem samym w sobie, a jedynie narzędziem do ociągania innych celów.

Do ukrytych silnych stron pokolenia Y należą: dość dobra znajomość języków obcych, obycie z nowoczesnymi technologiami oraz skłonność do pracy przy realizacji zadań projektowych. Te kompetencje zostały stosunkowo wysoko ocenione przez kadrę menedżerską i stosunkowo nisko przez igreki. Są to zatem nieuświadomione atuty. Z czego wynika nieuświadomienie? Być może z tego, że osoby młode oceniają swoje kompetencje w porównaniu z rówieśnikami, podczas gdy kadra kierownicza ocenia je w odniesieniu do starszych pracowników. Ta teza wydaje się wysoce prawdopodobna. Aby ją uzasadnić, można użyć następującego przykładu. Panuje powszechne przekonanie, że igreki to „technofile”, których cechuje ogromna (czasami wręcz niezdrowa) fascynacja nowoczesnymi technologiami⁴. Młodzi ludzie sami siebie w ten sposób nie postrzegają. Korzystanie np. z technologii ICT stanowi immanentną część ich życia i jest czymś całkowicie normalnym. Zdolność tę analizują nie w kategoriach „umiesz/nie umiesz”, tylko „umiesz dostatecznie/umiesz dobrze/umiesz doskonale”. Młody człowiek, porównując się z rówieśnikami, często dochodzi do wniosku, że jest wiele osób, które radzą sobie w tym zakresie znacznie lepiej niż oni. Stąd dość niska samoocena. Jeśli natomiast zrobić porównanie z osobami starszymi, to oczywiście ich umiejętności wypadają dużo korzystniej. Bez wątpienia, przeciętny przedstawiciel pokolenia Y dużo sprawniej korzysta np. z komputera i Internetu, niż przeciętny przedstawiciel pokolenia X⁵. Podobnie jest ze znajomością języków obcych. Współcześnie, osoba kończąca edukację na poziomie średnim czy – tym bardziej – wyższym, powinna znać przynajmniej dwa języki obce. Oczywiście ta znajomość może być lepsza lub gorsza, ale jakaś jest. Co zaś dotyczy starszych pracowników, to umiejętności w tym zakresie nie są aż tak powszechne i aż tak dobrze rozwinięte.

Do ukrytych słabych stron pokolenia Y należą: zdolności interpersonalne, samodzielnosc logicznego myślenia, kreatywność i zdolność rozwiązywania nietypowych problemów, dyscyplina i dokładność, a także kultura osobista. W tych obszarach igreki oceniają się znacznie wyżej niż robią to menedżerowie. Są to zatem nieuświadomione braki kompetencyjne.

Kwestia niskiego poziomu kompetencji społecznych (interpersonalnych) jest powszechnie znana i wielokrotnie opisywana w literaturze przedmiotu⁶. Szczególnie często zwraca się uwagę na to, że młodzi pracownicy mają poważne problemy

⁴ Por. S. Honoré, C. Schofield, *Generation Y and their managers around the world*, Ashridge Business School, Berkhamsted 2012, s. 1.

⁵ Pokolenie Y zwykło się określać mianem „pokolenia cyfrowego”, podczas gdy pokolenie X określa się jako „pokolenie analogowe”.

⁶ Por. D. Kwiatkowska-Ciotucha et al., *Diagnoza sytuacji osób wchodzących na rynek pracy (30-) oraz osób z dużym doświadczeniem zawodowym (45+)*, s. 9, www.adam-europe.eu/prj/10212/prd/1/5/PL_report_PL.pdf [dostęp 4.06.2014].

z prowadzeniem konwersacji. Symptomatyczne w tym przypadku jest stwierdzenie, że „dzisiejsza młodzież zna kilka języków, ale w żadnym z nich nie ma nic ciekawego do powiedzenia”. Ponadto, młodzi ludzie nie radzą sobie z rozwiązywaniem codziennych konfliktów i z uzyskiwaniem społecznego poparcia.

Zdaniem menedżerów, młodzi pracownicy mają słabo rozwinięte kompetencje, które generalnie można określić jako „życiowe”. Przedstawiciele pokolenia Y nie przykładają się do pracy, brak im zaangażowania, nie chcą się poświęcać i brać spraw w swoje ręce, boją się odpowiedzialności, brak im polotu i umiejętności tworzenia czegoś nowego, myślą schematycznie i sztywno. Paradoksalnie, mimo silnej potrzeby rozwoju zawodowego, wolą być wykonawcami zadań, które są im zlecane przez kogoś innego. Można zatem wnioskować, że tryb myślenia młodego pracownika (zdaniem menedżerów) jest następujący: „Rozwój zawodowy – tak, ale bez zaangażowania i przy najmniejszym możliwym nakładzie sił”.

Co ciekawe, największe rozbieżności pojawiły się przy ocenie kultury osobistej. Igreci uważają się za osoby bardzo kulturalne, o czym świadczy fakt, że spośród wszystkich badanych kompetencji właśnie ta została przez nich najwyżej oceniona (średnia ocena: studenci 4,63, młodzi pracownicy 4,39). Menedżerowie zdecydowanie nie podzielają tej opinii i uznali, że jest to jedna z najsłabiej rozwiniętych kompetencji u młodych ludzi. Trudno jednoznacznie określić, dlaczego poszczególne grupy respondentów udzieliły takich, a nie innych odpowiedzi. Nie wiadomo dokładnie, jakie zarzuty mają menedżerowie wobec młodych pracowników. Czy chodzi o sposób ubioru, słownictwo, sposób odnoszenia się do przełożonych, a może o całokształt zachowania? Wyjaśnienie tego zagadnienia zdecydowanie wymagałoby podjęcia dodatkowych, pogłębionych badań.

Podsumowanie

Problematyka związana z sytuacją zawodową osób z pokolenia Y jest niezwykle istotna i aktualna. Można ją analizować w dwóch perspektywach poznawczych: w skali makro (rynek pracy) oraz w skali mikro (przedsiębiorstwo). Te dwie perspektywy są ze sobą w sposób oczywisty powiązane: brak skłonności pracodawców do zatrudniania osób młodych generuje trudną sytuację tej grupy na rynku pracy. Z kolei, działania aktywizacyjne, podejmowane w ramach polityki rynku pracy, skierowane są w głównej mierze do pracodawców i polegają na pozytywnym stymulowaniu ich postaw prozatrudnieniowych, czyli zachęcaniu do zatrudniania osób młodych.

Przedstawiciele pokolenia Y dorastali w specyficznych realiach społecznych, gospodarczych, technologicznych i w zawiązku z tym wchodzą na rynek pracy ze specyficznymi kompetencjami zawodowymi. Oczywiście, nie można odpowiedzieć na pytanie, czy są oni lepszymi lub gorszymi pracownikami niż przedstawiciele innych pokoleń? Oni są po prostu inni. Mają swoje poważane wady, ale mają też poważne atuty.

W rozdziale podjęto próbę oceny pokolenia Y z perspektywy rynku pracy, a dokładniej: określenia silnych i słabych stron tych osób jako pracowników. Oczywiście, badania nie są reprezentatywne i nie można ich uogólniać, niemniej, rzucają one trochę światła na omawiany temat. Udało się potwierdzić kilka obiegowych stereotypów (np. że igreki odczuwają silną potrzebę rozwoju zawodowego), a kilka udało się zanegować (np. że igreki posiadają świeżą i aktualną wiedzę teoretyczną).

Bibliografia

- Honoré S., Schofield C., *Generation Y and their managers around the world*, Ashridge Business School, Berkhamsted 2012.
- Kwiatkowska-Ciotucha D., Załuska U., Grześkowiak A., Wrona S., Pietrus-Rajman A., Pilarczyk K., *Diagnoza sytuacji osób wchodzących na rynek pracy (30-) oraz osób z dużym doświadczeniem zawodowym (45+)*, www.adam-europe.eu/prj/10212/prd/1/5/PL_report_PL.pdf [dostęp 4.06.2014].
- PwC's NextGen: A global generational study. Summary and compendium of findings, PWC 2013, www.pwc.com/en_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf [dostęp 4.06.2014].
- Rocznik demograficzny 2012, GUS. Warszawa 2012.
- Witkowski T., *Psychomanipulacje. Jak je rozpoznać i jak sobie z nimi radzić*, Oficyna Wydawnicza UNUS, Wałbrzych 2000.

Generation Y as a workers: strengths and weaknesses⁷

This chapter presents some results of a study that was carried out within a research project: "Employment and career development of people with Gen Y: problems and challenges from the perspective of personnel policy", that was implemented in partnership with the Capital Group Kruk.

The purpose of this chapter is to assess Gen Y from the perspective of the labour market, and more precisely: to diagnose the strengths and weaknesses of Gen Y as employees. The evaluation was made on the basis of surveys which were conducted in three groups of respondents: students, young workers and managers.

Key words: Generation Y, labour market, young workers, professional competence

⁷ The publication has been prepared as a part of the Support Programme of the Partnership between Higher Education and Science and Business Activity Sector financed by City of Wrocław.

Zmiany w szkolnictwie wyższym w Polsce i ich wpływ na sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy

Głównym celem opracowania jest określenie kierunków i nasilenia zmian, jakie dokonały się w rozmiarach i strukturze szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie od 1990 do 2012 roku oraz wpływu tych zmian na sytuację osób z wykształceniem wyższym na rynku pracy. Wzrost znaczenia edukacji i wykształcenia w życiu społeczno-zawodowym Polaków wpłynął na zwiększenie liczby szkół wyższych, pojawienie się szkół niepublicznych oraz wzrost liczby studentów. Po ponad dwóch dekadach intensywnego rozwoju szkolnictwa wyższego, pojawia się problem niedopasowania struktury absolwentów do zapotrzebowania pracodawców. Rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych robotników i pracowników średniego szczebla. Wykształcenie wyższe przestaje być gwarantem sukcesu na rynku pracy.

Słowa kluczowe: liczba szkół wyższych, liczba studentów, zmiany w szkolnictwie wyższym po 1990 roku

Wprowadzenie

Proces transformacji ustrojowej, podjęty w Polsce w 1989 roku, spowodował wiele istotnych zmian w sferze społeczno-gospodarczej. Najbardziej dynamiczne zmiany dokonały się w obszarze rynku pracy i edukacji, szczególnie w sferze szkolnictwa wyższego. Dziedzictwem poprzedniego systemu, gdzie nie działały mechanizmy rynku pracy i awansu społecznego powiązane z wykształceniem, było ostudzenie aspiracji edukacyjnych młodych ludzi. Blisko połowa absolwentów szkół podstawowych trafiała do zasadniczych szkół zawodowych, około 30% do średnich szkół zawodowych, a 20% do średnich ogólnokształcących. Ci ostatni stanowili zdecydowaną większość osób ubiegających się o przyjęcie na studia

(ok. 80%)¹. Współczynniki skolaryzacji dla szkolnictwa wyższego w Polsce wynosiły na początku okresu transformacji ok. 12%, natomiast w krajach OECD mieściły się w tym czasie w przedziale 40-50%².

W ciągu kolejnych dwóch dekad wiele się zmieniło. Nowego znaczenia nabrało pojęcie bezrobocia, które stało się ogromnym problemem społecznym. Liczba bezrobotnych z roku na rok wzrastała, powodując frustracje wielu rodzin i zagrożenie ich egzystencji. To, co miało zapewniać dobrą sytuację na rynku pracy, to właśnie wykształcenie. Im wyższe wykształcenie tym większa szansa na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Ukazują to wskaźniki rynku pracy, m.in. stopa bezrobocia, która znacznie się różni pomiędzy absolwentami poszczególnych szczebli kształcenia. Najlepszą sytuacją cieszą się absolwenci szkół wyższych, najgorszą natomiast osoby w wykształceniu co najwyżej gimnazjalnym.

Kolejne, po transformacji ustrojowej, wydarzenia w historii Polski (przede wszystkim przystąpienie Polski do Unii Europejskiej) sprawiły, iż coraz większego znaczenia nabierał rozwój edukacji. U progu XXI wieku, w opinii wielu autorytetów, edukacja stała się czynnikiem wpływającym na rozwój gospodarki danego kraju. Nowoczesna gospodarka oparta na wiedzy postawiła przed obywatelami wyzwanie w postaci większych inwestycji w swój kapitał ludzki (przede wszystkim w podniesienie poziomu wykształcenia).

Promowanie kształcenia na poziomie wyższym rozbudziło aspiracje edukacyjne młodzieży polskiej, co daje się zauważyć w gwałtownym wzroście liczby studentów i absolwentów szkół wyższych w ostatnich dwóch dekadach.

Zakres przedmiotowy niniejszego opracowania objął analizę wybranych aspektów szkolnictwa wyższego, w tym: liczby szkół wyższych, studentów, absolwentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych oraz struktury studentów na poszczególnych kierunkach studiów, a także sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy.

Celem opracowania jest określenie kierunków i nasilenia zmian, jakie dokonały się w rozmiarach i strukturze szkolnictwa wyższego w Polsce po wprowadzeniu zmian systemowych, tj. w okresie od 1990 do 2012 roku, oraz wpływu tych zmian na sytuację absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.

Cel i przedmiot przesądziły o układzie prezentowanego opracowania. W części pierwszej zaprezentowano zmiany w ogólnych rozmiarach kształcenia na poziomie wyższym w Polsce, z uwzględnieniem zmian strukturalnych w szkolnictwie wyższym oraz zmian w cechach ilościowych studentów. Druga część z kolei stanowi identyfikację zmian, jakie zaszły w strukturze studiujących według podgrup i kierunków kształcenia. W trzeciej części zaprezentowano obecną sytuację osób z wykształceniem wyższym na rynku pracy.

¹ M. Niezgoda, *Jak patrzeć na zmianę edukacyjną w Polsce*, [w:] *Społeczne skutki zmiany oświatowej w Polsce*, M. Niezgoda (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 24.

² *Ibidem*, s. 24.

Rozmiary kształcenia wyższego

Na przestrzeni dwóch dekad, tj. w latach 1990/1991 – 2009/2010, liczba szkół wyższych wzrosła ponad czterokrotnie, tj. ze 112 do 461 (tabela 1). Ten dynamiczny przyrost odbywał się głównie za sprawą rozwoju sektora niepublicznego. Pierwszą uczelnię niepubliczną zarejestrowano w sierpniu 1991 roku³. W roku akademickim 1992/1993 szkół takich było już 18. W następnych latach ich liczba szybko rosła, by osiągnąć swoje maksimum, tj. 330 szkół w roku akademickim 2009/2010. Od roku 2010/2011 zarysowała się tendencja spadkowa liczby szkół niepublicznych. Zmniejszała się ona bowiem z 330 w roku akademickim 2009/2010 do 321 w 2012/2013, a zatem o 9 szkół. Znacznie słabsza dynamika wzrostu dotyczyła placówek sektora publicznego. Na przestrzeni lat 1990/1991 – 2012/2013 liczba szkół wyższych państwowych wzrosła o 18%, tj. z 112 do 132. Wynika z tego, że w badanym okresie liczba szkół publicznych wzrosła o 20, zaś liczba szkół niepublicznych o ponad 300.

Wraz ze wzrostem liczby szkół wyższych nastąpił w badanym okresie dynamiczny przyrost liczby studentów. Populacja studentów zwiększała się systematycznie przez 15 lat, z ponad 400 tys. w roku akademickim 1990/1991 do blisko 2 mln w roku akademickim 2005/2006. Od tego momentu zauważa się powolny spadek tej liczby. Jednym z czynników, mających wpływ na taki wzrost, było podjęcie studiów przez osoby z wyżu demograficznego. Od roku 2006/07 do 2012/13 liczba studiujących zmniejszyła się o 273 tys. (tabela 2). Jest to powodowane głównie pogarszającą się sytuacją demograficzną Polski, tj. postępującym procesem starzenia się społeczeństwa polskiego. Zmniejsza się liczba osób w wieku odpowiadającym temu poziomowi kształcenia, tj. 19-24 lata. Zgodnie z prognozami GUS⁴ w najbliższym czasie (rok 2015) można spodziewać się spadku ludności w tej grupie wiekowej o ponad 500 tys. osób. Powolnego wzrostu liczebności tej grupy należy się spodziewać dopiero w latach 2024-2026⁵.

Tabela. 1. Szkoły wyższe publiczne i niepubliczne w Polsce w latach 1990-2012

Rok akademicki	Szkoły wyższe				
	Ogółem	Publiczne		Niepubliczne	
		Ilość	%	Ilość	%
1990/91	112	112	100,0	-	-
1991/92	117	b.d.	-	b.d.	-
1992/93	124	106	85,5	18	14,5
1993/94	140	104	74,3	36	25,7
1994/95	161	104	64,6	57	35,4

³ Szkoły wyższe w roku szkolnym 1994/95, GUS, Warszawa 1995, s. 8.

⁴ Prognoza ludności na lata 2008-2035, GUS, Warszawa 2009, s. 170.

⁵ Ibidem, s. 171.

Rok akademicki	Szkoly wyższe				
	Ogółem	Publiczne		Niepubliczne	
		Ilość	%	Ilość	%
1995/96	179	99	55,3	80	44,7
1996/97	213	99	46,5	114	53,5
1997/98	246	100	40,6	146	59,4
1998/99	266	108	40,6	158	59,4
1999/00	287	113	39,4	174	60,6
2000/01	310	115	37,1	195	62,9
2001/02	344	123	35,7	221	64,3
2002/03	377	125	33,1	252	66,9
2003/04	400	126	31,5	274	68,5
2004/05	427	126	29,5	301	70,5
2005/06	445	130	29,2	315	70,8
2006/07	448	130	29,0	318	71
2007/08	455	131	28,8	324	71,2
2008/09	456	131	28,7	325	71,3
2009/10	461	131	28,4	330	71,6
2010/11	460	132	28,7	328	71,3
2011/12	460	132	28,7	328	71,3
2012/13	453	132	29,1	321	70,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Szkoly wyższe w roku szkolnym 1992/93*, GUS, Warszawa 1993; *Szkoly wyższe w roku szkolnym 1994/95...op.cit.*; *Szkoly wyższe i ich finanse w roku 1997...2012*, GUS, Warszawa 1998...2013; Strona internetowa MNiSW, <https://www.nauka.gov.pl/uczelnie/> [dostęp 14.01.2014].

Tabela 2. Studenci i absolwenci szkół wyższych w latach 1990-2012 (w tys.)

Rok akademicki	Studenci			Absolwenci		
	Sektor		Ogółem	Sektor		Ogółem
	Publiczny	Niepubliczny		Publiczny	Niepubliczny	
1990/91	403,8	-	403,8	56,1	-	56,1
1991/92	b.d.	b.d.	428,2	b.d.	b.d.	59,0
1992/93	464,9	15,9	480,8	b.d.	b.d.	61,4
1993/94	b.d.	b.d.	584,0	b.d.	b.d.	64,2
1994/95	627,9	49,1	677,0	b.d.	b.d.	70,3
1995/96	770,5	88,9	789,4	b.d.	b.d.	89,0
1996/97	b.d.	b.d.	927,5	122,9	22,6	145,5

Rok akademicki	Studenci			Absolwenci		
	Sektor		Ogółem	Sektor		Ogółem
	Publiczny	Niepubliczny		Publiczny	Niepubliczny	
1997/98	860,1	226,3	1086,4	142,1	31,9	174,0
1998/99	937,5	330,9	1268,4	161,7	52,8	214,6
1999/00	1007,4	418,4	1425,8	180,6*	79,7*	260,3
2000/01	1106,8	471,4	1578,2	199,5	103,6	303,1
2001/02	1203,5	507,9	1711,4	222,3	119,8	342,1
2002/03	1271,7	528,8	1800,5	239,2	125,6	364,8
2003/04	1306,2	544,3	1850,6	249,1	133,7	382,8
2004/05	1337,1	580,0	1917,1	262,2	129,2	391,4
2005/06	1333,0	620,8	1953,8	263,1	130,8	393,9
2006/07	1301,1	640,3	1941,4	265,5	144,6	410,1
2007/08	1276,9	660,5	1937,4	266,1	154,8	420,9
2008/09	1268,4	659,4	1927,8	282,2	157,5	439,7
2009/10	1266,9	633,1	1900,0	309,9	169,0	478,9
2010/11	1261,2	580,1	1841,3	325,7	171,8	497,5
2011/12	1245,9	518,2	1764,1	326,7	158,5	485,2
2012/13	1217,5	459,4	1676,9	-	-	-

*Do roku 2000 liczba absolwentów była podawana jako stan na dzień 31 grudnia danego roku kalendarzowego

Źródło: Zestawienie i obliczenia własne na podstawie: *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1992/93...*, op.cit.; *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1994/95...*, op.cit.; *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1995/96*, GUS, Warszawa 1996; *Szkoły wyższe i ich finanse w roku 1997-2012...*, op.cit.

Należy zauważyć, że pomimo wyraźnie mniejszej liczebności szkół wyższych w sektorze publicznym (tj. dwuipółkrotnej w porównaniu z sektorem niepublicznym), sektor ten miał decydujący udział w ogólnych rozmiarach kształcenia na poziomie wyższym. Ilustruje to przykład z roku akademickiego 2012/2013, w którym z ogólnej liczby 1 676 972 studiujących, 72,6% kształciło się w szkołach wyższych publicznych. Mimo że szkół publicznych w Polsce jest mniej niż prywatnych, to stanowią one ogromny potencjał i źródło kształcenia dla ponad 1,2 mln studentów. Szkoły niepubliczne natomiast kształciły w tym czasie (rok akademicki 2012/13) blisko 500 tys. studentów.

Warto zwrócić także uwagę na strukturę studiujących według trybów studiów (tabela 3). W roku akademickim 2012/2013 na studiach stacjonarnych studiowało ponad 970 tys. osób, natomiast na studiach niestacjonarnych – blisko 707 tys. osób (tabela 3). Studenci studiów stacjonarnych stanowią więc 58% ogółu studiujących. Zdecydowana większość studentów szkół publicznych kształci się w trybie stacjonarnym. Inaczej jest w szkolnictwie niepublicznym, gdzie wyraźna jest przewaga (czterokrotna) studiujących w trybie niestacjonarnym.

Tabela 3. Studenci według formy kształcenia w roku akademickim 2012/2013 (z uwzględnieniem szkół publicznych i niepublicznych)

Wyszczególnienie	Liczba studentów ogółem	W tym na studiach	
		Stacjonarnych	Niestacjonarnych
Ogółem	1 676 927	970 135	706 792
Szkoły publiczne	1 217 477	886 420	331 057
Szkoły niepubliczne	459 450	83 715	375 735

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w roku 2012...*, op.cit., s. 32.

Wzrost liczby studentów obserwowany był nie tylko w Polsce. Dane umieszczone w tabeli 4. wskazują, iż wzrost ten odnotowała większość krajów Unii Europejskiej. Do krajów o największym przyroście liczby studentów w latach 2003-2008 zaliczyć należy: Rumunię (60,2% wzrostu), Cypr (48,6%) oraz Słowację (42,7%). Poza Unią Europejską, wysoki przyrost odnotowano dla Albanii (128,8%), Turcji (48,2%) oraz Lichtensteinu (41,7%). Polska w omawianym okresie odnotowała wzrost jedynie o 5,2%. Gdyby jednak wziąć pod uwagę wcześniejsze lata, np. okres od 2000 do 2004 roku, to wzrost ten wyniósł prawie 30%. Natomiast w okresie od 1990 do 2012 roku przyrost ten wyniósł ponad 300%.

Tabela 4. Wzrost liczby studentów w krajach Unii Europejskiej w latach 2003-2008

Kraj	% wzrostu	Kraj	% wzrostu	Kraj	% wzrostu	Kraj	% wzrostu
Rumunia	60,2	Litwa	15,4	Polska	5,2	Łotwa	-1,8
Cypr	48,6	Holandia	13,8	Niemcy	4,6	Hiszpania	-2,1
Słowacja	42,7	Belgia	10,1	Estonia	4,2	Portugalia	-5,6
Malta	31,6	Chorwacja	10,1	Włochy	1,3	Grecja	b.d.
Czechy	31,0	Słowenia	9,6	Francja	0,6	Irlandia	b.d.
Austria	29,2	Dania	8,0	Finlandia	-1,1	Luksemburg	b.d.
Bułgaria	20,0	Wielka Brytania	7,5	Szwecja	-1,6	Węgry	b.d.

Źródło: Opracowanie na podstawie: *The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels 2012, s. 20.

Miarą powszechności kształcenia są współczynniki skolaryzacji⁶. Przez ostatnie 20 lat współczynniki te wzrosły w Polsce około czterokrotnie (tabela 5). W przypad-

⁶ Współczynnik skolaryzacji brutto jest to wyrażony procentowo stosunek liczby wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (w przypadku szkolnictwa wyższego 19-24 lata, według stanu w dniu 31 grudnia). Współczynnik skolaryzacji netto to stosunek (również wyrażony procentowo) liczby osób uczących się w nominalnym wieku

ku współczynnika skolaryzacji brutto wzrósł on z 12,9% do 51,8%, zaś w przypadku współczynnika netto, z 9,8% do 40,2%.

Tabela 5. Współczynniki skolaryzacji w szkolnictwie wyższym w latach 1990-2012

Rok akademicki	Współczynnik skolaryzacji	
	brutto	netto
1990/1991	12,9	9,8
1995/1996	22,3	17,2
2000/2001	40,7	30,6
2001/2002	43,6	32,7
2002/2003	45,6	32,7
2003/2004	46,4	35,3
2004/2005	47,8	36,8
2005/2006	48,9	38,0
2006/2007	49,9	38,8
2007/2008	51,1	39,7
2008/2009	52,7	40,6
2009/2010	53,7	40,9
2010/2011	53,8	40,8
2011/2012	53,1	40,6
2012/2013	51,8	40,2

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w roku...1997-2012...*, op.cit.

Rosnące wskaźniki skolaryzacji akademickiej skłaniają do szerszej refleksji. Z jednej strony, wskazują bowiem na wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży, z drugiej natomiast na stosunkowo łatwy dostęp do uczelni i tego typu poziomu kształcenia. Niemalą rolę odgrywają również trudności, jakie na rynku pracy napotyka młodzież. Podjęcie studiów odkłada zetknięcie się z tymi trudnościami o parę lat.

Porównując międzynarodowe współczynniki skolaryzacji (tabela 6), można założyć, że Polska mieści się (poza rokiem 1995) na poziomie wyższym niż średnia dla krajów OECD i Unii Europejskiej. Najlepiej na tym tle wypada Finlandia, ze współczynnikiem skolaryzacji 42% w roku 2010. Najgorzej natomiast wypadają Francja i Wielka Brytania ze współczynnikami (dla tego okresu) o odpowiednich wartościach – 20% i 18%.

kształcenia na danym poziomie do liczby ludności zdefiniowanej jak przy współczynniku skolaryzacji brutto, czyli do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia.

Tabela 6. Współczynnik skolaryzacji brutto na poziomie wyższym (dla przedziału wiekowego 20-29 lat) w wybranych krajach Unii Europejskiej i OECD w latach 1995-2011

Kraj/e	Rok						
	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011
Średnia dla krajów OECD	18	22	25	25	26	27	28
Średnia dla UE	19	22	25	25	27	27,4	29
Finlandia	28	38	43	43	41	42	42
Islandia	24	31	37	35	35	38	39
Polska	16	24	31	30	31	30	30
Czechy	10	14	20	21	23	24	25
Włochy	b.d.	17	20	21	21	21	21
Irlandia	14	16	21	18	19	21	21
Francja	19	19	20	19	19	20	20
Wielka Brytania	b.d.	b.d.	b.d.	17	17	18	19

Źródło: *Education at a Glance 2012*, OECD Indicators, Global Education Database, s. 331; *Education at a Glance 2013*, OECD Indicators, Global Education Database, s. 272.

Zgodnie z założeniami Deklaracji Bolońskiej z 1999 roku, podjęto w Polsce działania zmierzające do zmiany struktury szkolnictwa wyższego⁷. Podstawowa zmiana dotyczyła wprowadzenia trójstopniowego podziału studiów. Przedstawiane powyżej dane dotyczą studentów I i II stopnia studiów. Odrębnie traktuje się natomiast studia III stopnia – doktoranckie oraz studia podyplomowe.

W latach 1990-2012 nastąpił wyraźny wzrost rozmiarów kształcenia na poziomie studiów doktoranckich (tabela 7). Studia III stopnia (doktoranckie) cieszą się coraz większą popularnością wśród absolwentów szkół wyższych. Od 1990 roku liczba doktorantów wzrosła ponad piętnastokrotnie, tj. z 2 695 do 42 295 osób. Może to świadczyć, podobnie jak w przypadku studiów niższego stopnia, o łatwej dostępności tego rodzaju studiów oraz o wzroście aspiracji edukacyjnych młodych osób.

Inną niż studia wyższe oraz studia doktoranckie formą kształcenia są studia podyplomowe, przeznaczone dla kandydatów posiadających co najmniej kwalifikacje pierwszego stopnia. Ukończenie studiów podyplomowych wiąże się ze zdobyciem świadectwa ukończenia studiów podyplomowych (a nie dyplomu ukończenia studiów, jak w przypadku podjęcia studiów wyższych lub studiów doktoranckich).

⁷ Reforma ustroju szkolnego z 1999 roku oraz ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U., poz. 572, z 2012 r., tekst jednolity ze zm.

Tabela 7. Doktoranci i słuchacze studiów podyplomowych w latach 1990-2012

Rok akademicki	Liczba doktorantów	Liczba słuchaczy studiów podyplomowych
1990/1991	2 695	32 809
1991/1992	b.d.	b.d.
1992/1993	2 920	b.d.
1993/1994	4 428	47 861
1994/1995	7 133	55 205
1995/1996	10 482	56 217
1996/1997	13 351	58 802
1997/1998	16 419	66 094
1998/1999	19 735	87 811
1999/2000	22 239	107 205
2000/2001	25 622	170 206
2001/2002	28 345	139 755
2002/2003	31 072	130 995
2003/2004	32 054	131 209
2004/2005	33 040	136 205
2005/2006	32 725	135 930
2006/2007	31 831	150 717
2007/2008	31 814	173 553
2008/2009	32 494	168 438
2009/2010	35 671	194 212
2010/2011	37 492	185 418
2011/2012	40 263	189 636
2012/2013	42 295	172 670

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1992/93*, GUS, Warszawa 1993; *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1994/95...op.cit.*; *Szkoły wyższe i ich finanse w roku 1997...2012*, GUS, Warszawa 1998...2013; Strona internetowa MNiSW, <https://www.nauka.gov.pl/uczelnie/> [dostęp 14.01.2014].

Liczba słuchaczy studiów podyplomowych w roku akademickim 2012/2013 wyniosła 172,7 tys. i, w porównaniu do roku akademickiego 1990/1991, zwiększyła się ponad pięciokrotnie (tj. o 139 397 osób) – zob. tabela 7.

Struktura kształcenia według kierunków

Kształcenie na studiach wyższych realizowane jest na różnych kierunkach. Zgodnie z zapisem ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 2), kierunkiem studiów nazywa się wyodrębnioną część jednego lub kilku obszarów kształcenia, realizowaną w uczeniu w sposób określony przez program kształcenia⁸. Kierunek studiów może być prowadzony przez podstawową jednostkę organizacyjną uczelni bądź łącznie przez kilka takich jednostek⁹.

Nazwy kierunków studiów w Polsce określa, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego. Uwzględnia on nazwy kierunków studiów prowadzonych jako studia pierwszego stopnia lub pierwszego i drugiego stopnia oraz jako jednolite studia magisterskie, mając na uwadze istniejące kierunki studiów oraz wymagania rynku pracy. Obecnie obowiązującym rozporządzeniem jest Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 czerwca 2006 r. w sprawie nazw kierunków studiów¹⁰.

Kierunki studiów mogą być klasyfikowane według obszarów wiedzy i dziedzin nauki. Wraz z wejściem w życie nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, struktura dziedzin naukowych leży w gestii Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych¹¹ wprowadzony został trójstopniowy (a nie jak dotychczas dwustopniowy) podział nauk według obszarów wiedzy, dziedzin i dyscyplin naukowych. Rozporządzenie to dzieli naukę na osiem obszarów wiedzy, dwadzieścia dwie dziedziny nauki i sztuki oraz około stu dyscyplin naukowych.

Statystyki Głównego Urzędu Statystycznego z kolei opierają się głównie na tzw. klasyfikacji ISCED'97. Jest to Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji, opracowana przez UNESCO w 1997 roku. Służy ona do opracowywania oraz prezentowania porównywalnych międzynarodowo danych statystycznych w zakresie kształcenia. Dla potrzeb statystycznych, polskie kierunki studiów są przyporządkowywane przez przedstawicieli Głównego Urzędu Statystycznego we współpracy z przedstawicielami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego do grup oraz podgrup kierunków studiów, w oparciu o wytyczne Klasyfikacji ISCED'97¹².

Zestawienie danych przedstawia odsetek studentów na poszczególnych kierunkach, przypisanych do konkretnych podgrup według klasyfikacji ISCED'97 (tabela 8). Zgodnie z tym zestawieniem, najwięcej osób podejmuje studia na kierunkach społecznych (ok. 50%). Sytuacja ta nie zmieniła się na przestrzeni blisko

⁸ Art. 2 ust. 1. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym..., *op.cit.*

⁹ *Ibidem*, art. 8, ust. 1.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 czerwca 2006 r. w sprawie nazw kierunków studiów, Dz. U., nr 121, poz. 838, z 2016 r., ze zmianami.

¹¹ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych, Dz. U., nr 179, poz. 1065, z 2011 r.

¹² *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, *op.cit.*, Aneks 1, s. 209.

dwudziestu lat, choć zainteresowanie tymi kierunkami nieznacznie maleje od 2009 roku – z 52,6% do 46,4% w roku 2012. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się studia na kierunkach technicznych. W 1995 roku studenci tych kierunków stanowili 21% ogółu studiujących. W latach 1990-2012 odsetek studiujących na kierunkach humanistycznych zmalał z 9,6% do 6,9%. Na znaczeniu tracą również nauki rolnicze, leśne i weterynaryjne – spadek z 3,6% do 1,7% oraz przyrodnicze – spadek z 3,2% do 1,7% w ostatnich latach. Zyskują natomiast kierunki z obszaru nauk ścisłych – wzrost z 1,9% do 6,9%, nauk medycznych – wzrost z 4% do 8,1%. Większe zainteresowanie odnotowują również kierunki artystyczne – wzrost z 1,3% do 2%.

Tabela 8. Struktura osób kształcących się w szkolnictwie wyższym według kierunku studiów w latach 1995-2012

Obszary wiedzy wg Rozporządzenia MNiSW z 2011 r.	Podgrupy wg klasyfikacji ISCED	Rok akademicki						
		1995/ 1996	1999/ 2000	2004/ 2005	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013
		Liczba studentów ogółem (w tys.)						
		789,4	1425,8	1917,3	1900	1841,3	1764,1	1676,9
		Odsetek studentów						
Obszar nauk humanistycznych	humanistyczna	9,6	7,5	7,7	7,7	7,5	9,0	6,9
Obszar nauk społecznych	pedagogiczna, społeczna, ekonomiczna i administracyjna, prawna, dziennikarstwa i informacji	50,1	56,9	49,4	52,6	50,8	48,8	46,4
Obszar nauk ścisłych	fizyczna, matematyczna i statystyczna, informatyczna	1,9	2,3	7,2	6,5	6,4	6,6	6,9
Obszar nauk przyrodniczych	biologiczna	3,2	2,7	0,7	1,9	1,8	1,7	1,7
Obszar nauk technicznych	inżynieryjno-techniczna, produkcji i przetwórstwa, architektury i budownictwa, ochrony środowiska, usług transportowych	21,0	17,1	15,6	16,4	17,4	18,7	19,9

Obszary wiedzy wg Rozporządzenia MNiSW z 2011 r.	Podgrupy wg klasyfikacji ISCED	Rok akademicki						
		1995/ 1996	1999/ 2000	2004/ 2005	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013
		Liczba studentów ogółem (w tys.)						
		789,4	1425,8	1917,3	1900	1841,3	1764,1	1676,9
		Odsetek studentów						
Obszar nauk rolniczych, leśnych i weterynaryjnych	rolnicza, leśna i rybactwa, weterynaryjna	3,6	2,8	2,1	1,9	1,8	1,7	1,7
Obszar nauk medycznych i nauk o zdrowiu oraz nauk o kulturze fizycznej	medyczna, opieki społecznej	4,0	2,4	3,4	6,9	7,6	7,6	8,1
Obszar sztuki	artystyczna	1,3	1,0	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0
Pozostałe kierunki (podgrupy)	usługi dla ludności, ochrony i bezpieczeństwa (oraz teologiczna i gospodarstwa domowego*)	5,3	7,3	12,8	4,5	5,1	4,1	6,4
Ogółem na wszystkich kierunkach		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Podgrupa teologiczna i gospodarstwa domowego były wyodrębniane do roku akademickiego 2000/2001.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1992/93*, GUS, Warszawa 1993; *Szkoły wyższe w roku szkolnym 1994/95...op.cit.*; *Szkoły wyższe i ich finanse w roku 1997...2012*, GUS, Warszawa 1998...2013; Strona internetowa MNiSW, <https://www.nauka.gov.pl/uczelnie/> [dostęp 14.01.2014].

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego prowadzi rankingi najpopularniejszych kierunków studiów w danym roku akademickim (tabela 9). Od 2008 roku na popularności zyskują kierunki: informatyka, zarządzanie i inżynieria produkcji, automatyka i robotyka oraz mechanika i budowa maszyn. Informatyka jest od roku akademickiego 2012/2013 najchętniej wybieranym kierunkiem studiów. Pozycja kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji, wzrastała z roku na rok. W roku akademickim 2009/2010 kierunek ten znajdował się na 15. miejscu wśród kierunków wybieranych przez studentów, a ostatecznie w roku 2013/2014 uplasował się na miejscu 7. Podobnie kierunek automatyka i robotyka awansował z miejsca 15. w roku akademickim 2010/2011, na miejsce 8. w roku 2013/2014. Kierunkiem coraz chętniej wybieranym przez studentów jest w ostatnich latach również mechanika i budowa maszyn. Awansował on o sześć miejsc w ciągu ostatnich trzech lat.

Na podobnym poziomie w okresie ostatnich sześciu lat pozostają kierunki: prawo, ekonomia, inżynieria środowiska oraz gospodarka przestrzenna. Takim kierunkiem jest również zarządzanie, choć jego popularność w ostatnich latach nieco

osłabła. Od 2008 roku, przez trzy kolejne lata, kierunek ten plasował się na pierwszym miejscu, natomiast w ciągu następnych trzech lat, spadł na miejsce trzecie.

Tabela 9. Ranking najczęściej wybieranych kierunków studiów wśród kandydatów na studia (w latach 2008-2013)

Lp.	Najpopularniejsze kierunki studiów na studiach stacjonarnych pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich w latach 2009-2013					
	Rok akademicki					
	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
1.	Zarządzanie	Zarządzanie	Zarządzanie	Budownictwo	Informatyka	Informatyka
2.	Pedagogika	Pedagogika	Budownictwo	Zarządzanie	Zarządzanie	Prawo
3.	Prawo	Prawo	Pedagogika	Informatyka	Prawo	Zarządzanie
4.	Ekonomia	Budownictwo	Prawo	Pedagogika	Budownictwo	Budownictwo
5.	Budownictwo	Informatyka	Informatyka	Prawo	Pedagogika	Mechanika i budowa maszyn
6.	Administracja	Ekonomia	Ekonomia	Ekonomia	Ekonomia	Ekonomia
7.	Informatyka	Administracja	Finanse i rachunkowość	Finanse i rachunkowość	Inżynieria środowiska	Zarządzanie i inżynieria produkcji
8.	Psychologia	Psychologia	Inżynieria środowiska	Inżynieria środowiska	Zarządzanie i inżynieria produkcji	Automatyka i robotyka
9.	Finanse i rachunkowość	Turystyka i rekreacja	Administracja	Zarządzanie i inżynieria produkcji	Finanse i rachunkowość	Inżynieria środowiska
10.	Socjologia	Inżynieria środowiska	Psychologia	Mechanika i budowa maszyn	Mechanika i budowa maszyn	Finanse i rachunkowość
11.	Turystyka i rekreacja	Filologia (angielska)	Filologia (angielska)	Administracja	Gospodarka przestrzenna	Pedagogika
12.	Filologia (angielska)	Finanse i rachunkowość	Zarządzanie i inżynieria produkcji	Psychologia	Automatyka i robotyka	Psychologia
13.	Stosunki międzynarodowe	Socjologia	Turystyka i rekreacja	Gospodarka przestrzenna	Psychologia	Administracja
14.	Biotechnologia	Stosunki międzynarodowe	Mechanika i budowa maszyn	Automatyka i robotyka	Administracja	Gospodarka przestrzenna
15.	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Zarządzanie i inżynieria produkcji	Automatyka i robotyka	Turystyka i rekreacja	Turystyka i rekreacja	Biotechnologia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: strona internetowa MNiSW, <https://www.nauka.gov.pl/wyniki-rekrutacji/> [dostęp 14.01.2014].

Spadek odnotowały również kierunki: budownictwo, finanse i rachunkowość, psychologia, pedagogika, turystyka i rekreacja oraz administracja. Największy spadek wśród wymienionych kierunków odnotowała pedagogika – z miejsca 2. (rok 2006/2007 i kolejny) na miejsce 11. (rok 2013/2014). Na znaczeniu traci również socjologia, zajmująca 6. miejsce w roku 2006/2007, a 13. w roku 2009/2010 – od czterech lat jest już poza rankingiem. Poza ranking spadło również dziennikarstwo i komunikacja społeczna, stosunki międzynarodowe, filologia polska i angielska, a także kulturoznawstwo i historia. Reasumując, można zauważyć, iż na znaczeniu zyskują kierunki techniczne, natomiast tracą – społeczne i humanistyczne. Choć te ostatnie w mniejszym stopniu.

Coraz mniejsze zainteresowanie kierunkami humanistycznymi (prawo, zarządzanie) i społecznymi (pedagogika, psychologia, socjologia) może być spowodowane wprowadzeniem w życie zapisu nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym art. 99, ust. 1a-1b, głoszącym, iż uczelnia publiczna może pobierać opłaty za studia stacjonarne w sytuacji, gdy wybrany przez kandydata kierunek studiów jest jego drugim lub kolejnym kierunkiem studiów w formie stacjonarnej oraz w sytuacji, gdy student korzysta z zajęć poza dodatkowym limitem (do 30 punktów) punktów ECTS. Rozwiązanie to obowiązuje od 1 października 2012 roku. Wprowadzenie opłat za drugi (i każdy kolejny) kierunek studiów mogło wpłynąć na strukturę obecnie obleganych kierunków studiów¹³.

Osoby z wyższym wykształceniem na rynku pracy

Opisując sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy, należy posłużyć się dostępnymi statystykami. Jedną z nich jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), które pozwala na scharakteryzowanie ludności w wieku powyżej 15 lat. Wykorzystuje ono w tym celu podstawowe wskaźniki rynku pracy, tj. współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopę bezrobocia. Posługuje się ponadto takimi kategoriami, jak: pracujący i bezrobotni, czyli aktywni i bierni zawodowo.

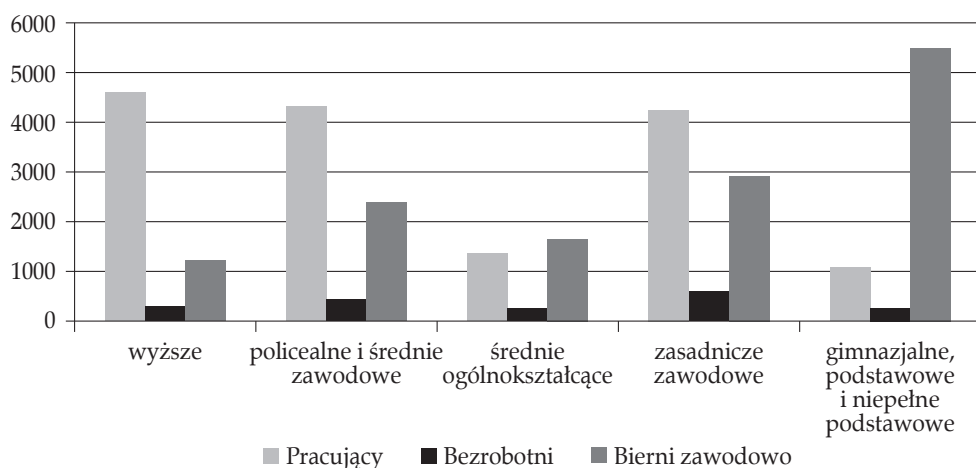
Raport Instytutu Spraw Publicznych, pt. *Młodzi na rynku pracy*, oparty na analizie BAEL wskazuje strukturę wykształcenia osób w wieku 15-34 lata. Osoby z wykształceniem wyższym stanowią najliczniejszą grupę absolwentów (30%). Istotnymi kategoriami są również absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (27%) oraz średnich szkół zawodowych (26%). Osoby kończące naukę na bardzo niskim poziomie edukacji (szkoła podstawowa, gimnazjum) stanowią z kolei 9% populacji w tej grupie wiekowej. Podobny odsetek osób kończy naukę na poziomie średnim ogólnym¹⁴.

¹³ Do tej pory niektóre kierunki społeczne i humanistyczne były drugim, wśród wybieranych przez studentów, kierunkiem studiów, realizowanym ze względu na chęć poszerzenia zainteresowań studenta. Patrz: M. Król, *Filozofia i elitaryzm edukacyjny*, <http://www.gazetaprawna.pl/artykuly/768344,filozofia-i-elitaryzm-edukacyjny.html> [dostęp 20.06.2014 r.]; U. Mirowska-Kokot, *Humanistyka non grata: Platny drugi kierunek pogrąża uczelnie*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 13.01.2014, nr 7, s. B10.

¹⁴ M. Pańkow, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012, s. 40.

Aktywność i bierność zawodowa w znacznym stopniu uzależnione są od poziomu wykształcenia absolwentów poszczególnych szkół. Najwięcej osób pracujących legitymuje się wykształceniem wyższym (4 612 tys.). Ponad 4,3 mln pracujących ma wykształcenie średnie zawodowe, a blisko 100 tys. mniej – zasadnicze zawodowe. Najmniej pracujących ukończyło edukację na poziomie gimnazjalnym lub niższym (ok. 1 mln). Wśród bezrobotnych najwięcej osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (572 tys.), co może wynikać z niedostosowania wyuczonego zawodu do potrzeb rynku prac (a nie z braku zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych). Ostatnią z wymienionych grup są osoby bierne zawodowo. Największa liczba osób w tej grupie posiada wykształcenie najwyżej gimnazjalne (ponad 5,5 mln). Choć liczba ta spadła o blisko 400 tys. w ciągu dwóch lat.

Rysunek 1. Aktywność i bierność zawodowa Polaków według poziomu wykształcenia, 2012 rok

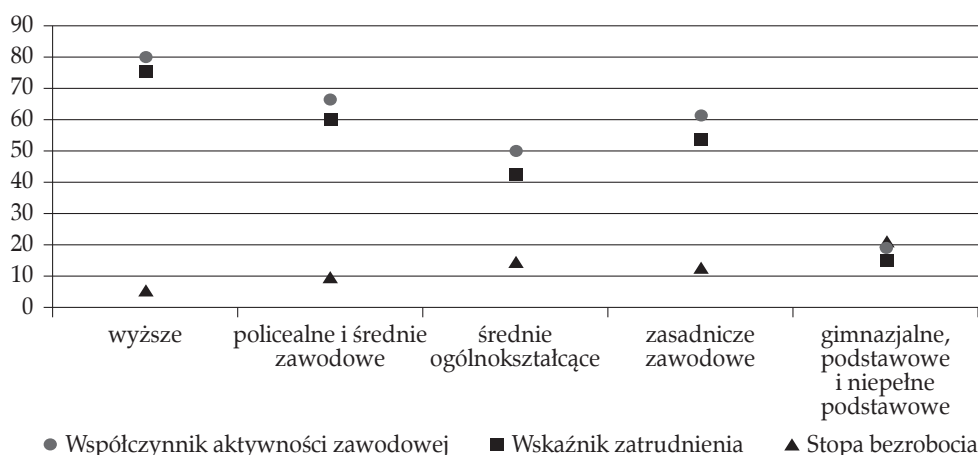


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 17.06.2014].

Biorąc pod uwagę wskaźniki rynku pracy, można zauważyć, że współczynnik aktywności zawodowej jest najwyższy w grupie osób z wykształceniem wyższym. W II kwartale 2013 roku wyniósł on 79,7%. Obniżył się w stosunku do 2010 roku o 0,8 punktu procentowego. Wysoki współczynnik aktywności zawodowej odnotowuje się także w grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym. W przypadku pierwszej z tych grup wyniósł on w 2013 roku 66,5% (i obniżył się od 2010 roku o 1,7 punktu procentowego), zaś w przypadku drugiej grupy – 61,4% (spadek o 2,9 punktu procentowego). Jedyną grupą, w której współczynnik aktywności zawodowej wzrósł, jest grupa z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (z 47,4% do 49,8%). W najgorszej sytuacji są osoby z wykształceniem najwyżej gimnazjalnym. Omawiany współczynnik wyniósł w tej grupie 18,8% i spadł o 0,8 punktu procentowego w ciągu trzech lat.

Wskaźnik zatrudnienia również przyjmuje najwyższe wartości w grupie najlepiej wykształconych (75,5%). Dla osób z wykształceniem średnim zawodowym wyniósł on w badanym okresie 60,1%. Wartość o 6,5 punktu procentowego mniejszą przyjmował wskaźnik w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Najniższa wartość występuje w grupie osób najgorzej wykształconych (14,9%). W grupie tej rejestruje się także najwyższą wartość stopy bezrobocia (20,9%). Najniższa stopa bezrobocia występuje z kolei w grupie osób z najwyższym wykształceniem. Wartość ta wzrosła jednak w ostatnich latach – z 4,8 w II kwartale 2010 roku do 5,3% w analogicznym okresie roku 2013.

Rysunek 2. Wskaźniki rynku pracy uwzględniające poziom wykształcenia Polaków w II kwartale 2013 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa 2013.

W związku ze zmianami, jakie dokonały się w szkolnictwie wyższym w ostatnich dwóch dekadach, zmienia się także status osoby z wyższym wykształceniem na rynku pracy. Dawniej wykształcenie wyższe było gwarantem zdobycia satysfakcjonującej pracy, zgodnej z wyuczonym zawodem. Obecnie, przy gwałtownym wzroście aspiracji edukacyjnych młodych ludzi oraz utożsamianiu wykształcenia z miejscem w strukturze społecznej i zawodowej, rynek pracy został przesycany absolwentami szkół wyższych, co widać chociażby po wzroście stopy bezrobocia w tej grupie w ostatnich latach. Taką sytuację przewidywał już Mieczysław Kabaj, zauważając, że może dojść do sytuacji, „gdy rozmiary kształcenia wyższego znacznie przekroczą potrzeby gospodarki, powodując nowe bezrobocie, tym razem – absolwentów szkół wyższych, i pojawić się może niedobór specjalistów na poziomie średnim (techników, rzemieślników, robotników wykwalifikowanych)”¹⁵. Twierdzi,

¹⁵ M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2005, s. 242.

iż „wydaje się, że z taką sytuacją [masowego bezrobocia absolwentów – przyp. K.K.] będziemy mieli do czynienia w najbliższym okresie w rezultacie żywiołowego i radykalnego zwiększania liczby studentów wyższych uczelni oraz równie żywiołowego, bezplanowego likwidowania szkół zawodowych i liczby kształconych w tych szkołach”¹⁶.

Mimo iż wskaźniki rynku pracy przedstawiają się najlepiej dla grupy osób z najwyższym wykształceniem, to sytuacja ta zmienia się na ich niekorzyść. Zainteresowanie młodzieży podejmowaniem studiów na kierunkach najbardziej obleganych może doprowadzić do braku odpowiedniego dla nich zatrudnienia, a tym samym – bezrobocia tej grupy bądź konieczności podjęcia przez nich pracy poniżej kwalifikacji.

Powyższe dane wskazują także, że dobra sytuacja na rynku pracy nie wynika tylko z wyższego poziomu wykształcenia, ale przede wszystkim z wykształcenia zawodowego (wskaźniki rynku pracy przedstawiają się lepiej dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż dla absolwentów liceów ogólnokształcących).

Podsumowanie

Gwałtowny wzrost liczby studentów w ostatnich dwóch dekadach może świadczyć o wzroście aspiracji edukacyjnych młodych osób, przeświadczeniu o znaczącym wpływie poziomu wykształcenia na sytuację na rynku pracy, chęci odłożenia w czasie momentu wejścia na tenże rynek, braku innych perspektyw etc. Systemowi szkolnictwa wyższego zarzuca się, że wraz ze wzrostem liczby uczelni wyższych (i studentów), spada poziom nauczania, a wzrost liczby studentów nie idzie w parze ze wzrostem liczby nauczycieli akademickich (szczególnie w uczelniach prywatnych). Powoduje to zwiększenie wydajności pracy nauczycieli właśnie kosztem poziomu kształcenia¹⁷.

Najczęściej wzrost liczby studentów i absolwentów szkół wyższych nie idzie również w parze z zapotrzebowaniem rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników, a co się z tym wiąże – może doprowadzić do bezrobocia tej grupy absolwentów, których kwalifikacje nie są konkurencyjne na rynku pracy. W najgorszej sytuacji są osoby, które kończą najbardziej oblegane kierunki studiów, nie starając się przy tym o dodatkowe kwalifikacje (nie podejmują zatrudnienia w trakcie studiów, ani nie zdobywają doświadczenia zawodowego w inny sposób – na kursach, szkoleniach etc.).

Dochodzi obecnie do sytuacji, w której nadmiar jest osób z wykształceniem wyższym na rynku pracy, a brakuje dobrze wykształconych robotników wykwalifikowanych¹⁸. Rynek pracy nie jest w stanie wygospodarować miejsc pracy, zgod-

¹⁶ *Ibidem*, s. 241.

¹⁷ Zwraca na to uwagę M. Kabaj, *W kierunku gospodarki opartej na wiedzy*, „Polityka Społeczna”, 1997, nr 4, s. 11-16.

¹⁸ Zwracają na to uwagę, m.in. M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2005, s. 241-249; M. Piątkowska, *Nie ma ludzi do pracy. Pracodawcy szukają wykwalifikowanych pracowników fizycznych*, http://wyborcza.pl/1,76842,14161820,Nie_ma_ludzi_do_pracy_Pra

nych z wykształceniem, dla każdego absolwenta szkoły wyższej. Z kolei, mimo coraz częściej zgłaszanego zapotrzebowania na wykwalifikowanych robotników i specjalistów na poziomie średnim, szkoły te tracą swoją atrakcyjność i popularność wśród wybierających, spowodowaną niską reputacją tych szkół. Może to doprowadzić, jak już wcześniej zauważył M. Kabaj, do nowego rodzaju, masowego bezrobocia absolwentów szkół wyższych.

Aby tej sytuacji zapobiec i lepiej dopasować strukturę absolwentów do potrzeb rynku pracy, państwo podejmuje szereg działań, m.in.: promowanie kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych, dbanie o lepszy poziom kształcenia (również na studiach doktoranckich), konieczność wyposażenia absolwentów w praktyczne umiejętności i kompetencje miękkie potrzebne w przyszłej pracy. Oprócz promowania kształcenia na poziomie wyższym, należałoby również rozwinąć kształcenie zawodowe na niższych szczeblach edukacji, w tym w zasadniczych szkołach zawodowych. Mogłoby to pomóc w lepszym dostosowaniu kształcenia do potrzeb gospodarki i rynku pracy.

Bibliografia

Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 17.06.2014].

Education at a Glance 2012, 2013, OECD Indicators, Global Education Database.

Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2005.

Kabaj M., *W kierunku gospodarki opartej na wiedzy*, „Polityka Społeczna”, 1997, nr 4, s. 11-16.

Król M., *Filozofia i elitaryzm edukacyjny*, <http://www.gazetaprawna.pl/artykuly/768344,filozofia-i-elitaryzm-edukacyjny.html> [dostęp 20.06.2014].

Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, Warszawa 2013.

Mirowska-Kokot U., *Humanistyka non grata: Płatny drugi kierunek pogrąża uczelnie Płatny drugi kierunek pogrąża uczelnie*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 13.01.2014, nr 7.

Niedobór talentów, raport ManpowerGroup, Warszawa 2013.

Niezgoda M., *Jak patrzeć na zmianę edukacyjną w Polsce*, [w:] *Spoleczne skutki zmiany oświatowej w Polsce*, Niezgoda M. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011.

Pańkow M., *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.

Piątkowska M., *Nie ma ludzi do pracy. Pracodawcy szukają wykwalifikowanych pracowników fizycznych*, http://wyborcza.pl/1,76842,14161820,Nie_ma_ludzi_do_pracy__Pracodawcy_szukaja_wykwalifikowanych.html [dostęp 21.07.2014].

Prognoza ludności na lata 2008-2035, GUS, Warszawa 2009.

[codawcy_szukaja_wykwalifikowanych.html](http://wyborcza.pl/1,76842,14161820,Nie_ma_ludzi_do_pracy__Pracodawcy_szukaja_wykwalifikowanych.html) [dostęp 21.07.2014 r.]; *Niedobór talentów*, raport ManpowerGroup, Warszawa 2013, s. 20-22.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 czerwca 2006 r. w sprawie nazw kierunków studiów, Dz. U., nr 121, poz. 838, z 2016 r., ze zmianami.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych, Dz. U., nr 179, poz. 1065, z 2011 r.

Strona internetowa MNiSW, <https://www.nauka.gov.pl/uczelnie/> [dostęp 14.01.2014].

Strona internetowa MNiSW, <https://www.nauka.gov.pl/wyniki-rekrutacji/> [dostęp 14.01.2014].

Szkoły wyższe w roku szkolnym 1992/93, 1994/1995, 1995/1996, GUS, Warszawa 1993, 1995, 1996.

Szkoły wyższe i ich finanse w roku 1997...2012, GUS, Warszawa 1998...2013.

The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels 2012.

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U., poz. 572, z 2012 r., tekst jednolity ze zm.

The impact of the changes to the higher educational Curriculum in Poland and its effect on their graduates on the labour market

The aims of this particular study is to address the many changes that took place within the Polish Higher Educational System between 1990 and 2012. The study also looks at evaluating whether these changes had any direct influence on the graduates within the labour market.

Third level degree is of paramount importance to Polish students seeking better employment.

As a result of this, there has been significant increase in the number of private institutions as well as Universities that set up Departments in smaller cities. This is due to the increasing number of Polish students seeking higher level education.

Research conducted over the last 20 years have found that some of these institutions fail to produce graduates suitable to the demands of the labour market and potential employers. A university degree does not fulfil requirements which are necessary for such professions as tradesmen, craftsmen. There is an ever increasing demand within the current labour market for such professions.

Key words: number of universities, number of students, changes to Higher Educational Curriculum in Poland after 1990

Magdalena Jelonek
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Absolwenci uczelni na małopolskim ryнку pracy: zasób do zagospodarowania czy systemowe obciążenie?

Rozdział niniejszy poświęcony jest jednemu z województw – Małopolsce i nawiązuje do problematyki strategicznego planowania „produkcji” kapitału ludzkiego w regionie, w tym osób posiadających kwalifikacje zidentyfikowane jako kluczowe dla rozwoju województwa. Próbowano w nim odpowiedzieć na dwa pytania: jak kształtuje się sytuacja rynkowa osób opuszczających szkoły wyższe, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu lokalnego (specyfiki województwa małopolskiego)? Czy można zaobserwować realną przewagę rynkową absolwentów kierunków ścisłych, zwłaszcza w tych dziedzinach, które typowane są w strategii rozwoju województwa jako kluczowe? Szczególna uwaga zwrócona została na relacje między regionalnymi politykami publicznymi, które ukierunkowują gospodarkę lokalną na określone branże a systemem edukacji, który zapewnia kadry dla tych branż.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kapitał ludzki, absolwenci szkół wyższych, zatrudnienie

Wprowadzenie

Współczesna ekonomia zwraca coraz większą uwagę na czynniki sukcesu zarówno całych gospodarek, jak i poszczególnych przedsiębiorstw, które kryją się nie tyle w zasobach materialnych organizacji, co w składnikach bardziej miękkich, takich jak – przykładowo – kapitał intelektualny lub kapitał ludzki¹. Elementy te uznawane są obecnie

¹ Por. N. Bontis, N.C. Dragonetti, K. Jacobsen, G. Roos, *The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources*, „European Management Journal”, 1999, vol. 17, nr 4; L. Edvinsson, M.S. Malone, *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001; A. de la Fuente, A. Ciccione, *Human capital in a global and knowledge-based economy. Final report*, Instituto de Analisis Economico (CSIC), Universitat Pompeu Fabra, 2002; A. Maddison, *Dynamic forces in capitalist development. A long run comparative view*, Oxford University Press, New York Oxford 1991.

za determinanty rozwoju gospodarczego krajów oraz poszczególnych regionów, będąc równocześnie czynnikami tłumaczącymi sukces zawodowy pojedynczych osób².

Świadomość znaczenia kapitału ludzkiego dla ogólnie pojmowanej sytuacji społeczno- gospodarczej regionu czy rozwoju innowacyjności lokalnej skutkuje podjęciem przez decydentów regionalnych równoległych działań, mających na celu wsparcie przemysłów i branż strategicznych oraz kierunków kształcenia, które są z tymi branżami ściśle powiązane. W tym przypadku, kładzie się nacisk na konieczność kreowania bardziej dynamicznej polityki progospodarczej oraz na perspektywność, a nie responsywność w podejmowanych interwencjach publicznych³. Polityki takie, z lepszym bądź gorszym skutkiem, wdrażane są w poszczególnych regionach Polski, a za ich przykład mogą posłużyć regionalne strategie innowacyjności i próby zidentyfikowania kluczowych kierunków kształcenia w województwach.

Rozdział niniejszy poświęcony jednemu z województw – Małopolsce – nawiązuje do nadmienionej problematyki strategicznego planowania „produkcji” kapitału ludzkiego w regionach w ramach zidentyfikowanych kierunków kluczowych, odpowiadając na dwa pytania: jak kształtuje się sytuacja rynkowa osób opuszczających szkoły wyższe, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu lokalnego (specyfiki województwa małopolskiego)? Czy można zaobserwować realną przewagę rynkową absolwentów kierunków ścisłych, zwłaszcza w tych dziedzinach, które typowane są w strategii rozwoju województwa jako kluczowe?

Tekst ten powstał na podstawie raportu z badania sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy, pt. *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie*⁴, a analizy przedstawione w dalszej części publikacji oparto na danych charakteryzujących absolwentów uczelni, którzy zarejestrowani zostali jako osoby bezrobotne w małopolskich powiatowych urzędach pracy (PUP). Dane te, zwyczajowo gromadzone w systemie Syriusz, dotyczą wszystkich absolwentów szkół wyższych zarejestrowanych w latach 1999-2013 (pierwsza połowa roku) we wspomnianej bazie.

Interpretując dane przedstawione w dalszej części rozdziału, pamiętać powinniśmy o specyfice Małopolski, w której usytuowany jest jeden z dwóch największych ośrodków akademickich w Polsce – Kraków, dostarczający rokrocznie ok. 55 tys. potencjalnych pracowników⁵. Jednocześnie Kraków jest jednym z trzech, oprócz Warszawy i Wrocławia, miast, które zaliczyć można do czołówki centrów outsourcingowych na świecie⁶. Biorąc pod uwagę jedynie kraje Europy Wschodniej,

² Por. B. Hansson, U. Johanson, K.H. Leitner, *The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results*, [w:] P. Descy, M. Tessaring (red.), *Impact of education and training*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2004, s. 271-272; *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, 2012, s. 10-13.

³ T. Geodecki, G. Gorzelak, J. Górniak, J. Hausner, S. Mazur, J. Szlachta, J. Zaleski, *Kurs na innowacje. Jak wyprowadzić Polskę z rozwojowego dryfu?*, Fundacja GAP, Kraków 2013, s.10; N. Kapil, M. Piatkowski, I. Radwan, J.J. Gutierrez, *Poland enterprise innovation support review: from catching up to moving ahead*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/01/17291471/poland-enterprise-innovation-support-review-catching-up-moving-ahead> [dostęp 05.05.2014].

⁴ M. Jelonek, B. Mazur, *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014.

⁵ *Bank Danych Lokalnych GUS*, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 05.05.2014].

⁶ *2012 Top 100 Outsourcing Destinations*, Tholons 2012.

w 2012 roku Kraków zajął pierwszą lokatę w rankingu *Top Emerging Global Outsourcing Cities*. W przypadku krajów ogółem była to także lokata wysoka, bo jedenasta. I mimo że, w porównaniu z krajami azjatyckimi, w Polsce w sektorze SSC (*Shared Services Centers*) zatrudnionych jest zdecydowanie mniej osób, to liczba ta niedługo powinna przekroczyć 100 000 pracowników. Zatem, we wspomnianej branży znajduje pracę znaczna część absolwentów małopolskich uczelni. Intensywnie rozwijają się też w regionie większe i mniejsze firmy informatyczne, chemiczne (głównie tarnowskie Azoty) oraz powoli kielkują inicjatywy z obszaru *life science*.

Poziom wykształcenia a sytuacja zawodowa absolwentów w Małopolsce

Opierając się na obiegowych, prezentowanych w mediach opiniach, sformułować moglibyśmy tezę o pogarszającej się sytuacji rynkowej osób młodych, w tym – w szczególności – absolwentów uczelni. Teza ta jednak nie wytrzymuje bezpośredniej konfrontacji z danymi, które wyraźnie pokazują, że nie tylko w Małopolsce sytuacja osób opuszczających mury uczelni jest relatywnie lepsza niż sytuacja absolwentów szkół niższego szczebla. Opublikowane w 2012 roku dane Bilansu Kapitału Ludzkiego w Polsce wyraźnie wskazują na drastyczną (ok. 17%) różnicę w odsetku pracujących pomiędzy absolwentami zasadniczych szkół zawodowych (zawody robotnicze) a absolwentami posiadającymi tytuł magistra⁷.

Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego w Polsce potwierdzają dane zgromadzone przez małopolskie urzędy pracy. Mimo że wśród absolwentów zarejestrowanych w małopolskich PUP z roku na rok wzrasta liczba osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym, a maleje liczba absolwentów posiadających wykształcenie średnie zawodowe i zasadnicze zawodowe, nie oznacza to, że sytuacja rynkowa absolwentów szkół zawodowych systematycznie się poprawia. Zaobserwowana tendencja jest raczej skutkiem zmian w strukturze wykształcenia młodych Polaków oraz rosnących po transformacji aspiracji edukacyjnych młodego pokolenia. Nie ma zatem niczego zaskakującego w tym, że rośnie liczba zarejestrowanych absolwentów, posiadających dyplom uczelni, skoro rośnie też liczba absolwentów uczelni w ogóle⁸.

Natomiast, kiedy porównamy zmiany stosunku liczby zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów różnych typów szkół do liczby absolwentów analogicznych szkół w województwie, zauważymy istotny wzrost udziału osób potrzebujących pomocy w znalezieniu zatrudnienia wśród kończących zasadnicze szkoły zawodowe

⁷ M. Jelonek, D. Szklarczyk, *Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy*, [w:] J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, PARP, Warszawa 2013, s. 138.

⁸ Zdecydowanie lepszym wskaźnikiem sytuacji rynkowej jest udział osób bezrobotnych w danej grupie (np. odsetek absolwentów uczelni, którzy nie posiadają zatrudnienia). Udział danej grupy w ogóle bezrobotnych (np. udział absolwentów uczelni w grupie bezrobotnych) jest silnie zależny od zmian liczebności danej grupy (np. liczby absolwentów uczelni ogółem).

oraz osób z wykształceniem średnim zawodowym (rysunek 1). W Małopolsce sytuacja wydaje się dramatyczna, zwłaszcza w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. W 2006 roku mniej więcej co trzeci absolwent tego typu szkół otrzymał wsparcie urzędu pracy, w roku 2012 był to już co drugi. Nie oznacza to oczywiście, że wskaźniki bezrobocia w tej grupie w Małopolsce kształtują się na poziomie 50% (bierzemy pod uwagę liczbę absolwentów zarejestrowanych w ciągu roku w małopolskich urzędach pracy, nawet w sytuacji, gdy okres zarejestrowania był zaledwie miesięczny), jednak wyraźnie widać, że sytuacja osób posiadających wykształcenie zawodowe ulega systematycznemu pogorszeniu. Jego przyczyn upatrywać należy, obok specyfiki małopolskiego rynku pracy, który ukierunkowany jest na branżę rekrutujące głównie osoby z średnim i wyższym wykształceniem, w niedostosowaniu kierunkowym szkół zawodowych w regionie oraz w identyfikowanym, także w innych województwach, oderwaniu kształcenia zawodowego od realiów pracy zawodowej (niedostatecznie rozwinięty system kształcenia dualnego).

Jednocześnie, co należy wyraźnie podkreślić, widać wzrost zależności publicznego systemu wsparcia absolwentów szkół niższego poziomu (wzrost odsetka tego typu absolwentów rejestrujących się w urzędzie) od usług, przy równocześnie zmieniającym się profilu typowego klienta PUP (najczęściej osoba posiadająca wykształcenie średnie zawodowe i wyższe) (rysunek 2). Pokazuje to wyraźną konieczność profilowania wsparcia, poprzez podjęcie próby identyfikacji typowych segmentów w grupie osób, korzystających z pomocy urzędów pracy i dopasowania oferty urzędów w taki sposób, aby wsparcie zapewniało jak największy efekt przy założonych kosztach.

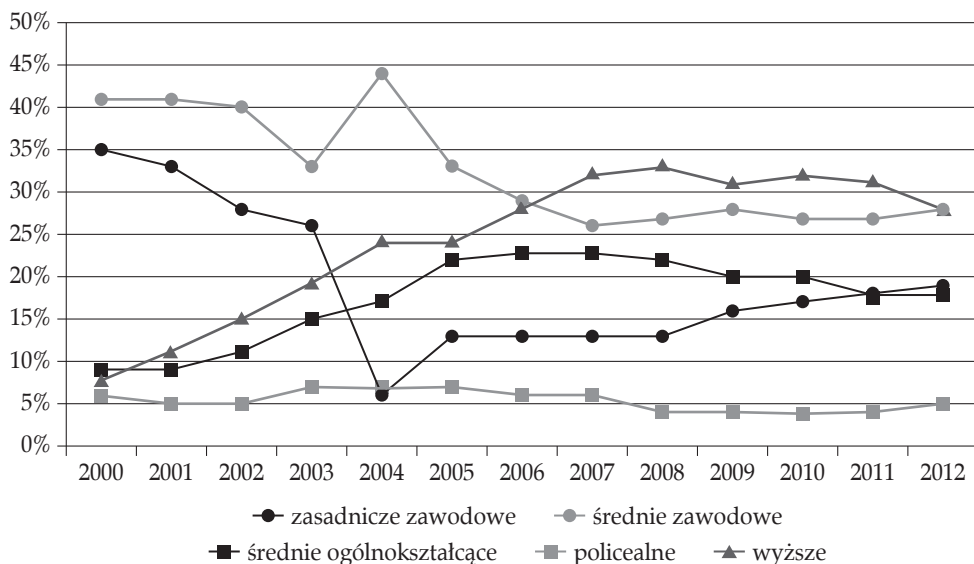
Dowodem na relatywnie wyższe szanse rynkowe absolwentów uczelni jest nie tylko fakt ich rzadszego rejestrowania się w urzędach pracy – dużą rolę mogą odgrywać także inne czynniki, takie jak choćby skłonność do poszukiwania zatrudnienia tą właśnie drogą – ale, przede wszystkim, czas pozostawania pod opieką urzędu. I w tym przypadku widać relatywną przewagę absolwentów uczelni – zdecydowanie częściej potrzebują oni krótszego wsparcia PUP (do 3 lub 6 miesięcy) niż osoby o niższym poziomie wykształcenia⁹. Okres tuż po zakończeniu szkoły jest czasem najbardziej niestabilnym zawodowo, szczególnie ważne dla dalszej kariery osoby młodej są dwa pierwsze lata po opuszczeniu murów szkoły¹⁰. W tym czasie, absolwenci wracają do systemu nieraz kilkukrotnie, ponownie rejestrując się i wyrejestrowując. Jeśli potraktujemy liczbę ponownych zarejestrowań oraz czas pozostawania na bezrobociu jako wskaźniki większej lub mniejszej szansy na stabilność zawodową, sformułować będziemy mogli wniosek, że im wyższe wykształcenie tym ta stabilność wydaje się większa, a co za tym idzie, tym mniejsze prawdopodobieństwo ponownego zarejestrowania osoby jako bezrobotnej¹¹.

⁹ M. Jelonek, B. Mazur, *op.cit.*, s. 8.

¹⁰ M. Jelonek, D. Szklarczyk, *op.cit.*, s. 139.

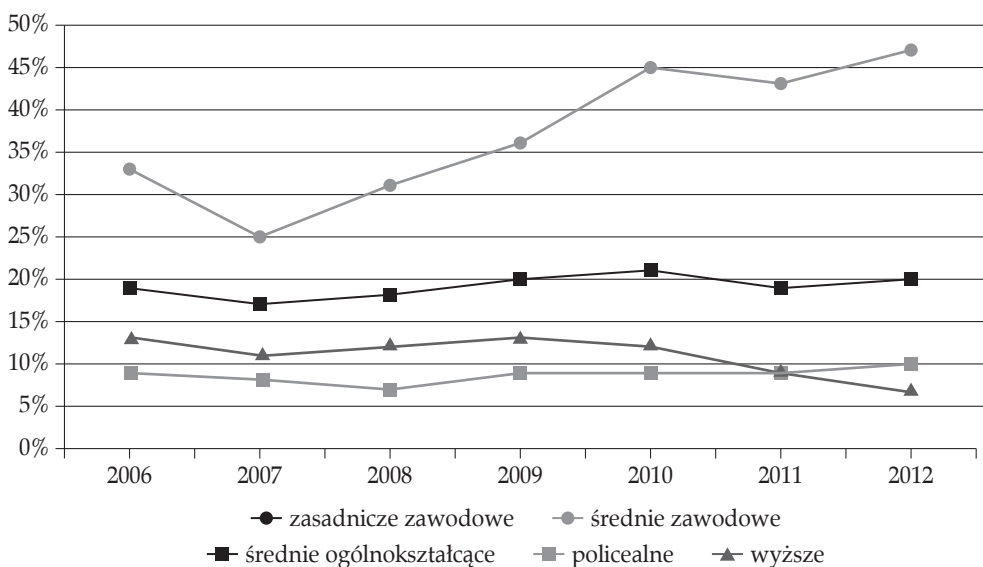
¹¹ M. Jelonek, B. Mazur, *op. cit.*, s. 28.

Rysunek 1. Zmiana udziału osób posiadających określony poziom wykształcenia w grupie osób zarejestrowanych w małopolskich powiatowych urzędach pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w systemie Syriusz.

Rysunek 2. Odsetek absolwentów małopolskich szkół pod opieką małopolskich PUP (absolwenci, którzy nie kontynuowali kształcenia na innym kierunku)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w systemie Syriusz.

Powszechnie wiadomo, że w sytuacji spowolnienia gospodarczego wzrastają wymagania pracodawców stawiane kandydatom na określone stanowiska – przedsiębiorstwa stosują wtedy tzw. strategię sita, wybierając najczęściej tych, którzy posiadają nie tylko kompetencje, ale też i doświadczenie. Jak pisze Jarosław Górniak, „firmy poszukują przede wszystkim pracowników dysponujących potrzebną wiedzą i umiejętnościami, zdolnych do jak najszybszego osiągnięcia pełnej wydajności pracy, w których nie ma potrzeby inwestować”¹². Jest to dość naturalne i zarazem wyłuczające zjawisko, które pojawia się często w sytuacji dużej nadwyżki podaży nad popytem. W momentach kryzysowych, sytuacja absolwentów jest podwójnie kłopotliwa, ponieważ pracodawcy poszukują młodych osób zazwyczaj na stanowiska już istniejące w przedsiębiorstwie, znajdują zatem zatrudnienie głównie dzięki rotacji miejsc pracy, a nie z powodu pojawienia się nowych stanowisk. W okresach spowolnienia gospodarczego zmniejsza się nie tylko skłonność przedsiębiorców do gwałtowniejszych ruchów kadrowych (co objawia się wstrzymaniem rekrutacji), ale też maleje chęć pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia (są niechętni do poszukiwania lepszej pracy w innym przedsiębiorstwie). W efekcie, rotacja stanowisk zmniejsza się, ograniczając równocześnie szanse młodych na znalezienie zatrudnienia.

W kontekście opisanych zależności interesujący wniosek, wskazujący na związek pomiędzy sytuacją rynkową absolwentów uczelni a kondycją gospodarki, płynie z raportu *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie*. Zgodnie z tym raportem, udział bezrobotnych absolwentów uczelni w ogóle bezrobotnych warunkowany jest przez aktualną sytuację gospodarczą w kraju. W latach „tłustych” (2004-2007), kiedy malała ogólna stopa bezrobocia, udział bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, zarejestrowanych w małopolskich PUP systematycznie malał. W czasach spowolnienia gospodarczego wykazywał on odwrotną tendencję¹³. Obserwację tę interpretować można zgodnie z „teorią sita”, która wydaje się szczególnie użyteczna do tłumaczenia zmian w tendencjach w zakresie rekrutacji młodych specjalistów w Małopolsce w momentach trudniejszych gospodarczo.

Regionalne kierunki strategiczne a sytuacja absolwentów na rynku pracy

Mając już zarysowany ogólny obraz sytuacji rynkowej absolwentów uczelni w województwie małopolskim, przyjrzymy się nieco szczegółowiej sytuacji osób, kończących określone kierunki studiów. Pytanie, które postawiono w tej części tekstu, dotyczy potencjalnych przewag rynkowych absolwentów kierunków ścisłych, zwłaszcza w tych dziedzinach, które typowane są w strategiach rozwoju województwa jako kluczowe. Precyzując, postawiono pytanie o to, jak w kontekście

¹² J. Górniak, *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2014, s. 7.

¹³ M. Jelonek, B. Mazur, *op.cit.*, s. 38.

zidentyfikowanych regionalnych specjalizacji kształtuje się sytuacja rynkowa tych absolwentów, którzy posiadają kwalifikacje zgodne z kluczowymi specjalizacjami¹⁴. Zdroworozsądkowo podejrzewać moglibyśmy, że absolwenci nie będą należeć do typowej grupy klientów powiatowych urzędów pracy.

W nowo projektowanej małopolskiej strategii rozwoju innowacyjności na podstawie wyników badania foresightowego wyróżniono cztery preferowane specjalizacje¹⁵, tj.:

- *life science*,
- energia zrównoważona (technologie energetyczne),
- ICT, w tym multimedia,
- chemia¹⁶.

Do każdej z tych specjalności dopasować można określone kierunki kształcenia. I tak, w przypadku *life science* są to, przykładowo, biologia, biotechnologia, farmacja, medycyna, kierunki związane z produkcją żywności. Energia zrównoważona reprezentowana jest przez kierunki takie, jak np. energetyka, inżynieria środowiskowa, ochrona środowiska, a ICT – przez szereg kierunków informatycznych.

Jak łatwo można się domyślić, większość z wymienionych kierunków to profile wzrostowe, w przypadku których z roku na rok rośnie zainteresowanie studentów, co dobitnie obrazuje zamieszczony rysunek 3. Największe, systematyczne wzrosty zaobserwować można w przypadku kierunków informatycznych, które dobrze wpisują się w specyfikę małopolskiego rynku pracy, nieco mniejsze w grupie kierunków związanych z *life science*, chemią czy zrównoważoną energią. Równocześnie, należy zauważyć, że liczba studentów pierwszego roku studiów stacjonarnych kształcących się w regionie na specjalnościach niepowiązanych z RSI także systematycznie wzrastała od 26 521 w 2009 roku do 29 068 w roku 2012. Trudno jest więc mówić o strategicznym ukierunkowaniu wyborów studentów na dziedziny powiązane ze specjalizacjami regionu, a wzrosty w liczbie kształcących się na kierunkach strategicznych mogą być efektem procesu centralizacji ośrodków akademickich w Polsce i zwiększenia zainteresowania nauką na krakowskich uczelniach w ogóle.

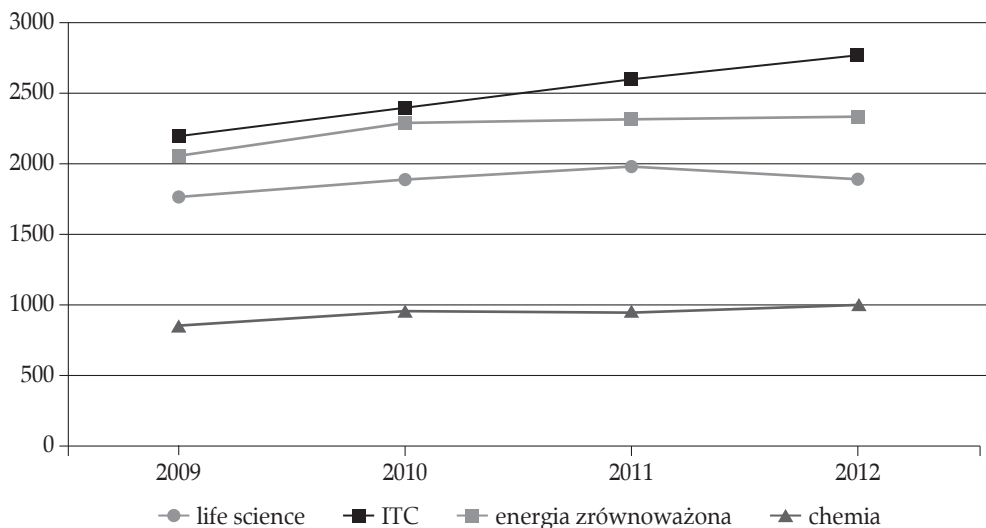
Spójrzmy teraz jak kształtowała się sytuacja zawodowa osób studiujących wymienione dziedziny na przestrzeni ostatnich lat. Po pierwsze, zwrócić należy uwagę na grupy absolwentów, które dominują wśród osób zarejestrowanych w PUP, a są to: specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, specjaliści z dziedzin prawa, dziedzin społecznych i kultury oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania. W pierwszej z tych grup powinniśmy odnaleźć interesujących nas studentów kierunków powiązanych z energią zrównoważoną.

¹⁴ Specjalizacje regionalne określane są zazwyczaj w regionalnych strategiach innowacji (dalej RSI).

¹⁵ Obecnie, trwają jeszcze rozmowy nad poszerzeniem specjalizacji o kilka kolejnych. Pojawił się nawet pomysł, aby specjalizacją taką uczynić cały sektor szkolnictwa wyższego w regionie.

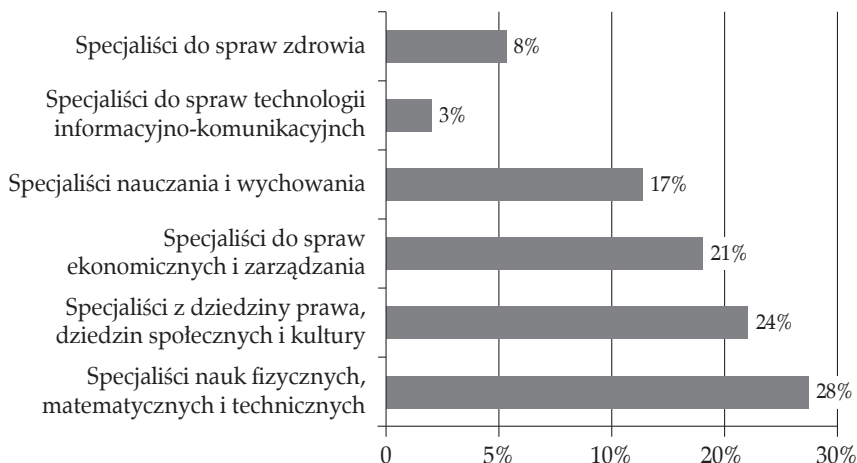
¹⁶ Por. Program Strategiczny. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2013-2020. Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 370/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 28 marca 2013 r., Departament Rozwoju Gospodarczego UMWM.

Rysunek 3. Liczba studentów I stopnia studiów dziennych, kształcących się na kierunkach silnie powiązanych z regionalnymi specjalizacjami



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w systemie Syriusz.

Rysunek 4. Odsetek bezrobotnych absolwentów uczelni posiadających określone wykształcenie (dane dla roczników opuszczających szkołę w latach 2006-2013)



Źródło: M. Jelonek, B. Mazur, *op.cit.*, s. 40.

Okazuje się, że w grupie tej istotny odsetek zarejestrowanych to właśnie specjaliści dziedzin pokrewnych, tj. inżynierowie ds. inżynierii środowiska (13,9% bezrobotnych z grupy) (Aneks, tabela 1). Ponadto, relatywnie wielu zarejestrowanych

(względem ogólnej liczby absolwentów tego kierunku) posiada wykształcenie chemiczne (określone jako strategiczne dla rozwoju województwa). Możemy zatem postawić tezę o pewnej nadwyżce specjalistów z tych właśnie dziedzin, która – w sytuacji podjęcia strategicznych działań przez województwo, będzie mogła zostać skonsumowana przez dofinansowane branże (oczywiście, o ile branże po dofinansowaniu zaczną się rozwijać). Trudną sytuację specjalistów z dziedzin związanych z ochroną środowiska potwierdzają dane o szybkości znajdowania stałego zatrudnienia przez absolwentów. Aż 11% bezrobotnych absolwentów, specjalistów ds. ochrony środowiska, mimo upływu ponad dwunastu miesięcy nie znajduje zatrudnienia.

Opozycyjnie względem opisanych dwóch grup kształtuje się sytuacja specjalistów ds. zdrowia oraz technik informacyjno-komunikacyjnych. Rzadkością w urzędzie pracą są – przykładowo – rejestrujący się lekarze, lekarze weterynarii, lekarze dentyści czy położne. Zdecydowanie częściej można tam spotkać fizjoterapeutów, czy osoby po pielęgniarstwie bez doświadczenia (sytuacja pielęgniarzek/pielęgniarzy posiadających doświadczenie jest już zdecydowanie lepsza)¹⁷. W ich przypadku, doinwestowanie branży *life science* może spowodować niedobory wykwalifikowanych kadr i konieczność wsparcia się zasobami ludzkimi innych województw.

Podobną sytuację zaobserwować można w grupie specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. W zasadzie, ciężko jest mówić o jakichkolwiek nadwyżkach kadr posiadających takie kwalifikacje, a raczej wspomina się o pewnych niedoborach w tym zakresie. Równocześnie, w związku z szybkim rozwojem branży IT w Małopolsce posiadanie odpowiednich zasobów ludzkich wydaje się dla regionu priorytetowe. Jedynie specjaliści do spraw sieci komputerowych, analitycy systemowi oraz specjaliści ds. rozwoju aplikacji komputerowych posiadają większe problemy ze znalezieniem odpowiedniego zatrudnienia. Dodatkowo, co jest warte podkreślenia, duża część spośród bezrobotnych posiadających kwalifikacje z branży IT to osoby, które kończyły szkoły spoza regionu (22% ogółem) oraz inne, mniejsze małopolskie szkoły (33% ogółem). Przypuszczać także można, że są to osoby, które ukończyły szkoły o niskim poziomie nauczania, z których istotna część zdecydowała się na otwarcie kierunków informatycznych w związku z dużym zainteresowaniem studentów tą dziedziną, a niekoniecznie w związku z posiadanym specjalistycznym zapleczem. Mechanizm poszerzania oferty kształcenia o atrakcyjne dla studentów kierunki ściśle (nawet w sytuacji nikłego zaplecza teoretyczno-praktycznego) wzmacniany jest przez niekomfortową sytuację na rynku edukacyjnym, która spowodowana jest niżem demograficznym, dość istotnie zmniejszającym liczbę potencjalnych studentów. Proces ten przypomina nieco wczesne lata 90. XX wieku, kiedy większość uczelni – w tym i politechniki – w związku ze wzmożonym popytem na kierunki społeczne, uruchamiała humanistyczno-społeczne profile kształcenia, nie dbając o wysoko wykwalifikowane kadry wykładowców. Skutek opisanych

¹⁷ M. Jelonek, B. Mazur, *op.cit.*, s. 42-43.

powyżej działań uczelni był oplakany – powstała nadwyżka specjalistów z dziedzin społecznych, do tego, w dużym odsetku nieprofesjonalnie przygotowanych, czego efektem było pogorszenie się opinii na temat absolwentów tych kierunków w ogóle.

Na korzyść absolwentów posiadających wykształcenie informatyczne i medyczne przemawiają też dane wskazujące na czas pozostawania w systemie Syriusz (okres, w którym absolwent rejestruje się i wyrejestrowuje, pozostając zależnym od wsparcia powiatowych urzędów pracy). Duży odsetek specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (ok. 22%), specjalistów do spraw zdrowia oraz nauk fizycznych, matematycznych i technicznych¹⁸ (ok. 19%) zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy zaczyna pracę przed upływem 3 miesięcy od daty pierwszej rejestracji i do systemu już nie wraca.

Podsumowanie

Na zakończenie przypomnieć należy cel postawiony w niniejszym artykule – odpowiedź na dwa pytania: jak kształtuje się sytuacja rynkowa osób opuszczających szkoły wyższe, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu lokalnego (specyfiki województwa małopolskiego)?; oraz czy można zaobserwować realną przewagę rynkową absolwentów kierunków ścisłych, zwłaszcza w tych dziedzinach, które typowane są w strategii rozwoju województwa jako kluczowe?

Odpowiedź formułowana była w kontekście wdrażania polityk publicznych ukierunkowanych na określenie specjalności regionalnych, a co za tym idzie – preferowanych kierunków kształcenia. Polityki te łączą lokalne specjalności gospodarce z systemem edukacji poprzez wdrażania dwóch strategii działania:

- strategii budowania przewag konkurencyjnych na bazie już posiadanego kapitału ludzkiego (identyfikacja specjalizacji regionalnych z uwzględnieniem potencjału instytucji edukacyjnych),
- strategii profilowania oferty dydaktycznej w ten sposób, aby wzmacniała specjalizacje, które zaczęły się już w regionie rozwijać.

W rozdziale pokazano, że w zasadzie jedna i druga strategia stosowana jest w województwie małopolskim. Równocześnie, zarówno z jedną, jak i z drugą wiąże się szereg zagrożeń. Przykładowo, w przypadku drugiej strategii pamiętać należy, że projektując edukacyjne interwencje publiczne, polegające na dopasowaniu podaży absolwentów do przewidywanego popytu na określone kwalifikacje, zawsze opieramy się na niepełnych i często subiektywnych prognozach.

Dlatego nie jest zaskakujące, że w debatach publicznych powoli odchodzi się od prostego modelu podaży-popytu, polegającego na usilnym dopasowywaniu podaży absolwentów określonych kierunków kształcenia do deklarowanego

¹⁸ Specjaliści z tych branż są intensywnie wchłaniani przez firmy IT (najczęściej przekwalifikowują się na programistów lub testerów oprogramowania).

przez pracodawców popytu na kwalifikacje. Akcent przesunięty został na modele ujmujące wielowymiarowość i skomplikowanie wzajemnych zależności między systemem kształcenia a gospodarką. Zależności te trudno jest wytłumaczyć w oparciu o klasyczne teorie ekonomiczne; wymagają zastosowania koncepcji często z pogranicza różnych dziedzin naukowych, takich jak np. teoria złożoności (*complexity theory*)¹⁹. Coraz częściej zwraca się uwagę na konieczność – przynajmniej w przypadku wsparcia innowacyjności – równoległego stymulowania przedsiębiorstw do podejmowania działań oraz systemów kształcenia nie tyle do „produkowania” kadry łatwo zatrudnianej, co raczej przygotowania potencjalnych przyszłych przedsiębiorców lub – szerzej – innowatorów.

To wyraźne przejście od modelu kwalifikacyjnego w stronę myślenia w kategoriach kompetencji obliguje nas do zaprzestania interpretacji relacji rynek pracy–system edukacji w kontekście poszukiwania określonych kwalifikacji, a raczej sugeruje szerokie myślenie modułowe w kategoriach kompetencji ogólnotransferowalnych pomiędzy poszczególnymi klasami profesji. W kształceniu akademickim sugeruje ono niejako „powrót do Humboldtowskich korzeni” i w ramach poszczególnych obszarów kształcenia położenie większego nacisku na kanon wiedzy ogólnej („ogólnoinżynierskiej” czy „ogólnospołecznej”), który zapewni – w razie konieczności – możliwość szybkiego i w miarę sprawnego przekwalifikowania się w obrębie określonego obszaru dziedzinowego²⁰.

Aneks

Tabela 1. Zawód, w jakim poszukują pracy bezrobotni zarejestrowani w małopolskich PUP i do wykonania którego mają odpowiednie kwalifikacje potwierdzone świadectwem (na podstawie oceny pracowników PUP) – dane szczegółowe dla grupy specjalści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych

Zawód	Bezrobotni poszukujący zatrudnienia	Częstość	Procent ważnych
Fizycy i astronomowie		275	1,4%
Meteorolodzy		1	0,0%
Chemicy		876	4,4%
Specjaliści nauk o Ziemi		1108	5,6%
Matematycy, statystycy i pokrewni		462	2,3%

¹⁹ M. Mason, *Complexity theory and the philosophy of education*, Wiley Blackwell 2008, s. 35.

²⁰ Przykładu dla takiej strategii działania dostarczają nam kierunki matematyczne i fizyczne, po których absolwenci bez większych problemów znajdują zatrudnienie, np. w branży informatycznej (rozbudowany kanon wiedzy ogólnej umożliwia im szybkie przekwalifikowanie się).

Zawód	Bezrobotni poszukujący zatrudnienia	Częstość	Procent ważnych
Biolodzy i pokrewni		1020	5,1%
Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni		2402	12,0%
Specjaliści do spraw ochrony środowiska		863	4,3%
Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji		937	4,7%
Inżynierowie budownictwa		1067	5,3%
Inżynierowie inżynierii środowiska		2764	13,9%
Inżynierowie mechanicy		1415	7,1%
Inżynierowie chemicy i pokrewni		1169	5,9%
Inżynierowie górnictwa, metalurgii i pokrewni		1262	6,3%
Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani		1178	5,9%
Inżynierowie elektrycy		547	2,7%
Inżynierowie elektronicy		339	1,7%
Inżynierowie telekomunikacji		81	0,4%
Architekci		794	4,0%
Architekci krajobrazu		129	0,6%
Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży		148	0,7%
Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego		5	0,0%
Kartografowie i geodeci		782	3,9%
Projektanci grafiki i multimediiów		323	1,6%

*Dane łącznie dla kohort absolwentów z lat 1999-2013

Źródło: M. Jelonek, B. Mazur, *op.cit.*, s. 43.

Tabela 2. Zawód, w jakim poszukują pracy bezrobotni zarejestrowani w małopolskich PUP i do wykonania którego mają odpowiednie kwalifikacje potwierdzone świadectwem (na podstawie oceny pracowników PUP) – Specjaliści do spraw zdrowia

Zawód	Bezrobotni poszukujący zatrudnienia	Częstość	Procent ważnych
Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji		19	0,4%
Lekarze specjaliści		58	1,3%
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji		866	19,9%
Pielęgniarki specjalistki		19	0,4%
Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji		118	2,7%

Zawód	Bezrobotni poszukujący zatrudnienia	Częstość	Procent ważnych
Położne specjalistki		9	0,2%
Specjaliści ratownictwa medycznego		48	1,1%
Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji		304	7,0%
Lekarze weterynarii specjaliści		2	0,0%
Lekarze dentyści bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji		6	0,1%
Lekarze dentyści specjaliści		27	0,6%
Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji		114	2,6%
Specjaliści diagnostyki laboratoryjnej		12	0,3%
Farmaceuci		144	3,3%
Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska		255	5,8%
Fizjoterapeuci		1651	37,8%
Dietetycy i specjaliści do spraw żywienia		209	4,8%
Audiofonolodzy i logopedzi		38	0,9%
Optometryści		1	0,0%
Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani		462	10,6%

*Dane łącznie dla kohort absolwentów z lat 1999-2013

Źródło: M. Jelonek, B. Mazur, *op.cit.*, s. 44.

Bibliografia

- Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 05.05.2014].
- Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing, 2012.
- Bontis N., Dragonetti N.C., Jacobsen K., Roos G., *The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources*, „European Management Journal”, 1999, vol. 17, nr 4, s. 391-402.
- De la Fuente A., Ciccione A., *Human capital in a global and knowledge-based economy. Final report*, Instituto de Analisis Economico (CSIC), Universitat Pompeu Fabra, 2002.
- Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Geodecki T., Gorzelak G., Górniak J., Hausner J., Mazur S., Szlachta J., Zaleski J., *Kurs na innowacje. Jak wyprowadzić Polskę z rozwojowego dryfu?*, Fundacja GAP, Kraków 2013.
- Górniak J., *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2014.
- Hansson B., Johanson U., Leitner K.-H., *The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European. Survey results*, [w:] Descy P., Tessaring M. (red.), *Impact of education and training*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2004, s. 264-319.

- Jelonek M., Mazur B., *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014.
- Jelonek M., Szklarczyk D., *Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy*, [w:] Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, PARP, Warszawa 2013.
- Kapil N., Piatkowski M., Radwan I., Gutierrez J.J., *Poland enterprise innovation support review: from catching up to moving ahead*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/01/17291471/poland-enterprise-innovation-support-review-catching-up-moving-ahead> [dostęp 05.05.2014].
- Maddison A., *Dynamic forces in capitalist development. A long run comparative view*, Oxford University Press, New York–Oxford 1991.
- Mason, M., *Complexity theory and the philosophy of education*, Wiley Blackwell 2008.
- 2012 Top 100 Outsourcing Destinations, Tholons 2012.
- Program Strategiczny. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2013-2020. Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 370/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 28 marca 2013 r., Departament Rozwoju Gospodarczego UMWM.

HE graduates in the Malopolska labour market: a resource for development or system burden?

This chapter is devoted to the Malopolska region and refers to the problem of strategic planning of 'human capital production' in this region in the context of identified key fields of study. The author tried to answer two questions: what is the market situation of HE graduates, with particular attention to the local context (the specifics of the Malopolska voivodeship)? And is there a real market advantage of graduated in fields of studies identified as key fields of study in the Malopolska Strategy? In this chapter particular attention was paid to the relationship between the regional public policies that guide the local economy on certain key industries and the education system, which provides staff for these industries.

Key words: labour market, human capital, university graduates, employment

Dominika Buczkowska
Międzyuczelniane Biuro Karier, Uniwersytet Wrocławski

Studia i co dalej? Jak bezkolizyjnie wejść na rynek pracy

Rozdział opisuje sytuację, w jakiej znajdują się absolwenci wchodzący na rynek pracy po ukończeniu studiów. Z jednej strony, mamy do czynienia z ogromnym wzrostem liczby studentów na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat, co przekłada się na istnienie dużej konkurencji wśród młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową. Z drugiej zaś, brak znajomości przez młodych ludzi wymagań rynku pracy, oczekiwań pracodawców, świadomości własnych predyspozycji zawodowych przyczynia się do tego, że okres poszukiwania pierwszej pracy po studiach wydłuża się oraz towarzyszy mu często wysoki poziom stresu. W rozdziale przedstawione są wybrane definicje kariery, wyniki badań oczekiwań pracodawców względem absolwentów uczelni oraz propozycje związane z konstruowaniem własnej drogi zawodowej w oparciu o realia rynku pracy oraz gruntowną znajomość własnych zasobów.

Słowa kluczowe: absolwenci, rynek pracy, wymagania pracodawców, planowanie kariery

Wprowadzenie

Jeszcze dwadzieścia lat temu, przyznanie się w towarzystwie do faktu, że jest się studentem uczelni, wzbudzało podziw i często zazdrość. Posiadanie indeksu kojarzyło się z przynależnością do wyjątkowej grupy społecznej, której przyszłość z założenia związana była z zarządzaniem, kierowaniem, wytyczaniem nowych kierunków. Po niełatwej maturze należało jeszcze zdać egzamin na studia i wykazać się nie tylko wiedzą merytoryczną, ale odpornością na stres i umiejętnością autoprezentacji. W komisjach rekrutacyjnych bacznie obserwowali maturzystów nieznani im, życzliwi, choć wymagający profesorowie. Zdobycie indeksu wymagało często ostrej rywalizacji i pokonania kilku innych osób, tak samo zmotywowanych do zostania

studentem. Niewątpliwie, fakt znalezienia się w tej wyjątkowej grupie społecznej wzmagał poczucie, jeżeli nie dumy, to przynajmniej satysfakcji, co przyczyniało się do ogólnego dobrego samopoczucia, któremu często towarzyszyła radość z bycia właśnie w tym miejscu.

Od kilku lat, z różnych powodów, o których napisano mnóstwo artykułów i książek, studiowanie stało się praktycznie ogólnodostępne i utraciło, w wielu przypadkach, swój elitarny charakter. Miarą powszechności kształcenia są współczynniki skolaryzacji. W okresie ostatnich ponad 20 lat współczynniki skolaryzacji w szkolnictwie wyższym wzrosły ponad czterokrotnie. Współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9% w roku akademickim 1990/1991, do 51,8% w roku akademickim 2012/2013¹ (w roku akademickim 2011/2012 wyniósł nawet 53,1%). Oznacza to, że ponad połowa młodych osób w wieku 19-24 lata studiuje.

Jakie znaczenie może mieć dla młodego człowieka ta informacja? Czy warto przejmować się statystyką? Oczywiście wybór sposobu odczytywania i interpretacji otaczającego świata zależy od samego zainteresowanego.

Bo przecież fakt, że oprócz mnie, w naszym kraju studiuje jeszcze ponad półtora miliona rówieśników² nie musi negatywnie wpływać na moje indywidualne cele związane ze studiowaniem, sposób, w jaki realizuję i zarządzam własną karierą zawodową i edukacyjną, jak się rozwijam, doświadczam siebie i świata, wyciągam wnioski, robię założenia i obalam je. Tłum na salach wykładowych (szczególnie, gdy sprawdzana jest obecność), nie oznacza z założenia tłoku np. na spotkaniach organizacji studenckich, kół naukowych, organizacji zajmujących się wolontariatem, spotkaniach z pracodawcami, itp.

Jednocześnie świadomość wielkości przytaczanych liczb może wywołać refleksję, że sam dyplom nie będzie już niczym probierzem, że własną wartość i znaczenie trzeba będzie zbudować niezależnie i trochę a'propos. Kto wie, może z niektórymi z tych anonimowych dzisiaj studentów z innych uczelni i miast będę musiał się spotkać i zmierzyć, nawet jeżeli nie zobaczę ich osobiście i nigdy ich nie poznam? To spotkanie może nastąpić na biurku lub w komputerze przysłego pracodawcy... Moje CV i dziesiątki innych.

O co chodzi z tą karierą?

Studiowanie, bez względu na czas trwania i liczbę uzyskanych stopni, urlopów dziekańskich, zmian kierunków, kiedyś się kończy. Przychodzi nieuchronny moment uzyskania odpowiedzi na pytanie: „Co dalej?”. Pytanie to, zadane parę tygodni przed obroną, może wywołać uczucia rozmaite – od dyskomfortu poczynając, na stanach lękowych kończąc, w zależności od indywidualnych predyspozycji.

¹ Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 roku, GUS, Warszawa 2013, s. 30.

² Por. dane wstępne dotyczące szkolnictwa wyższego. Stan w dniu 30.11.2013 r., GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/dane-wstepne-dotyczace-szkolnictwa-wyzszego-stan-w-dniu-30-xi-2013-r-8,1.html> [dostęp 10.06.2014].

Tak jest zbudowany nasz świat, że poza nielicznymi wyjątkami, każdy student stanie się kiedyś absolwentem i będzie musiał znaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Rynku, którego nie zadowoli sam fakt, że kandydat na pracownika jest licencjatem lub magistrem, rynku, który będzie oczekiwał konkretnych argumentów, potwierdzających wartość absolwenta. Ci, którzy przeszli przez proces poszukiwania zatrudnienia twierdzą, że jest to ciężka praca i warto się do niej dobrze przygotować. W jaki sposób takie przygotowanie mogłoby przebiegać i jakie elementy warto brać pod uwagę?

Przede wszystkim to, że żyjemy w dosyć niepewnych czasach, nazywanych przez wielu badaczy ponowoczesnością, która „ujmuje [...] życie ludzkie jako refleksyjny projekt konstruowany, ze zmiennych tożsamości oferowanych przez pluralistyczną kulturę. Fundamentalnym problemem psychicznym będzie tu wybór doraźnej, okazjonalnej i tylko **czasowo** [podkreślenie – D.B.] obowiązującej tożsamości [...]”³.

To, co charakteryzuje dzisiaj otaczający świat, to jego nieprzewidywalność, niejedno-znaczność oraz niepewność, również w obszarze konstruowania kariery zawodowej, gdzie coraz trudniej przewidzieć jej przebieg, sposób realizacji celów zawodowych czy ich adekwatność w obliczu, np. zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej. Coraz częściej, zamiast tradycyjnie definiowanych zawodów, mówimy o portfelach kompetencji, czyli zestawach umiejętności, które są w dyspozycji danej osoby i które może ona wykorzystywać w zależności od potrzeb⁴.

Doświadczamy zjawiska kurczenia się rynku pracy, zmiany struktury pracy ludzkiej oraz tradycyjnie pojmowanych zawodów⁵. Konsekwencją tych zmian jest sytuacja, gdy coraz trudniej przewidzieć, zaplanować działania, które zabezpieczą przed okresami pozostawania bez pracy, pomimo ukończenia najlepszych szkół i posiadania najbardziej prestiżowych dyplomów. Nic nie mamy już na pewno i na zawsze. Jak w czasach, gdy zaplanowanie czegokolwiek wydaje się działaniem naczynym dużym ryzykiem, planować coś tak wyjątkowego jak własną karierę? Czym ona tak naprawdę jest?

W literaturze przedmiotu znajdujemy liczne próby usystematyzowania pojęcia „kariera” i nadania jej rozstrzygającego znaczenia. Augustyna Bańka, analizując istniejące sposoby patrzenia na karierę, zauważa, że:

- kariera jest stanem posiadania jednostki, ponieważ zawsze odnosi się do konkretnej osoby;
- kariera posiada elementy obiektywne, takie jak pozycje, obowiązki, role, aktywności decyzje zawodowe oraz subiektywne, takie jak aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych. Oznacza to,

³ M. Malewski, *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003, s. 19.

⁴ V. Drabik-Podgórska, *Tranzycja jako nowa kategoria biograficzna we współczesnym poradnictwie zawodowym*, „Edukacja Dorosłych”, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, Warszawa 2010 nr 1, s. 93.

⁵ B. Wojtasik, *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *op.cit.*, s. 32.

że np. dwie osoby o takich samych doświadczeniach zawodowych (stanowisko, ścieżka awansu, itp.) mogą „mieć” zupełnie inne kariery, ze względu na odmienny sposób interpretacji tego, czego doświadczyły w życiu zawodowym;

- kariery składają się z pozycji, ról, stanowisk. Znaczenie ma to, w jaki sposób te pozycje, stanowiska oraz role łączą się wzajemnie, wpływają na siebie, wynikają ze zmieniających się uzdolnień, zainteresowań i kwalifikacji osoby, umożliwiają i ułatwiają rozwój jednostki;
- częścią karier są stanowiska, role, funkcje i doświadczenia, które są składnikiem lub efektem zatrudnienia. Dotyczy to również przedsiębiorców (osób pracujących na własny rachunek), przedstawicieli wolnych zawodów. Kariery obejmują również w pewnym stopniu działania związane z rekreacją, edukacją, czasem wolnym, rolami rodzinnymi, które są powiązane z zatrudnieniem.

Analizując tak pojmowane kariery, autorka zauważa, że nie muszą one dotyczyć tylko samego zatrudnienia oraz odnosić się do zawodów charakteryzujących się wysokim statusem, ponadto, nie muszą zawierać w sobie koniecznego elementu awansu⁶.

Wśród opisywanych, usystematyzowanych modeli kariery, jakie wyłoniły się w Polsce po 1989 roku, odnajdujemy takie, jak: kotwica, patchwork i konstrukcja⁷.

Kariera-kotwica realizowana jest w raczej wąskich ramach jednej firmy czy branży, wykorzystuje określone kompetencje, które, co prawda, mogą być uzupełniane czy rozwijane, ale raczej nie są porzucane na rzecz całkiem innych. Taka kariera bywa nieodłącznym elementem historii organizacji, w ramach której jest realizowana, towarzyszy jej często silne poczucie identyfikacji z firmą przy jednoczesnych obawach przed zmianami, przed nieznanym. To właśnie w nurt kariery-kotwicy, wpisane są takie określenia jak „fachowiec” czy „profesjonalista w organizacji”, tak znane pokoleniu rodziców dzisiejszych studentów.

Kariera-patchwork przypomina sekwencję często przypadkowych, niepowiązanych ze sobą wydarzeń, stanowisk, czy ról. Z karierą patchworkową wiąże się zmiany miejsca pracy, wynikające raczej ze zmieniających się okoliczności zewnętrznych niż będące wynikiem zaplanowanych, świadomych działań. „Jest to kariera kształtowana sytuacyjnie, z punktu widzenia jednostek – często przypadkowo, w odpowiedzi na okoliczności, które w niewielkim stopniu są przedmiotem ich świadomego wyboru”⁸.

Kariera-konstrukcja oznacza świadome budowanie swojej przyszłości zawodowej w odniesieniu do zmieniającego się otoczenia gospodarczego, oparte na ciągłym uzupełnianiu swoich zasobów. W budowanie takiej kariery wpisany jest rozwój, podejmowanie wyzwań, konstruowanie swojej pozycji poprzez świadome rozwijanie kompetencji, jakich potrzebuje rynek. Realizacja kariery-konstrukcji wymaga, z jednej strony, dużej samostereowności, z drugiej zaś – sukces osiągnięty

⁶ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007, s. 14.

⁷ Por. M. Domecka, A. Mrozowski, *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 2008, tom 4, nr 1, s. 136-155.

⁸ *Ibidem*, s. 144.

w ramach takiej drogi zawodowej wpływa jednocześnie na wzmacnianie poczucia decydowania o własnym życiu, nie tylko zawodowym.

Co z tej analizy może wynikać dla młodego człowieka? Przede wszystkim to, że mamy do wyboru różne scenariusze, które niekoniecznie należy rozpatrywać w kategorii dobrych i złych. Wydaje się, że kluczową sprawą staje się świadomość tego, jak na nasze życie wpływają okoliczności zewnętrzne, w jaki sposób je determinują (np. sytuacja społeczno-gospodarcza) oraz branie odpowiedzialności za podejmowane decyzji w ramach dostępnej wiedzy. Kolejnym kluczowym elementem jest przyjęcie założenia, że jakkolwiek wzór czy model kariery będziemy realizować, stanie się ona nieodłącznym elementem naszego życia, wpływając na wszystkie jego sfery. Pojawiają się jednak w tym zakresie ważne pytania: jeżeli nie jestem w stanie przewidzieć, jak będzie zmieniał się świat wokół mnie, jakie szanse zaoferuje, a jakie odbierze – po czym poznam, że dokonuję właściwych wyborów? Kto lub co utwierdzi mnie w słuszności podejmowanych działań?

Wewnętrzny GPS

Maciej Bennewicz, trener i coach, w swojej książce *Coaching czyli restauracja osobowości*, przypomina niezwykle dialog Alicji z kotem z Cheshire:

- *Czy mógłbyś mi łaskawie powiedzieć, w którą stronę mam pójść?*
- *Zależy to w dużym stopniu od tego, w którą stronę zechcesz pójść – powiedział kot.*
- *Nie zależy mi na tym, w którą – powiedziała Alicja.*
- *Węc nie ma znaczenia, w którą stronę pójdziesz – powiedział kot⁹.*

Wielu studentów, w momencie kończenia studiów czuje się podobnie. Co prawda, doszli dokądś, ale nie zawsze mają przekonanie, że jest to miejsce, w którym z całą pewnością chcieli się znaleźć. Najbardziej dokładna mapa okaże się bezużyteczna, jeżeli nie odnajdziemy na niej celu podróży. Dlatego warto odpowiednio wcześniej przyjrzeć się swoim wyborom, obecnej sytuacji i spróbować odpowiedzieć na kilka ważnych pytań:

- W jakim celu studiuje? Dlaczego wybrałem/łam taki, a nie inny kierunek studiów?
- Czy dzisiaj wybrałbym/łabym ponownie to samo? Jeżeli nie, to jaki byłby ten inny wybór?
- Co mnie motywuje do pracy? Dlaczego chcę pracować?
- Gdzie, na jakim stanowisku chciałbym/łabym pracować po ukończeniu studiów? Co sprawia, że to miejsce/stanowisko wydaje się dla mnie odpowiednie?
- W jakim stopniu planuję wykorzystać w pracy zawodowej zdobytą na studiach wiedzę i umiejętności?
- Jak dzisiaj określiłbym/łabym swoje mocne strony w obszarze wiedzy i umiejętności (co wiem i umiem dobrze zrobić)?

⁹ M. Bennewicz, *Coaching czyli restauracja osobowości*, Grupa Wydawnicza Foksal Sp. z o.o., Warszawa 2013, s. 224.

- Jak dzisiaj określiłbym/łabym swoje mocne strony w obszarze umiejętności interpersonalnych?
- Jakiego rodzaju pracę, niezwiązaną ze swoim kierunkiem studiów, biorę pod uwagę?
- Jeżeli jestem zdecydowany na pracę ściśle związaną z kierunkiem studiów – na ile mam rozpoznany rynek pracy w tym obszarze?
- Co zrobiłem do tej pory, aby ułatwić sobie znalezienie wymarzonej pracy po studiach?
- Na ile znam oczekiwania pracodawców względem absolwentów uczelni? W jakim stopniu je spełniam?
- W jakim stopniu jestem otwarty/otwarta na zmianę ustalonych scenariuszy zawodowych i co musiałoby się wydarzyć, żebym brał/brała je pod uwagę?
- Jakbyś się czuł/czuła, gdyby okazało się, że za dwa lata wszystkie lub większość Twoich odpowiedzi na powyższe pytania będą wyglądać zupełnie inaczej?

Bez względu na to, w jak komfortowych warunkach studiowaliśmy, jak daleko od rynku pracy byliśmy i jak bezpiecznie czuliśmy się w tym stanie nieświadomości – prędzej czy później przyjdzie nam się zmierzyć z rzeczywistością rynkową, która w opinii wielu osób, szczególnie studiujących kierunki humanistyczne, przedstawia się mało romantycznie.

Jeżeli jednak stosunkowo wcześnie poznamy zasady rządzące rynkiem pracy, może okazać się, że cały proces poszukiwania i podejmowania pracy nie jest taki trudny, jak się początkowo wydawało.

Absolwent idealny

Pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych dosyć jednogłośnie deklarują, jakie elementy brane są przez nich pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Stanowiska przeznaczone dla absolwentów uczelni, niewymagające specyficznych umiejętności zawodowych (np. inżynierskich, medycznych) wymagają przede wszystkim wysoko rozwiniętych kompetencji miękkich oraz otwartości na podejmowanie pracy, nie zawsze bezpośrednio związanej ze studiowanym kierunkiem.

Badanie Bilansu Kapitału Ludzkiego¹⁰, które zostało zrealizowane na podstawie analizy ofert pracy oraz opinii pracodawców w 2013 roku, pokazuje, iż do najważniejszych kompetencji, na jakie zwracają uwagę pracodawcy zatrudniający nowych pracowników, bez względu na stanowisko pracy, należą: kompetencje samoorganizacyjne takie, jak: samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, przejawianie inicjatywy, przedsiębiorczość, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy; kompetencje interpersonalne (szczególnie istotne w przypadku stanowisk

¹⁰ Por. M. Kocór, A. Strzebońska, *Zapotrzebowanie na pracowników*, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_pracodawcow_IVedBKL.pdf?1400826475 [dostęp 10.06.2014].

związanych z obsługą klientów zewnętrznych), takie jak: komunikatywność, współpraca w zespole, umiejętność rozwiązywania konfliktów. Trzecią grupę stanowiły kompetencje zawodowe, ale miały one znaczenie jedynie w przypadku rekrutacji na wyspecjalizowane stanowiska (np. specjaliści i technicy średniego szczebla).

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku badań zrealizowanych przez SGH, Amerykańską Izbę Handlu oraz firmę Ernst & Young w 2012 roku¹¹. Do najważniejszych kryteriów branych pod uwagę w przypadku zatrudniania absolwentów uczelni należały w kolejności: kompetencje osobowościowe i interpersonalne, kompetencje intelektualne i akademickie, udział w stażach, praktykach organizowanych przez firmę. Na pytanie o najważniejsze cechy „idealnego absolwenta” odpowiedziało w badaniu 19 pracodawców i wskazali oni jako kluczowe (w kolejności od najważniejszej kompetencji): komunikatywność, otwartość na uczenie się i stały rozwój, aktywność i zaangażowanie w pracy, elastyczność i zdolność do adaptacji, umiejętność pracy w zespole, znajomość języków obcych (szczególnie języka angielskiego), dążenie do osiągania rezultatów, odpowiedzialność, umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów, umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych, przedsiębiorczość, umiejętności analityczne, wiedza branżowa.

Co ciekawe, w omawianym badaniu pojawiły się rekomendacje zarówno dla uczelni, dotyczące tego, jak kształcić studentów, aby ułatwić im wejście na rynek pracy, jak również dla pracodawców, zachęcające do większej otwartości na współpracę z uczelniami. Rekomendacje skierowane do studentów i absolwentów, zawierały, m.in. takie wskazówki, jak¹²:

- poprzedzenie wyboru kierunku studiów refleksją dotyczącą tego, co planuje się robić po studiach, wzbogacanie wiedzy zdobywanej na studiach o uniwersalne i kompleksowe kompetencje;
- świadome planowanie kariery zawodowej, poznanie własnych predyspozycji zawodowych;
- zdobywanie wiedzy interdyscyplinarnej, przydatnej w kontaktach z osobami reprezentującymi różne działy w firmie;
- wykorzystywanie okresu studiów na zdobywanie różnych doświadczeń (wyjazdy zagraniczne, praca, praktyki, staże, działalność w organizacjach studenckich, wolontariat);
- biegle opanowanie obsługi komputera, ze szczególnym uwzględnieniem Excela, oraz języka angielskiego;
- autentyczność i szczerość podczas rozmów kwalifikacyjnych, pokazywanie pracodawcy, że jestem w stanie wnieść coś wartościowego do jego organizacji.

W maju 2014 roku w ramach projektu „Nowoczesny Uniwersytet – kompetencja i jakość w zarządzaniu”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej (Europejskiego Funduszu Społecznego), Biuro Karier Uniwersytetu Wrocławskiego

¹¹ Por. *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, SGH, Amerykańska Izba Handlu, Ernst&Young, Warszawa 2012.

¹² *Ibidem*, s. 22.

zleciło zbadanie opinii 15 pracodawców z Wrocławia, zatrudniających absolwentów uczelni¹³.

Celem badania było pozyskanie wiedzy na temat stopnia przygotowania zawodowego absolwentów Uniwersytetu Wrocławskiego oraz rozpoznanie ich deficytów kompetencyjnych. Ponadto, badania dostarczyły informacji na temat oczekiwań pracodawców względem posiadanych przez absolwentów kompetencji, umiejętności i wiedzy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że do udziału w badaniu zostali zaproszeni przedstawiciele firm, którzy zatrudniali przynajmniej 10 absolwentów Uniwersytetu na przestrzeni ostatnich trzech lat. Ponieważ w grupie tej znalazły się największe wrocławskie firmy, ta liczba, jak deklarowali sami badani, każdorazowo była większa.

Wśród spontanicznych skojarzeń, jakie mieli pracodawcy na temat absolwenta Uniwersytetu Wrocławskiego, pojawiały się takie, jak: humanista, inteligentny, o szerokich horyzontach, z dużą wiedzą ogólną, ale niekonkretną, słabo ugruntowaną, potencjał na każde stanowisko: niższego, średniego i wyższego szczebla, część w dalszym okresie pracy także na stanowiska menedżerskie mimo braku wiedzy kierunkowej/zawodowej. Jednocześnie, pojawiały się opinie, że absolwenci nie posiadają pomysłu na własne życie zawodowe oraz wykazują braki w wiedzy ułatwiającej odnalezienie się na rynku pracy. Cechą, która pozytywnie wyróżniała absolwentów Uniwersytetu Wrocławskiego w oczach pracodawców, jest ich interdyscyplinarność, elastyczność oraz otwartość na zmiany.

W jaki sposób student, według opinii pracodawców biorących udział w powyższym badaniu, może realnie zwiększyć swoje szanse na rynku pracy? Przede wszystkim, powinien popracować nad poprawą deficytów kompetencyjnych, jakie w w/w badaniu definiowali pracodawcy. Znalazły się wśród nich:

- niskie zaangażowanie w wykonywaną pracę, brak identyfikacji z celami firmy;
- brak sformułowanych celów, zarówno zawodowych, jak i życiowych;
- brak poprawnej samooceny i świadomości własnych ograniczeń;
- brak umiejętności pracy pod presją czasu, w trudnych warunkach, stawiania czoła wyzwaniom;
- niewystarczająca znajomość języków obcych;
- niewystarczający poziom obsługi komputera ze szczególnym uwzględnieniem programu Excel;
- braki w umiejętnościach skutecznego komunikowania się i pracy zespołowej.

Pomimo iż powyższe oczekiwania nie wydają się zbyt wygórowane, kolejne roczniki studentów nie radzą sobie z ich spełnianiem. Czasami problemem jest po prostu brak wiedzy, co tak naprawdę kryje się za określeniem np. „skuteczne komunikowanie się” lub „efektywna praca w zespole”. Często zbyt bezrefleksyjnie podchodzi się do tych wymagań, zakładając *a priori*, że skoro studiuję, potrafię mówić

¹³ Sylwetka absolwenta Uniwersytetu Wrocławskiego wg pracodawców, IMAS International sp. z o.o., Instytut Badania Rynku i Opinii Społecznej we Wrocławiu, maj 2014, raport nieopublikowany.

i rozumiem, co się do mnie mówi, to automatycznie potrafię się skutecznie komunikować. Aktywne słuchanie, zadawanie pytań, parafrazowanie, skuteczne argumentowanie własnych poglądów – wydają się już wiedzą tajemną, przeznaczoną dla wybranych. Bywa, że nie potrafimy samodzielnie obiektywnie ocenić własnych mocnych stron i potrzebujemy pomocy drugiej osoby, lustra, które ukaże nam obraz bez zniekształceń. Jeżeli na jakimkolwiek etapie pojawiają się wątpliwości dotyczące bądź własnych predyspozycji, bądź związane z przyszłymi wyborami zawodowymi – warto pamiętać, że praktycznie na każdej uczelni znajduje się Biuro Karier, którego najważniejszym zadaniem jest wspieranie studentów i absolwentów w dokonywaniu najlepszych wyborów zawodowych. Nie ma lepszego miejsca do swobodnego, ale merytorycznego rozmawiania o własnej karierze zawodowej.

Podsumowanie

Przytaczana rozmowa Alicji z kotem z Cheshire miała przekonać, że bez planu oraz celu podróży możemy nigdzie nie dojść, a raczej dotrzeć do miejsca, którego w ogóle nie braliśmy pod uwagę. Z drugiej strony, poddanie się impulsowi, spontaniczna ciekawość, nawet obarczona brakiem zdroworozsądkowego planowania, może poprowadzić do przygody życia i – wbrew pozorom – odnalezienia swojego miejsca nie tylko na rynku pracy.

Jedną z najbardziej optymistycznych współczesnych teorii rozwoju zawodowego jest koncepcja planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności/ przypadkowych zdarzeń autorstwa Kathleen E. Mitchell, Johna Krumboltza i Ala Lewina¹⁴. Autorzy tej teorii uważają, że najważniejszą współcześnie umiejętnością jest otwarte reagowanie na pojawiające się w życiu nieoczekiwane zdarzenia, wykorzystywanie szans nawet tych, które nie były zapisane w naszym scenariuszu¹⁵.

Brak odwagi do zmiany powziętych już planów, redefiniowania celów zawodowych, zmiany wcześniej zaplanowanych scenariuszy może być o wiele bardziej niebezpieczny niż pustka pojawiająca się w głowie, gdy zadajemy sobie pytanie: Co chcę robić w przyszłości? W omawianej teorii to właśnie otwartość na zmiany, czerpanie z pojawiających się zbiegów okoliczności, przypadków, margines na błędy, korekty ścieżek zawodowych, zmiana planów w zależności od zmieniających się okoliczności są, jeżeli nie gwarancją, to dużą szansą na satysfakcjonujące życie zawodowe. W dzisiejszych, trudnych do zaplanowania czasach, również proces planowania kariery zawodowej nie jest już aktem raz na zawsze zdefiniowanym, ukończonym i kompletnym, ponieważ:

- wymaga podejmowania niezliczonych decyzji w odpowiedzi na zmieniające się, niespodziewane okoliczności zewnętrzne;

¹⁴ Por. J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEZiU, Warszawa 2012, s. 32.

¹⁵ *Ibidem*, s. 34.

- nie mogąc przewidzieć przyszłości, musimy zgodzić się na to, że na naszą karierę będą miały wpływ różne, niezaplanowane wcześniej zdarzenia. Najważniejsze to umieć odpowiednio je wykorzystać, dostrzec nie tyle przeszkody, co szanse jakie ze sobą niosą, „mieć oczy szeroko otwarte”¹⁶.

Czy jest zatem sposób, aby, pomimo nieprzewidywalności, niejednoznaczności otaczającego świata, wejść na rynek pracy z możliwie najmniejszą ilością siniaków (tych fizycznych i emocjonalnych)?

Po pierwsze, cały czas aktualna pozostaje maksyma, umieszczona nad wejściem do wyroczeni w Delfach – „Poznaj samego siebie”. Kim jestem? Jakimi wartościami chcę się w życiu kierować? Co jest dla mnie w życiu najważniejsze? Jakie znaczenie ma dla mnie praca zawodowa? Bez poszukiwania odpowiedzi na te pytania, bez czujnej obserwacji samego siebie, jak się rozwijam, wzrastam, zmieniam, odnalezienie odpowiedzi na pytanie: Co chcę robić w życiu? staje się bardzo trudne.

Po drugie, warto obserwować otaczającą rzeczywistość i w niej uczestniczyć – tylko poprzez działanie poznamy siebie. Praktyki, staże, wolontariat, działalność w organizacjach studenckich, prace dorywcze, programy wymiany międzynarodowej – pomogą nie tylko znaleźć odpowiedzi na powyższe pytania, ale pokażą również, atuty, mocne strony, talenty bądź umiejętności, w które warto inwestować. Na uczelni odbywa się spotkanie z interesującą osobą? Może warto się na nim pojawić? Może będzie to szczęśliwy zbieg okoliczności, który zainspiruje do dalszych działań?

Po trzecie, warto utrzymywać dobre relacje z rynkiem pracy. Co to oznacza? Udział w różnego rodzaju spotkaniach z pracodawcami, prowadzonych przez nich wykładach czy szkoleniach na uczelni, targach pracy, pozwala na bieżąco weryfikować ich oczekiwania oraz przekładać je na własne kompetencje. Jeżeli pojawi się jakiś kłopot z wykorzystaniem uzyskanej wiedzy „w praktyce”, doradca kariery w akademickim Biurze Karier będzie cennym wsparciem w poukładaniu sobie tego wszystkiego.

Po czwarte, warto pamiętać o tym, że zmiana jest permanentną cechą współczesnego świata. Skoro wszystko dookoła ulega zmianie – dlaczego zasada ta nie miałaby dotyczyć ścieżki kariery?

Bibliografia

Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007.

Bennewicz M., *Coaching czyli restauracja osobowości*, Grupa Wydawnicza Foksal Sp. z o.o., Warszawa 2013.

Dane wstępne dotyczące szkolnictwa wyższego. Stan w dniu 30.11.2013 r., GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/dane-wstepne-dotyczace-szkolnictwa-wyzszego-stan-w-dniu-30-xi-2013-r-8,1.html> [dostęp 10.06.2014].

¹⁶ J. D. Krumboltz, *Happenstance learning theory*, „Journal of Career Assessment”, 2009, vol.17, no. 2, s. 147.

- Domecka M., Mrozowski A., *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 2008, tom 4, nr 1, s. 136-155.
- Drabik-Podgórna V., *Tranzycja jako nowa kategoria biograficzna we współczesnym poradnictwie zawodowym*, „Edukacja Dorosłych”, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, Warszawa 2010, nr 1, s. 91-103.
- Kocór M., Strzebońska A., *Zapotrzebowanie na pracowników*, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_pracodawcow_IVedBKL.pdf?1400826475 [dostęp 10.06.2014].
- Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, SGH, Amerykańska Izba Handlu, Ernst&Young, Warszawa 2012.
- Krumboltz J. D., *Happenstance learning theory*, „Journal of Career Assessment”, 2009, vol.17, no. 2, s. 135-154.
- Malewski M., *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia*, [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻiU, Warszawa 2012.
- Sylwetka absolwenta Uniwersytetu Wrocławskiego wg pracodawców*, IMAS International sp. z o.o., Instytut Badania Rynku i Opinii Społecznej we Wrocławiu, maj 2014, raport nieopublikowany.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 roku*, GUS, Warszawa 2013.
- Wojtasik B., *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003.

Your degree, what next? How to launch your career

This chapter presents the situation which graduate students entering the labour market have to cope with after the graduation. On the one hand, we have been facing an enormous increase in the amount of students for the last 20 years, which results in a big competition among those who just launch their careers. On the other hand, young people's lack of knowledge of the market requirements, employers expectations or their own professional predispositions contribute to both the prolonged time of finding a first job and a high level of stress. Selected career definitions and results of a research on employers' expectations in regard to graduate students are being presented in this chapter. Additionally, proposals related to building one's own career on the basis of the market reality and one's knowledge of one's own abilities are put forward in this chapter.

Key words: students, labour market, employer's requirements, career path

Noty o autorach

Buczowska Dominika – doradca kariery, trener, szkoleniowiec; absolwentka poradnictwa na Uniwersytecie Wrocławskim oraz studiów podyplomowych *Doradca-trener-konsultant* w Dolnośląskiej Szkole Wyższej. Od 1999 roku, pracując w Biurze Karier Uniwersytetu Wrocławskiego, wspiera studentów i absolwentów w planowaniu kariery zawodowej i edukacyjnej.

Frączek Maciej – doktor nauk ekonomicznych; adiunkt w katedrze Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Autor i współautor ponad 50 publikacji (przede wszystkim z obszaru rynku pracy i polityki zatrudnienia). Uczestnik kilkudziesięciu projektów badawczych i wdrożeniowych, związanych m.in. z rynkiem pracy, rozwojem lokalnym i instytucjonalnym, ekonomią społeczną.

Jelonek Magdalena – doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, specjalność: socjologia edukacji; adiunkt w katedrze Socjologii Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Szczególną uwagę w pracy naukowej poświęca zagadnieniom związanym z: ewaluacją polityk publicznych, rynkiem pracy oraz metodologią badań społecznych. Jest koordynatorem merytorycznym dwóch modułów badawczych w jednym z największych w Europie projektów, monitorujących zmiany w strukturze kompetencji na rynku pracy *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*.

Jurek Łukasz – doktor nauk ekonomicznych, ekonomista, polityk społeczny; adiunkt w Katedrze Socjologii i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Członek Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego oraz Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. W latach 2013-2014 realizował projekt badawczy w ramach programu „Mozart – współpraca biznesu i nauki”, pt.: *Zatrudnienie i rozwój zawodowy osób z pokolenia Y: problemy i wyzwania z perspektywy polityki personalnej*. Zainteresowania naukowe: kwestie związane ze społeczno-gospodarczymi uwarunkowaniami i konsekwencjami procesu starzenia się ludności.

Karina Kaczmarczyk – absolwentka Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego; doktorantka w Katedrze Socjologii i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Zainteresowania badawcze: polityka edukacyjna, polityka rynku pracy, sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.

Makarewicz-Marcinkiewicz Agnieszka – doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, specjalność: polityka społeczna i gospodarcza; adiunkt w Katedrze Nauk Społecznych Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu. Zainteresowania naukowe: społeczna odpowiedzialność biznesu, zrównoważony rozwój – obszar społeczny i gospodarczy, Nowa Gospodarka, państwo dobrobytu, kapitał społeczny.

Makuch Marta – politolog, doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, specjalność: polityka społeczna i ekonomiczna; adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Ekonomicznej w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Zainteresowania naukowe: polityka społeczno-ekonomiczna, w szczególności: polityka fiskalna, pieniężna oraz rynku pracy w Polsce.

Moroń Dorota – politolog, socjolog, doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, o specjalności polityka społeczna; adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Ekonomicznej w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Zainteresowania naukowe: organizacje pozarządowe, wolontariat, współpraca trzeciego sektora z administracją publiczną, polityka edukacyjna, szkolnictwo wyższe, kapitał społeczny. Autorka książek: *Organizacje pozarządowe – fundament społeczeństwa obywatelskiego* i *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka* oraz wielu artykułów naukowych z zakresu problematyki trzeciego sektora i polityki edukacyjnej.

Sipurzyńska-Rudnicka Katarzyna – doktor nauk ekonomicznych; adiunkt w Katedrze Socjologii i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Zainteresowania naukowe: polityka społeczna, w tym głównie bezrobocie, zatrudnienie, edukacja, polityka państwa na rynku pracy.

Zamorska Katarzyna – doktor habilitowana nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, specjalność: polityka społeczna; pracownik Zakładu Polityki Społecznej i Ekonomicznej w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Zainteresowania naukowe: teoria i praktyka państwa opiekuńczego, prawa społeczne, filozoficzne uwarunkowania polskiej polityki społecznej. Autorka m.in. książki *Prawa społeczne jako program przebudowy polityki społecznej*.