

**EKONOMICZNE I SPOŁECZNE
ASPEKTY FUNKCJONOWANIA
WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY**

Studia Ekonomiczne

ZESZYTY NAUKOWE

WYDZIAŁOWE

UNIwersytetu Ekonomicznego

W KATOWICACH

EKONOMICZNE I SPOŁECZNE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

Redaktor naukowy

Dorota Kotlorz



Katowice 2012

Komitet Redakcyjny

Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Anna Lebda-Wyborna (sekretarz),
Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiół, Teresa Żabińska

Komitet Redakcyjny Wydziału Ekonomii

Stanisław Swadźba (redaktor naczelny), Magdalena Tusińska (sekretarz),
Teresa Kraśnicka, Maria Michałowska

Rada Programowa

Lorenzo Fattorini, Mario Glowik, Miloš Král, Bronisław Micherda,
Zdeněk Mikoláš, Marian Noga, Gwo-Hsiu Tzeng

Redaktor

Izabela Bonk

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2012

ISSN 2083-8611

Wersją pierwotną „Studiów Ekonomicznych” jest wersja papierowa

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości
bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej
techniki reprodukcji, wymaga pisemnej zgody Wydawcy

WYDAWNICTWO UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel. 32 257-76-30, fax 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP	9
 Agnieszka Izabela Baruk: MOTYWOWANIE POLSKICH PRACOWNIKÓW A ZAŁOŻENIA MARKETINGU PERSONALNEGO	11
Summary.....	20
 Wiesław Gonciarski: KAPITAŁ LUDZKI W KONCEPCJI ZARZĄDZANIA 2.0	21
Summary.....	28
 Tomasz Kijek: KAPITAŁ LUDZKI JAKO ŹRÓDŁO PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA	29
Summary.....	36
 Janusz Kornecki: ROLA I ZNACZENIE WYKSZTAŁCENIA W PROCESACH INNOWACYJNYCH	39
Summary.....	48
 Alicja Nahajowska: WALIDACJA KOMPETENCJI JAKO ELEMENT HOLISTYCZNEGO PODEJŚCIA DO PROGRAMU LONG LIFE LEARNING	49
Summary.....	57
 Dionizy Niezgoda: EFEKTYWNOŚĆ GOSPODAROWANIA CZYNNIKIEM PRACY LUDZKIEJ W TOWAROWYCH GOSPODARSTWACH ROLNYCH.....	59
Summary.....	68
 Anna Nowak: ZASOBY PRACY W ROLNICTWIE ORAZ ICH WYDAJNOŚĆ	71
Summary.....	80
 Grażyna Agnieszka Olszewska: FINANSJERYZACJA GOSPODARKI A PROBLEM BEZROBOCIA	81
Summary.....	89

Adriana Polita: PODMIOTY NOWEJ EKONOMII SPOŁECZNEJ W PRZECIWDZIAŁANIU WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU Z TYTUŁU BEZROBOCIA	91
Summary.....	100
Anita Richert-Kaźmierska: PROBLEMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH	101
Summary.....	112
Elżbieta Robak: RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM PRACOWNIKÓW JAKO ISTOTNY CZYNNIK WPLYWAJĄCY NA KAPITAŁ LUDZKI	113
Summary.....	120
Nina Stępnicka: INTERNET I NOWOCZESNE TECHNOLOGIE W KSZTAŁTOWANIU NOWYCH TRENDÓW NA RYNKU PRACY	123
Summary.....	130
Jolanta Wilsz: KAPITAŁ INTELEKTUALNY PRZEDSIĘBIORSTWA W KONTEKŚCIE STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI PRACOWNIKÓW	131
Summary.....	139
Monika Wojdyło-Preisner: ZATRUDNIALNOŚĆ – DEFINICJE, EWOLUCJA KONCEPCJI I RAMY DO ANALIZ.....	141
Summary.....	148
Aneta Zelek, Grażyna Maniak: KAPITAŁ LUDZKI JAKO DŹWIGNIA INNOWACYJNOŚCI I ROZWOJU FIRM W FAZIE STARTOWEJ	149
Summary.....	157
Małgorzata Baron-Wiaterek: E-USŁUGI NA RYNKU PRACY.....	159
Summary.....	167
Edyta Bielińska-Dusza: ZJAWISKO MOBBINGU W ORGANIZACJACH	169
Summary.....	177
Anna Budzyńska: WPŁYW GOSPODAROWANIA ZASOBAMI LUDZKIMI NA RENTOWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA NA PRZYKŁADZIE WYBRANEJ CUKROWNI.....	179
Summary.....	187

Sylvia Gąsiorek-Madzia: SPOSOBY OCENY PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚWIELE BADAŃ WŁASNYCH.....	189
Summary.....	197
Andrzej Koza: ANALIZA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WARUNKACH CHRONIONYCH I NIECHRONIONYCH.....	199
Summary.....	209
Elżbieta Pasierbek: WARTOŚĆ OCZEKIWANA JAKO METODA POMIARU EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA W ODNIESIENIU DO RYNKU PRACY.....	211
Summary.....	221
Grzegorz Węgrzyn: DYSKRYMINACJA KOBIET NA RYNKU PRACY – RZECZYWISTOŚĆ CZY MIT?	223
Summary.....	230

WSTĘP

Zeszyt, który prezentujemy, dotyczy problematyki rynku pracy i jest kolejną naszą publikacją w ramach serii wydawniczej „Studia Ekonomiczne”. Podejmowany jest w nim zasadniczy problem funkcjonowania współczesnego rynku pracy w warunkach rozwoju nowoczesnych technologii, uniwersalnych zasad funkcjonowania nowoczesnych gospodarek rynkowych i rosnącego bezrobocia (głównie typu strukturalnego). Celowość badań tej problematyki wynika ze złożoności współczesnych rynków pracy, podlegających nieustannej ewolucji zdeterminowanej czynnikami gospodarczymi, społecznymi i politycznymi. Europejski model wzrostu gospodarczego – charakteryzujący się niskim tempem i dużą podatnością na zjawiska kryzysowe – nasilił problemy społeczne. Rosnące bezrobocie i związane z nim ubóstwo i ekskluzja społeczna stanowią istotną cechę współczesnych gospodarek rynkowych.

W poszukiwaniu rozwiązań trudnej sytuacji współczesnego rynku pracy, autorzy opracowań zawartych w zeszycie, mając świadomość dualizmu kategorii rynku pracy, czyli nierozdzielności sfery ekonomicznej i społecznej, dokonują próby identyfikacji i diagnozy niektórych ekonomicznych i społecznych aspektów funkcjonowania współczesnego rynku pracy. Zeszyt składa się z 22 artykułów naukowych. Większość z nich dotyczy kapitału ludzkiego, w którym upatruje się głównej siły sprawczej rozwoju społeczno-gospodarczego. Decydującą rolę odgrywa nie ilość czynnika pracy, lecz jego jakość. Wzrasta zapotrzebowanie na nowe kompetencje i umiejętności. Najważniejszym kapitałem przedsiębiorstwa staje się kapitał intelektualny, coraz większego znaczenia nabiera zarządzanie zasobami ludzkimi przez kompetencje. Autorzy opracowań podejmują także inne ważne z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy kwestie. Należą do nich: aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych i sposoby ich oceny, motywowanie pracowników w świetle założeń marketingu personalnego, efektywność gospodarowania czynnikiem ludzkim i jego wpływ na rentowność przedsiębiorstwa, aktywność zawodowa osób starszych, wpływ nowoczesnych technologii na rynek pracy, zatrudnialność, dyskryminacja kobiet na rynku pracy, zasoby ludzkie w rolnictwie, rola podmiotów nowej ekonomii społecznej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu z tytułu bezrobocia, znaczenie wykształcenia i efektywność kształcenia, finansjeryzacja gospodarki a bezrobocie.

W pracy podejmowane są problemy, które mają zasadnicze znaczenie dla przyszłości globalizującej się gospodarki. Niekiedy nie są one sformułowane *expressis verbis*, ale są zdecydowanie czytelne, wyłaniające się ze zróżnicowanych rozważań.

Przekazując zeszyt Czytelnikom, autorzy wyrażają nadzieję, że będzie on użyteczny w toczących się w środowiskach naukowych i polityków gospodarczych różnych szczebli pracach, a także dla studentów.

Dorota Kotlorz

Agnieszka Izabela Baruk

MOTYWOWANIE POLSKICH PRACOWNIKÓW A ZAŁOŻENIA MARKETINGU PERSONALNEGO

Wstęp

Przed współczesnymi przedsiębiorstwami stoją coraz większe wyzwania związane z wewnętrznymi i zewnętrznymi relacjami personalnymi. Kluczowe miejsce wśród tych wyzwań zajmuje konieczność stosowania działań motywujących umożliwiających przyciąganie, a przede wszystkim utrzymywanie najlepszych pracowników. Motywowanie powinno być wręcz postrzegane jako inwestowanie w pracowników, ponieważ jest ono fundamentem utrzymywania i rozwijania umiejętności, wiedzy i zdolności zarówno poszczególnych jednostek, jak i całej organizacji, na co zwracają także uwagę Lee i Bruvold¹. Traktowanie motywowania jak inwestowania w pracowników, gdyż tym samym przedsiębiorstwo inwestuje w siebie, jest tym bardziej uzasadnione, ponieważ – zgodnie z psychologiczną zasadą wzajemności – jeśli przedsiębiorstwo inwestuje w pracowników, wykazują oni wyraźną tendencję do odwzajemnienia się mu w pozytywny sposób².

Stosowanie wobec pracowników różnorodnych bodźców motywujących powinno nie tylko odbywać się w sposób kompleksowy i spójny, pozwalający na osiągnięcie efektu synergii, ale przede wszystkim musi być zgodne z oczekiwaniami pracowników i adekwatne do stopnia ich wrażliwości i podatności na adresowane do nich formy oddziaływania aktywizującego ich zdolności i umiejętności.

¹ C.H. Lee, N.T. Bruvold: Creating Value for Employees: Investment in Employee Development. „International Journal of Human Resources Management” 2003, Vol. 14 (6), s. 981-1000.

² Dążenie pracowników do pozytywnego odwzajemniania się inwestującemu w nich pracodawcy można także wytłumaczyć założeniami teorii wymiany społecznej. Por. R. Cropanzano, M.S. Mitchell: Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. „Journal of Management” 2005, Vol. 31 (6), s. 874-900.

Osiągnięcie takiej zgodności wymaga implementacji założeń marketingu personalnego, wśród których fundamentalne znaczenie ma systematyczne identyfikowanie oczekiwań i preferencji każdego z pracowników dotyczących ich motywowania oraz oferowanie im możliwie najlepiej dopasowanych do tych oczekiwań bodźców motywujących, jak również elastyczne i szybkie reagowanie na wszelkie zidentyfikowane zmiany w zakresie oczekiwań pracowników. Nie wolno bowiem zapominać, że zmiany takie decydują o wyraźnym zmniejszeniu lub nawet całkowitej utracie przez stosowane wcześniej bodźce ich siły motywującej z punktu widzenia konkretnej osoby, w której przypadku mogły być dotychczas nawet bardzo skuteczne. Widać zatem, że nie mniej istotne od zidentyfikowania oczekiwań pracowników jest ponawianie ich badań, co pozwala na ograniczenie lub wręcz wyeliminowanie niezgodności między tym, czego oczekują pracownicy, a tym, jak oddziałuje na nich pracodawca.

Podstawowym celem tego artykułu jest znalezienie odpowiedzi na następujące pytanie: jakie formy motywowania były i są wykorzystywane przez pracodawców w Polsce oraz na ile są one zgodne z założeniami marketingu personalnego? Realizacja tego celu powinna umożliwić zweryfikowanie hipotezy badawczej, iż polskie przedsiębiorstwa nie wdrażały i nadal nie wdrażają założeń marketingu personalnego w obszarze działań motywujących. Dążąc do osiągnięcia wspomnianego celu oraz weryfikacji postawionej hipotezy, zastosowana została metoda analizy krytyczno-poznawczej literatury przedmiotu z zakresu marketingu personalnego oraz zarządzania zasobami ludzkimi, jak również analiza wyników wtórnych i pierwotnych badań ankietowych.

1. Formy motywowania stosowane przez pracodawców w Polsce

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Deloitte, z jednej strony działania motywujące stosowane przez przedsiębiorstwa w Polsce były bardzo mało zróżnicowane, z drugiej zaś strony, w strukturze hierarchicznej wymienianych działań zauważalne są wyraźne nieprawidłowości, których najlepszym przykładem jest przywiązywanie nadrzędnego znaczenia do opisów stanowisk pracy oraz zdecydowanie trzeciorzędne traktowanie badania preferencji pracowników, pomijając fakt, iż obejmowało ono tylko ich oczekiwania dotyczące wynagrodzeń (tabela 1).

Tabela 1

Działania z zakresu motywowania pracowników w przedsiębiorstwach w Polsce w latach 2007-2009

Typ działania	Pozycja w 2009 roku	Pozycja w 2007 roku
Opracowanie opisów stanowisk pracy	1	1
Aktualizacja dotychczasowych opisów stanowisk pracy	2	Nieuwzględnione
Opracowanie formalnej polityki płacowej	3	Nieuwzględnione
Wprowadzenie systemu zarządzania przez cele	4	Nieuwzględnione
Przeprowadzenie modyfikacji siatki płac	5	Nieuwzględnione
Przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy	6	4
Opracowanie systemu świadczeń dodatkowych	7	2
Badanie preferencji pracowników w zakresie wynagradzania	8	Nieuwzględnione
Badanie satysfakcji pracowników	Nieuwzględnione	3

Źródło: Opracowanie na podstawie: Trendy HRM w Polsce w 2007 r. Raport Deloitte. http://www.deloitte.com/view/pl_PL/pl/uslugi/konsulting/kapitalludzki/7d068211351fb110VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm [22.12.2010] oraz Trendy HRM w Polsce w 2009 r. Raport Deloitte. http://www.deloitte.com/view/pl_PL/pl/uslugi/konsulting/kapitalludzki/7d068211351fb110VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm [22.12.2010].

W Polsce trudno dopatrzeć się zatem identyfikowania motywowania pracowników z inwestowaniem w nich, chociaż, o czym nie wolno zapominać, jednym z pozostałych wyzwań stojących przed współczesnymi przedsiębiorstwami jest, oprócz innowacyjności, właśnie utrzymanie pracowników³. Wydaje się, że nie wystarczą do tego stosowane przez badane podmioty bodźce, tym bardziej że właśnie działania motywacyjne i rozwojowe należą do form aktywności personalnej, które są w pierwszej kolejności eliminowane w sytuacjach kryzysu, co dodatkowo potwierdza fakt ich utożsamiania nie z inwestowaniem, ale z generowaniem nadprogramowych kosztów.

Należy zwrócić uwagę, że działaniem, które uwzględniając kryterium wdrożenia do 2007 roku, zajęło drugą pozycję, było badanie satysfakcji pracowników. Jego wdrożenie do 2007 roku deklarowało bowiem aż 45% badanych firm. Jeśli weźmie się pod uwagę łączny odsetek przedsiębiorstw, które już wdrożyły oraz właśnie wdrażały dane działanie, drugie miejsce zajęłoby opracowanie systemu świadczeń dodatkowych. Co prawda, do 2007 roku wdrożyło je niespełna 40% przedsiębiorstw, lecz wraz z firmami, które właśnie je wdrażały, było ich już łącznie 61%. Ostatnie miejsce zajęło przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy, niezależnie, czy za kryterium klasyfikacji przyjąć odsetek przedsiębiorstw, które do 2007 roku już wdrożyły to działanie, czy też uwzględnić te firmy wraz z podmiotami wdrażającymi wtedy to działanie.

³ Enterprise Learning and Talent Management 2011: Predictions for the Coming Year. <http://www.berstein.com/Lib/Rs/Details.aspx?Docid=103313461> [12.03.2011].

Przyjęcie założenia, iż deklaracje dotyczące badania satysfakcji pracowników były zgodne z rzeczywistością podejmowanymi przez badane przedsiębiorstwa działaniami, pozwalałoby stwierdzić, że wraz z upływem czasu przestano stosować działania bliskie orientacji marketingowej⁴, gdyż w 2009 roku badanie satysfakcji wcale nie było wymieniane wśród działań motywujących. Co prawda wskazywano wtedy z kolei badanie preferencji pracowników dotyczących wynagrodzeń, ale z pewnością nie można go traktować jako równoważną formę oddziaływania motywującego, gdyż z jednej strony przedsiębiorstwo zorientowane marketingowo w stosunku do zatrudnionych w nim pracowników powinno systematycznie badać ich preferencje i oczekiwania dotyczące wszystkich obszarów życia zawodowego, nie ograniczając zakresu takich badań wyłącznie do jednego wąskiego wycinka kwestii zawodowych, z drugiej zaś strony, powinno jednocześnie identyfikować poziom zadowolenia i satysfakcji pracowników⁵. Jak widać, przedsiębiorstwa nie uwzględniały obu form aktywności personalnej w działaniach personalnych ani w latach wcześniejszych, ani w 2009 roku, co świadczy o ciągłym braku poprawy w zakresie świadomości zmiany podejścia do pracowników, a nawet o pogłębianiu się wcześniej zauważalnych dysfunkcji.

2. Stopień wdrożenia wybranych form motywowania a wielkość przedsiębiorstwa

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstw, można zauważyć, że w grupie największych firm (o dochodach przekraczających 500 mln zł⁶), podobnie jak w odniesieniu do ogółu badanych podmiotów, wśród działań motywujących zdecydowanie na pierwszy plan wysunęło się opracowanie opisów stanowisk pracy (tabela 2). Aż w 87% największych przedsiębiorstw było to działanie, które zostało już wdrożone do 2009 roku, podczas gdy wśród wszystkich przedsiębiorstw wskazało je 90% firm. Warto zauważyć, że było ono jedynym działaniem, którego żadne z największych przedsiębiorstw nie wymieniło jako działa-

⁴ Konieczność stosowania marketingowych metod i narzędzi wobec pracowników jako wyzwanie stojące przed pracodawcami podkreślana jest nie tylko przez A. Baruk: *Marketing personalny jako instrument kreowania wizerunku firmy*. Difin, Warszawa 2006. Potwierdzają ją także wyniki badań innych autorów. Por. Quo vadis HR? Kierunki zmian HR w Polsce. <http://www.linguajob.pl/artykuly/?id=83> [19.03.2011] oraz *Enterprise Learning and Talent Management 2011...*, op. cit.

⁵ Chociaż zadowolenie i satysfakcja niejednokrotnie są ze sobą utożsamiane, w rzeczywistości nie można ich traktować jako synonimów, co zostało dokładniej przedstawione w publikacji A. Baruk: *Zadowolenie i satysfakcja pracowników – implikacje dla pracodawców*. W: *Koszty jakości zarządzania kapitałem ludzkim a ryzyko personalne*. Red. A. Lipka, S. Waszczak. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 125-132.

⁶ Kryterium wyodrębnienia dużych przedsiębiorstw zastosowane przez Deloitte.

nia w trakcie wdrażania, które miało być rozpoczęte w 2009 roku lub w latach następnych. Co więcej, wszystkie działania zajęły identyczne miejsca jak w odniesieniu do ogółu przedsiębiorstw, jeśli jako kryterium klasyfikacji przyjąć łączny odsetek organizacji, które do 2009 roku wdrożyły dane działanie oraz organizacji będących w 2009 roku w trakcie jego wdrażania.

Tabela 2

Stopień wdrożenia działań z zakresu motywowania pracowników w przedsiębiorstwach w Polsce w zależności od ich wielkości (w %)

Typ działania	Wdrożone do 2009 r. lub wdrażane w 2009 r. (w %)			Wcale nieplanowane (w %)		
	Firmy ogółem	Firmy największe	Różnica	Firmy ogółem	Firmy największe	Różnica
Opracowanie opisów stanowisk pracy	90	87	-3	5	13	-8
Aktualizacja dotychczasowych opisów stanowisk pracy	79	85	+6	12	4	+8
Opracowanie formalnej polityki płacowej	71	78	+7	13	9	+4
Wprowadzenie systemu zarządzania przez cele	63	77	+14	21	13	+8
Przeprowadzenie modyfikacji siatki płac	62	75	+13	23	15	+8
Przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy	53	70	+17	29	15	+14
Opracowanie systemu świadczeń dodatkowych	51	51	0	27	30	-3
Badanie preferencji pracowników w zakresie wynagradzania	22	26	+4	62	62	0

Znak „+” oznacza różnicę odzwierciedlającą przewagę największych przedsiębiorstw, a znak „-” odzwierciedla gorszą sytuację w największych przedsiębiorstwach.

Źródło: Opracowanie na podstawie Trendy HRM w Polsce w 2009 r. Raport Deloitte: http://www.deloitte.com/view/pl_PL/pl/uslugi/konsulting/kapitalludzki/7d068211351fb110VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm [22.12.2010].

Nie świadczy to jednak o tym, że wielkość przedsiębiorstwa nie ma wpływu na stosowane działania motywujące, gdyż mimo analogicznej struktury tych działań część z nich była chociażby wdrożona przez znacznie większą część największych organizacji niż przez ich ogół. Wśród największych przedsiębiorstw znacznie większy odsetek wdrożył do 2009 roku trzy działania lub był wówczas w trakcie ich wdrażania (chodzi tutaj o wartościowanie stanowisk pracy, wprowadzenie systemu zarządzania przez cele oraz modyfikację siatki płac).

Największe przedsiębiorstwa natomiast nie wyróżniały się pozytywnie na tle mniejszych organizacji w zakresie opracowania systemu świadczeń dodat-

kowych oraz w zakresie badania preferencji pracowników dotyczących wynagrodzeń. Co prawda, jak wynika z tabeli 2, nieco większy odsetek firm deklarował identyfikowanie tych preferencji w przypadku największych przedsiębiorstw, ale były to podmioty, w których już wdrożono takie działanie, natomiast żadna z największych organizacji nie stwierdziła, że właśnie je wdraża. Ponadto było to jedyne działanie, które przez równie dużą część przedsiębiorstw wcale nie było planowane do wdrożenia w przyszłości – zarówno wśród wszystkich firm, jak i największych podmiotów. Jednocześnie w przypadku obu grup przedsiębiorstw było to działanie wskazane jako nieplanowane przez zdecydowanie największy odsetek badanych organizacji (jedyne wymienione przez ponad połowę z nich).

Jak już wspomniano, największe przedsiębiorstwa nieco gorzej wypadły na tle wszystkich badanych organizacji w odniesieniu do dwóch działań, jeśli uwzględnimy jedynie działania wdrożone lub wdrażane. Natomiast biorąc pod uwagę brak planów na przyszłość, można stwierdzić, że największe firmy wypadły gorzej niż ogół przedsiębiorstw w przypadku trzech działań motywujących (opracowania opisów stanowisk pracy, opracowania systemu świadczeń dodatkowych oraz badania preferencji pracowników dotyczących wynagrodzeń), chociaż tylko dwa z tych działań mają charakter czysto motywacyjny. Najbardziej wyraźna przewaga największych przedsiębiorstw, uwzględniając kryterium braku planów dotyczących konkretnych działań, występowała w przypadku wartościowania stanowisk pracy, czyli tego samego działania, w odniesieniu do którego ich przewaga była największa, biorąc pod uwagę kryterium wdrożenia do 2009 roku lub wdrażania danego działania.

Zakończenie

Z dotychczasowych rozważań wynika, że w zakresie motywowania w przedsiębiorstwach w Polsce występowały liczne nieprawidłowości, które nie były eliminowane wraz z upływem czasu. Nie była też widoczna wyraźna przewaga największych przedsiębiorstw nad mniejszymi podmiotami. Wydaje się wręcz, że niektóre dysfunkcje były tam jeszcze bardziej zauważalne niż w innych przedsiębiorstwach, z pewnością nie wyróżniały się one pozytywnie na tle mniejszych organizacji, mimo dysponowania zdecydowanie większymi zasobami finansowymi.

Badane przedsiębiorstwa, niezależnie od ich wielkości, nie uwzględniały jako działań motywujących żadnej formy aktywności personalnej związanej z tworzeniem członkom organizacji warunków do ich rozwoju profesjonalnego i osobowego, mimo że jest to czynnik wymieniany przez pracowników wśród

najważniejszych czynników skutecznie wzbudzających ich zaangażowanie w realizowanie zadań zawodowych⁷. Co więcej, można zauważyć, że jego znaczenie z punktu widzenia pracowników rośnie i nawet kryzys nie deprecjonuje jego postrzeganej przez nich wartości. Wśród form motywowania nie był także wymieniany *empowerment*, co nie tylko potwierdza brak podmiotowego i partnerskiego podejścia do pracowników, a tym samym brak marketingowego zorientowania przedsiębiorstw wobec uczestników wewnętrznego rynku pracy, ale jednocześnie świadczy o często wręcz kurczowym trzymaniu się tradycyjnych rozwiązań. Utrudnia to lub nawet uniemożliwia włączenie do działań personalnych, w tym także motywujących, nowoczesnych, a tym bardziej innowacyjnych rozwiązań, chociaż w każdym obszarze działalności personalnej innowacyjność wymieniana jest jako kluczowe wyzwanie stojące przed współczesnymi przedsiębiorstwami⁸.

Nie tylko zróżnicowanie działań motywujących było bardzo niewielkie, ale jednocześnie wśród wymienianych form oddziaływania motywacyjnego praktycznie nie wymieniano działań pozamaterialnych związanych z zaspokajaniem potrzeb uznania i szacunku dla pracowników za wysiłek podejmowany przez nich na rzecz realizacji celów przedsiębiorstwa. Można oczywiście przyjąć, że wysokość wynagrodzenia lub finansowych świadczeń dodatkowych odzwierciedla poziom doceniania poszczególnych pracowników, ale z pewnością muszą im towarzyszyć bodźce pozwalające na jednoznaczne wyrażenie konkretnym osobom uznania za ich pracę. W przypadku interpersonalnych relacji wertykalnych nie bowiem nie zastąpi słów uznania na piśmie lub przekazanych ustnie przez przełożonego.

Wyniki innych badań odzwierciedlające zakres motywowania pracowników w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 roku potwierdzają jednoznacznie, że nadal w wielu przedsiębiorstwach przełożeni nie traktują przysłówiowych pochwał jak bodźców motywujących⁹, zupełnie nie doceniając lub nie rozumiejąc ich aktywizującego wpływu na pracowników. Świadczy to o tym, że wraz z upływem czasu nadal działaniom motywującym towarzyszą podobne dysfunkcje, które ponadto w dalszym ciągu niejednokrotnie wynikają z braku dostatecznego przygotowania kadry kierowniczej i zarządzającej do sprawowania autentycznego przywództwa w stosunku do podwładnych. Co więcej, nadal za najskuteczniejszy bodziec motywujący uważa się po prostu wynagrodzenie zasadnicze oraz nagrody finansowe, i to zarówno w odniesieniu do szeregowych pracowników,

⁷ Potwierdzają to m.in. wyniki badań prowadzonych przez autorkę. Por. A. Baruk: Bodźce motywujące współczesnych pracowników. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2010, nr 8, s. 33-44.

⁸ Por. Enterprise Learning and Talent Management 2011..., op. cit.

⁹ Por. Strategie i zarządzanie w przedsiębiorstwie. <http://www.parp.gov.pl/index/more/18787> [19.03.2011].

jak i w stosunku do kadry kierowniczej, nie dostrzegając, że mają oni jako pracownicy także inne potrzeby, co kolejny raz wskazuje na brak marketingowej orientacji przedsiębiorstw jako pracodawców.

Wystarczyłoby prowadzić własne badania dotyczące oczekiwań pracowników (a przynajmniej uwzględniać dostępne dane wtórne i wynikające z nich wnioski), aby dostrzec, że nie tylko na wysokich, ale wręcz na pierwszych pozycjach eksponowane było przez nich spełnienie oczekiwań związanych z możliwością realizowania swoich pasji oraz rozwojem zawodowym, jak również możliwością zachowania równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym (co podkreślały zwłaszcza kobiety)¹⁰. Natomiast wysokość wynagrodzenia wymieniana była przez pracowników dopiero na trzecim miejscu, jeśli chodzi o siłę jego oddziaływania. Jest ono zatem ważne, ale nie najważniejsze, a ograniczanie motywowania do tego czynnika z pewnością nie wpływa dodatnio na osiągnięte przez przedsiębiorstwo wyniki i nie ułatwia sprostania stojącym przed nim wyzwaniom.

Inną zauważalną słabością działań motywujących jest brak zachowania spójności i konsekwencji we wdrażanych działaniach motywujących, które niejednokrotnie wynikają z potrzeby chwili, natomiast nie są wypadkową identyfikowania oczekiwań pracowników, których po prostu się nie bada. Występowanie tego zjawiska potwierdzają także badania prowadzone po 2009 roku. Chociażby badania dotyczące zarządzania poszczególnymi obszarami przedsiębiorstw przeprowadzone przez PARP w 2010 roku wskazują, że motywowanie w przedsiębiorstwach w Polsce ma niejednokrotnie charakter doraźnych działań, które nie wynikają z przemyślanej strategii wywierania wpływu na pracowników¹¹.

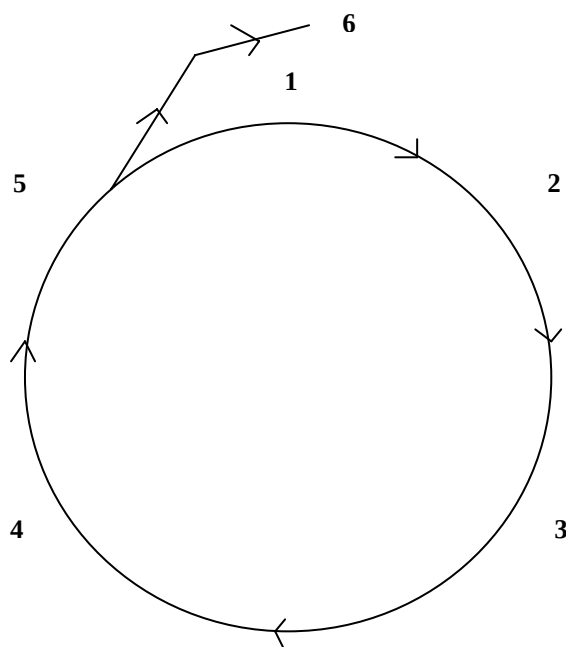
Działania motywujące są zatem prowadzone w oparciu o intuicję, wcześniejsze doświadczenia i/lub możliwości finansowe firmy w danym okresie, o czym najlepiej świadczy fakt, iż ta grupa działań wraz z działaniami rozwojowymi z reguły w pierwszej kolejności jest ograniczana w sytuacjach kryzysowych, kiedy dąży się do obniżenia ponoszonych kosztów¹². Wbrew zatem konieczności traktowania działań motywacyjnych w kategoriach ważnej inwestycji

¹⁰ Ogólnopolskie badanie studentów i absolwentów. Raport Deloitte. http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl_Raport_KarieraWfinansach_2011.pdf [19.03.2011].

¹¹ Co więcej, nadal w wielu przypadkach motywowanie nie wynika z przesłanek merytorycznych, ale jest oparte na niejasnych kryteriach pozamerytorycznych, co powoduje, że w praktyce działa wręcz demotywująco na pracowników niewidzących przejrzystych zasad stosowania wobec nich bodźców motywujących. Por. Strategie i zarządzanie..., op. cit.

¹² Z powodu kryzysu przedsiębiorstwa w Polsce nie tylko redukują wydatki na świadczenia dodatkowe, ale nawet na wynagrodzenia. Przykładowo, po 2009 roku 3% zamierzało obniżyć wynagrodzenie zasadnicze, a aż co dziesiąte przedsiębiorstwo planowało obniżenie wynagrodzenia zmiennego. Co trzecia firma miała zamiar wyeliminować jakiegokolwiek podwyżki, a niewiele mniejszy odsetek przedsiębiorstw (27%) zamierzał zdecydowanie zmniejszyć nakłady na rozwój pracowników. Patrz: Trendy HRM w Polsce w 2009 r. Op. cit.

(rys. 1), niestety, nadal przedsiębiorstwa dostrzegają w motywowaniu pracowników przede wszystkim ponoszone na przygotowanie i wdrożenie tych działań koszty.



- 1 – Spadek zysków
- 2 – Inwestowanie w pracowników
- 3 – Intensyfikowanie motywowania pracowników przyczyniające się do wzrostu efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa
- 4 – Doskonalenie obsługi klientów wewnętrznych i zewnętrznych
- 5 – Wzrost sprzedaży dotychczasowych i rozwój nowych produktów
- 6 – Wzrost zysków umożliwiający dalsze inwestowanie w pracowników

Rys. 1. Miejsce motywowania w spirali wirtualnej

Źródło: Opracowanie na podstawie K. Perechuda: Organizacja wirtualna. Ossolineum, Wrocław 1997, s. 29.

Podejście takie oddala je od reorientacji działań personalnych na uznawaną za perspektywiczną orientację marketingową. Można więc stwierdzić, że postawiona we wstępie hipoteza jest prawdziwa.

POLISH EMPLOYEES' MOTIVATION AND PERSONNEL MARKETING

Summary

In the article the problem of employees' motivation in the context of personnel marketing was presented. The special attention was paid to motivation activities implemented in 2007-2009 years, taking into consideration the size of enterprises. It allowed to prepare the hierarchy structure of motivation activities which showed the lack marketing attitude to motivation without regard to factor of time and enterprise size. The enterprises in Poland didn't think about challenges standing in front of them in the scope of motivation related to employees.

Wiesław Gonciarski

KAPITAŁ LUDZKI W KONCEPCJI ZARZĄDZANIA 2.0

Wprowadzenie

Zarządzanie na początku drugiej dekady XXI wieku wchodzi w nowy etap swojego rozwoju. Zjawisko to jest uświadamiane i aprobowane przez coraz liczniejszą zbiorowość specjalistów¹. Próbą teoretycznego zaprezentowania kształtującego się nowego modelu jest koncepcja **Zarządzania 2.0**.

Koncepcja ta ze względu na skojarzenie z technologią cyfrową często traktowana jest jako ahumanistyczna. Tymczasem analiza zarówno wypowiedzi teoretyków, jak i nowocześnie działających organizacji prowadzi do odmiennych wniosków. Z tego też powodu podstawowym celem tego artykułu jest przedstawienie znaczenia kapitału ludzkiego w koncepcji Zarządzania 2.0. Podjęto w nim próbę zweryfikowania hipotezy, iż kapitał ludzki w tej koncepcji odgrywa niezwykle istotną rolę.

Istota Zarządzania 2.0

Dyskusja dotycząca przekształceń zarządzania prowadzona jest już od wielu lat, ale najczęściej dotyczy tylko jego wybranych aspektów. Stosunkowo rzadko podejmowane są natomiast próby konstruowania całościowej koncepcji zarządzania, która byłaby odpowiedzią na uwarunkowania XXI wieku. Próbę zmierzenia się z tym wyzwaniem podjął Gary Hamel, który nowatorskie ujęcie

¹ Por.: Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu. Red. W. Kowlaczewski. Difin, Warszawa 2008, s. 27 i nast.; E. Masłyk-Musiał: Badawcze wyzwania w naukach o zarządzaniu. W: Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu. Red. S. Lachniewicz, B. Nogalski. Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2010, s. 21; W poszukiwaniu nowych paradygmatów zarządzania. Red. W.M. Grudzewski, I.K. Hejduk. SGH, Warszawa 2008, s. 12; J. Brilman, J. Hérarad: Management. Éditions d'Organisation, Paris 2011, s. 49.

problematyki określił mianem **Zarządzania 2.0**². Wykorzystanie tej numeracji ma w zarządzaniu jedynie wymiar metaforyczny. Trudno jednak nie zauważyć, że jest to zabieg narzucający dość jednoznaczne skojarzenia z technologią cyfrową³ i rewolucją informatyczną⁴. Tymczasem gdy dokładniej przyjrzymy się koncepcjom, które kryją się pod numerem „2.0”, okazuje się, że chodzi o coś więcej niż tylko technologię. Potwierdza to chociażby Ph. Kotler w nowej koncepcji Marketingu 3.0⁵ oraz F. Laurent, który stwierdza, że Marketing 2.0 nie jest – i nigdy nie będzie – tylko marketingiem wykorzystującym Web 2.0, bo jest on nową jego wersją, po ćwierćwieczu błędów i arogancji⁶.

Podobne podejście spotkamy w koncepcjach Przedsiębiorstwa 2.0 czy Organizacji 2.0, w których technologia cyfrowa traktowana jest tylko jako punkt wyjścia do rozważań o nowych rozwiązaniach dotyczących: klientów, pracowników, struktur organizacyjnych, przywództwa, motywowania, zaufania, współpracy, kultury i zarządzania⁷. Potwierdza to także A. McAfee, stwierdzając, że: „Firma 2.0 w dużej mierze nie jest zjawiskiem technologicznym”⁸.

Gary Hamel traktuje **Zarządzanie 2.0** jako nową innowacyjną wersję, którą przeciwstawia zarządzaniu tradycyjnemu (1.0), kojarzonemu przede wszystkim z erą przemysłową⁹. W ten sposób Zarządzanie 2.0 jest próbą zerwania z tradycyjnym sposobem myślenia, opartym na wielu dotychczas obowiązujących dogmatach. Jak zauważa autor, obecnie reguły ery przemysłowej „są niewystarczające, a często wręcz szkodliwe”¹⁰. Po prostu dotarliśmy do kresu możliwości dotychczasowego modelu zarządzania i niezbędne jest opracowanie rozwiązań, które będą adekwatne do wyzwań ery Internetu¹¹, a które niekiedy bywają też nazywane „zarządzaniem drugiej generacji”¹². Tak więc nie chodzi tu tylko o konsekwencje wykorzystania technologii cyfrowej, lecz o rewolucyjne prze-

² G. Hamel: Management 2.0, www.blogs.wsj.com; G. Hamel: Kosmiczne wyzwania w dziedzinie zarządzania. „Harvard Business Review Polska” 2009, nr 5, s. 86.

³ W. Gonciarski: Gospodarka cyfrowa – powstanie i etapy rozwoju. W: Zarządzanie w warunkach gospodarki cyfrowej. Red. W. Gonciarski. Wydawnictwo WAT, Warszawa 2010, s. 31.

⁴ B. Jarroson: Vers l'économie 2.0. Éditions d'Organisation, Paris 2009, s. 44.

⁵ Ph. Kotler, H. Kartajaya, I. Setiawan: Marketing 3.0. Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2010, s. 20 i nast.

⁶ F. Laurent: Marketing 2.0. L'intelligence collective. M21 Editions, Paris 2008, s. 23.

⁷ Por.: M.R. Dugage: Organisation 2.0. Éditions d'Organisation, Paris 2008; Y. Michel: L'entreprise 2.0. AFNOR Éditions, Paris 2010.

⁸ A. McAfee: Firma 2.0. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 90.

⁹ G. Hamel: Management 2.0. Op. cit.

¹⁰ G. Hamel, B. Breen: Zarządzanie jutra. Wydawnictwo Red Horse, Warszawa 2008, s. 194.

¹¹ G. Hamel: Kosmiczne wyzwania..., op. cit., s. 78.

¹² W.M. Grudzewski, I.K. Hejduk, A. Sankowska, M. Wańtuchowicz: Sustainability w biznesie, czyli przedsiębiorstwo przyszłości. Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2010, s. 18.

kształcenie całego systemu zarządzania, który skonstruowany zostanie na nowych paradygmatach.

Na model Zarządzania 2.0 składają się innowacyjne koncepcje i metody zarządzania zrywające z wieloma założeniami ery przemysłowej. Dziedzinowo rzecz ujmując, tworzą ten model w szczególności¹³: globalizacja 3.0, technologia cyfrowa w wersji Web 2.0, zarządzanie wiedzą 2.0, marketing 3.0, pokolenie Y, HRM 2.0 i organizacja 2.0. Wynika z tego, że koncepcja ta ma ambicje integrowania różnych innowacyjnych rozwiązań stosowanych i propagowanych w nowoczesnym zarządzaniu.

Technologia cyfrowa a kapitał ludzki

Założenia koncepcji Zarządzania 2.0 nie pozwalają jednak twierdzić, że nie ma ona nic wspólnego z technologią cyfrową. Sam bowiem G. Hamel zauważa, „że istota przyszłości zarządzania tkwi w rewolucji społecznej, która rozwija się w Internecie”¹⁴. Tak więc na początku rozważyć należy, jak zarządzanie oparte na technologii cyfrowej wpływa na kapitał ludzki.

Podkreślić należy, że pomimo iż termin „kapitał ludzki” ma dość bogatą historię, to dopiero obecnie pojawia się szansa, by nadać mu stosowną wartość. Z tego też powodu odróżnia się zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL) od zarządzania kapitałem ludzkim (ZKL)¹⁵. W ZKL szczególnie ważne jest koncentrowanie się na wartości, która jest generowana poprzez odpowiednie inwestowanie w ludzi, co w konsekwencji prowadzi do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Jak zauważają A. Baron i M. Armstrong: „Drogą do zdobycia tej przewagi jest angażowanie i zatrzymywanie pracowników, zarządzanie talentami oraz wdrażanie programów uczenia się i rozwoju”¹⁶.

Wszechobecność technologii teleinformatycznej skłania niekiedy do twierdzeń o odhumanizowaniu dzisiejszych organizacji, a w konsekwencji deprecjowaniu kapitału ludzkiego. Tymczasem technologia ta stwarza szczególnie dogodne warunki dla rozwoju i możliwie pełnego wykorzystania potencjału ludzkiego. M. Castells twierdzi, że: „Komputery, systemy komunikacyjne i ge-

¹³ W. Gonciarski: Zarządzanie 2.0 – przyczyny powstania i główne elementy. W: *Przełomy w zarządzaniu. Kontekst strategiczny*. Red. Z. Dworzecki, B. Nogalski. T. 1. Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2011, s. 211 i nast.

¹⁴ G. Hamel, B. Breen: *Op. cit.*, s. 316.

¹⁵ *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*. Red. M. Juchnowicz. Difin, Warszawa 2007, s. 13-16; H. Król: *Transformacja pracy i funkcji personalnej*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Red. H. Król, A. Ludwicyński. PWN, Warszawa 2006, s. 42-45.

¹⁶ A. Baron, M. Armstrong: *Zarządzanie kapitałem ludzkim*. Wolters Kluwer Polska, Kraków 2008, s. 33.

netyczne dekodowanie oraz programowanie stają się (...) wzmocnieniami i ekstensjami ludzkiego umysłu”¹⁷. Technologia cyfrowa pozwala zerwać z modelem, w którym wyjątkowość firmy opierała się na ludzkich cechach niższego rzędu, takich jak posłuszeństwo i pracowitość. Nowoczesne zarządzanie stwarza okazję, by pracownicy wykazywali się na co dzień maksimum inicjatywy, wyobraźni i zapału¹⁸. Odciążeni od pracy fizycznej i dysponujący przetworzonymi przez komputery danymi mogą koncentrować swoją uwagę na istotnych kwestiach. Nie oznacza to, że dzieje się to automatycznie, gdyż niezbędne jest do tego stworzenie ekscytujących miejsc pracy¹⁹, które są czymś więcej niż tylko biurkami zastawionymi najnowszym nawet sprzętem elektronicznym.

Nowoczesne podejście do technologii cyfrowej oznacza traktowanie jej jako potencjału, który ma służyć ludziom. C. Deschamps zwraca uwagę na ciekawy aspekt tej problematyki, zauważając, iż informatyczne narzędzia są swoistym odbiciem społeczności, w których są wykorzystywane. Niosą ze sobą użyteczności zarówno znane i zdefiniowane, jak i takie, które zostaną dopiero odkryte²⁰. Innymi słowy, to, czym jest ta technologia, zależy od tych, którzy z niej korzystają. W tej sytuacji nie wydaje się uzasadnione zrzucić na nią np. odpowiedzialność za zrywanie więzi społecznych, bo – jak się okazuje – częste korzystanie z Internetu generalnie prowadzi do zwiększenia ilości więzi społecznych, a wspólnoty wirtualne często stają się wspólnotami rzeczywistymi²¹. Problem jednak w tym, że te więzi mają nieco inny charakter niż dotychczas i przez tradycyjistów są negatywnie oceniane. Z podobnymi zjawiskami mamy do czynienia także w innych aspektach szeroko rozumianej problematyki kierowania ludźmi.

Nowe podejście do kapitału ludzkiego w Zarządzaniu 2.0

Zarządzanie 2.0 pomimo skojarzeń z technologią cyfrową jest modelem, który nie tylko zauważa kapitał ludzki, ale wręcz jest ukierunkowany na ludzi. Jednoznacznie podkreśla to G. Hamel, który twierdzi, że obecnie „powinniśmy wyobrazić sobie zarządzanie, które służy bardziej ogólnemu celowi: zwiększeniu satysfakcji człowieka”²². W innym opracowaniu autor ten dodaje, że: „Ce-

¹⁷ M. Castells: *Spółeczeństwo sieci*. PWN, Warszawa 2007, s. 46.

¹⁸ G. Hamel: *Innowacje w sferze zarządzania: powody, cele i sposoby*. „Harvard Business Review Polska” 2006, nr 4, s. 63.

¹⁹ M. Buckingham, C. Coffman: *Po pierwsze: złam wszelkie zasady*. Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2001, s. 59 i nast.

²⁰ C. Deschamps: *Le nouveau management de l'information*. FYP Éditions, Paris 2009, s. 26.

²¹ M. Castells: *Op. cit.*, s. 365; Y. Benkler: *Bogactwo sieci*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 370.

²² G. Hamel, B. Breen: *Op. cit.*, s. 316-317.

lem modelu Zarządzanie 2.0 jest sprawić, aby każda firma była tak autentycznie ludzka jak pracujący w niej ludzie”²³.

Potwierdzenie znaczenia kapitału ludzkiego znajdziemy w zestawieniu 25 wielkich wyzwań stojących przed dziedziną zarządzania, opracowanych przez reprezentatywny zespół naukowców i praktyków²⁴. Praktycznie wszystkie – w całości lub przynajmniej kontekstowo – dotyczą kapitału ludzkiego. Dla przykładu wymienię siedem, które nie tylko treścią, ale także swoim tytułem jednoznacznie to potwierdzają²⁵:

1. Sprawić, aby praca menedżerów służyła wyższym celom.
2. W pełni wbudować w systemy zarządzania idee wspólnoty i obywatelstwa.
3. Uspokoić obawy i wzmocnić zaufanie.
4. Zredefiniować rolę przywódcy.
5. Rozszerzyć zakres autonomii pracowników.
6. Skuteczniej pobudzać ludzką wyobraźnię.
7. Umożliwić tworzenie wspólnot pasji.

Nie we wszystkich firmach i branżach kapitał ludzki ma jednak szczególnie istotne znaczenie. Analiza rzeczywistości prowadzi do wniosku, że organizacje koncentrujące swoją działalność na ludziach funkcjonują przede wszystkim w sektorze usług, a w szczególności są to firmy opierające swoją działalność na wiedzy²⁶.

Znaczenie kapitału ludzkiego w Zarządzaniu 2.0 wynika z tego, że wymogi współczesności stawiają przed organizacjami nowe oczekiwania. W erze chaosu i turbulencji, jak obecną erę określają Ph. Kotler i J.A. Caslione, zarządzanie nie może być prowadzone w dotychczasowy sposób. Dotyczy to także kierowania ludźmi, które powinno być oparte na szczerości, otwartości, kreatywnych metodach wynagradzania i wspólnym podejmowaniu trudnych decyzji²⁷. W tej sytuacji do rangi zasadniczej urasta problem odpowiedniego zarządzania kapitałem ludzkim. Punktem wyjścia w tym zakresie jest pozyskiwanie i analizowanie danych o pracownikach²⁸, a uzyskaną w ten sposób wiedzę należy traktować jako atut zwiększający przewagę konkurencyjną²⁹. Nie chodzi tu jednak tylko

²³ G. Hamel: Kosmiczne wyzwania..., op. cit., s. 86.

²⁴ Twórcami tej listy wyzwań są m.in.: Ch. Argyris, G. Hamel, K. Kelly, T. Malone, A. McAfee, H. Mintzberg, J. Pfeffer, C.K. Prahalad, P. Senge, J. Surowiecki, S. Weber, S. Zuboff.

²⁵ G. Hamel: Kosmiczne wyzwania..., op. cit., s. 78-85.

²⁶ F. Barber, R. Strack: Naucz się zarządzać firmą, której głównym zasobem są ludzie. „Harvard Business Review Polska” 2007, nr 4, s. 64.

²⁷ Ph. Kotler, J.A. Caslione: Chaos. Zarządzanie i marketing w erze turbulencji. Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2009, s. 142.

²⁸ A. Baron, M. Armstrong: Op. cit., s. 33.

²⁹ T.H. Davenport, J. Harris, J. Shapiro: Wiedza o pracownikach jako broń konkurencyjna. „Harvard Business Review Polska” 2011, nr 6, s. 95.

o pomiary efektywności, a przede wszystkim o wnioski, jakie z tego wynikają dla rozwoju kapitału ludzkiego.

Istotnym działaniem w tym zakresie jest rekrutacja wyławiająca jednostki o pożądanych cechach i kompetencjach. Jednocześnie należy zauważyć, że kapitał ludzki organizacji tworzą nie tylko pracujący na etatach, ale wszyscy współpracownicy, których można obecnie pozyskiwać w różnorodny sposób³⁰. Ważne jest przy tym, by menedżerowie wspierali różnice między pracownikami oraz otaczali się takimi, którzy chociaż nie są do nich podobni, to mogą być równie jak oni zaangażowani w działalność firmy³¹.

Ważną kwestią jest także to, że nowoczesne działające organizacje mogą kształtować swój kapitał ludzki, wykorzystując możliwości globalnego rynku. Wymaga to jednak umiejętności zarządzania różnorodnością kulturową³² oraz sprawności w posługiwaniu się najnowszymi rozwiązaniami technologii cyfrowej. W oczywisty sposób zwiększa to potencjalną kreatywność organizacji, ale jednocześnie stawia przed menedżerami nowe oczekiwania w zakresie kierowania ludźmi.

W literaturze dotyczącej zarządzania w XXI wieku podkreśla się znaczenie tworzenia warunków dla innowacyjności³³ i zaangażowania pracowników w rozwiązywanie problemów organizacyjnych. To zaś prowadzi nas do idei inteligentnej organizacji, która w pewnym uproszczeniu opiera się na trzech podstawowych filarach³⁴: inteligencji zbiorowej, zarządzaniu wiedzą oraz technologiach informatycznych. Jednak zauważyć należy, że przedsiębiorstwo może być inteligentne tylko dzięki kapitałowi ludzkiemu, jakim dysponuje.

Zarządzanie 2.0 wymaga pozyskiwania i zatrzymywania w firmie pracowników o wysokim potencjale, którzy będą w stanie poradzić sobie z wyzwaniami współczesności. Takich pracowników wyróżniają m.in. umiejętność szybkiego uczenia się, zdolność podejmowania coraz bardziej złożonych zadań, przysparzanie firmie korzyści oraz wzbudzanie zaufania i szacunku otoczenia. Jak wykazuje jednak jedno z badań empirycznych, prawdziwymi gwiazdami w tym zakresie mogą zostać osoby, które wyróżniają się³⁵: (1) dążeniem do doskonałości

³⁰ D. Ulrich, N. Smallwood: Ukryta żyła złota: optymalne wykorzystanie zasobów niematerialnych. „Harvard Business Review Polska” 2008, nr 5, s. 105.

³¹ D. Ulrich, J. Allen, W. Brockbank, J. Younger, M. Nyman: Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010, s. 34.

³² R. Mead, T.G. Andrews: Zarządzanie międzynarodowe. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 39; A. Pocztowski: Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec dotychczasowych doświadczeń i przyszłych wyzwań. W: Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu. Red. S. Lachiewicz, B. Nogalski. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010, s. 268.

³³ C.K. Prahalad, M.S. Krishnan: Nowa era innowacji. PWN, Warszawa 2010, s. 160.

³⁴ O. Zara: Le management de l'intelligence collective. M21 Editions, Paris 2008, s. 36.

³⁵ D.A. Ready, J.A. Conger, L.A. Hill: Czy jesteś pracownikiem o wysokim potencjale? „Harvard Business Review Polska” 2011, nr 3, s. 110-113.

ści, (2) umiejętnością katalitycznego uczenia się, (3) duchem przedsiębiorczości oraz (4) posiadaniem dynamicznych czynników otoczenia.

Możliwość wykorzystania całego potencjału kapitału ludzkiego wymaga stworzenia odpowiednich układów strukturalnych, które zwiększają swobodę działania pracowników oraz pozwalają tworzyć efektywne zespoły³⁶. Jest to ważne pomimo tego, że – jak udowadnia O. Zara – przedsiębiorstwa ciągle nie są układami demokratycznymi³⁷. Upoważnienie pracowników do działania ma szczególne znaczenie w dobie Web 2.0, kiedy to istotnie zwiększyła się siła konsumentów i dlatego należy wyposażać pracowników w technologię, wiedzę i uprawnienia do szybkiego rozwiązywania ich problemów³⁸. Tych kompetentnych i „uprawnionych” pracowników trzeba nadal motywować, chociaż innymi niż dotychczas metodami. W szczególności okazuje się, że samo zadowolenie z pracy powinno być zastępowane inną postawą pracowniczą – zaangażowaniem organizacyjnym, które przejawia się: silnym pragnieniem pozostawania członkiem danej organizacji, skłonnością do dużego wysiłku na jej rzecz oraz wiarą w cele i wartości swojej firmy³⁹.

Istotnym problemem z zakresu ZKL jest obecnie wykorzystywanie pracy zespołowej, ale standardowe rozwiązania także tutaj bywają mało skuteczne, a liderzy wirtuozerskich zespołów muszą stosować inne taktyki i narzędzia zarządzania niż liderzy zespołów tradycyjnych⁴⁰. Oddzielną kwestią jest organizowanie i kierowanie zespołami wirtualnymi, w których budowanie poczucia więzi i współdziałania odbywa się nie w bezpośrednich relacjach, lecz za pośrednictwem sieci⁴¹. Należy też zmienić zespoły, wykorzystując np. koncepcję tzw. zespołów X, których podstawową cechą jest zorientowanie na zewnątrz organizacji⁴². Z tym wszystkim wiąże się także koncepcja rozproszonego przywództwa.

³⁶ K. Krzakiewicz: Przełomy i wyzwania w działalności kierowniczej. W: Przełomy w zarządzaniu. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Red. M. Czerska, M. Gableta. T. 2. Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2011, s. 109.

³⁷ O. Zara: Op. cit., s. 228-229.

³⁸ J. Bernoff, T. Schadler: Upoważnieni do działania. „Harvard Business Review Polska” 2010, nr 11, s. 88.

³⁹ A. Spik, K. Klincewicz: Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi – zaangażowanie organizacyjne. W: Nowe kierunki w zarządzaniu. Red. M. Kostera. WAiP, Warszawa 2008, s. 478.

⁴⁰ B. Fischer, A. Boynton: Wirtuozerskie zespoły. „Harvard Business Review Polska” 2006, nr 4, s. 95.

⁴¹ A. Majchrzak, A. Malhotra, J. Stamps, J. Lipnack: Tajemnica sukcesu wirtualnych zespołów. „Harvard Business Review Polska” 2005, nr 1, s. 76.

⁴² D. Ancona, H. Bresman: Zespoły X. Jak budować zespoły, które odnoszą sukces. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010, s. 19.

Specyfiką obecnego etapu rozwoju społecznego jest zjawisko wchodzenia w etap aktywności zawodowej pokolenia określanego mianem „Generacji Y”⁴³. Jest to pokolenie młodych ludzi, którzy urodzili się w czasach, gdy komputery i generalnie technologia cyfrowa stały się dobrami powszechnego użytku. Kierując pracownikami tego pokolenia, należy jednak pamiętać, że są to ludzie dysponujący odmiennymi od pokoleń starszych cechami i oczekiwaniami⁴⁴, co wymaga przewartościowań działalności kierowniczej.

Podsumowanie

Zaprezentowanie nawet tylko podstawowych problemów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w koncepcji Zarządzania 2.0 przekracza ramy objętościowe tego artykułu. Wydaje się jednak, że wskazane w nim argumenty wystarczająco udowadniają tezę, że kapitał ludzki odgrywa w tej koncepcji bardzo ważną, a może nawet kluczową rolę. Jednocześnie nowe wyzwania i związane z nimi problemy przekonują, że współczesność wymaga całkiem nowego podejścia do tej problematyki. Z tego też powodu poszukując nowych rozwiązań w zakresie zarządzania, wiele uwagi należy poświęcać nowym paradygmatom zarządzania kapitałem ludzkim.

HUMAN CAPITAL IN CONCEPTION MANAGEMENT 2.0

Summary

At the beginning of second decade of XXI century, the management enters the new stage of its development. The conception **Management 2.0**, which is often treated as antihumanistic with regard to association with digital technology, is a theoretical test of presenting a new model which is coming into being. In the meantime the analysis of theory and practice of modern management leads us to different conclusions. That is why the main aim of this article is to present the meaning of human capital in the conception “Management 2.0”. There was made an attempt to verify hypothesis, that the human capital matter very much in this conception. The meaning of human capital in “Management 2.0” results from this that the requirements of a present day present to organizations the new, inexperienced before expectations. To cope with them, it is crucial to put into practice the new attitude to manage the human capital. It means that there are: the ability of taking advantage of the potential of global labour market, creation effective, organizational arrangements but first of all development and making every employee appropriately motivated.

⁴³ D. Tapscott: *Cyfrowa dorosłość*. WAiP, Warszawa 2010, s. 38.

⁴⁴ J.C. Meister, K. Willyerd: Jak być mentorem dla pokolenia Milenium. „Harvard Business Review Polska” 2010, nr 10, s. 69-70.

Tomasz Kijek

KAPITAŁ LUDZKI JAKO ŹRÓDŁO PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA

Wprowadzenie

Kapitał ludzki ze względu na swoją heterogeniczność i kompleksowość stanowi kategorię ekonomiczną niepoddającą się jednoznacznej operacjonalizacji oraz wycenieniu. W literaturze przedmiotu istnieje wiele podejść do definiowania oraz pomiaru kapitału ludzkiego różniących się w zależności od celu i zakresu analiz. Z punktu widzenia organizacji interesującą koncepcją pozwalającą na definiowanie i wartościowanie kapitału ludzkiego jest teoria przedsiębiorstwa oparta na kapitale intelektualnym¹. Zgodnie z tą koncepcją, czynnikami decydującymi o sukcesie przedsiębiorstwa w konkurencyjnym otoczeniu są zasoby niematerialne, a zwłaszcza kapitał ludzki, który utożsamiany jest z zasobami wiedzy, zdolności, umiejętności, postaw, motywacji oraz zdrowia, będących źródłem przyszłych dochodów czy satysfakcji².

Celem opracowania jest teoretyczna analiza relacji pomiędzy kapitałem ludzkim a przewagą konkurencyjną przedsiębiorstwa oraz empiryczna weryfikacja hipotezy badawczej zakładającej pozytywny wpływ kapitału ludzkiego na wyniki działalności przedsiębiorstw. W badaniu wykorzystano modele regresji liniowej oraz metodę współczynnika intelektualnej wartości dodanej – VAIC.

Kapitał ludzki i metody jego pomiaru

W teorii ekonomii pojęcie oraz pomiar kapitału ludzkiego najczęściej formułowano i rozwijano w oparciu o modele rynku pracy, w których mechanizm konkurencji płacowej decydował o dostosowaniu popytu i podaży. Podstawowe różnice w pojmowaniu ekonomicznych aspektów człowieka w myśli ekonomicznej dotyczyły podmiotu i przedmiotu analiz. Zgodnie z poglądami A. Smi-

¹ A. Noga: Teorie przedsiębiorstwa. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 205-207.

² G. Łukasiewicz: Kapitał ludzki w organizacji. Pomiar i sprawozdawczość. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 20.

tha, J.B. Saya oraz F. Lista, kapitał ludzki utożsamiany jest z umiejętnościami, wiedzą, zdrowiem oraz nabytymi zdolnościami człowieka. Z kolei według W. Petty'ego, L. Walrasa, A. Marshalla oraz J.H. von Thunena to człowiek stanowi formę kapitału, którego wartość można oszacować³. Pomimo powszechnej zgody ekonomistów klasycznych i neoklasycznych co do konieczności inwestycji w kapitał ludzki, podstawy współczesnej teorii kapitału ludzkiego zostały sformułowane w latach 60. XX wieku przez T.W. Schultza oraz G.S. Beckera.

G.S. Becker, pomimo iż nie zdefiniował pojęcia kapitału ludzkiego, twierdził, że w wyniku wydatków na edukację, szkolenia, ochronę zdrowia itd. powstaje kapitał ludzki, który różni się od kapitału fizycznego czy finansowego tym, że niemożliwe jest oddzielenie człowieka od jego wiedzy, zdolności, zdrowia lub wartości w taki sam sposób, jak można dokonać przemieszczenia aktywów fizycznych i finansowych⁴. Inwestycje w kapitał ludzki w postaci formalnej edukacji przyczyniają się do powstawania tzw. przysposobienia ogólnego, z kolei wydatki przedsiębiorstw na szkolenia specjalistyczne mają charakter „przysposobienia szczególnego”.

Zgodnie z poglądami T.W. Schultza, analiza kapitału ludzkiego może mieć charakter ilościowy oraz jakościowy. W pierwszym przypadku ewaluacja kapitału ludzkiego sprowadza się do oceny potencjału demograficznego społeczeństwa. W drugim przypadku o kapitale ludzkim decydują immanentne cechy jednostki, które zdeterminowane są genetycznie, oraz zdolności nabyte i podlegające rozwojowi w wyniku odpowiednich inwestycji⁵. Należy zauważyć, że jakościowe podejście do kapitału ludzkiego w sposób automatyczny implikuje uznanie jego heterogeniczności.

Koncepcja kapitału ludzkiego zaproponowana przez T.W. Schultza stanowiła przesłankę do włączenia tej kategorii do modeli wzrostu gospodarczego. W endogenicznych modelach wzrostu opracowanych w latach 80. i 90. XX wieku kapitał ludzki wprowadzany jest do równań wzrostu m.in. jako: składowa efektywnej siły roboczej, dodatkowy czynnik produkcji, determinant postępu technicznego ucieleśnionego w kapitale rzeczowym, czynnik stymulujący skłonność do innowacji i determinujący efektywność nakładów na B i R⁶.

Kapitał ludzki w modelach wzrostu gospodarczego aproksymowany jest za pomocą zestawu indykatorów, które mogą być traktowane niezależnie lub jako

³ B. Kiker: The Historical Roots of the Concept of Human Capital. „The Journal of Political Economy” 1966, Vol. 74, s. 481-499.

⁴ G.S. Becker: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research, Chicago 1993, s. 16.

⁵ T.W. Schultz: Investing in People: The Economics of Population Quality. University of California Press, London 1981, s. 19-22.

⁶ Gospodarka oparta na wiedzy. Red. W. Welfe. PWE, Warszawa 2007, s. 126-127.

miara syntetyczna. Wykorzystywane w badaniach empirycznych miary kapitału ludzkiego odnoszą się najczęściej do jego podstawowych składowych, tj. wykształcenia, stanu zdrowia oraz doświadczenia zawodowego⁷, i obejmują: współczynniki piśmiennictwa, wskaźniki solaryzacji, długości lat pobierania nauki, strukturę wieku siły roboczej, oczekiwaną długość życia itd.

W ujęciu mikroekonomicznym pojęcie kapitału ludzkiego często używane jest zamiennie z terminem „kapitał intelektualny”, który według W. Hudsona jest kombinacją następujących elementów: genetycznego dziedzictwa, edukacji, doświadczenia, postaw w stosunku do życia i biznesu⁸. Zawężanie pojęcia kapitału intelektualnego do kapitału ludzkiego wydaje się nieuzasadnione w kontekście powszechnie przyjętej trzystopniowej klasyfikacji kapitału intelektualnego obejmującego: kapitał ludzki, kapitał kliencki (relacyjny) oraz kapitał strukturalny⁹. Warto jednakże zaznaczyć, że to właśnie kapitał ludzki, a więc: wiedza, umiejętności i postawy pracowników decydują o efektywności tworzenia i wykorzystania pozostałych aktywów niematerialnych. Specyficzną cechą kapitału ludzkiego, która odróżnia go od kapitału strukturalnego i relacyjnego, jest fakt jego ucieleśnienia we właścicielu, co skutkuje niepodzielnością i ograniczoną mobilnością tego zasobu. Ponadto kapitał ludzki jest najtrudniejszy do kontrowania i zarządzania ze względu na swoją kompleksowość.

Pomiar kapitału ludzkiego traktowanego jako komponent kapitału intelektualnego może być dokonywany za pomocą metod bezpośrednich – DIC, metod kart wyników – SC oraz metod związanych ze stopą zwrotu z aktywów – ROA¹⁰. Dwie pierwsze z wymienionych grup metod są do siebie zbliżone, przy czym różnica polega na stosowaniu w ramach metod bezpośrednich mierników pieniężnych do szacowania wartości elementów kapitału intelektualnego, zaś w przypadku metod kart wyników wykorzystywane są miary o charakterze niemonetarnym (np. punktowym). Badania przeprowadzone przez L. Lima oraz P. Dallimore’a, dotyczące wykorzystywania przez kadrę kierowniczą australijskich firm usługowych wskaźników ilościowo-finansowych do pomiaru kapitału intelektualnego, wskazują, że w obszarze kapitału ludzkiego najczęściej stosowane były następujące miary: indeks satysfakcji pracowników, rotacja personelu, liczba i struktura pracowników według formy zatrudnienia i czasu pracy, poziom wykorzystania potencjału pracowników, udział wynagrodzeń w kosz-

⁷ Ibid., s. 124.

⁸ W. Hudson: *Intellectual Capital: How To Build It, Enhance It, Use It*. John Wiley & Sons, New York 1993, s. 16.

⁹ L. Edvinsson, M. Malone: *Kapitał intelektualny*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 34-37.

¹⁰ G. Roos, S. Pike, L. Fernström: *Managing Intellectual Capital in Practice*. Butterworth-Heinemann, Oxford 2005, s. 247-248.

tach całkowitych, profil kompetencyjny pracowników, rotacja ekspertów i specjalistów, wartość dodana na jednego pracownika, poziom wykształcenia¹¹.

Wśród metod związanych ze stopą zwrotu z aktywów tylko metoda współczynnika intelektualnej wartości dodanej – VAIC pozwala na oszacowanie wkładu kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości dodanej, traktowanej jako różnica pomiędzy przychodami przedsiębiorstwa a nakładami z wyjątkiem tych ponoszonych na pracowników¹². Wartość kapitału ludzkiego w metodzie VAIC odpowiada ogółowi wydatków związanych z płacami, doksztalcaniem i szkoleniami pracowników. Takie wartościowanie kapitału ludzkiego znajduje umocowanie w zasadzie różnicowania wynagrodzeń w zależności od stopnia trudności, efektów i potencjału pracy.

Kapitał ludzki a przewaga konkurencyjna

Przewaga konkurencyjna może być postrzegana jako asymetria lub zróżnicowanie w zakresie jakiegokolwiek porównywalnego wymiaru działalności podmiotów rynkowych, które umożliwia jednej firmie osiągać lepsze wyniki niż konkurencji¹³.

Użyteczną koncepcją pozwalającą na eksplorację zależności pomiędzy kapitałem ludzkim a przewagą konkurencyjną przedsiębiorstwa jest teoria zasobowa, która znajduje metodyczne umocowanie w koncepcji rozwoju organizacji propagowanej przez E. Penrose¹⁴. W myśl teorii zasobowej przedsiębiorstwo postrzegane jest jako agregat zakumulowanej wiedzy i zdolności wprężonych w praktyki i procesy zachodzące w organizacji, zaś o heterogeniczności wyników działalności przedsiębiorstw decydują strategiczne decyzje w zakresie akumulacji i nabycia zasobów, które pozwalają na osiąganie trwałej przewagi konkurencyjnej. Według J. Barneya warunkiem koniecznym do tego, aby dane zasoby mogły być uznane za źródło przewagi konkurencyjnej, jest posiadanie przez nie czterech atrybutów:

- muszą być one wartościowe w tym sensie, że rozwijają szanse i neutralizują zagrożenia powstałe w otoczeniu,
- zasoby i umiejętności powinny charakteryzować się rzadkością występowania u obecnych i potencjalnych konkurentów,

¹¹ L. Li, P. Dallimore: Intellectual Capital: Management Attitudes in Service Industries. „Journal of Intellectual Capital” 2004, Vol. 4, Issue 1, s. 187.

¹² A. Pulic: The Principles Intellectual Capital Efficiency – A Brief Description. Intellectual Capital Center, Zagreb 2008, s. 19.

¹³ H. Ma: Of Competitive Advantage: Kinetic and Positional. „Business Horizons” 2000, Vol. 43, No. 1, s. 53.

¹⁴ E. Penrose: The Theory of the Growth of the Firm. Oxford University Press, New York 1995.

- ich immanentną cechą powinna być niemożliwość imitacji, jak również brak strategicznych substytutów¹⁵.

Reasumując, im większa trudność zakupu, sprzedaży, imitacji lub substytucji zasobów oraz umiejętności, tym bardziej stają się one wartościowe dla przedsiębiorstwa¹⁶.

Teoretyczna analiza kapitału ludzkiego, postrzeganego jako zasób organizacji, w odniesieniu do możliwości spełnienia przedstawionych kryteriów osiągnięcia przewagi konkurencyjnej została zawarta w tabeli 1.

Tabela 1

Kapitał ludzki a kryteria przewagi konkurencyjnej

Strategiczne cechy zasobów	Atrybuty kapitału ludzkiego
Źródło wartości	W warunkach heterogenicznego popytu i podaży siły roboczej występuje znaczne zróżnicowanie zdolności poszczególnych pracowników w tworzeniu wartości dla przedsiębiorstwa.
Rzadkość (unikalność)	Przyjmując założenie, że umiejętności, zdolności i kompetencje pracowników podlegają rozkładowi normalnemu, wysoko wykwalifikowani pracownicy stanowią mało liczną grupę w całej populacji siły roboczej.
Brak możliwości imitacji	Wysokiej jakości zasoby ludzkie są słabo imitowalne przy spełnieniu trzech założeń, tj.: 1. Jednoznaczne uwarunkowania historyczne – kapitał ludzki kształtowany jest w czasie zgodnie ze strategią przedsiębiorstwa i podlega wpływom wartości oraz kultury organizacyjnej. 2. Przyczynowa dwuznaczność – przedsiębiorstwo jest w stanie określić relacje pomiędzy kapitałem ludzkim a przewagą konkurencyjną, zaś konkurenci nie posiadają wiedzy pozwalającej na identyfikację i ocenę tych zależności. 3. Złożoność społeczna – kapitał ludzki opiera się na sieci powiązań, zależności społecznych praktycznie niemożliwych do replikacji.
Brak substytutów	W kontekście indywidualizmu genetycznego nie można mówić o dwóch takich samych pracownikach, tak więc zasoby ludzkie można uznać za wysoce zróżnicowane.

Źródło: P. Wright, G. McMahan, A. McWiltams: Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective. „International Journal of Human Resource Management” 1994, Vol. 5, No. 2, s. 305-313.

Liczne badania empiryczne dotyczące określenia związków pomiędzy kapitałem ludzkim a wynikami działalności przedsiębiorstw potwierdzają hipotezę, iż inwestycje firm w zasoby ludzkie w postaci edukacji i szkoleń przyczyniają

¹⁵ J. Barney: Gaining and Sustaining Competitive Advantage. Addison – Wesley Publishing Company, New York 1997, s. 162-163.

¹⁶ R. Amit, P.J.H. Schoemaker: Strategic Assets and Organizational Rent. „Strategic Management Journal” 1993, Vol. 14, No. 1, s. 39.

się do osiągnięcia korzystnej pozycji konkurencyjnej w wymiarze ekonomicznym, technologicznym i rynkowym¹⁷. Z. Griliches i H. Regev wykazali, iż uwzględnienie indeksu jakości zasobów ludzkich, opartego na strukturze zatrudnienia w organizacji, w stopniu istotnym wyjaśnia zróżnicowanie poziomu produktywności pomiędzy firmami¹⁸. Ponadto wyniki badań S. Majmudara potwierdzają, że jakość kapitału ludzkiego ma istotny wpływ na zdolność przedsiębiorstw do uzyskiwania rosnących korzyści skali i umożliwia zwiększanie zakresu działalności¹⁹.

Metodyka i wyniki badań

Celem badań jest określenie związku pomiędzy kapitałem ludzkim a przewagą konkurencyjną przedsiębiorstw. W oparciu o sformułowany cel badań przyjęto następującą hipotezę badawczą: kapitał ludzki wywiera pozytywny wpływ na przewagę konkurencyjną wymiarowaną poprzez finansowe i rynkowe wyniki działalności przedsiębiorstwa.

Zakres podmiotowy badań obejmuje przedsiębiorstwa wchodzące w skład indeksu WIG Spożywczy, notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie²⁰. Wybór zakresu podmiotowego badań wynikał z dwóch przesłanek. Po pierwsze, wyniki badań bezpośrednich przeprowadzonych przez Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej w Warszawie wskazują, że aktywa niematerialne mają decydujące znaczenie w kształtowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu spożywczego²¹. Po drugie, największą aktywność inwestycyjną w zakresie zwiększania kapitału intelektualnego wśród producentów żywności wykazują podmioty duże o szerokiej skali działalności²². Zakres czasowy badań odnosi się do roku 2010.

W celu weryfikacji hipotezy badawczej wykorzystano modele regresji liniowej. W modelach uwzględniono, iż poza kapitałem ludzkim – HC na przewagę konkurencyjną wymiarowaną poprzez wyniki działalności – P, tj. rentow-

¹⁷ A. Teixeira: On the Link Between Human Capital and Firm Performance. A Theoretical and Empirical Survey. „FEP Working Paper” 2002, No. 121, s. 16-24.

¹⁸ Z. Griliches, H. Regev: Firm Productivity in Israeli Industry 1979-1988. „Journal of Econometrics” 1995, Vol. 65, s. 175-203.

¹⁹ S. Majmudar: The Impact of Human Capital Quality on the Boundaries of the Firm in the US Telecommunications Industry. „Industrial and Corporate Change” 1998, Vol. 7, No. 4, s. 663-677.

²⁰ Biorąc pod uwagę dostępność i porównywalność danych, do badań zakwalifikowano 17 spółek, które posiadały siedziby na terytorium RP.

²¹ Wybrane aspekty konkurencyjności polskich producentów żywności. Red. I. Szczepaniak. IERiGŻ, Warszawa 2008, s. 148.

²² A.P. Wiatrak: Wiedza i kapitał intelektualny jako źródła nierówności gospodarczych i społecznych. W: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny. Red. M.G. Woźniak. MITEL, Rzeszów 2005, s. 19.

ność sprzedaży – ROS oraz wskaźnik wartości rynkowej do wartości księgowej – MBV, oddziałują również kapitał strukturalny – SC i kapitał fizyczny – CE. Zmienne objaśniające aproksymowano za pomocą wskaźników efektywności tworzenia wartości dodanej obliczonych zgodnie z algorytmem metody VAIC (tabela 2).

Tabela 2

Algorytm metody VAIC

Etap	Rodzaj informacji	Opis
1	$VA = OUT - IN$	wartość dodana
	OUT – przychody ze sprzedaży	przychody netto ze sprzedaży
	IN – koszty oprócz kosztów wynagrodzeń i świadczeń na rzecz pracowników	wartość kosztów operacyjnych bez wynagrodzeń i ubezpieczeń
2	CE – kapitał fizyczny	wartość księgowa kapitałów własnych
	$CEE = VA/CE$	efektywność wykorzystania zaangażowanego kapitału własnego
3	HC – kapitał ludzki	wartość wynagrodzeń wraz z ubezpieczeniami społecznymi i innymi świadczeniami
	$HCE = VA/HC$	efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego
4	$SC = VA - HC$	kapitał strukturalny
	$SCE = SC/VA$	efektywność wykorzystania kapitału strukturalnego
5	$VAIC = CEE + HCE + SCE$	współczynnik intelektualnej wartości dodanej

Źródło: S. Kasiewicz, W. Rogowski, M. Kicińska: Kapitał intelektualny. Spojrzenie z perspektywy interesariuszy. Oficyna Wydawnicza, Kraków 2006, s. 270.

Uwzględniając wszystkie zmienne egzogeniczne i endogeniczne, przyjęto następujące postacie analityczne modeli regresji liniowej:

$$1) RSO = \beta_0 + \beta_1 CEE + \beta_2 HCE + \beta_3 SCE + \varepsilon$$

$$2) MBV = \beta_0 + \beta_1 CEE + \beta_2 HCE + \beta_3 SCE + \varepsilon.$$

Wyniki estymacji i weryfikacji parametrów powyższych równań wraz z błędami oszacowania przedstawia tabela 3.

Tabela 3

Wyniki estymacji i weryfikacji parametrów modeli regresji liniowej

Zmienne niezależne:	Zmienna zależna:					
	ROS			MBV		
	β	błąd standardowy	wartość p	β	błąd standardowy	wartość p
Stała	-0,104	0,024	0,001	-1,299	0,586	0,045
CEE	-0,055	0,028	0,076	2,054	0,698	0,011
HCE	0,092	0,014	0	0,772	0,343	0,042
SCE	0,001	0,004	0,862	0,553	0,097	0
R^2	0,852			0,737		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych i notowań badanych podmiotów.

Otrzymane wyniki estymacji i weryfikacji parametrów modeli regresji wskazują, że efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego ma istotny i pozytywny wpływ na rentowność sprzedaży oraz wskaźnik wartości rynkowej do wartości księgowej w badanej próbie przedsiębiorstw, przy czym wpływ ten jest silniejszy przy uwzględnieniu jako efektów działalności miary rynku kapitałowego. Uzyskane wyniki są zgodne z oczekiwaniami formułowanymi w oparciu o teorię kapitału ludzkiego oraz wynikami badań empirycznych przeprowadzonych przez innych autorów²³. W przypadku pozostałych zmiennych objaśniających kierunek, siła i istotność oddziaływania zależały od przyjętej zmiennej objaśnianej.

Podsumowanie

Przedstawione w opracowaniu rozważania teoretyczne i wyniki badań empirycznych pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

1. Kapitał ludzki stanowi kategorię ekonomiczną odgrywającą kluczową rolę w teorii przedsiębiorstwa i teorii wzrostu gospodarczego. Pomiar kapitału ludzkiego odnosi się najczęściej do jego podstawowych składowych, tj. wykształcenia, stanu zdrowia oraz doświadczenia zawodowego.
2. Zgodnie z podejściem zasobowym kapitał ludzki posiada wszystkie atrybuty strategiczne pozwalające uznać go za źródło przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, postrzeganej jako asymetria lub zróżnicowanie w zakresie jakiegokolwiek porównywalnego wymiaru działalności podmiotów rynkowych.
3. Rezultaty przeprowadzonych badań empirycznych wskazują, że kapitał ludzki ma istotny i pozytywny wpływ na wyniki działalności przedsiębiorstw.

HUMAN CAPITAL AS A SOURCE OF FIRM'S COMPETITIVE ADVANTAGE

Summary

The article aims to determine the relationship between human capital and firm's competitive advantage. The starting point of the paper theoretical considerations is a description of the concept and measurement methods of human capital treated as a part of intellectual capital of a company. Next part of the article presents the concept of competitive advantage, focusing on resource-based theory, in which a company is perceived as a unit of accumulated knowledge and capabilities implemented in practices and processes in the organization. Based on the criteria of the strategic importance of resources, i.e. value, uniqueness, imitability, substitution, an assessment of human capital as a source of competitive advantage was made.

²³ M. Chen, S. Cheng, Y. Hwang: An Empirical Investigation of the Relationship Between Intellectual Capital and Firms' Market Value and Financial Performance. „Journal of Intellectual Capital” 2005, Vol. 6, Issue 2, s. 159-176.

The last part of the paper contains the results of empirical research conducted on a sample of enterprises listed on the stock exchange within WIG – Food index. The linear regression models with finance and market performance as the endogenous variables and efficiency indicators of human capital, structural capital and physical capital as the exogenous variables were used in the research. The study findings allowed the author to confirm a research hypothesis that assumed the positive impact of human capital on firm's competitive advantage.

Janusz Kornecki

ROLA I ZNACZENIE WYKSZTAŁCENIA W PROCESACH INNOWACYJNYCH

Wprowadzenie

W działalności innowacyjnej przedsiębiorstw kluczowe znaczenie ma kapitał ludzki. Szczególnie inwestycje przedsiębiorstw w prace badawczo-rozwojowe są ściśle związane z poziomem wykształcenia¹ i wiedzy pracowników². W literaturze przedmiotu wskazuje się także na występowanie ścisłej zależności pomiędzy wykształceniem kadry kierowniczej a świadomością innowacyjną³. Wpływ wykształcenia na poziom innowacyjności firm sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) był przedmiotem badań Żołnierskiego i Zadury-Lichoty⁴. Wyniki tych badań wskazują, że przedsiębiorstwa prowadzące działalność innowacyjną, posiadające jednostki/pracowników do rozwijania innowacji czy korzystające z usług instytucji wspierających rozwój innowacyjności, relatywnie częściej zatrudniają pracowników z wyższym wykształceniem. Koszarek i in.⁵ twierdzą jednoznacznie, że poziom innowacyjności firm jest skorelowany z poziomem kwalifikacji pracowników (wykształceniem wyższym, udziałem w szkoleniach). Konkluzja ta została przez nich podana na podstawie badań przeprowadzonych na reprezentatywnej próbie 1 035 przedsiębiorstw usługowych sektora MSP.

¹ Wykształcenie będzie rozumiane jako poświadczona dokumentem wiedza zdobyta w oficjalnym systemie nauczania. Wykształcenie to zasób wiedzy, umiejętności i sprawności umożliwiający jednostce poznanie otaczającego świata i skuteczne w nim działanie, wykonywanie określonego zawodu; wynik kształcenia i samokształcenia.

² B. Tuziak, A. Tuziak: Wiedza i innowacyjność w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstwa jako systemu społecznego. W: Uwarunkowania przedsiębiorczości. Red. K. Jaremczuk. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego, Tarnobrzeg 2004.

³ T. Kamińska, K. Dzwonnik: Wykształcenie kadry zarządzającej przedsiębiorstw jako determinanta ich skłonności innowacyjnej. W: Zarządzanie wiedzą we współczesnej gospodarce. Red. D. Kopycińska. Wydawnictwo Print Group, Szczecin 2008.

⁴ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2006-2007. Red. A. Żołnierski, P. Zadura-Lichota. PARP, Warszawa 2008.

⁵ M. Koszarek, M. Rybacka, S. Szultka: Badanie innowacyjności sektora usługowego. Raport z badania. PARP, Warszawa 2008.

Celem niniejszego opracowania jest próba pogłębienia analizy związków pomiędzy wykształceniem pracowników małych i średnich przedsiębiorstw a innowacyjnością przedsiębiorstw. Dla potrzeb operacjonalizacji celu badania wykształcenie pracowników będzie charakteryzowane poziomem wykształcenia⁶ i profilem wykształcenia⁷. Dodatkowo zbadano relacje pomiędzy wykształceniem pracowników a innowacyjnością przedsiębiorstwa w zależności od pozycji pracowników w strukturze organizacji⁸.

Prezentowane wyniki stanowią fragment projektu badawczego realizowanego w 2010 roku na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w którym autor uczestniczył⁹. W jego ramach przeprowadzono ogólnopolskie badanie przy wykorzystaniu wywiadu bezpośredniego w oparciu o kwestionariusz badawczy (PAPI) na próbach reprezentatywnych przedsiębiorstw sektora MSP dobranych w sposób losowo-kwotowy, aby reprezentować badaną populację firm. Niniejsze opracowanie odwołuje się do wyników badania przeprowadzonego wśród 600 menedżerów MSP.

Poziom wykształcenia pracowników a innowacyjność przedsiębiorstwa

W celu lepszego uchwycenia związku pomiędzy poziomem wykształcenia pracowników a innowacyjnością przedsiębiorstwa wyróżniono trzy grupy poziomów wykształcenia pracowników szeregowych: pierwszą – z dominacją pracowników z wykształceniem zawodowym i niższym (do tej grupy zaliczono 181 podmiotów, co stanowi ok. 30% próby badawczej), drugą – z dominacją pracowników z wykształceniem średnim i wyższym (zaliczono do niej 352 podmioty, co stanowi ok. 58% próby) oraz trzecią – zrównoważoną, w której liczba pracowników zaliczanych do dwóch wyżej wymienionych kategorii okazała się równa (do tej grupy zaliczono 67 podmiotów, tj. ok. 11% badanej próby).

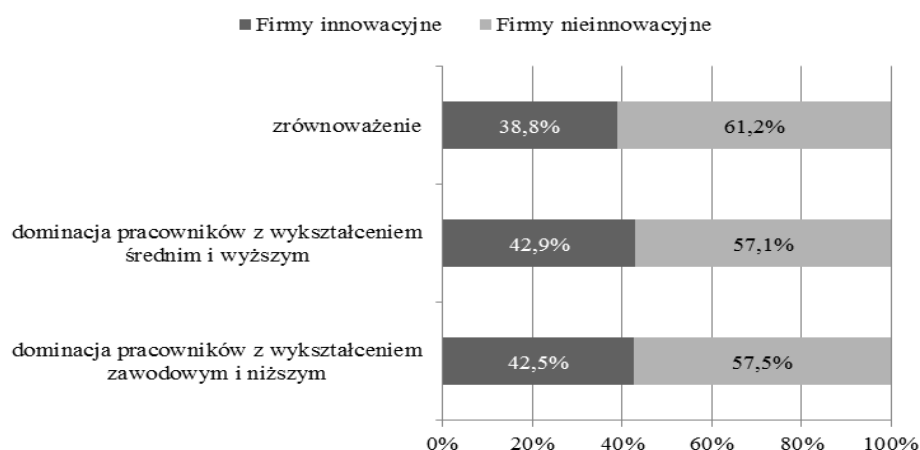
⁶ Uznając, że poziom wykształcenia jest skorelowany z poziomem kwalifikacji zawodowych, wyróżniono następujące poziomy wykształcenia: brak wykształcenia, wykształcenie podstawowe, gimnazjalne, zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne i/lub średnie zawodowe, policealne, wyższe (magisterskie lub/i licencjackie lub/i zawodowe lub/i podyplomowe), tytuł doktora i wyższy.

⁷ Wśród profili wykształcenia wyróżniono: nauki techniczne (technika, elektronika, przemysł, budownictwo), nauki ścisłe (fizyka, matematyka, statystyka, informatyka), nauki przyrodnicze (np. biologia, chemia), nauki społeczne (np. psychologia, socjologia, nauki polityczne), nauki ekonomiczne (np. ekonomia, zarządzanie i marketing, finanse i bankowość), nauki prawno-administracyjne i inne.

⁸ Z tego punktu widzenia wyróżniono kadrę menedżerską oraz pracowników szeregowych.

⁹ Pełne wyniki badań zostały zawarte w publikacji: B. Plawgo, J. Kornecki: Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw. PARP, Warszawa 2010.

Analiza zależności pomiędzy innowacyjnością przedsiębiorstwa znajdującą swój wyraz we wdrażanych przez nie innowacjach (w okresie ostatnich trzech lat) a poziomem wykształcenia pracowników szeregowych nie wykazała istnienia istotnych statystycznie związków¹⁰ (rys. 1).

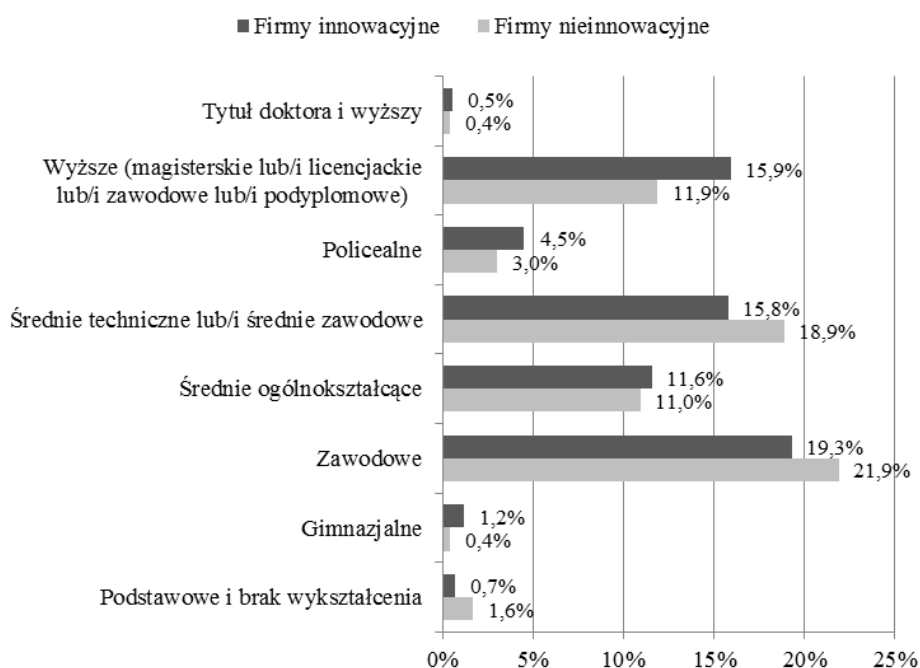


Rys. 1. Innowacyjność przedsiębiorstwa według dominującego poziomu wykształcenia pracowników szeregowych

Źródło: Badania własne wśród kadry zarządzającej [n = 600].

W przedstawionym powyżej ujęciu według dominującego poziomu wykształcenia, zależności pomiędzy innowacyjnością przedsiębiorstwa a poziomem wykształcenia pracowników szeregowych nie są wyraźne. Stają się one jednakże dostrzegalne w ujęciu systematycznym, gdzie wyróżnione są różne poziomy wykształcenia osiągnięte przez pracowników szeregowych (rys. 2). Przy takim sposobie prezentacji zależności wyraźnie widać, że przedsiębiorstwa o większym udziale pracowników szeregowych z wykształceniem wyższym, policealnym i gimnazjalnym są bardziej skłonne do wdrażania innowacji. Z kolei mniej skłonne do wdrażania innowacji są przedsiębiorstwa z mniejszym udziałem pracowników szeregowych z wykształceniem średnim technicznym i/lub średnim zawodowym, zawodowym oraz podstawowym i bez wykształcenia. Wyniki te mogą sugerować, że wykształcenie pracowników ma jednak wpływ na innowacyjność przedsiębiorstwa. Wpływa na nie także typ wykształcenia – pracownicy szeregowi z wykształceniem ogólnym (policealnym, gimnazjalnym i też średnim ogólnokształcącym) tworzą lepszą bazę dla wprowadzania innowacji aniżeli pracownicy z wykształceniem sprofilowanym (zawodowym).

¹⁰ Zastosowano test niezależności chi-kwadrat.

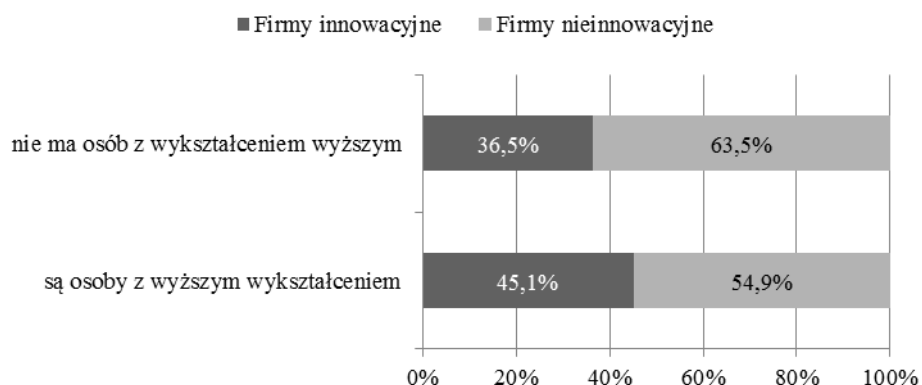


Rys. 2. Innowacyjność przedsiębiorstwa według poziomu wykształcenia pracowników szeregowych*

* Istotność statystyczna $p < 0,05$.

Źródło: Badania własne wśród kadry zarządzającej [n = 600].

Zależność pomiędzy innowacyjnością przedsiębiorstwa a poziomem wykształcenia pracowników na stanowiskach kierowniczych rysuje się znacznie wyraźniej aniżeli w relacji z wykształceniem pracowników szeregowych. Dane przedstawione na rys. 3 wyraźnie wskazują, że przedsiębiorstwa zatrudniające na stanowiskach kierowniczych osoby z wyższym wykształceniem wykazują większą skłonność do wprowadzania innowacji (znajdującą swój wyraz we wdrożeniach występujących w ostatnich trzech latach) w porównaniu z przedsiębiorstwami, w których na stanowiskach kierowniczych nie ma osób o takim poziomie wykształcenia.

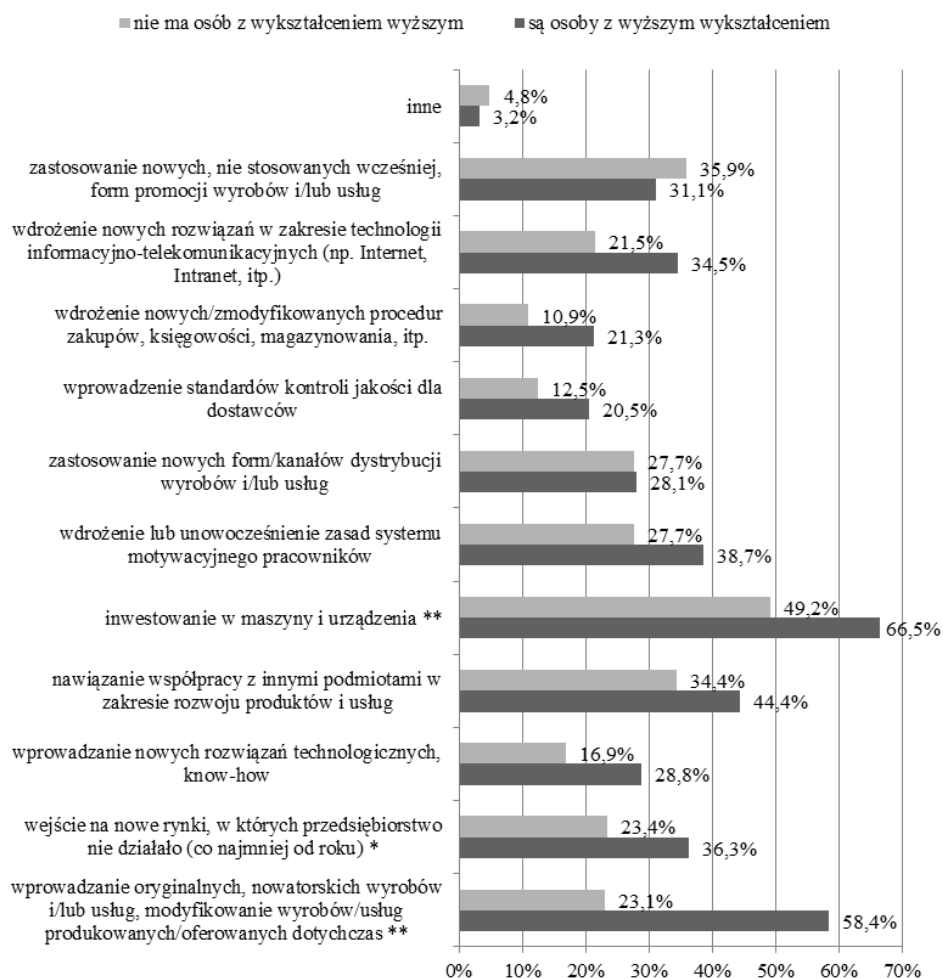


Rys. 3. Innowacyjność przedsiębiorstwa według poziomu wykształcenia kadry zarządzającej

Źródło: Badania własne wśród kadry zarządzającej [n = 600].

Wyraźnie zarysowane są także różnice pomiędzy obiema grupami przedsiębiorstw, jeśli chodzi o plany wprowadzenia innowacji w perspektywie najbliższego roku. Taką deklarację złożyło 31,9% przedsiębiorstw zatrudniających na stanowiskach kierowniczych osoby z wykształceniem wyższym i jedynie 17,5% niezatrudniających kierowników o takim poziomie wykształcenia.

Zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a rodzajem wprowadzanych innowacji są doskonale widoczne na podstawie analizy danych przedstawionych na rys. 4. Przedsiębiorstwa zatrudniające na stanowiskach kierowniczych osoby z wyższym wykształceniem są zdecydowanie bardziej skłonne do wdrażania niemal wszystkich rodzajów innowacji aniżeli przedsiębiorstwa niezatrudniające kierowników z wyższym wykształceniem.



Rys. 4. Rodzaje wprowadzonych innowacji a poziom wykształcenia kadry zarządzającej¹¹

* Tendencja statystyczna $0,05 < p < 0,10$.

** Istotność statystyczna $p < 0,05$.

Źródło: Badania własne wśród kadry zarządzającej [n = 600].

Największe różnice pomiędzy obiema kategoriami przedsiębiorstw, w tym potwierdzone występowaniem istotności statystycznej¹², zarysowują się w zakresie wprowadzania oryginalnych, nowatorskich wyrobów i/lub usług, modyfikowania wyrobów/usług produkowanych/oferowanych dotychczas (58,4%

¹¹ Uwaga: niskie liczebności.

¹² Zastosowano dokładny test Fishera.

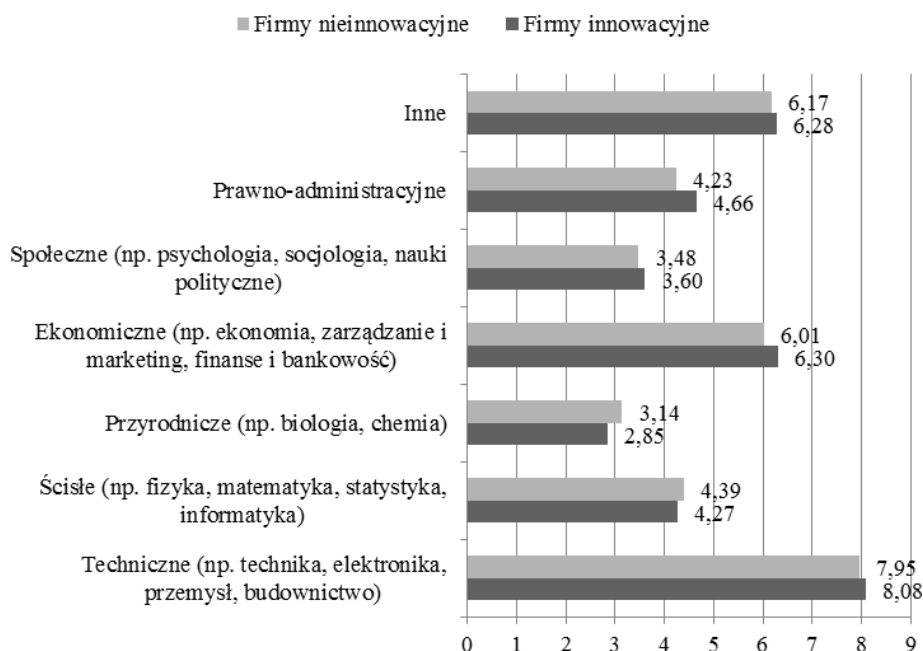
przedsiębiorstw zatrudniających kierowników z wyższym wykształceniem, które wdrożyły ten rodzaj innowacji, wobec 23,1% przedsiębiorstw niezatrudniających na stanowiskach kierowniczych osób z wyższym wykształceniem), inwestowania w maszyny i urządzenia (odpowiednio 66,5% i 49,2%) oraz występowania tendencji statystycznej w przypadku wejścia na nowe rynki (36,3% vs 23,4%). Chociaż wystąpiły znaczące różnice w przypadku takich rodzajów innowacji, jak wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych oraz wprowadzanie nowych rozwiązań technologicznych, know-how, to nie są one istotne statystycznie.

Przedsiębiorstwa posiadające kierownictwo legitymujące się wyższym wykształceniem są bardziej otwarte nie tylko na nowe rozwiązania technologiczne, ale także na nowe rozwiązania organizacyjne i współpracę z innymi podmiotami w zakresie rozwoju produktów i usług.

Oba typy przedsiębiorstw nie różniły się w sposób znaczący również pod względem skłonności do wdrażania innowacji marketingowych, w tym stosowania nowych form/kanałów dystrybucji wyrobów i/lub usług oraz stosowania nowych form promocji wyrobów i/lub usług.

Profil wykształcenia pracowników a innowacyjność przedsiębiorstwa

W badaniu starano się także uchwycić zależność pomiędzy profilem wykształcenia pracowników a poziomem innowacyjności przedsiębiorstwa. Analiza uzyskanych wyników przedstawiona na rys. 5 wskazuje, że istniejące zależności nie są zbyt silne. Profil wykształcenia pracowników szeregowych nie jest istotną determinantą podejmowania przez przedsiębiorstwa działalności innowacyjnej. Innymi słowy, wyższa innowacyjność przedsiębiorstw nie jest wcale związana z przywiązywaniem przez menedżerów większej wagi do określonego (np. technicznego) profilu wykształcenia pracowników.



Rys. 5. Opinia menedżerów na temat obecnie kluczowego profilu wykształcenia pracowników szeregowych w podziale na firmy innowacyjne i nieinnowacyjne

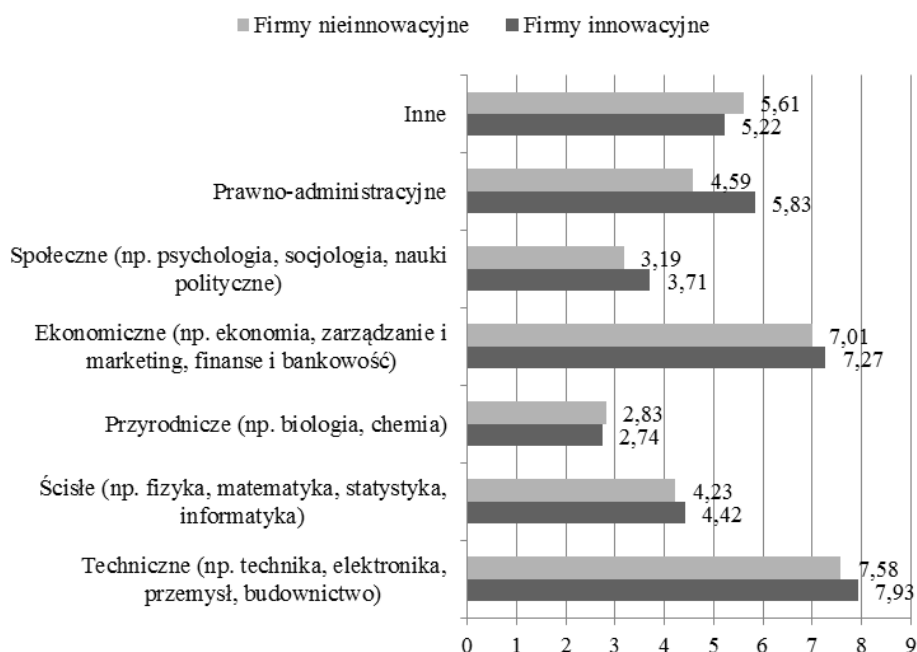
Źródło: Badania własne wśród kadry zarządzającej [n = 600].

Tradycyjne kojarzenie innowacyjności z wyższym technicznym uzbrojeniem pracy, który wymaga odpowiednio wykształconych pod kątem technicznym pracowników szeregowych, nie znajduje potwierdzenia na obecnym etapie rozwoju gospodarki. Jeżeli już da się wskazać wyższą skłonność do podejmowania działalności innowacyjnej w zależności od pożądanego profilu wykształcenia pracowników szeregowych, to można ją raczej wiązać z wykształceniem prawno-administracyjnym, ekonomicznym czy społecznym, a więc wykształceniem związanym z naukami społecznymi.

Większe różnice zaobserwowano, analizując zależność pomiędzy wykształceniem pracowników szczebla kierowniczego a innowacyjnością przedsiębiorstwa (rys. 6). Związek ten jest istotny statystycznie¹³. W tym przypadku dość silnie zarysowała się korelacja pomiędzy opinią menedżerów o prawno-administracyjnym wykształceniu kadry zarządzającej jako kluczowym obecnie profilu a innowacyjnością przedsiębiorstw. Dość znaczące różnice można także zauważyć w odniesieniu do profilu społecznego wykształcenia (np. psychologia, socjologia,

¹³ Zastosowano test niezależności chi-kwadrat.

nauki polityczne). Podobnie więc jak w przypadku pracowników szeregowych, także w przypadku pracowników szczebla kierowniczego innowacyjność przedsiębiorstw najsilniej wiąże się z postrzeganiem wykształcenia bazującego na naukach społecznych (prawno-administracyjnych, społecznych i w mniejszym stopniu ekonomicznych) jako kluczowego obecnie profilu wykształcenia.



Rys. 6. Opinia menedżerów na temat obecnie kluczowego profilu wykształcenia kadry zarządzającej w podziale na firmy innowacyjne i nieinnowacyjne *

* Istotność statystyczna $p < 0,05$.

Źródło: Badania własne wśród kadry zarządzającej [n = 600].

Podsumowanie

Istotnym elementem badania była pogłębiona analiza zależności pomiędzy wykształceniem pracowników a poziomem innowacyjności przedsiębiorstw.

Wyniki badań wskazują, że poziom wykształcenia pracowników ma wpływ na innowacyjność przedsiębiorstwa (choć nie jest on silny), przy czym znacznie wyraźniej rysują się zależności pomiędzy innowacyjnością przedsiębiorstwa a poziomem wykształcenia pracowników na stanowiskach kierowniczych aniżeli w relacji z wykształceniem pracowników szeregowych. Przedsiębiorstwa za-

trudniące na stanowiskach kierowniczych osoby z wyższym wykształceniem wykazują większą skłonność do wprowadzania innowacji w porównaniu z przedsiębiorstwami, w których na stanowiskach kierowniczych nie ma osób o takim poziomie wykształcenia, przy czym te ogólne tendencje są zasadniczo niezależne od płci.

Czytelna jest także zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a rodzajem wprowadzanych innowacji. Przedsiębiorstwa zatrudniające na stanowiskach kierowniczych osoby z wyższym wykształceniem są zdecydowanie bardziej skłonne do wdrażania niemal wszystkich rodzajów innowacji aniżeli przedsiębiorstwa niezatrudniające kierowników z wyższym wykształceniem.

Na innowacyjność przedsiębiorstw ma pewien wpływ także profil wykształcenia, aczkolwiek nie jest on istotną determinantą podejmowania przez przedsiębiorstwa działalności innowacyjnej. Pracownicy szeregowi z wykształceniem ogólnym tworzą lepszą bazę dla wprowadzania innowacji aniżeli pracownicy z wykształceniem sprofilowanym (zawodowym). Nieco większe różnice w relacji pomiędzy profilem wykształcenia a innowacyjnością przedsiębiorstwa dotyczą pracowników szczebla kierowniczego. Zarówno w przypadku pracowników szeregowych, jak i pracowników szczebla kierowniczego, innowacyjność przedsiębiorstw najsilniej wiąże się z postrzeganiem wykształcenia bazującego na naukach społecznych (prawno-administracyjnych, społecznych i w mniejszym stopniu ekonomicznych) jako kluczowego obecnie profilu wykształcenia.

THE ROLE AND IMPORTANCE OF EDUCATION IN INNOVATION PROCESSES

Summary

This paper attempts to enrich our knowledge on the relationship between education of employees and the companies' innovativeness. Additional aspects of this relationship, not analyzed in other studies, included the assessment of the relationship between the companies' innovativeness on the one hand and the level of education and the educational profile of employees, as well as the category of employees (managerial staff, employees not in managerial positions) on the other hand. The analysis was carried out based on the results of the survey using the PAPI method among 600 SME managers in 2010. The results confirm the existence of the above relationships, although in many cases they are not strong.

Alicja Nahajowska

WALIDACJA KOMPETENCJI JAKO ELEMENT HOLISTYCZNEGO PODEJŚCIA DO PROGRAMU LONG LIFE LEARNING

Wprowadzenie

Long Life Learning, program „Uczenia się przez całe życie”, jest jedną z inicjatyw w obszarze edukacji i nauki, którą przyjął Parlament Europejski i Rada w 2006 roku. Jego realizacja została przewidziana na lata 2007-2013, uczestniczy w nim 31 krajów: 27 krajów w Unii Europejskiej, kraje EFTA i EOG¹. Jego podstawowym celem jest wspieranie realizacji Strategii Lizbońskiej, a więc stymulowanie rozwoju gospodarczego w państwach członkowskich poprzez edukację i rozwój różnych dyscyplin naukowych. Ukierunkowany jest na zmianę tradycyjnego modelu kształcenia na model nowoczesny, w którym cykl kształcenia będzie uwzględniał oczekiwania osób chcących zdobywać nową wiedzę i podnosić swoje kwalifikacje. Program ma się przyczynić do podnoszenia jakości i zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa i kształcenia zawodowego w Europie. W skład programu „Uczenie się przez całe życie” wchodzi cztery programy sektorowe: Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig oraz program międzysektorowy i program Jean Monnet².

Celami programu Long Life Learning są³:

- powiększenie osobistych doświadczeń nauczanych o wiedzę na temat innych krajów Europy,
- rozwijanie poczucia jedności z Europą,
- wspomaganie procesów przystosowania się do nowych warunków społecznych i ekonomicznych w perspektywie zjednoczonej Europy,

¹ Witryna internetowa Erasmus Student Network: www.esn.pl

² Witryna internetowa Lifelong Learning Programme: www.llp.org.pl

³ Witryna internetowa Dziennika Urzędowego Unii Europejskiej: eur-lex.europa.eu/

- szanowanie odmienności kulturowej, wyznaniowej, społecznej, narodowościowej itd.,
- promocja kreatywności, konkurencyjności, szans na zatrudnienie oraz rozwoju przedsiębiorczości,
- przyczynienie się do zwiększonego uczestnictwa w programie przez dzieci, młodzież, nauczycieli i kadrę edukacyjną oraz osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i grupy upośledzone ze względów socjalno-ekonomicznych,
- promowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej na wszystkich poziomach nauczania,
- wspieranie rozwoju innowacyjności korzystania z nowoczesnych technologii komunikacyjnych,
- zrozumienie i szacunek dla praw człowieka, demokracji oraz zachęcanie do tolerancji i szacunku do innych ludzi i kultur.

Pełen rozwój i wykorzystanie zasobów ludzkich jest decydującym czynnikiem zachowania konkurencyjności, dlatego też tak ważny element Long Life Learning stanowi koncepcja uznawalności kompetencji zdobywanych w sferze nieformalnej, które definiuje się jako kształcenie wynikające z czynności dnia codziennego, związanych z pracą, rodziną czy czasem wolnym. Często określa się je też mianem kształcenia wynikającego z doświadczenia i może ono w pewnym stopniu być rozumiane jako edukacja przypadkowa. Nie podlega kontroli w kwestiach celu kształcenia, godzin, wsparcia kształcenia i zwykle nie prowadzi do uzyskania świadectwa. Kształcenie nieformalne może być też intencjonalne, ale w większości przypadków jest jednak niezamierzone⁴. W związku z tym holistyczną częścią podejścia do uczenia się przez całe życie powinno być uznawanie wykształcenia i kompetencji zdobytych w ten niesformalizowany sposób. Walidacja kwalifikacji to cały system umożliwiający formalne potwierdzenie posiadanych kompetencji zawodowych zdobytych w drodze samodzielnej edukacji pozaszkolnej, poprzez długoletnią pracę i powstałe doświadczenie, a także na podstawie elastycznej metody opierającej się na analizie zgromadzonego portfolio zawodowego i prowadzonych obserwacjach w miejscu pracy⁵. Walidacja efektów uczenia się to „proces potwierdzania, że określone, poddane ocenie efekty uczenia się uzyskane przez uczącego się odpowiadają konkretnym efektom wymaganym w ramach jednostki lub kwalifikacji”⁶. Podsumowując

⁴ Euro-walidacja. Walidacja Ogólnoeuropejskiego Systemu Kształcenia Ustawicznego na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich. Przewodnik Dobrej Praktyki, s. 8.

⁵ Witryna internetowa Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego. <http://wmzdz.pl>

⁶ Załącznik nr 1 do dokumentu Komisji Wspólnot Europejskich pt.: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia Europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) [SEK(2008) 442 SEK(2008) 443], Bruksela, dnia 09.04.2008.

definicję walidacji kompetencji, można powiedzieć, że jej istotą jest weryfikacja wiedzy, umiejętności oraz odpowiedzialności zawodowej kandydata i wystawienie certyfikatu, dyplomu uznawanego przez przedsiębiorców.

Uznawalność kompetencji stanowi ważny punkt odniesienia zarówno dla pracodawców, jak i samych jednostek na rynku pracy⁷. Polscy pracodawcy nie posiadają wystarczająco wyspecjalizowanych wewnętrznych narzędzi pozwalających rozpoznać kwalifikacje nowo zatrudnionych, jak i długoletnich pracowników. Dlatego tak istotną sprawą jest podjęcie działań związanych z budową systemowych rozwiązań w Polsce pozwalających potwierdzać umiejętności zawodowe osób, które zdobyły je w sposób nieformalny. Dobre przygotowanie metodyczne polegające na opracowaniu procedur, narzędzi oraz bazy i odpowiednim przygotowaniu egzaminatorów, a także prowadzona na szeroką skalę współpraca z pracodawcami stanowią solidny filar procesu walidacji kompetencji, która jest tak ważna dla samego kształcącego się, jak i rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, pod warunkiem, że jest wiarygodna i zalegitymizowana.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie korzyści, jakie niesie za sobą przygotowanie i wdrożenie systemu walidacji kompetencji, a także wyzwań, jakie system stawia przed podmiotami polskiej gospodarki. Pierwsza część pracy pokazuje korzyści związane z opracowaniem systemu uznawalności kwalifikacji, widziane z perspektywy pracownika jako podmiotu rynku pracy, oraz jego pracodawcy, jak również jako olbrzymia szansa dla osób bezrobotnych na ponowne zaistnienie na rynku pracy, a w konsekwencji korzyści dla całego społeczeństwa. Druga część opracowania natomiast prezentuje – obok szans i korzyści – także wyzwania wynikające z wprowadzenia systemu walidacji kompetencji dla uczelni wyższych, a także wpływ systemu na wzrost liczby studentów, na potrzebę rozszerzenia oferty edukacyjnej i na ogólnie pojmowany rozwój uczelni oraz jakość oferowanego kształcenia.

Walidacja kompetencji – korzyści dla społeczeństwa

W obecnych realiach wiele osób na rynku pracy to ludzie charakteryzujący się rozległą wiedzą i umiejętnościami zdobywanymi przez szereg lat wykonywanej pracy, nieposiadający jednak dyplomów, certyfikatów, w których pracodawcy mogliby odnaleźć potwierdzenie posiadanych kompetencji. Sytuacja ta w znaczący sposób wpływa na zajmowaną pozycję rynkową takich ludzi. Podczas wieloletniej ścieżki kariery zawodowej ludzie zdobywają obszerną wiedzę, np. wykonując prace pomocnicze, w przypadku konieczności zastąpienia współpracownika na innym stanowisku, a także podczas prowadzonych rozmów czy

⁷ Euro-walidacja. Op. cit., s. 7.

seminariów i konferencji. Z nabytymi kompetencjami nie wiąże się jednak formalne ich potwierdzenie, przez co podmiotom rynku pracy tak trudno jest przekonać o ich posiadaniu potencjalnych pracodawców.

Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności jest powodem małej przejrzystości kwalifikacji w wielu branżach, znacząco ogranicza mobilność wielu grup pracowniczych, jak również stanowi wysoką barierę wejścia na rynek osób bezrobotnych⁸. W celu zdobycia rzeczonoego dyplomu pracownik musiałby uczestniczyć w formalnym szkoleniu lub podjąć naukę w szkole zawodowej, średniej lub wyższej, gdzie po raz drugi zdobywałby już posiadaną wiedzę. Sytuacja taka nieodzownie wiąże się z wysokimi kosztami dla samego pracownika, jak i pracodawcy, a również całego społeczeństwa, gdyż stwarza warunki spowalniające tempo rozwoju gospodarczego całego kraju. Walidacja kwalifikacji pozwala oszczędzić czas, pieniądze i energię. Poprzez weryfikację i uznanie zdobytych w praktyce gospodarczej umiejętności społeczeństwo zyskuje szansę rozwoju i możliwość kontynuacji kształcenia ustawicznego. Nauczanie i uczenie się ulokowane jest w kontekście przydatności społecznej, towarzyszy mu poczucie, że budowana jest nowa wartość dla każdego z osobna, jak i dla społeczeństwa.

Nowa wiedza i umiejętności, także te osiągnięte w nietypowy sposób, czynią pracownika atrakcyjniejszym dla jego potencjalnych pracodawców. Żeby jednak te przewagi wykorzystać, należałoby zamienić je w kwalifikacje, tzn. formalnie potwierdzić. Dlatego dziś w Europie bardzo wiele mówi się o potwierdzaniu (tzw. walidacji) kompetencji zdobytych poza formalnymi systemami kształcenia⁹.

Z perspektywy pracodawców system walidacji kwalifikacji umożliwia pełniejsze rozeznanie w umiejętnościach pracowników. Dyplomy dostarczają dostatecznych informacji na temat autentycznych kompetencji ich dysponentów, pozwalają na bardziej precyzyjne planowanie rozwoju zawodowego zatrudnianej kadry pracowniczej. Rozpoznanie kwalifikacji pracowniczych i niedublowanie wiedzy prowadzi do oszczędności finansowych i czasowych. W zamian zasoby te mogą być przeznaczone na właściwe szkolenia, zgodne z potrzebami wewnętrznymi firmy. Tak więc walidacja kwalifikacji przyczynia się do większej przejrzystości kompetencji osób zatrudnionych w danej branży, a w konsekwencji upraszcza proces wprowadzania standardów kwalifikacyjnych w wybranych zawodach.

Uznawanie kompetencji, potwierdzenie ich dyplomem, certyfikatem czy odpowiednim zaświadczeniem stwarza ogromne możliwości dla pracowników

⁸ Witryna internetowa Budujemy Razem: <http://budujemyrazem.infowm.pl>

⁹ Witryna internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: www.nauka.gov.pl

różnych branż i sektorów rynku pracy. Pozwala uzyskać formalny dowód posiadanych umiejętności bez konieczności przechodzenia pełnego cyklu edukacji formalnej. Przyczynia się do wzrostu wiarygodności pracowników w oczach obecnych i przyszłych pracodawców przy jednoczesnej oszczędności czasu, energii i kosztów, które byłyby niezbędne do uzyskania poświadczenia kwalifikacji w tradycyjny sposób. Staje się narzędziem przewagi konkurencyjnej pracowników na rynku pracy, gdyż bez nadmiernego ich wysiłku przeobrażają się w bardziej atrakcyjne podmioty rynku, wzrasta ich mobilność na rynku pracy i szanse na podjęcie zatrudnienia zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami. Jednak by certyfikowanie wiedzy zdobywanej w sposób niesformalizowany miało sens, muszą być spełnione co najmniej dwa warunki: powinni być chętni, aby taki dyplom zdobyć i muszą istnieć pracodawcy zainteresowani uznaniem jego wartości.

Warto podkreślić pozytywny wpływ systemu walidacji kwalifikacji na osoby bezrobotne, które poprzez powstałe możliwości uzyskania formalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności mobilizują się do poprawy swojej pozycji na rynku pracy. Następuje reintegracja ze społeczeństwem i rozwój pozytywnego nastawienia do podjęcia dalszego kształcenia. Znacząco wpływa to na rozwój osobowości, staje się powodem satysfakcji i podnosi poczucie własnej wartości. Walidacja kompetencji to innowacyjna metoda aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i ekonomicznym.

System walidacji kompetencji staje się fundamentem budowy społeczeństwa opartego na wiedzy, co w dzisiejszych czasach stanowi tak ważny czynnik przewagi konkurencyjnej państwa na rynku światowym, a także znacząco wpływa na wzrost gospodarczy całego kraju. Umożliwia uzyskanie formalnego statusu kompetencjom zdobywanym przez szereg lat pracy, przez co ułatwia migrację nie tylko zarobkową, ale także edukacyjną na terenie całej Unii Europejskiej.

Każdy sposób uczenia się przez całe życie, czyli wszelkie działania podejmowane w celu pogłębiania i zdobywania wiedzy, doskonalenia umiejętności i kompetencji, mając na względzie perspektywę osobistą, obywatelską, społeczną lub związaną z zatrudnieniem, zasługuje na powszechne uznanie. System walidacji kompetencji jest dostępny dla wszystkich obywateli, przez co uznaje się go za system równych szans, a procesowi uznawalności kwalifikacji podlegać może każdy bez względu na wiek, płeć czy pochodzenie społeczne.

Walidacja kompetencji – szansa dla uczelni

Ze strony szkolnictwa wyższego na koncepcję Long Life Learning i związaną z nią możliwość walidacji kompetencji zdobytych w sferze pozaformalnej

należy patrzeć przez pryzmat interesu dla uczelni¹⁰. W polskiej sytuacji demograficznej, kiedy liczba kandydatów na studia z roku na rok znacząco spada, pojawia się poważne zagrożenie dla systemu edukacji wyższej, który dysponuje dużym potencjałem kadrowym i infrastrukturalnym. W świetle prognoz demograficznych stworzenie możliwości uczenia się przez całe życie daje nowe szanse dla uczelni wyższych. Z drugiej strony, studenci nietradycyjni stanowią wyzwanie dla uczelni wyższych. Są to osoby, których nieliniowa biografia edukacyjna sprawiła, że charakteryzują się dużą wiedzą, pewnymi szczególnymi umiejętnościami, a przez to mają sprecyzowane, wyraźne oczekiwania wobec oferty edukacyjnej uczelni. Pragną, by ich doświadczenie zawodowe, zdobywana na rynku pracy przez wiele lat wiedza i umiejętności zostały zaakceptowane, zweryfikowane przez uczelnię, gdzie zamierzają podjąć dalszą naukę, by kontynuacja edukacji na poziomie szkoły wyższej nie wiązała się z dublowaniem posiadanej wiedzy. Oczekują ulokowania na odpowiednim szczeblu ścieżki edukacji, odpowiadającym ich poziomowi wykształcenia, w szczególności tego zdobytego w sposób pozaformalny, zwolnienia z części wymagań programowych. Nie chcą uczyć się kwestii dobrze im znanych, związanych z pełnionymi funkcjami i zajmowanymi stanowiskami. Oczekują partnerskich relacji między studentami a uczelniami, możliwości dogodnego doboru programu kształcenia, a przede wszystkim walidacji posiadanych do tej pory kompetencji – możliwości pozyskania formalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności, uzyskania dyplomu, certyfikatu czy zaświadczenia, które będzie poświadczeniem ich nieformalnej edukacji. Jest to możliwe tylko przy założeniu, że mechanizm uznawania dotychczasowego kształcenia w celu zapewnienia dostępu do dalszej edukacji i przyznawania punktów zaliczeniowych dobrze funkcjonuje i wciąż się rozwija. Dlatego też częścią holistyczną podejścia do uczenia się przez całe życie jest uznawanie wykształcenia i kompetencji, które stwarza ogromne możliwości nie tylko dla samych zainteresowanych kontynuacją nauki na płaszczyźnie formalnej, ale także dla uczelni wyższych, które w ten sposób mają szansę ciągłego rozwoju oferty edukacyjnej i pozyskiwania nowych i wymagających studentów. Mimo iż proces bilansowania kompetencji jest znacznie tańszy niż typowy pełny cykl edukacji formalnej, nie stanowi dla niego konkurencji. Wręcz przeciwnie, jest uzupełnieniem dla tradycyjnych sposobów uzyskiwania dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje zawodowe, a także sposobem na pozyskanie nowych studentów, co w następstwie otwiera nową możliwość dochodu uczelni.

¹⁰ Szkolnictwo wyższe a uczenie się przez całe życie. „Sprawy Nauki” 2010, nr 5, s. 38.

Realizacja idei kształcenia przez całe życie, będącej jednym z priorytetów Unii Europejskiej, wymaga od uczelni zwrócenia w swoich strategiach większej uwagi na rozwój oferty edukacyjnej, także studiów podyplomowych. Sugeruje się, że uczelnie wyższe powinny być jednym z podmiotów rynku wdrażających system walidacji kompetencji zdobytych na drodze doświadczenia zawodowego, gdyż bilansowanie oprócz wyzwania dla uczelni stanowi szansę rozwoju.

Aby koncepcja Long Life Learning, a przez to system walidacji kompetencji funkcjonował prawidłowo, w centrum zainteresowania uczelni wyższych powinna znaleźć się osoba chcąca podjąć dalszą naukę. Ważne też, by w pełni wykorzystać dotychczasowe efekty uczenia się osób w różnych miejscach, formach i okresach życia, bez względu na różnorodność form edukacji każdą osobę traktować na równi i umożliwić skorzystanie z procesu bilansowania wiedzy. Należy dokonać przejścia z systemu edukacji skoncentrowanego na procesie nauczania do systemu opartego na efektach uczenia się, stworzyć praktyczne możliwości szybkiego reagowania uczelni wyższych na nowe potrzeby społeczeństwa i rynku pracy¹¹. Zatwierdzanie kompetencji powinno otwierać drogę do dalszej szeroko rozumianej edukacji.

Obserwujemy dziś na świecie zjawisko rosnącej elastyczności instytucji edukacyjnych. Wiele z nich adresuje swoje usługi do tradycyjnie nietypowych grup klientów, rozpoczynając proces kształcenia studentów od weryfikacji deklarowanej przez nich wiedzy i umiejętności, zdobytej w najróżniejszych okolicznościach i mieszczącej się w zakresie dyplomowania. Popyt na tego rodzaju usługi edukacyjne ciągle rośnie. Także w Polsce obserwujemy wyraźne symptomy tego trendu, np. ogromną popularność nowych inicjatyw krajowych uczelni¹².

Ogromne wyzwanie, a zarazem szansę dla podmiotów chcących wprowadzić system walidacji kompetencji, w tym dla uczelni wyższych, stanowi stworzenie warunków umożliwiających uznawanie kwalifikacji nadawanych w Polsce w innych krajach, zwłaszcza w państwach członkowskich Unii Europejskiej, przy jednoczesnej realizacji zobowiązań, które wynikają z uzgodnionych w ramach UE uregulowań dotyczących tego obszaru. W tym miejscu należy wspomnieć o ustanowionych przez Komisję Europejską Europejskich Ramach Kwalifikacji, tj. wspólnych zasadach umożliwiających państwom członkowskim, pracodawcom i jednostkom porównywanie ze sobą umiejętności i kompetencji zdobywanych w różnorodnych systemach kształcenia. Europejskie Ramy Kwalifikacji nie mają charakteru obligatoryjnego, stanowią jedynie zalecenia dla odpowiednich instytucji krajów członkowskich, mają stanowić wsparcie ułatwiają-

¹¹ W. Woźniak: Dowód na wiedzę. Walidacja i uznawalność kompetencji na rynku pracy. Konferencja „Edukacja pozaformalna a rynek pracy”, Warszawa, 10 grudnia 2009 r.

¹² Witryna internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: www.nauka.gov.pl

ce zapewnienie przejrzystości oraz promowanie mobilności pracowników i kształcenia się przez całe życie. ERK przyczyniają się do budowania mostów między uczeniem formalnym, pozaformalnym i nieformalnym¹³.

Podsumowanie

Korzyści płynące z opracowania systemu walidacji kwalifikacji to przede wszystkim możliwość uzyskania przez pracowników formalnego potwierdzenia kwalifikacji zdobytych przez długoletnie doświadczenie na rynku pracy, a w następstwie ograniczenie kosztów szkoleń pracowniczych, co przyczynia się do oszczędności finansowych przedsiębiorstw. System ten korzystnie wpływa na wzrost mobilności pracowników, a także ułatwia odnalezienie właściwego miejsca na rynku pracy osobom pozostającym bez zatrudnienia.

Rozwój i promowanie systemu kształcenia ustawicznego, możliwość walidacji kompetencji zdobywanych na drodze pozaformalnej mobilizuje do podjęcia nauki osoby odznaczające się wysokimi umiejętnościami, a nieposiadające ich formalnego potwierdzenia.

Bilansowanie doświadczeń rozumiane jako sposób uzyskania dyplomu posiada wartość tylko wtedy, gdy wszyscy wiedzą o jego istnieniu i rozumieją zasadę jego funkcjonowania, a uzyskane w ten sposób dyplomy znajdują akceptację pracodawców. Dlatego tak ważne jest, by rozpowszechniać ideę, że doświadczenie ma taką samą (niekiedy nawet wyższą) wagę niż formalne kursy, szkolenia i pozostałe formy kształcenia, których uwieńczeniem jest otrzymanie dyplomu, certyfikatu czy zaświadczenia, oraz upowszechniać stosowanie języka kwalifikacji w obszarach edukacji i rynku pracy. Formalne uznanie posiadanej wiedzy i umiejętności stanowi formę pomocy dojrzałym studentom i grupom społecznie defaworyzowanym oraz emigrantom w dostępie do uczelni, umożliwia także powrót na uczelnię osobom, które z różnych powodów musiały przerwać swoją edukację. Ułatwia także zmianę ścieżki kariery zawodowej i podwyższenie kwalifikacji. Tak więc koncepcja LLL i wiążący się z nią system walidacji kompetencji sprawiają, że uczenie staje się bardziej atrakcyjne, ponieważ zdobywa się wiedzę zgodną z oczekiwaniami, a przez to dla każdego studenta bardziej znaczącą. Uwidacznia się pełen zakres wiedzy, umiejętności i kompetencji każdego człowieka, pozytywnie wpływa na zwiększenie zatrudnialności, ułatwia progresję i otwiera ścieżki kariery zawodowej każdego obywatela.

¹³ A. Kraśniewski: Proces Boloński, to już 10 lat. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

Nakłady, które trzeba ponieść w celu budowy systemu walidacji kwalifikacji zdobywanych przez lata doświadczeń w nieformalny sposób, to przede wszystkim koszty związane z wprowadzeniem metodologii, narzędzi i procedur, jak również te związane z samym procesem egzaminacyjnym, który mimo wszystko jest o wiele tańszy od procesu szkoleniowego.

VALIDATION OF THE COMPETENCE OF A HOLISTIC APPROACH TO LONG LIFE LEARNING PROGRAMME

Summary

Validation of an extensive system of qualifications is an element of the Long Life Learning, a concept consisting of learning throughout life. It is the realization of the records of the Lisbon Strategy, related to building knowledge-based economy, where statute learning plays a key role. Its essence is manifested in the verification of knowledge, skills and professional responsibility and recognition of those reference by awarding certificates and diplomas. Construction of system solutions to confirm the professional skills of persons who acquired them in an informal way entails benefits for all transactor of the market economy. The concept of LLL and a corresponding system of validation of competences makes learning more attractive, because the knowledge gained in line with expectations, not coinciding with the gained in non-formal way. It is important to spread the idea that experience is the same weight as formal forms of education because the balance of experience understood as a way of obtaining the diploma has value only if everyone knows about its existence and understand the principle of its operation, and diplomas obtained in this way are accepted by employers.

Dionizy Niezgoda

EFEKTYWNOŚĆ GOSPODAROWANIA CZYNNIKIEM PRACY LUDZKIEJ W TOWAROWYCH GOSPODARSTWACH ROLNYCH

Wprowadzenie

Problem gospodarowania pracą ludzką będącą najcenniejszym czynnikiem produkcji jest istotny ze względu na to, że planuje, organizuje, motywuje oraz kontroluje ona przebieg procesu produkcyjnego w gospodarstwach rolnych. Specyficzna rola pracy ludzkiej w tym procesie wynika z kilku przesłanek, np.:

- interakcji między organizmami żywymi, której jakość wpływa na wyniki produkcyjne,
- dominacji praw natury nad prawami rynku, np. wymuszona sezonowość pracy,
- dominacji więzi rodzinnych w większości gospodarstw nad prawami rynku,
- rolnictwo utrzymuje rezerwę siły roboczej dla innych gałęzi gospodarki narodowej.

Mając powyższe na uwadze, podjęto w tym opracowaniu próbę oceny efektywności gospodarowania czynnikiem pracy ludzkiej w towarowych gospodarstwach rolnych w Polsce zróżnicowanych pod względem powierzchni użytków rolnych w roku 2008 i 2009, tj. w grupach obszarowych.

Uwagi metodyczne

Każdy proces produkcyjny jest zarazem procesem działania mającym określone cele i mierniki efektywności. „Mierniki efektywności działań informują o tym, jak dobrze działanie zostało wykonane. Istnieją cztery elementy decydujące o efektywności działania: produktywność, jakość, czas wykonania i zado-

wolenie klienta”¹. Ponadto warto również ten proces oceniać poprzez jego elastyczność oraz koszty². Ten ostatni wymiar jest bardzo ważny w gospodarstwach rolnych, ponieważ rolnicy są „cenobiorcami”. Spośród wyżej wymienionych kryteriów oceny efektywności procesowej skupimy uwagę na analizie produktywności pracy ludzkiej pełniącej rolę jego kreatora i wykonawcy. Ogólnie rzecz biorąc, racjonalizacja procesu produkcyjnego może być dokonywana w oparciu o analizę wartości³.

Każdy element tego procesu jest ważny, ponieważ decyduje o tym, czy osiągnięty zostanie planowany jego wynik. W procesie produkcji o poziomie produktywności czynnika pracy decydują współzależności między wszystkimi jego składnikami.

Cel badań zrealizowano w oparciu o dane liczbowe zebrane w towarowych gospodarstwach rolnych w Polsce w roku 2008 i 2009 dla potrzeb systemu rachunkowości Polski FADN. Tym samym merytoryczna treść badanych zmienionych jest zgodna z obowiązującą nomenklaturą w Polskim FADN (SE131, SE011 i SE270). Zapewnia to ich jednolitość metodyczną, wiarygodność oraz porównywalność. Analizą objęto w 2008 roku 12 214, a w 2009 roku 10 937 gospodarstw. W obu badanych latach wyróżniono następujące grupy obszarowe: < 5; 5-10; 10-20; 20-30; 30-50 i > 50 ha UR. Liczebność gospodarstw według grup obszarowych w roku 2008 i 2009 wynosiła odpowiednio: 539 i 354; 1 618 i 1 185; 3 606 i 3 012; 2 282 i 2 156; 2 179 i 2 134; 1 990 i 2 096.

Do oceny efektów poszczególnych czynników produkcji w mikroekonomii najczęściej stosuje się funkcję Cobb-Douglasa. Ze względu na cel analizy również w tym opracowaniu posłużymy się tą funkcją:

$$X_1 = aX_2^\alpha X_3^\beta d, \quad (1)$$

gdzie:

X_1 – produkcja ogółem w zł (według Polski FADN SE131),

X_2 – nakłady pracy w rbh (SE011),

X_3 – koszty ogółem w zł (SE270),

α i β – współczynniki regresji,

d – czynnik losowy.

Funkcję Cobb-Douglasa oddzielnie dla każdego roku i grup obszarowych oszacowano za pomocą metody najmniejszych kwadratów, zaś istotność współ-

¹ J.A. Miller, K. Pniewski, M. Polakowski: Zarządzanie kosztami działań. WIG-Press, Warszawa 2000, s. 85-86.

² C. Bozarth, R.B. Handfield: Wprowadzenie do zarządzania operacjami i łańcuchem dostaw. Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007, s. 92.

³ T. Pszczołowski: Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1978, s. 15.

czynników regresji, a zarazem współczynników elastyczności produkcji względem każdej ze zmiennych niezależnych, oceniono w każdym roku za pomocą testu t-Studenta. Przyjęto, że poziom istotności współczynników regresji nie może być niższy niż 95%.

Z powyższego równania wynika, że produkcję łączną w gospodarstwie wyrażono wartościowo. Ta kategoria produkcji (SE131) pełni rolę sterownika systemu otwartego, jakim jest proces produkcji realizowany w gospodarstwie. Dlatego ta kategoria jest wykorzystana do oceny sprawności gospodarowania czynnikiem pracy. Zrezygnowano z ujmowania w równaniu czynnika ziemi ze względu na istotne ograniczenie zakresu zmienności tej cechy względem pozostałych poprzez wydzielenie grup obszarowych gospodarstw (tabela 1).

Ekonomiczną wydajność (produktywność) pracy w grupach gospodarstw oraz lat ustalono w oparciu o następującą formułę:

$$\frac{X_1}{X_2} = \left(\frac{aX_3^\beta}{X_2^{1-\alpha}} \right), \quad (2)$$

gdzie oznaczenia cech są takie same jak w modelu ogólnym funkcji Cobb-Douglasa.

Z kolei przychód krańcowy czynnika pracy obliczono na podstawie równań regresji cząstkowej. Sprawność czynnika pracy w procesie działań będziemy oceniać za pomocą produktywności przeciętnej i krańcowej. Z kolei skuteczność gospodarowania czynnikiem pracy będzie wyrażać stosunek SE415 w zł⁴ do nakładów pracy w rbh (SE011).

Z powyższego wynika, że jednoczynnikowe wskaźniki produktywności są informacjami służącymi do oceny sprawności i skuteczności gospodarowania czynnikiem pracy ludzkiej, odzwierciedlającymi jego aspekty ilościowe i jakościowe.

Wyniki badań

Dla gospodarstw rolnych kluczowe znaczenie ma wielkość nakładu potencjału produkcyjnego określonego przez SE011 oraz SE270. Umiejętność wyko-

⁴ Wartość dodana netto: „Odzwierciedla ona zrealizowaną opłatę wszystkich czynników produkcji (ziemi, kapitału oraz pełnych nakładów pracy i zarządzania). Stanowi zatem użyteczną miarę dochodu, jaki uzyskują wszyscy właściciele czynników wytwórczych (ziemi, pracy, kapitału) zaangażowanych w działalność gospodarstwa rolnego. Kategoria ta jest jedną z nielicznych miar nadających się do analizy wyników ekonomicznych działalności gospodarstw rolnych niezależnie od sytuacji w zakresie własności czynników wytwórczych”. L. Goraj, S. Mańko, R. Sas, Z. Wyszkowska: Rachunkowość rolnicza. Wyd. II. Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004, s. 51.

rzystania go przez czynnik pracy determinuje stopę transformacji czynników w produkty, a w jej wyniku poziom produkcji ogółem (SE131). W „przeciętnym” gospodarstwie w poszczególnych grupach obszarowych i latach potencjał produkcyjny osiągnął poziom przedstawiony w tabeli 1.

Tabela 1

Charakterystyka statystyczna badanych cech towarowych gospodarstw rolnych według grup obszarowych i ogółem w Polsce w roku 2008 i 2009

Grupy obszarowe w ha UR	Rok	Badane cechy gospodarstw wg Polski FADN:							
		SE131		SE025		SE011		SE270	
		zł	współcz. zmien. %	ha	współcz. zmien. %	rbh	współcz. zmien. %	zł	współcz. zmien. %
< 5	2008	277000	239,18	2,85	53,18	5864	124,54	228831	247,34
	2009	274435	189,39	2,77	53,46	6010	122,49	203581	191,29
5-10	2008	85915	324,46	7,77	17,78	3872	99,28	71308	326,20
	2009	102337	393,48	7,88	17,25	4019	120,44	81767	392,49
10-20	2008	93397	131,30	14,85	19,63	4088	52,39	78331	137,71
	2009	91131	153,88	14,92	19,52	4046	58,19	77465	148,71
20-30	2008	152826	117,05	24,60	11,80	4362	59,62	124668	107,81
	2009	144582	136,40	24,64	11,91	4322	63,05	122052	121,44
30-50	2008	216939	83,94	38,36	14,95	4695	57,68	177165	81,49
	2009	207423	83,89	38,48	14,78	4501	46,48	175716	74,48
> 50	2008	414979	103,28	99,72	73,12	5591	76,89	354054	103,26
	2009	401906	122,44	99,28	73,39	5416	76,87	357098	115,46
Wszystkie gospodarstwa	2008	186046	160,36	33,25	129,15	4526	75,17	154990	161,20
	2009	191061	169,17	36,44	124,69	4512	76,04	163563	162,10

Źródło: Dane źródłowe Polski FADN.

Z danych liczbowych tabeli 1 wynika, że w każdej grupie obszarowej był inny poziom i struktura czynników produkcji, określający ich zdolność produkcyjną. Decydowało to o zróżnicowaniu technologii produkcji, a także uzyskiwaniu innej efektywności gospodarowania czynnikiem pracy. W gospodarstwach do 5 ha UR prowadzono intensywną produkcję fermową oraz szklarniową, co umożliwiło osiąganie bardzo dobrych wyników produkcyjnych, istotnie przewyższających ich poziom nawet w gospodarstwach o obszarze 30-50 ha UR. Dlatego też ten zakres produkcji rolniczej trudno uznać za reprezentatywny dla całego rolnictwa. W dalszych porównaniach jako bazowe przyjęto parametry właściwe dla gospodarstw o powierzchni 5-10 ha UR.

Intensywność produkcji określona relacją SE270 do SE025 w zł/ha UR malała przy przejściu od gospodarstw najmniejszych do największych obszarowo. Przykładowo, w roku 2009 poziom kosztów ogółem (SE270) w grupie 5-10 ha wynosił 10 376,52 zł/ha, a w największych – jedynie 3 596,88 zł/ha. Spowodowało to, że wielkość SE131/ha UR w gospodarstwach 5-10 ha wynosiła

12 986,93 zł, a w największych – jedynie 4 048,21 zł/ha. Tak więc wraz ze wzrostem obszaru gospodarstw zmniejszała się intensywność organizacji produkcji, co ograniczało zapotrzebowanie na czynnik pracy i sprzyjało osiąganiu wysokiej ekonomicznej wydajności pracy.

Poziom nakładów pracy SE011 na hektar UR w gospodarstwach w 2008 i 2009 roku wynosił w grupie 5-10 ha średnio 504,54, a w klasie gospodarstw > 50 ha tylko 55,31 rbh/ha UR. Źródłem zmian proporcji między czynnikami przy przejściu od gospodarstw małych do dużych była substytucja pracy strumieniem kapitału.

Charakterystyczne jest też to, że współczynnik zmienności czynnika SE011 w całym zbiorze gospodarstw obu lat był na podobnym poziomie i najniższy względem pozostałych czynników. Pośrednio jest to potwierdzeniem problemów z odpływem siły roboczej z gospodarstw do innych gałęzi gospodarki.

Okazało się też, że ryzyko osiągnięcia założonej wielkości produkcji malało przy przejściu od gospodarstw małych do dużych. W tym samym kierunku zmieniały się współczynniki zmienności w odniesieniu do strumienia kapitału. Można sądzić, że ten ostatni czynnik bardzo istotnie oddziaływał na poziom produkcji w gospodarstwach, a poprzez to i na produktywność pracy ludzkiej.

Wysoki poziom zmienności cech uwzględnionych w tych badaniach wskazuje na celowość aproksymacji występujących między nimi współzależności. Równania typu Cobb-Douglasa dla badanych grup gospodarstw oraz lat przybrały postać:

– 2008 rok:

1) do 5 ha:

$$SE131 = 0,7623SE011^{0,1317} SE270^{0,9442}$$

$$p = \begin{matrix} & 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,9466$$

2) 5-10 ha:

$$SE131 = 0,3834SE011^{0,1629} SE270^{0,9753}$$

$$p = \begin{matrix} & 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8578$$

3) 10-20 ha:

$$SE131 = 0,3402SE011^{0,1581} SE270^{0,9933}$$

$$p = \begin{matrix} & 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8339$$

4) 20-30 ha:

$$SE131 = 0,3365SE011^{0,1413} SE270^{1,0064}$$

$$p = \begin{matrix} & 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8226$$

5) 30-50 ha:

$$SE131 = 0,5771SE011^{0,1170} SE270^{0,9786}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8178,$$

6) > 50 ha – stopień prawdopodobieństwa współczynników regresji był niższy od założonego, tj. minimum 95%,

7) wszystkie badane gospodarstwa w 2008 roku:

$$SE131 = 0,4913SE011^{0,1189} SE270^{0,9884}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,9115$$

– 2009 rok:

1) do 5 ha – stopień prawdopodobieństwa współczynników regresji był niższy od założonego, tj. minimum 95%,

2) 5-10 ha:

$$SE131 = 0,3109SE011^{0,0774} SE270^{1,0610}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0003 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8984$$

3) 10-20 ha:

$$SE131 = 0,1670SE011^{0,1178} SE270^{1,0827}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8704$$

4) 20-30 ha:

$$SE131 = 0,1794SE011^{0,1008} SE270^{1,0858}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8790$$

5) 30-50 ha:

$$SE131 = 0,2641SE011^{0,0657} SE270^{1,0752}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,8549$$

6) > 50 ha – stopień prawdopodobieństwa współczynników regresji był niższy od założonego, tj. minimum 95%,

7) wszystkie badane gospodarstwa w 2009 roku:

$$SE131 = 0,4513SE011^{0,0946} SE270^{1,0098}$$

$$p = \begin{matrix} 0,0000 & 0,0000 \end{matrix}$$

$$R^2 = 0,9298,$$

gdzie:

p – stopień prawdopodobieństwa określony za pomocą testu t-Studenta współczynników regresji,

R^2 – współczynnik determinacji objaśniający stopień zmienności zmiennej zależnej (SE131) względem zmiennych niezależnych.

Równania cechują się wysokim stopniem prawdopodobieństwa współczynników regresji w badanych latach i grupach obszarowych. Również współczynniki determinacji pozwalają w wysokim stopniu wyjaśnić przyczyny zmienności zmiennej zależnej (SE131). Na tej podstawie nasuwa się teza, że oszacowane współzależności między badanymi cechami dobrze odwzorowują technologie produkcji (techniki wytwarzania) w gospodarstwach rolnych.

Mając na uwadze cel badań, określono sumaryczne współczynniki elastyczności i ich strukturę (tabela 2).

Tabela 2

Poziom i struktura współczynników elastyczności produkcji (SE131) względem zmiennych niezależnych SE011 i SE270 w badanych grupach obszarowych w roku 2008 i 2009

Grupy obszarowe gospodarstw w ha UR	Rok	Ogólny współczynnik elastyczności produkcji (SE131) względem badanych cech	Udział SE011 i SE270 w ogólnym współczynniku elastyczności produkcji w %	
			SE011	SE270
< 5	2008	1,0759	12,24	87,76
	2009	*	-	-
5-10	2008	1,1382	14,31	85,69
	2009	1,1384	6,80	93,20
10-20	2008	1,1494	13,58	86,42
	2009	1,2005	9,81	90,19
20-30	2008	1,1477	12,31	87,69
	2009	1,1866	8,49	91,51
30-50	2008	1,0956	10,68	89,32
	2009	1,1409	5,76	94,24
> 50	2008	*	-	-
	2009	*	-	-
Wszystkie gospodarstwa	2008	1,1073	10,74	89,26
	2009	1,1044	8,56	91,44

* Stopień prawdopodobieństwa współczynników elastyczności był niższy od założonego, tj. minimum 95%.

Źródło: Ibid.

Z danych liczbowych tabeli 2 wynika, że rosnące przychody ze skali występowały w grupach obszarowych oraz w całej ich zbiorowości w obu latach. Oznacza to zarazem spadek jednostkowych kosztów produkcji. W roku 2009 w porównaniu z 2008 nastąpił wyższy wzrost przychodów ze skali w każdej z grup obszarowych, przy czym najwyższy był w grupie 10-20 ha. Rosnące przychody ze skali wskazują na celowość zwiększania w badanych grupach stopnia koncentracji potencjału produkcyjnego. Podstawowym kierunkiem

zmian strukturalnych w tym potencjale powinno być zintensyfikowanie poziomu strumienia kapitału (SE270), ponieważ jego wielkość jest w pobliżu dolnej strefy racjonalnej wielkości produkcji. Zawsze więcej korzyści osiąga się, zastępując czynnik o niskiej elastyczności produkcji (SE011) tym o wyższej (SE270)⁵.

Oceny efektywności gospodarowania czynnikiem pracy w grupach obszarowych i ogółem dokonamy, posilując się równaniami regresji cząstkowej uwzględniającymi ten czynnik a wyprowadzonymi z estymowanych równań o trzech cechach. Wyniki obliczeń zestawiono w tabeli 3.

Tabela 3

Zróźnicowanie przychodu krańcowego czynnika pracy ludzkiej (SE011) w badanych grupach obszarowych gospodarstw i w całym ich zbiorze w roku 2008 i 2009

Poziom nakładu SE011 w rbh	Grupy obszarowe gospodarstw rolnych w ha:										
	< 5	5-10		10-20		20-30		30-50		cała zbiorowość	
	Przychód krańcowy czynnika SE011 w latach* w zł/rbh										
	2008	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
1500	19,65	7,42	4,60	8,05	6,10	11,97	8,40	14,49	8,15	12,54	10,46
2500	12,61	4,83	2,88	5,23	3,89	7,72	5,31	9,23	5,06	7,99	6,59
3500	9,42	3,65	2,11	3,94	2,89	5,78	3,92	6,86	3,69	5,94	4,86
4500	7,57	2,96	1,67	3,19	2,31	4,66	3,13	5,49	2,92	4,76	3,87
5500	6,36	2,50	1,39	2,69	1,94	3,92	2,61	4,60	2,42	3,99	3,22
6500	5,50	2,17	1,19	2,34	1,67	3,40	2,25	3,97	2,07	3,44	2,77
7500	4,86	1,93	1,04	2,07	1,47	3,00	1,98	3,50	1,81	3,04	2,44
Średnia	6.02	3.35	1.86	3.46	2.54	4.79	3.24	2.61	2.92	4.74	3.86

* Nie oszacowano równań przy założonym stopniu prawdopodobieństwa ich parametrów w roku 2009 w grupie < 5 ha oraz w roku 2008 i 2009 w grupie > 50 ha.

Źródło: Ibid.

Z tabeli 3 wynika, że wraz ze wzrostem nakładu pracy ludzkiej w danej grupie obszarowej i latach malał przychód krańcowy pracy. Jednak intensywność zmian przychodu krańcowego przy tym samym poziomie nakładów pracy (SE011) była różna w latach i grupach obszarowych. Spowodowane to było innym zakresem współzależności między czynnikami produkcji uczestniczącymi w procesach produkcji⁶ (tabela 1). Jeśli przyjmiemy, że ekonomiczną normą efektywności nakładów czynnika pracy ludzkiej była stawka parytetowa wynosząca w 2008 roku 10,74 zł, a w 2009 odpowiednio 11,31 zł za rbh, to okaże się, że w 2008 i 2009 roku w żadnej grupie „przeciętne” gospodarstwo nie osiągnęło jej poziomu. Tym samym w okresie kryzysu żadna z grup obszarowych nie była

⁵ D. Niezgoda: *Ekonomika substitucji w rolnictwie*. PWN, Warszawa 1986.

⁶ P.A. Samuelson, W.D. Nordhaus: „(...) popyt na każdy z nich kształtowany jest przez ceny wszystkich czynników”. *Ekonomia*. T. 2. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 35.

zainteresowana zwiększeniem zatrudnienia. Kolejność miejsc ustalona na podstawie przeciętnego przychodu krańcowego SE011 z dwu lat między grupami była następująca, przechodząc od najwyższego do najniższego jego poziomu: 1) 4,05 zł/rbh grupa o pow. UR 20-30 ha, 2) 3,0 (10-20 ha), 3) 2,76 (30-50 ha), 4) 2,60 (5-10 ha). Przychód krańcowy czynnika pracy w badanych latach w całej zbiorowości gospodarstw wyniósł średnio 4,30 zł/rbh.

Nierówność przychodu krańcowego pracy w grupach gospodarstw przy założeniu jednakowej stawki płac za rbh w roku wskazuje na duży zakres nieefektywności gospodarowania nią w rolnictwie. Główną przyczyną tej nieefektywności upatruje się w nadwyżce podaży względem popytu, co prowadzi do obniżania cen bioproduktów, oraz specyfice tego czynnika w rolnictwie, a poprzez to i poziomu przychodu krańcowego pracy. Pośrednim dowodem jest bardzo niska wartość przychodu krańcowego pracy we wszystkich grupach obszarowych i latach nawet wówczas, gdy jej nakład był niski (tabela 3).

W ocenie efektywności gospodarowania czynnikiem pracy istotna jest nie tylko sprawność, ale i skuteczność. Potwierdzają to dane z tabeli 4.

Tabela 4

Sprawność i skuteczność gospodarowania czynnikiem pracy ludzkiej
w towarowych gospodarstwach rolnych zróżnicowanych pod względem pow. UR oraz
w całej ich zbiorowości w roku 2008 i 2009 w Polsce

Grupy obszarowe gospodarstw w ha UR	Sprawność pracy ludzkiej:		Skuteczność pracy ludzkiej*
	ekonomiczna wydajność pracy w zł/rbh		wartość dodana netto (SE415) w zł/rbh
	2008	2009	2009
< 5	46,84	*	16,54
5-10	20,58	23,97	9,68
10-20	22,51	21,58	8,58
20-30	33,88	32,18	13,05
30-50	42,25	44,43	18,54
> 50	*	*	33,54
Wszystkie gospodarstwa	39,85	40,79	17,55

* Brak oszacowanych danych w grupach gospodarstw i latach.

Źródło: Ibid.

W okresie kryzysu istotny wpływ na poziom sprawności i skuteczności pracy miał areal powierzchni UR. Wraz z jego wzrostem następowała poprawa ekonomicznej wydajności pracy oraz skuteczności jednej robotnikogodziny, przy czym różnice między tymi miernikami były tym mniejsze, im większa była powierzchnia UR i niższy poziom pracy na jednostkę tej powierzchni. Poprawa skuteczności podyktowana była efektem umiejętności zarządzania oraz zakre-

sem powiązań gospodarstwa ze środowiskiem zewnętrznym, a także możliwością podjęcia pracy przez członka rodziny właściciela poza gospodarstwem.

Podsumowanie

W rolnictwie występują obiektywne przyczyny wpływające na obniżenie efektywności gospodarowania pracą ludzką.

Na podstawie estymowanej funkcji Cobb-Douglasa ustalono, że w roku 2009 w porównaniu z 2008 nastąpił proces poprawy efektywności gospodarowania czynnikiem pracy we wszystkich grupach obszarowych i w całej badanej zbiorowości gospodarstw. Współczynnik elastyczności produkcji względem pracy coraz bardziej zbliżał się do końca strefy racjonalnej wielkości produkcji, tj. do zerowej wartości produktywności krańcowej omawianego czynnika. Dalsza poprawa w nich efektywności pracy wymaga głównie zwiększenia zakresu substytucji pracy kapitałem oraz koncentracji ziemi.

Nieracjonalność gospodarowania ujawniła się dopiero z chwilą porównania krańcowej produktywności pracy między grupami obszarowymi gospodarstw. Ranking grup obszarowych ustalony w oparciu o ostatnio wymienioną kategorię produktywności przy założeniu jednolitej ceny za rbh przedstawia się następująco od najwyższej do najniższej: 1) 4,05 zł/rbh w grupie 20-30 ha, 2) 3,00 (10-20 ha), 3) 2,76 (30-50 ha), 4) 2,60 (5-10 ha). Zróżnicowanie krańcowej produktywności czynnika pracy między skrajnymi ich wartościami wynosiło 155,77 punktów procentowych. Nasuwa się uwaga, że główna przyczyna nieefektywności gospodarowania czynnikiem pracy ma charakter strukturalny. Dlatego instrumenty interwencjonizmu państwowego powinny sprzyjać ograniczaniu zróżnicowania potencjału produkcyjnego gospodarstw rolnych, co leży w interesie społecznym.

EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF HUMAN LABOUR FACTOR IN COMMERCIAL AGRICULTURAL HOLDINGS

Summary

The paper aims to assess the efficiency of management of human labour factor in commercial agricultural holdings collecting data for Polish FADN in years 2008 and 2009.

The Cobb – Douglas function, with SE131 as dependent variable and SE011 and SE270 as independent variables, was used in the research. The analysis of estimated equations served to reach the comparative objectives.

There are increasing returns to scale in the analysed area groups and their intensity experienced a rise in 2009 as compared with 2008. This fact indicates the usefulness of increasing the farms' production potential.

The coefficient of output elasticity of human labour was low in 2008 and even lower in 2009 by farms groups. That fact confirms the effectiveness of management in an „average” size farm in a given group.

The marginal revenue of labour was diversified in the area groups, which shows its inefficiency at the assumed level of labour prices. The two – year average marginal revenues in an „average” farm in the given group on the assumption of constant rbh price were, in descending order, as follows: 1) 4,05 zł/rbh in the group of size 20-30 ha; 2) 3,00 (10-20 ha); 3) 2,76 (30-50 ha); 4) 2,60 (5-10 ha). The reasons of that inefficiency are: highly diversified size of farms and insufficient stream of capital.

Anna Nowak

ZASOBY PRACY W ROLNICTWIE ORAZ ICH WYDAJNOŚĆ

Wprowadzenie

W sektorze rolnym w Polsce znajduje zatrudnienie znaczna liczba mieszkańców. W 2009 roku w rolnictwie pracowało 2 070,6 tys. osób. Biorąc pod uwagę fakt, że udział rolnictwa w tworzeniu wartości dodanej brutto wynosił 3,6%, a zatrudnienie znajdowało tu niecałe 15% ogółu pracujących w gospodarce narodowej, można wywnioskować, że poziom zatrudnienia w tym sektorze jest zbyt wysoki. Świadczy o tym dodatkowo niska wydajność pracy w rolnictwie.

Celem referatu jest analiza poziomu zatrudnienia w rolnictwie polskim oraz jego zmian w ostatnich latach, a także ocena wydajności pracy w tym sektorze na tle czynników ją kształtujących. W sposób szczególny zostanie zwrócona uwaga na uzbrojenie techniczne pracy oraz na produktywność ziemi jako na czynniki towarzyszące wzrostowi wydajności pracy. Analiza obejmuje lata 1999-2009 i opiera się na danych GUS z odpowiednich lat.

Istota pracy w rolnictwie oraz jej wydajności

W ujęciu ekonomicznym praca jest celową działalnością człowieka polegającą na przekształcaniu zasobów i sił przyrody oraz przystosowaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich. Aby było możliwe wyprodukowanie określonego artykułu, potrzebne są nakłady pracy żywej, czyli pracy człowieka wykonywanej w aktualnym procesie produkcji, oraz pracy uprzedmiotowionej, zawartej w formie rzeczowej w środkach produkcji i przedmiotach spożycia¹.

Wytworzenie produkcji rolniczej jest możliwe dzięki łącznemu zastosowaniu trzech czynników produkcji: ziemi, kapitału oraz pracy. Ich łączne stosowanie zwiększa ich produktywność, więc można mówić o komplementarności wymienionych sił wytwórczych. Niekiedy mogą się one zastępować i wtedy mamy

¹ J. Ferenc: *Ekonomika i organizacja rolnictwa*. Key Text, Warszawa 1999, s. 144.

do czynienia z substytucyjnością – w takim przypadku zamiast uzupełniać się, czynniki te konkurują².

W procesie pracy w rolnictwie odbywa się przekształcanie czynników wytwórczych w produkt przy udziale sił przyrody. Proces ten zachodzi między człowiekiem a rzeczowymi czynnikami produkcji. Człowiek realizuje, reguluje i kontroluje przebieg procesu. Do podstawowych składników procesu produkcji należą celowa działalność, wyrażająca się wydatkowaniem energii przez człowieka, a także podmioty i środki pracy³.

Czynnik pracy odgrywa istotną rolę w procesie gospodarowania. Od jego ilości i jakości zależą przebieg i wynik procesu gospodarczego⁴. Zasoby ludzkie w procesie produkcji spełniają co najmniej trzy funkcje: inicjują, realizują proces produkcji oraz spożytkowują jego efekty, stąd też czynnik ludzki wpływa na dynamikę rozwoju. Ważna jest zarówno ilość, jak i jakość zasobów siły roboczej. Relacja występująca w polskim rolnictwie pomiędzy ziemią a kapitałem oceniana jest jako dostateczna, zaś relacje pomiędzy pracą a kapitałem oraz pracą a ziemią, ze względu na zbyt duże zasoby pracy, oceniane są niekorzystnie⁵.

Z pracą łączy się pojęcie siły roboczej. Jest to suma umiejętności, jakimi człowiek rozporządza w pracy produkcyjnej i nieprodukcyjnej, natomiast praca jest formą wykorzystania siły roboczej. Zbyt duże zasoby siły roboczej powodują ich niską efektywność, słabą pozycję konkurencyjną oraz niski poziom dochodów, jednocześnie utrudniając prowadzenie bieżącej polityki gospodarczej i społecznej względem rolnictwa i ludności rolniczej⁶.

Najogólniej wydajność pracy można określić jako stosunek uzyskanych efektów do poniesionych nakładów pracy.

Jako że naturalnym efektem pracy przedsiębiorstwa rolniczego jest produkcja, wydajność pracy mierzona jest jako suma produktów lub usług materialnych (wartości użytkowych) wytworzonych w określonej jednostce czasu (godzinie, dniu, miesiącu, roku), przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w sferze produkcji materialnej⁷.

² W. Heijman, Z. Krzyżanowska, S. Gądek, Z. Kowalski: *Ekonomika rolnictwa. Zarys teorii*. Fundacja Rozwój SGGW, Warszawa 1997, s. 363.

³ D. Niezgoda: *Wstęp do teorii procesu produkcji w gospodarstwach rodzinnych*. AR, Lublin 1996, s. 13.

⁴ F. Kapusta: *Agrobiznes*. Difin, Warszawa 2008, s. 117.

⁵ B. Pepliński, K. Wajszczuk, D. Majchrzycki: *Analiza struktury nakładów pracy w rozwojowych gospodarstwach rolniczych w aspekcie uzyskiwanych przychodów brutto*. Roczniki Akademii Rolniczej w Poznaniu CCCXLIII 2002, s. 137.

⁶ A. Nowak: *Wybrane cechy czynnika ludzkiego w rolnictwie polskim na tle innych krajów UE*. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H, Vol. XLIII, zeszyt 9/2009, s. 168.

⁷ *Mała encyklopedia ekonomiczna*. PWE, Warszawa 1961.

Wydajność jest powszechnie uznawana za jeden z istotniejszych wskaźników charakteryzujących procesy rozwojowe w każdej gospodarce⁸. Wzrost wydajności pracy prowadzi do obniżenia kosztów, intensyfikacji podaży tańszych dóbr i usług, rozwoju rynku oraz przekłada się na wzrost siły nabywczej, a co za tym idzie – na poziom zamożności społeczeństw⁹. Wzrost wydajności pracy wyraża się w zmniejszeniu ilości pracy niezbędnej do wytworzenia jednostki produktu, co oznacza oszczędność pracy żywej w skali całego społeczeństwa. Wysoka wydajność pracy świadczy o wysokim poziomie rozwoju kraju czy gospodarstwa rolniczego¹⁰.

Wydajność pracy jest miernikiem bardzo złożonym, nie tylko pod względem treści ekonomicznej, ale i pod kątem czynników wpływających na jego poziom i tempo wzrostu. Istotną rolę odgrywa to w rolnictwie, gdzie na ostateczny efekt pracy ludzkiej wpływają warunki naturalne, wspomagając lub hamując procesy zachodzące w rolnictwie¹¹.

Wśród najważniejszych czynników kształtujących poziom wydajności pracy w rolnictwie można wskazać: zatrudnienie w tym sektorze gospodarki, techniczne uzbrojenie pracy, warunki naturalne, strukturę agrarną, postęp techniczny i biologiczny oraz kwalifikacje i umiejętności rolników. Dodatkowo w myśl formuły Hayami-Ruttana¹² ($\frac{R}{L} = \frac{Z}{L} \times \frac{R}{Z}$)¹³, zmiany wydajności pracy ($\frac{R}{L}$) mogą być przypisane do dwu czynników – powierzchni ziemi uprawianej przez jednego zatrudnionego ($\frac{Z}{L}$) oraz produktywności ziemi ($\frac{R}{Z}$). Wydajność pracy zwiększa się, gdy przy danej relacji ($\frac{Z}{L}$) zwiększa się produktywność ziemi lub przy danej relacji ($\frac{R}{Z}$) zwiększa się powierzchnia użytków rolnych przypadających na jednego mieszkańca. Należy tu dodać, że wzrostowi wydajności pracy nie musi odpowiadać wzrost produktywności ziemi, co może towarzyszyć intensywnym oraz zbyt szybkim i nienaturalnym zmianom strukturalnym w wyniku

⁸ Z. Gołaś, M. Kozera: Techniczno-ekonomiczne i społeczne uwarunkowania zróżnicowania wydajności pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Roczniki Akademii Rolniczej w Poznaniu CCCLVIII 2003, s. 51.

⁹ Ibid.

¹⁰ J. Liczkowski: Ekonomika rolnictwa. PWN, Warszawa 1966, s. 93.

¹¹ Ibid., s. 47.

¹² W. Rembisz: Mikro- i makroekonomiczne podstawy równowagi wzrostu w sektorze rolno-spożywczym. Wydawnictwo Wizja Press&IT, Warszawa 2008, s. 168.

¹³ Gdzie: R – produkcja rolnicza, L – zatrudnienie w rolnictwie w AWU (roczna jednostka pracy, odpowiadająca osobie pracującej 2 120 godzin w ciągu roku), Z – powierzchnia użytków rolnych.

procesów koncentracji. Im mniejsze jest zatrudnienie w rolnictwie, czyli korzystniejsza jest struktura agrarna w sensie wielkości gospodarstw oraz z punktu widzenia dochodów rolników, tym niższy może być poziom produktywności ziemi dla osiągnięcia danego poziomu produktywności pracy.

Zmiany zasobów pracy w rolnictwie

Zasoby pracy w rolnictwie można rozpatrywać w skali kraju, województwa, gminy i gospodarstwa rolniczego. Zasoby to potencjał ludzki w rolnictwie czy gospodarstwie rolniczym, który może być zatrudniony w procesie produkcji rolniczej. Od ilości i jakości zasobów pracy zależą przebieg procesu gospodarczego i jego wynik¹⁴. W miarę wzrostu gospodarczego maleje udział pracy żywej w całkowitych kosztach produkcji. Jednostkami zasobów pracy są osoby fizyczne lub roczne jednostki pracy (AWU – *Annual Work Unit* – 2 120 przepracowanych godzin w ciągu roku).

Nadmierna liczba pracujących w rolnictwie stanowi jeden z najistotniejszych czynników ograniczających tempo przeobrażeń gospodarczych w tym sektorze. Przyspieszenie pożądaných przemian strukturalnych wiąże się przede wszystkim z uaktywnieniem procesów koncentracji w obrębie struktury agrarnej, zmniejszeniem zbiorowości zatrudnionej przy produkcji rolniczej oraz wzrostem ich wydajności pracy¹⁵.

W rolnictwie polskim widoczne jest zjawisko zmniejszania się zasobów pracy. Utrzymanie satysfakcjonującego dochodu w gospodarstwie będzie wymagało nasilenia substytucji pracy ludzkiej kapitałem, co spowodowane jest brakiem zainteresowania podejmowania pracy dorywczej przez mieszkańców wsi w gospodarstwach innych rolników¹⁶.

Liczba zatrudnionych w rolnictwie w latach 1999-2009 zmniejszyła się w skali kraju o ponad połowę, a w niektórych województwach spadek ten sięgał prawie 70% (tabela 1). Tak duża ujemna dynamika poziomu zatrudnienia wynika jednak częściowo ze zmiany sposobu ustalania przez GUS liczby pracujących w rolnictwie. Pomimo tego sektor ten angażuje nadal ponad 15% ogółu pracujących, a w niektórych regionach kraju odsetek ten przekracza 30% (lubelskie, podlaskie, świętokrzyskie).

¹⁴ Ekonomia rolnictwa. Red. A. Woś, F. Tomczak. PWRiL, Warszawa 1983, s. 87.

¹⁵ B. Karwat-Woźniak, P. Chmieliński: Praca w indywidualnych gospodarstwach rolnych. IERiGŻ, Warszawa 2006, s. 7.

¹⁶ Ibid.

Tabela 1

Zatrudnienie w rolnictwie polskim według województw w latach 1999-2009

Wyszczególnienie	Zatrudnienie w tys. osób				Pracujący w rolnictwie w % ogółu pracujących	
	1999	2004	2009	2009	2002	2009
				Dynamika (1999 = 100)		
Dolnośląskie	165,91	75,07	68,25	41,1	8,7	6,9
Kujawsko-pomorskie	202,31	118,16	114,79	56,7	18,5	16,7
Lubelskie	509,26	278,58	275,54	54,1	38,3	36,3
Lubuskie	60,30	27,58	23,94	39,7	9,9	7,7
Łódzkie	346,22	192,39	189,55	54,7	21,8	20,2
Małopolskie	478,65	184,12	180,72	37,7	18,4	16,1
Mazowieckie	593,53	320,83	316,38	53,3	15,9	14,0
Opolskie	107,63	50,40	47,30	43,9	17,3	15,2
Podkarpackie	447,83	158,89	154,97	34,6	25,0	23,2
Podlaskie	230,18	139,54	136,06	59,1	35,5	33,3
Pomorskie	113,43	62,58	55,99	49,3	9,7	7,6
Śląskie	212,23	71,37	65,99	31,1	4,7	4,1
Świętokrzyskie	290,80	144,13	141,60	48,7	33,3	31,3
Warmińsko-mazurskie	122,45	67,34	61,91	50,5	17,9	15,0
Wielkopolskie	354,12	210,06	203,10	57,3	17,9	15,5
Zachodniopomorskie	87,53	44,63	38,94	44,5	9,7	7,6
Polska	4322,3	2145,6	2075,1	48,0	17,3	15,4

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych; Rocznik statystyczny rolnictwa 2010; Rocznik statystyczny rolnictwa i obszarów wiejskich 2007).

Po roku 2004 można obserwować tylko znikome zmiany w liczbie pracujących w rolnictwie. Może to wskazywać na niewielki wpływ instrumentów wspólnej polityki rolnej na tempo przemian strukturalnych w rolnictwie polskim.

Wydajność pracy w rolnictwie

O skali problemu związanego z ilością zasobów pracy w rolnictwie polskim świadczy porównanie produktywności pracy z innymi krajami UE. W 2009 roku 1 osoba pełnozatrudniona w rolnictwie (AWU) wytwarzała w Polsce 3 mln euro wartości dodanej, podczas gdy średnio w krajach UE-27 było to prawie czterokrotnie więcej (11,5 mln euro/osobę), a w krajach „starej 15” wskaźnik ten przekraczał 20 mln euro/osobę. Jednak dynamika wzrostu wydajności pracy w rolnictwie w ostatnich latach była w Polsce znacznie wyższa niż w tych krajach¹⁷.

¹⁷ Obliczenia własne na podstawie bazy danych Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> [06.07.2011].

Można zatem uznać, że duże zasoby pracy w rolnictwie nie są mocną, lecz słabą stroną polskiej gospodarki, co skutkuje niską wydajnością pracy w tym sektorze. Wydajność ta, mierzona jako relacja wartości dodanej brutto do liczby zatrudnionych osób w tym dziale gospodarki, wzrosła w Polsce na przestrzeni lat 1999-2008 ponad 2,5-krotnie.

Tabela 2

Wydajność pracy w rolnictwie polskim w latach 1999-2008 według województw

Wyszczególnienie	Wartość dodana brutto/1 zatrudnionego (tys. zł/osobę)				Dynamika (1999 = 100)
	1999	2002	2005	2008	
Dolnośląskie	10,28	11,71	23,29	22,26	216,5
Kujawsko-pomorskie	7,57	12,45	23,42	22,96	303,3
Lubelskie	5,12	4,33	8,93	10,49	204,9
Lubuskie	14,35	14,16	34,84	32,69	227,8
Łódzkie	6,16	7,65	16,53	20,12	326,6
Małopolskie	3,67	3,06	10,08	11,57	315,3
Mazowieckie	8,96	9,28	21,19	26,84	299,6
Opolskie	7,99	9,21	21,57	22,24	278,3
Podkarpackie	3,23	2,04	6,78	7,84	242,7
Podlaskie	6,32	6,85	17,41	17,52	277,2
Pomorskie	10,60	10,94	23,75	24,83	234,2
Śląskie	7,95	5,95	21,52	21,06	264,9
Świętokrzyskie	4,70	4,33	9,71	11,12	236,6
Warmińsko-mazurskie	12,70	14,80	33,85	30,26	238,3
Wielkopolskie	13,24	14,06	31,09	25,28	190,9
Zachodniopomorskie	18,17	18,14	40,90	34,87	191,9
Polska	7,35	7,54	18,02	19,21	261,36

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS („Roczniki Statystyczne Województw” oraz „Produkt krajowy brutto – rachunki regionalne” z odpowiednich lat).

Poziom wydajności pracy w rolnictwie jest, podobnie jak poziom zatrudnienia, znacznie zróżnicowany regionalnie. Różnica pomiędzy regionem o najwyższej i najniższej efektywności pracy jest ponadczterokrotna. Wśród regionów o najlepszej wydajności pracy można wymienić województwa: zachodniopomorskie, lubuskie oraz warmińsko-mazurskie, o najgorszej zaś – podkarpackie, lubelskie, świętokrzyskie oraz małopolskie. Największą dynamiką wzrostu wydajności pracy charakteryzowały się województwa łódzkie oraz małopolskie.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że regiony o niskiej wydajności pracy to jednocześnie te obszary, gdzie występuje duże rozdrobnienie agrarne (tabela 3).

Tabela 3

Struktura obszarowa gospodarstw rolnych w Polsce w 2009 roku
według województw (w %)

Wyszczególnienie	Liczba gospodarstw ogółem (w szt.)	Udział gospodarstw według grup obszarowych użytków rolnych (w %)			
		0-5	5-10	10-15	> 15
Dolnośląskie	117 138	71,4	13,7	5,8	9,1
Kujawsko-pomorskie	101 205	51,3	18,2	10,9	19,6
Lubelskie	284 673	65,1	21,7	6,8	6,3
Lubuskie	47 924	73,9	12,2	4,7	9,2
Łódzkie	192 195	58,7	25,3	9,4	6,6
Małopolskie	310 984	90,5	7,7	1	0,7
Mazowieckie	327 371	57	24,5	10	8,6
Opolskie	64 815	73,3	11,5	4,9	10,3
Podkarpackie	302 876	89,3	8,6	1	1
Podlaskie	110 527	40	22,7	15,5	21,7
Pomorskie	60 541	53,1	17,6	11,1	18,2
Śląskie	178 045	90	6,2	2	1,8
Świętokrzyskie	153 315	76	18,3	3,3	2,4
Warmińsko-mazurskie	65 692	53,3	10,8	11,6	24,3
Wielkopolskie	189 043	56,2	18,4	11	14,3
Zachodniopomorskie	59 624	64,2	12	6,4	17,5

Źródło: Obliczenia na podstawie Banku Danych Lokalnych (www.stat.gov.pl).

W województwie podkarpackim oraz małopolskim około 90% ogólnej liczby gospodarstw rolnych stanowią te najmniejsze o powierzchni do 5 ha. Niekorzystna struktura obszarowa występuje także na Lubelszczyźnie oraz w województwie świętokrzyskim. Na przestrzeni analizowanych lat można obserwować proces koncentracji ziemi. Ma on charakter dwubiegunowej polaryzacji, która polega na wzroście liczby gospodarstw najmniejszej i największej grupy obszarowej na skutek zmniejszania się liczebności środkowych grup obszarowych. Skutkuje to poprawą efektywności pracy. Największą dynamiką wzrostu gospodarstw o powierzchni powyżej 15 ha charakteryzowały się te regiony, gdzie struktura agrarna jest najgorsza: województwa podkarpackie (180%), świętokrzyskie (167%), małopolskie (135%), przy dynamice krajowej na poziomie 122%.

Istotny wpływ na wydajność pracy ma jej techniczne uzbrojenie (tabela 4). Można je ustalić jako wartość środków trwałych brutto rolnictwa przypadających na 1 osobę zatrudnioną w tym sektorze.

Tabela 4

Techniczne uzbrojenie pracy w rolnictwie polskim w układzie województw
w latach 1999-2008

Wyszczególnienie	Środki trwałe brutto/1 zatrudnionego (tys. zł/osobę)				Dynamika (1999 = 100)
	1999	2002	2005	2008	
Dolnośląskie	42,6	43,1	93,9	100,3	235,4
Kujawsko-pomorskie	35,3	36,9	62,1	68,9	194,9
Lubelskie	20,6	20,7	37,9	39,5	191,2
Lubuskie	40,4	41,5	107,2	111,0	274,5
Łódzkie	24,7	24,8	45,2	48,4	195,7
Małopolskie	12,2	12,3	32,1	34,0	277,5
Mazowieckie	24,9	25,5	48,4	52,1	209,4
Opolskie	35,5	38,5	78,2	87,9	247,6
Podkarpackie	13,4	13,2	37,5	38,9	290,6
Podlaskie	29,4	30,3	52,1	56,5	192,2
Pomorskie	49,0	49,5	98,0	92,9	189,6
Śląskie	22,8	23,7	73,8	74,8	328,0
Świętokrzyskie	15,7	16,0	32,8	34,3	218,1
Warmińsko-mazurskie	57,4	58,0	111,0	108,4	189,0
Wielkopolskie	39,6	40,7	71,3	78,8	199,0
Zachodniopomorskie	70,1	74,1	159,9	137,7	196,5
Polska	26,6	27,1	55,1	59,0	221,7

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS („Roczniki Statystyczne Województw” oraz „Produkt Krajowy Brutto – rachunki regionalne” z odpowiednich lat).

Wskaźnik ten kształtuje się na zróżnicowanym poziomie w poszczególnych regionach kraju, osiągając najniższą wartość w południowo-wschodniej części kraju, a najwyższą w województwach zachodniopomorskim, lubuskim i warmińsko-mazurskim. Można zatem zauważyć, że w regionach o wysokim poziomie technicznego uzbrojenia pracy, wydajność pracy przewyższa tę osiąganą w pozostałych województwach. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że dynamika technicznego uzbrojenia pracy wzrosła po roku 2004 na skutek uruchomienia instrumentów wspólnej polityki rolnej, mających na celu rozwój oraz modernizację gospodarstw rolnych.

Jak już wspomniano wyżej, zmiany wydajności pracy mogą zależeć od powierzchni ziemi uprawianej przez 1 zatrudnionego oraz od produktywności ziemi. Wysokość tych wskaźników, ich dynamikę oraz średnioroczne tempo zmian o podstawie stałej ustalono dla lat 2002-2009, ze względu na brak danych o liczbie rocznych jednostek pracy (AWU) z lat wcześniejszych.

W latach 2002-2009 dynamika wydajności pracy, mierzonej jako wartość produkcji globalnej wytworzonej przez 1 osobę pełnozatrudnioną w rolnictwie, była nieco mniejsza niż dynamika produktywności ziemi. Podobnie średnioroczne tempo zmian o podstawie stałej było większe w odniesieniu do produktywności

ści ziemi niż pracy. Potwierdza to wcześniejsze założenia, ponieważ przy dość niewielkiej zmianie powierzchni UR przypadających na 1 zatrudnionego wzrostowi wydajności pracy towarzyszy wzrost produktywności ziemi.

Tabela 5

Wydajność pracy, ziemi oraz powierzchnia UR przypadająca na 1 AWU w rolnictwie polskim w latach 2002-2009

Lata	Pracujący w rolnictwie w tys. AWU	Prod. globalna/1 AWU (w tys. zł)	Prod. glob./1 ha UR (w zł/ha)	UR/1 AWU (ha/AWU)	Średnioroczne tempo zmian o podstawie stałej (rok bazowy = 2002) (w %)		
					1*	2*	3*
2002	2254,8	24705,5	3296	8,1	-	-	-
2003	2279,4	24683,5	3480	7,1	-0,08	5,58	-12,3
2004	2283,6	30542,8	4272	7,1	11,18	13,84	-6,3
2005	2291,9	27635,2	3982	8,3	3,80	6,50	0,8
2006	2291,9	28396,4	4079	6,9	3,54	5,47	-3,9
2007	2299,3	35459,0	5039	8,3	7,49	8,86	0,4
2008	2349,3	35383,5	5129	8,1	6,16	7,64	0
2009	2213,8	36004,4	4945	8,5	5,52	5,96	0,6
Dynamika (2002=100)	98,2	145,7	150,0	104,9	-	-	-

*1 – Produkcja globalna/1 AWU; 2 – Produkcja globalna/1 ha UR; 3 – Powierzchnia UR/1 AWU.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych; Rocznik statystyczny rolnictwa i obszarów wiejskich z lat 2008, 2009; Rocznik statystyczny rolnictwa 2010).

Aby wskazać na wagę problemu związanego ze zbyt wysokim poziomem zatrudnienia w rolnictwie oraz jednocześnie niską efektywność zasobów pracy, dokonano porównania wydajności pracy w rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie i rybactwie z pozostałymi rodzajami działalności (tabela 6).

Tabela 6

Wartość dodana brutto na 1 pracującego w Polsce według rodzajów działalności w 2008 roku (ceny bieżące)

Rodzaj działalności	Wartość dodana brutto/1 pracującego (tys. zł/osobę)
Ogółem	78,8
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo; rybactwo	17,7
Przemysł	85,5
Budownictwo	90,6
Handel i naprawy; hotele i restauracje; transport, gospodarka magazynowa i łączność	87,7
Pośrednictwo finansowe; obsługa nieruchomości i firm	140,4
Pozostała działalność usługowa	73,3

Źródło: Produkt Krajowy Brutto – rachunki regionalne w 2008 roku. GUS, Katowice 2010.

Różnica w wydajności pomiędzy wspomnianym działem gospodarki a pozostałymi jest ponadczterokrotna w przypadku przemysłu oraz prawie ośmiokrotna w porównaniu do pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm. Sektory te zatrudniają zaś odpowiednio 22,5% oraz 10,7% ogółu pracujących, podczas gdy rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo łącznie 15,6%.

Podsumowanie

Analiza danych statystycznych oraz ustalonych wskaźników pozwala sformułować następujące wnioski:

1. Rolnictwo generuje niewielki odsetek wartości dodanej w skali kraju z racji tego, że jest działem surowcowym, stanowi jednak miejsce pracy dla znacznej części społeczeństwa. Obok funkcji żywienia spełnia więc szereg innych zadań.
2. Rolnictwo polskie pod względem poziomu wydajności pracy dzieli ogromny dystans od wysoko rozwiniętych krajów UE. Jednak większa dynamika wzrostu produktywności pracy w Polsce niż w krajach „starej 15” świadczy o tym, że wchodzimy na taką ścieżkę rozwojową, na jakiej tamte kraje były już wiele lat temu.
3. Poprawę poziomu wydajności pracy utrudnia niekorzystna sytuacja na rynku pracy w Polsce, która uniemożliwia szybki odpływ zbędnej siły roboczej z rolnictwa do innych sektorów, a zwłaszcza do usług.
4. Niewielka dynamika zmian poziomu zatrudnienia w rolnictwie po roku 2004 może świadczyć o zbyt słabym oddziaływaniu instrumentów strukturalnych, z jakich korzystamy po wejściu do UE. Płatności bezpośrednie wprawdzie pozytywnie wpływają na dochody producentów rolnych, ale utrudniają przepływ ziemi rolniczej oraz stanowią barierę odpływu zasobów ludzkich do innych działów gospodarki.

LABOUR RESOURCES IN AGRICULTURE AND THEIR EFFECTIVENESS

Summary

Agriculture belongs to the sector which engages considerable labor resources not adequately to generated gross added value. Admittedly in 1999-2009 one noticed decrease of employment in agriculture but it is still too high what results in low labor effectiveness which is fourth time lower than average in European Union countries. But high dynamics of labor effectiveness growth in agriculture is very positive fact. Above mentioned is caused by decreasing employment level on one hand but on the other hand from increasing labor technical equipment endowment. Labor effectiveness growth is also accompanied by land productiveness growth what increased about 150% in 2002-2009.

Grażyna Agnieszka Olszewska

FINANSJERYZACJA GOSPODARKI A PROBLEM BEZROBOCIA

Wprowadzenie

Do rewolucji przemysłowej to właściciele ziemscy byli jedyną grupą społeczną, która monopolizowała ziemię – jeden z czynników wytwórczych – czerpiąc z tego tytułu określone korzyści. W wyniku pierwotnej akumulacji kapitału i ten czynnik został niejako zmonopolizowany przez wąską grupę uczestników rynku. Siła robocza – ogromna rzesza oferujących na rynku swoją pracę – miała niewielkie szanse w starciu ekonomicznym z wąską grupą posiadaczy ziemi i kapitału. Kluczowe założenie szkoły klasycznej o pełnym wykorzystaniu czynników wytwórczych będące wynikiem doskonałej elastyczności cen, płac i stóp procentowych wcale nie oznaczało sprawiedliwego wynagrodzenia poszczególnych czynników wytwórczych¹. Dodatkowym argumentem na rzecz pełnego zatrudnienia było założenie o braku oszczędności. Ich występowanie oznaczałoby brak pełnego wykorzystania kapitału jako czynnika wytwórczego. Właściciele czynników wytwórczych wydawali zatem cały dochód, jaki uzyskiwali z tytułu ich posiadania i „zatrudnienia” przy wytwarzaniu dóbr i usług. W dobie pieniądza kruszcowego to jego ilość determinowała poziom cen oraz płac i stóp procentowych². Ani renta gruntowa, ani procent od kapitału, ani tym bardziej płace nie wynikały z produktywności tych czynników, a z uwarunkowań politycznych i rozkładu sił społecznych.

Jak zatem oceniać rozwój rynków finansowych, w wyniku którego powstały transnarodowe korporacje finansowe obejmujące swoim działaniem rynek globalny? Czy sprzyja on efektywnej alokacji kapitału, a co za tym idzie – pozostałym czynnikom wytwórczym, w tym pracy, pomagając ograniczać problem

¹ Założenia te rozwinął i sformułował w postaci rozwiniętej teorii D. Hume w opublikowanym w 1752 roku dziele „On Money”. A. Kazimierzak: *Monetary Policy in Market Economy*. SGH, Warszawa 2004, s. 99-100.

² B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk: *Współczesne nurty teorii makroekonomii*. PWN, Warszawa 1998, s. 66-67.

światowego bezrobocia? Czy przeciwnie, powstanie „światowego oligopolu”, czyli wtórna monopolizacja kapitału, prowadzi do podporządkowania sobie pozostałych czynników wytwórczych i powoduje niepełne wykorzystanie czynników wytwórczych? Dążenie korporacji finansowych do utrzymania realnie dodatnich stóp procentowych w długim okresie utrudnia rządowi poszczególnych państw prowadzenie polityki stabilizacyjnej na rzecz pełnego zatrudnienia.

Celem niniejszego artykułu jest charakterystyka procesu finansjeryzacji gospodarki oraz wpływu, jaki proces ten może mieć na wykorzystanie czynników wytwórczych, w tym siły roboczej. Wśród przedstawicieli głównych nurtów teoretycznych badających czynniki determinujące wzrost gospodarczy i wykorzystanie czynników wytwórczych nie ma zgody co do znaczenia wpływu czynników pieniężnych.

Finansjeryzacja gospodarki?

Pojęcie finansjeryzacji gospodarki pojawiło się w literaturze bardzo niedawno i niełatwo jest zdefiniować je w sposób jednoznaczny. Uogólniając, można stwierdzić, że polega ono na stopniowej monopolizacji kapitału niezbędnego do finansowania wszelkich inwestycji w rękach największych instytucji finansowych. Instytucje te to z reguły transnarodowe korporacje finansowe i dlatego zjawisko finansjeryzacji gospodarki bardzo ściśle wiąże się z jej globalizacją. Z całą pewnością ma ono swoje źródło w gwałtownym rozwoju rynków finansowych w krajach wysoko rozwiniętych w drugiej połowie XX wieku. Niemniej jednak jego początków można doszukać się już w okresie wcześniejszym.

Rynek finansowy jest chyba najdynamiczniej rozwijającym się sektorem gospodarki na przestrzeni ostatnich 50 lat. Kapitał stał się bezwzględnie najbardziej mobilnym czynnikiem produkcji w gospodarkach wolnorynkowych. Ma to zarówno dobre, jak i złe strony. Z rozwojem rynków finansowych wiąże się niewątpliwie zwiększenie możliwości lokowania środków przez inwestorów tak instytucjonalnych, jak i indywidualnych, choć dla tych ostatnich koszty transakcyjne to wciąż poważna bariera ekonomiczna w dostępie do rynków światowych. Dla podmiotów sfery realnej rozwój rynków finansowych to przede wszystkim coraz szerszy wachlarz instrumentów finansujących i możliwość refinansowania się praktycznie na całym świecie, z jednej strony uczestnicy rynków finansowych mają coraz więcej możliwości wyboru efektywnych form alokacji środków finansowych, z drugiej jednak – międzynarodowy charakter rynku powoduje, że są oni narażeni na coraz bardziej złożone ryzyko inwestowania.

Skutkiem koncentracji kapitału przez wąską grupę korporacji finansowych z bankami na czele jest wykształcenie się oligopolu na światowym rynku finansowym. Daje to tym instytucjom możliwość kontrolowania ceny kapitału. W efek-

cie od lat 60. XX wieku mamy do czynienia z utrzymywaniem się na światowych rynkach finansowych dodatnich realnych stóp procentowych, niezależnie od fazy cyklu koniunkturalnego, w jakim znajduje się gospodarka. Realny koszt kapitału w takich warunkach rośnie w tempie szybszym niż płace, co oznacza spadek płac realnych. Oczywiście okresowo w poszczególnych krajach, w tym w Polsce, zaobserwowano również sytuacje odwrotne. Stanowiły one jednak wyjątek.

Koncentracja kapitału, podobnie jak globalizacja, jest we współczesnej bankowości jednym z celów zarządzania strategicznego, wykorzystującego efekt skali³. Niestety, ostatni kryzys ujawnił negatywną stronę tego procesu. W jego wyniku powstały instytucje uznane za „zbyt duże, żeby upaść”. Dało to ich menedżerom możliwość uprawiania hazardu moralnego polegającego na narażaniu zarządzanych przez siebie instytucji na nadmierne ryzyko, co odbija się na stabilności rynków finansowych.

Sposobem na określenie, czym jest stabilność rynku finansowego, jest oparte na negacji twierdzenie, że należy przez nią rozumieć brak zagrożenia kryzysem finansowym, ale także stan, w którym nie występuje ryzyko systemowe⁴. Ryzyko systemowe z kolei jest to sytuacja, w której kryzys obecny w jednym kraju czy regionie staje się bezpośrednią przyczyną niestabilności systemu finansowego w innym kraju czy regionie, a nawet z uwagi na globalizację rynków finansowych osiąga wymiar międzynarodowy. Ryzyko systemowe to także zaburzenia w funkcjonowaniu ważnych systemowo instytucji finansowych lub utrata zaufania uczestników rynku finansowego⁵.

W ujęciu pozytywnym z kolei mianem stabilności finansowej ogólnie określa się sytuację, w której system finansowy działa prawidłowo, tj. bez zakłóceń wypełnia swoje funkcje. Za najistotniejsze dla współczesnej gospodarki uznawane są: identyfikacja i wycena ryzyka oraz stwarzanie warunków dla efektywnego zarządzania zdiagnozowanym ryzykiem oraz efektywnej alokacji środków finansowych. W efekcie prowadzi to do stanu bezpieczeństwa finansowego⁶.

System finansowy a warunki wzrostu gospodarczego

Określenie „wzrost gospodarczy” odnosi się do zdolności wytwarzania dóbr i usług w danej gospodarce, a jego miernikiem jest tempo wzrostu PKB⁷. Nieza-

³ J. Solarz: Zarządzanie strategiczne w bankach. Poltext, Warszawa 1997, s. 169-179.

⁴ R.M. Lastra: Legal Foundations of International Monetary Stability. Oxford – New York 2006, s. 13.

⁵ J.K. Solarz: Zarządzanie ryzykiem systemu finansowego. PWN, Warszawa 2008, s. 19.

⁶ K.M. Książepolski: Ekonomiczne zagrożenia bezpieczeństwa państw. Metody i środki przeciwdziałania. Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2004, s. 160.

⁷ J. Kulawik: Rozwój finansowy a wzrost i rozwój ekonomiczny. „Bank i Kredyt” 1998, nr 1-2, s. 31-32.

leżnie od tego, z przedstawicielami jakiej szkoły ekonomicznej mamy do czynienia, przyjmuje się, że im wyższe zatrudnienie czynników wytwórczych, tym wyższy wzrost gospodarczy.

Rozważania na temat wzrostu gospodarczego można podzielić na dwa nurty: **egzogeniczny** oraz **endogeniczny**.

Modele egzogeniczne związane są z nurtem neoklasycznym. Przyjmuje się w nich założenie, że postęp techniczny wynika z celowych inwestycji podmiotów gospodarujących, zaś stopa procentowa równoważąca rynek oszczędności i inwestycji kształtuje się na takim poziomie, by maksymalizować wartość zdyskontowanej użyteczności z konsumpcji przez podmioty gospodarujące.

Określenie **endogeniczne modele wzrostu** gospodarczego oznacza modele, w których postęp techniczny jest przede wszystkim wynikiem celowych i racjonalnych decyzji inwestycyjnych producentów i konsumentów oraz państwa, które realizuje określoną, długookresową politykę ekonomiczną. Przy ich budowie przyjmuje się założenie zarówno o endogenicznym charakterze stopy postępu technicznego, jak i stopy procentowej równoważącej oszczędności i inwestycje.

W modelach egzogenicznych do czynników kształtujących warunki wzrostu gospodarczego zaliczamy jedynie czynniki pozapieniężne kształtowane przez sferę realną gospodarki. Są to:

- **wyposażenie naturalne,**
- **wyposażenie technologiczne zależne od postępu technicznego,**
- **wzrost wartości majątku trwałego,**
- **gusty podmiotów gospodarujących.**

Oddziaływanie **wyposażenia naturalnego** wynika z ich ilości oraz produktywności, a ta – z ich wydajności oraz **wyposażenia technologicznego**, jakim są one uzupełniane w procesie produkcji. Wyposażenie technologiczne jest z kolei zależne od wartości majątku trwałego oraz **postępu technicznego**, dzięki któremu można zwiększyć wydajność istniejących zasobów kapitałowych. Wzrost wartości majątku trwałego, wynikający z nakładów inwestycyjnych, może zatem przyczynić się do wzrostu gospodarczego. Podobne efekty daje wzrost nakładów inwestycyjnych na rozwój czynnika ludzkiego. O tym, na co zostaną przeznaczone dostępne czynniki produkcji, decydują **gusty i preferencje podmiotów gospodarujących**. Poprzez decyzje o wielkości konsumpcji, oszczędności oraz inwestycji podmioty te wpływają na wzrost gospodarczy.

W endogenicznych modelach wzrostu gospodarczego do czynników kształtujących warunki wzrostu gospodarczego zaliczamy:

- **czynniki pieniężne** kształtowane przez bank centralny:
 - zmiany podaży pieniądza w wyniku realizacji określonej polityki pieniężnej,

- wiarygodność polityki pieniężnej,
- dostęp do informacji o rynku pieniężnym;
- **czynniki pieniężne** kształtowane przez banki komercyjne:
 - szeroko rozumiana współpraca podmiotów gospodarujących z instytucjami finansowymi⁸;
- **czynniki pozapieniężne** kształtowane przez sferę realną gospodarki:
 - zdolności produkcyjne gospodarki,
 - skłonność do oszczędzania,
 - produktywności inwestycji.

Czynniki pozapieniężne wpływają na warunki wzrostu gospodarczego w podobny sposób, jak wyjaśniali to twórcy egzogenicznych modeli wzrostu gospodarczego.

Czynniki pieniężne kształtowane przez bank centralny wpływają na warunki wzrostu gospodarczego poprzez oddziaływanie na wielkość realnej stopy procentowej na rynku pieniądza. Bezpośrednio bank centralny kontroluje jedynie nominalne stopy procentowe na rynku. Jednak przyjmując założenie o sztywności cen i płac w dół oraz o racjonalności decyzji podmiotów gospodarujących, można stwierdzić, że podmioty te niejako automatycznie dokonują korekty nominalnych stóp procentowych o bieżącą inflację⁹.

Interakcje systemu finansowego ze sferą realną gospodarki w endogenicznych teoriach wzrostu zostały przyjęte jako ważna płaszczyzna oddziaływania na wzrost gospodarczy i wykorzystanie czynników wytwórczych¹⁰. Dodatnią korelację w interakcjach pomiędzy rozwojem finansowym i ekonomicznym na podstawie badań empirycznych wykazali R.G. King i R. Levin, obejmując badaniem 80 krajów świata w okresie 1960-1989¹¹. Porównanie głównych wskaźników oceny rozwoju zarówno finansowego, jak i ekonomicznego wykazało silną korelację dodatnią¹².

Duża podatność systemu finansowego na kryzysy i łatwość ich przenoszenia się wraz z kierunkiem przepływów strumieni pieniężnych jest z kolei, według J.P. Krahena i R.H. Schmidta, dowodem na występowanie przynajmniej w krótkim okresie ujemnej korelacji na linii rozwój finansowy – rozwój ekono-

⁸ P. Lubecki: Wzrost gospodarczy a poziom rozwoju rynków finansowych na przykładzie wybranych krajów Europy Środkowej i Unii Europejskiej. „Ekonomista” 2004, nr 5, s. 655-656.

⁹ T. Tokarski: Wybrane modele podażyowych czynników wzrostu gospodarczego. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2005, s. 123-124.

¹⁰ Ibid., s. 124-135

¹¹ R.G. King, R. Levin: Finance, Entrepreneurship and Growth. Theory and Evidence. „Journal of Economic Literature”. 1993.

¹² Czas trwania długiego okresu może być w gospodarce różny. Obejmuje okres od wytrącenia układu ze stanu równowagi aż do czasu ustalenia się nowego punktu równowagi. Na różnych rynkach w skali makroekonomicznej trwa to przeciętnie od 10 do 30 lat.

miczny¹³. Dodatkowo czynnikiem osłabiającym wzrost gospodarczy jest pochłanianie przez system finansowy oszczędności, które nie są transformowane w inwestycje, tylko utrzymują nieproduktywną infrastrukturę tego systemu¹⁴.

Bezrobocie jako problem gospodarki światowej

Bezrobocie oznacza sytuację na rynku pracy, w której podaż siły roboczej przewyższa popyt, jaki zgłaszają na nią pracodawcy. Wielowymiarowość bezrobocia jako zjawiska gospodarczego powoduje, że można je rozpatrywać z różnych punktów widzenia.

Zarówno w literaturze, jak i do badań empirycznych stosuje się kilka kryteriów klasyfikacji bezrobocia. Najbardziej podstawowe kryterium to rodzaj bezrobocia. Bezrobocie **naturalne** występuje w stanie równowagi na rynku pracy. Gdy jednak przy akceptowanych stawkach płac część zgłaszających chęć podjęcia pracy nie może jej znaleźć, mamy do czynienia z bezrobociem **przymusowym**.

Inne kryterium klasyfikacji bezrobocia to podział bezrobocia ze względu na jego przyczynę. Tu możemy wyróżnić bezrobocie **frykcyjne** wynikające z naturalnych zmian zatrudnienia i występowania przerw w pracy pomiędzy poszczególnymi okresami zatrudnienia. Bezrobocie **technologiczne** jest z kolei wynikiem automatyzacji procesów produkcji prowadzących do eliminowania czynnika ludzkiego. Transformacja gospodarek i ich restrukturyzacja prowadzi do bezrobocia **strukturalnego**, które wynika z niedostosowania ilości i jakości zasobów, jakie występują w danej gospodarce, do zapotrzebowania na nie. Z występowaniem cykli koniunkturalnych związane jest bezrobocie **koniunkturalne**. Zmiany popytu globalnego w fazie wzrostu gospodarczego oraz recesji wpływają na zmiany wykorzystania czynników produkcji, w tym siły roboczej. Bezrobocie **sezonowe** dotyczy gospodarek, w których dominują branże takie jak rolnictwo czy turystyka.

Z różnych względów istotny jest czas, w jakim osoba bezrobotna pozostaje bez pracy. Biorąc pod uwagę to kryterium, bezrobocie możemy podzielić na **krótkookresowe** (trwa do 3 miesięcy), **średniookresowe** (od 3 do 6 miesięcy), **długookresowe** (od 6 do 12 miesięcy) oraz najbardziej dotkliwe ze względów gospodarczych, społecznych czy politycznych bezrobocie **długotrwałe**, które dotyczy osób niemogących znaleźć pracy przez ponad rok.

¹³ J.P. Krahnen, R.H. Schmidt: Development Finance as Institution Building. A New Approach to Poverty – Oriented Banking. Westview Press, Boulder – San Francisco – Oxford 1994, s. 6-9; <http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/employment/finance/download/wpap11.pdf>

¹⁴ J. Żyżyński: System finansowy a gospodarka realna: między służebnością a wyobcowaniem. „Ekonomista” 2006, nr 4, s. 546.

Problematyczna bywa także kwestia pomiaru bezrobocia. Ze względu na fakt rejestracji osoby bezrobotnej mamy do czynienia z bezrobociem **rejestrowanym**, gdy dana osoba spełnia kryteria rejestracji w urzędzie pracy. Gdy jednak bezrobotny takich kryteriów nie spełnia lub rezygnuje z takiej możliwości, bezrobocie staje się **ukryte**.

Bezrobocie jest obecnie problemem globalnym i choć dotyczy większości, to przyczyny tego zjawiska w poszczególnych krajach bywają różne i niejako z góry określają, z jakim typem bezrobocia mamy do czynienia¹⁵. Wśród najczęstszych przyczyn występowania bezrobocia wymienić można: automatyzację procesów produkcji oraz spadek produkcji z powodu ograniczonego popytu na określone towary i usługi (dotyczy głównie krajów wysoko rozwiniętych, ale odczuwają to również kraje rozwijające się jako jeden ze skutków napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych)¹⁶. Procesy restrukturyzacyjne w gospodarce skutkujące często likwidacją niektórych form działalności z rynku oraz słaba mobilność pracowników i brak umiejętności przekwalifikowania się to przyczyny bezrobocia dominujące w krajach rozwijających się i objętych procesami transformacji gospodarczej. W krajach tych za czynnik utrudniający walkę z bezrobociem przyjmuje się również słabą informację o wolnych stanowiskach pracy na rynku. Zbyt wysokie obciążenia fiskalne pracodawców (zdaniem tychże) czy niedostosowany sposób i kierunki kształcenia do wymagań rynku pracy to dość uniwersalne bariery wzrostu zatrudnienia¹⁷.

Dodatkowym czynnikiem, który wpływa na rozmiar bezrobocia w krajach Unii Europejskiej, są procesy integracji w ramach wspólnego rynku. Mimo to do 2008 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w tych krajach malała. Od 2009 roku natomiast ma tendencję rosnącą (por. tabela 1).

Tabela 1

Stopa bezrobocia na obszarze Unii Europejskiej w latach 2003-2009 (%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	9,0	9,1	8,9	8,2	7,1	7,0	8,9
Strefa euro	8,8	9,0	9,0	8,3	7,4	7,5	9,4

Źródło: Eurostat.

¹⁵ World Investment Reports 1992-2006. UNCTAD, New York, Genewa. http://www.unctad.org/en/docs/wir2006_en.pdf, s. 181-182.

¹⁶ M. Popławski: Skutki napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rozwój gospodarczy Polski w okresie transformacji systemowej. W: Polityka wzrostu gospodarczego w Polsce i w Unii Europejskiej. Red. J.L. Bednarczyk, S.I. Bukowski, W. Przybylska-Kapuścińska. CeDeWu, Warszawa 2008, s. 276.

¹⁷ Witryna internetowa Międzynarodowej Organizacji Pracy. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155824.pdf, s. 127-139.

Bezrobocie uznawane jest za zjawisko niekorzystne. W skali makroekonomicznej pociąga za sobą zmniejszenie dochodów budżetowych państwa, zwiększenie wydatków budżetu państwa w związku z utrzymaniem osób bezrobotnych oraz instytucji zajmujących się pomaganiem im, a także spadek dochodów społeczeństwa, skutkujący ograniczaniem globalnego popytu¹⁸.

Ostatni kryzys finansowy prowadzący do recesji gospodarczej i kryzysu finansów publicznych ujawnił niezwykle silnie polityczny charakter bezrobocia. Społeczeństwa oczekują od rządów swoich krajów reakcji na pogarszające się warunki na rynku pracy, a te w efekcie liberalizacji gospodarek mają coraz mniej możliwości regulowania rynku celem zwiększenia zatrudnienia czynników wytwórczych i przeciwdziałania bezrobociu.

Wnioski

Jeszcze kilkanaście lat temu zdecydowana większość ekonomistów opowiadała się za tezą o pozytywnym, stymulującym wpływie rynków finansowych, a głównie sektora bankowego, na wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia. Podstawowym dowodem na prawdziwość tak przedstawionej hipotezy jest makroekonomiczna rola, jaką pełnią w gospodarce usługi finansowe. Poprzez relokację kapitałów z sektorów gospodarki o niższej stopie zwrotu do sektorów o wyższej stopie zwrotu przyczyniają się do bardziej efektywnego wykorzystania wszystkich czynników produkcji. Dodatkowym argumentem dla tak postawionej tezy jest stwierdzenie, że rynki finansowe z samej definicji przyczyniają się do obniżki kosztów transakcyjnych oraz pozwalają ograniczyć ryzyko transakcji.

Ostatnie wydarzenia, jakie wystąpiły w gospodarce światowej (kryzys finansowy, recesja gospodarcza oraz zapaść finansów publicznych w wielu krajach), skłaniają tak ekonomistów, jak i polityków do krytyki zmian, jakie następują w gospodarce w wyniku jej globalizacji. Najwięcej oskarżeń padło pod adresem korporacji finansowych i międzynarodowych instytucji finansowych, w tym szczególnie Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Odrzucając skrajne opinie o spisku wielkiej finansjery, można jednak podjąć próbę obrony tezy o jej negatywnym wpływie na równowagę makroekonomiczną i tym samym zatrudnienie czynników produkcji. Główne argumenty w tym przypadku to uprawianie przez instytucje finansowe „hazardu moralnego”, inicjowanie i przeprowadzanie ataków spekulacyjnych oraz (co odnosi się głównie do MFW) narzucanie krajom rozwijającym się pakietów reform opartych na zasadzie działania słynnej golarki radzieckiej konstrukcji, do której to po pierwszym użyciu pasuje każda golona twarz. Po doświadczeniach ostatniego kryzysu trudno jest bronić założenia, że to, co jest dobre dla rynków finansowych, będzie dobre dla gospodarki.

¹⁸ E. Kwiatkowski: Makroekonomiczne znaczenie bezrobocia długookresowego – analiza na przykładzie polskiej gospodarki. W: *Polityka wzrostu gospodarczego...*, op. cit., s. 38.

FINANCIALIZATION OF ECONOMY AND THE ISSUE OF UNEMPLOYMENT

Summary

20th century and the first decade of 21st century can be described as an era of dynamic changes which affected almost every sector of world economy. Financial market is an area in which changes can be seen very clearly. Both globalization of financial markets as well as capital monopolization in the hands of the several biggest financial corporations are not neutral to economy of individual countries. Unemployment has become global issue. Nevertheless it is not apparent whether changes that occur in financial markets cause this problem to rise and to which extend.

Adriana Polita

PODMIOTY NOWEJ EKONOMII SPOŁECZNEJ W PRZECIWDZIAŁANIU WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU Z TYTUŁU BEZROBOCIA

Wprowadzenie

W każdym społeczeństwie występują subpopulacje szczególnie podatne na marginalizację. Typowymi przyczynami wykluczenia z życia społeczno-ekonomicznego są przede wszystkim: długotrwałe bezrobocie, przeszłość kryminalna, uzależnienia czy też niepełnosprawność. Nierzadko zdarza się, że wyżej wymienione przyczyny marginalizacji występują równolegle. Takie grupy społeczne traktowane są jako szczególnie trudne w procesie ich reintegracji społeczno-ekonomicznej, a proces ich powrotu do tzw. normalnego życia jest długotrwały i wymaga niestandardowych działań. Jedną z najczęściej stosowanych metod włączania osób marginalizowanych jest poddanie ich procesowi aktywizacji zawodowej. Poprzez pracę osoby takie mają szansę wytworzyć w sobie lub reaktywować chęć poszukiwania miejsca w społeczeństwie, odtworzyć ambicje życiowe i zwiększyć poziom samooceny. Również posiadanie pracy daje osobom marginalizowanym szansę stworzenia podstaw egzystencji i stabilizacji życiowej.

W procesie reintegracji osób marginalizowanych standardowo bierze udział szereg wyspecjalizowanych instytucji i podmiotów, których statutowym celem jest pomoc grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Szczególna rola w tym zakresie powierzona została podmiotom nowej ekonomii społecznej.

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja działalności wybranych podmiotów zaliczanych do grona nowej ekonomii społecznej na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób bezrobotnych.

Autorka postawiła tezę, iż spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej oraz centra integracji społecznej stanowią główne ogniwa systemu działającego w Polsce na rzecz reintegracji społecznej osób marginalizowanych i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu oraz ekonomicznemu.

W niniejszym artykule autorka zastosowała metodę analizy i krytyki piśmiennictwa i aktów prawnych oraz analizę statystyczną.

1. Podmioty starej i nowej ekonomii społecznej

Pojęcie ekonomii społecznej¹ jest bardzo szerokie i dotyka wielu sfer życia społecznego. Kluczową zasadą tej idei jest prymat działania na rzecz ludzi (członków, podopiecznych) nad maksymalizacją zysku. Oznacza to, że dla jednostek ekonomii społecznej istotne znaczenie – obok celu gospodarczego – ma misja społeczna.

Podmioty ekonomii społecznej, zaspokajając potrzeby swoich członków lub podopiecznych, często wykonują zadania, z których ani państwo, ani inne podmioty gospodarcze nie wywiązują się w sposób wystarczająco skuteczny.

Według pracowników europejskiej sieci badawczej EMES za przedsiębiorstwo społeczne uznaje się działalność o celach głównie społecznych, której zyski w założeniu są reinwestowane w te cele lub we wspólnotę i która nie dąży do maksymalizacji zysku lub zwiększenia dochodu udziałowców czy też właścicieli. EMES określa kryteria społeczne i ekonomiczne, którymi powinny charakteryzować się inicjatywy wpisujące się w ekonomię społeczną.

Do kryteriów ekonomicznych zaliczono:

- prowadzenie w sposób względnie ciągły, regularny działalności w oparciu o instrumenty ekonomiczne,
- niezależność, suwerenność instytucji w stosunku do instytucji publicznych,
- ponoszenie ryzyka ekonomicznego,
- istnienie choćby nielicznego płatnego personelu.

Wśród kryteriów społecznych wymienia się:

- wyraźną orientację na społecznie użyteczny cel przedsięwzięcia,
- oddolny, obywatelski charakter inicjatywy,
- specyficzny, możliwie demokratyczny system zarządzania,
- możliwie wspólnotowy charakter działania,
- ograniczoną dystrybucję zysków.

Ten zestaw kryteriów jest definicją idealnego przedsiębiorstwa społecznego. Od przedsięwzięć zaliczanych do tego sektora nie wymaga się zatem spełnienia wszystkich kryteriów, lecz większości z nich².

¹ Ekonomia społeczna czasami nazywana jest również przedsiębiorczością społeczną, ekonomią solidarności, ekonomią społeczności lokalnej czy gospodarką obywatelską.

² <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433225.jsessionid=E1F1B9583000BD7E9378098B43C1F0C7>

W polskiej literaturze możemy zetknąć się m.in. z dwoma typami przedsiębiorstw społecznych, tj. instytucjami tzw. starej ekonomii społecznej oraz tzw. nowymi podmiotami ekonomii społecznej.

Wśród podmiotów starej ekonomii społecznej wymienia się przede wszystkim spółdzielnie. Według danych GUS w Polsce zarejestrowanych jest nieco ponad 18 tys. spółdzielni. Część z nich jednak w praktyce nie prowadzi działalności. Według informacji KRS, liczbę aktywnych spółdzielni w Polsce można szacować na ok. 12 tys. podmiotów. Spółdzielnie tworzą bardzo zróżnicowane środowisko. Najwięcej jest spółdzielni mieszkaniowych (5 tys.), spółdzielni pracy (1,3 tys.), Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych (1,1 tys.) i innych spółdzielni rolniczych (2,5 tys.), nieco mniej banków spółdzielczych oraz Spółdzielczych Kas Oszczędnościowo-Kredytowych (ok. 800, w tym 118 SKOK). Na przełomie lat 80. i 90. liczba spółdzielni wzrastała, jednak od połowy lat 90. zaczęła systematycznie spadać. Spadek ten trwa nadal, choć nie jest już tak gwałtowny³.

Wśród podmiotów nowej ekonomii społecznej wymienia się **spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej oraz centra integracji społecznej**.

Różnica pomiędzy instytucjami nowej a starej ekonomii społecznej jest taka, że w ramach starej ekonomii społecznej działały podmioty, które realizowały działania ukierunkowane tylko na własnych członków spółdzielni, towarzystw wzajemnych, spółdzielni mieszkaniowych, spółdzielni pracy czy SKOK-ów. Celem działania podmiotów nowej ekonomii społecznej jest natomiast wychodzenie na zewnątrz i skierowanie swojej aktywności na beneficjentów czy grupy klientów niebędących bezpośrednio członkami danej organizacji.

2. Spółdzielnie socjalne

Spółdzielnie socjalne jako podmioty nowej ekonomii społecznej pojawiły się we Włoszech pod koniec lat 70. Przez wiele lat funkcjonowały na prawach regulujących ogólny ruch spółdzielczy i dopiero w 1991 roku uregulowano je prawnie jako odrębną formę przedsiębiorczości, poprzez wprowadzenie w życie ustawy z dnia 8 lipca 1991 roku nr 381 o spółdzielniach socjalnych⁴.

We Włoszech działają dwa typy spółdzielni socjalnych. Typ A zapewnia usługi w zakresie opieki zdrowotnej, socjalnej lub edukacyjnej. Spółdzielnie typu B działają na rzecz włączenia w rynek pracy osób ze środowisk dyskrymi-

³ K. Wygnański: O ekonomii społecznej, podstawowe pojęcia instytucje i kompetencje. Zachodniopomorska Biblioteka Ekonomii Społecznej, Szczecin 2009, s. 11.

⁴ Legge 8 novembre 1991, n. 381. „Disciplina delle cooperative sociali” (Pubblicata nella Gazz. Uff. 3 dicembre 1991, n. 283).

nowanych. Do grup docelowych tych spółdzielni należą m.in.: osoby fizycznie lub umysłowo niepełnosprawne, uzależnione od alkoholu lub narkotyków. Organizacje te zajmują się również osobami mającymi problemy z prawem⁵.

Polski model spółdzielni socjalnych, działający zaledwie od kilkunastu lat, wzoruje się na typie B włoskich spółdzielni. Pierwotnie działały one w oparciu o ogólne ramy prawne regulujące ruch spółdzielczy, tj. ustawę z dnia 16 września 1982 roku – Prawo spółdzielcze⁶. Pierwsze regulacje prawne dotyczące spółdzielni socjalnych w prawie spółdzielczym pojawiły się jednak dopiero w 2003 roku⁷. Właściwe, szczegółowe uregulowania tworzenia i działalności spółdzielni socjalnych w Polsce wprowadzono na mocy ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym⁸, a także innych akt w randze ustawy, m.in. w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹.

W przytoczonych aktach prawnych wskazywano na spółdzielnie socjalne jako na przedsiębiorstwa gospodarki społecznej i przypisano im główną rolę w procesie powrotu na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych.

Według stanu prawnego na koniec sierpnia 2011 roku spółdzielnia socjalna jest zrzeszeniem osób, w znacznej mierze zagrożonych wykluczeniem społecznym, które wspólnie, w oparciu o osobistą pracę, prowadzą przedsiębiorstwo i realizują cele społeczne oraz reintegrację zawodową. Spółdzielnia socjalna jest osobą prawną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny¹⁰ z momentem jej wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego jako przedsiębiorcy. Spółdzielnię socjalną mogą założyć, jak i być również jej członkami osoby bezrobotne, bezdomni, uzależnieni od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, chorzy psychicznie, jak również osoby niepełnosprawne. Założycielami spółdzielni oraz jej członkami mogą być też organizacje pozarządowe lub jednostki samorządu terytorialnego, a także kościelne osoby prawne¹¹. Warunkiem jest, aby liczba tych osób nie stanowiła więcej niż 50% ogólnej liczby założycieli. Minimalna liczba założycieli to 5 osób fizycznych, a jeśli są to osoby prawne – minimum dwie. Minimalna liczba członków to 5 osób, a maksymalna nie może przekroczyć 50.

⁵ T. Johnson, R. Spear: Social Enterprise. International Literature Review, GHK.

⁶ Dz.U. z 1982 r., nr 30 poz. 210, tekst jednolity: Dz.U. 1995 r., nr 54 poz. 288.

⁷ Dz.U. z 2003 r., nr 188 poz. 1848.

⁸ Dz.U. z 2003 r., nr 122, poz. 1143 z późn. zm.

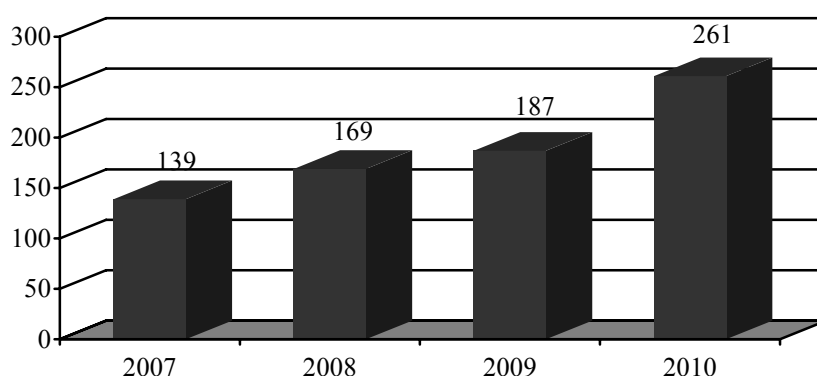
⁹ Dz.U. z 2004 r., nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

¹⁰ Dz.U. z 1964 r., nr 16, poz. 93 z późn. zm.

¹¹ Od 16 lipca 2009 roku, tj. od momentu wprowadzenia w życie nowelizacji ustawy o spółdzielniach socjalnych (na mocy ustawy z 7 maja 2009 roku o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. nr 91, poz. 742), samorządy nie mogły zakładać spółdzielni, stąd nie były zainteresowane wsparciem tej formy przedsiębiorczości, gdyż nie miały formalnej kontroli nad ich działalnością.

W praktyce spółdzielnie socjalne powstają i funkcjonują w znacznej mierze dzięki środkom publicznym, przekazywanym w różnych formach oraz z różnych tytułów (najczęściej jako dotacje, pożyczki, granty). Środki te trafiają do spółdzielni poprzez dotacje udzielane ich członkom, jak również poprzez dofinansowanie samych spółdzielni w momencie ich tworzenia i w trakcie ich działania.

W latach 2007-2010 obserwuje się systematyczny rozwój tego sektora przedsiębiorstw społecznych. W roku 2007 zarejestrowanych było w krajowym rejestrze spółdzielni 139 spółdzielni socjalnych (rys. 1). W kolejnych trzech latach przybyły dalsze 122 spółdzielnie socjalne, przy czym w samym tylko 2010 roku powstały 74 podmioty ekonomii społecznej tego typu.



Rys. 1. Liczba spółdzielni socjalnych w Polsce w latach 2007-2010 (stan na koniec roku)

Źródło: Krajowy Rejestr Sądowy. <http://krs.ms.gov.pl/login.aspx?ReturnUrl=%2fDefault.aspx>

Liczba członków spółdzielni nie jest dokładnie znana. Na podstawie przeprowadzonego przez autorkę niniejszego opracowania badania ankietowego w grudniu 2010 roku w 49 spółdzielniach stanowiących 18,8% ogółu zarejestrowanych tego typu podmiotów nowej ekonomii było łącznie 379 członków. 22 spółdzielnie (44,9% badanych spółdzielni) skupiały po 5 członków. W pozostałych spółdzielniach było powyżej 5 członków, przy czym w jednej z nich było 37 członków. Spółdzielnie w badaniu ankietowym potwierdziły zatrudnienie łącznie 79 osób, głównie bezrobotnych skierowanych z urzędów pracy i osób niepełnosprawnych. Uogólniając powyższe wyniki badań na wszystkie spółdzielnie zarejestrowane w końcu 2010 roku, można szacować, że w 261 spółdzielniach było prawie 2 020 członków i 420 pracowników.

3. Zakłady aktywności zawodowej

W Polsce osoby niepełnosprawne uznawane są za zagrożone marginalizacją ze względu na swoje ułomności. W wielu przypadkach niepełnosprawność jest również źródłem bardzo małej aktywności ekonomicznej i wysokiego bezrobocia wśród tych osób. Bezpośrednia pomoc osobom niepełnosprawnym realizowana jest przez 4 grupy instytucji: pracodawców działających na otwartym (niechronionym) rynku pracy, zakłady pracy chronionej (ZPCh), zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) oraz warsztaty terapii zajęciowej (WTZ).

Według założeń teoretycznych zawartych w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych¹² osoby niepełnosprawne, zwłaszcza te z najcięższymi schorzeniami, powinny przebyć czteroetapowy proces rehabilitacji, rozpoczynający się w warsztatach terapii zajęciowej i kontynuowany w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej, a kończący się u pracodawców działających na otwartym rynku pracy.

Podstawowym celem działalności zakładów aktywności zawodowej jest zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jak również przygotowanie ich do w miarę możliwości samodzielnego życia i funkcjonowania w społeczeństwie. W zakładach aktywności zawodowej – podobnie jak w warsztatach terapii zajęciowej – prowadzona jest rehabilitacja, społeczna, zawodowa i lecznicza, z tą jednak różnicą, że tu główny nacisk kierowany jest na rehabilitację zawodową¹³.

W zakładzie aktywności zawodowej co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych stanowią osoby niepełnosprawne zaliczane do znacznego stopnia niepełnosprawności lub osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie aktywności zawodowej z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych.

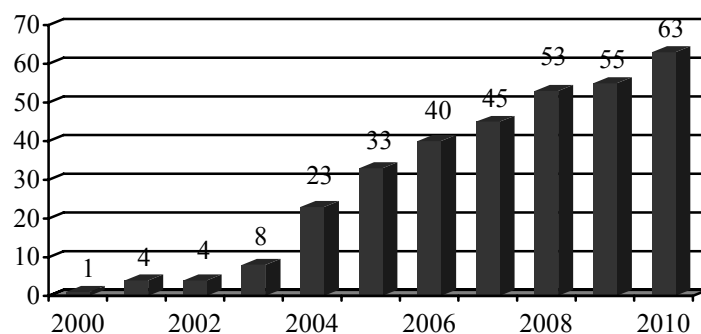
Do zakładów tego typu kieruje się osoby niepełnosprawne mające prawne orzeczenie o niepełnosprawności i określony kierunek rehabilitacji zawodowej, której efektem powinno być umożliwienie zatrudnienia u innych pracodawców (w zakładach pracy chronionej lub na otwartym rynku pracy).

¹² Dz.U. z 1997 r., nr 123, poz. 776 z późn. zm.

¹³ Zakłady Aktywności Zawodowej w 2006 roku. Raport z badania. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2008, s. 4.

Koszty tworzenia i utrzymania zakładów aktywności zawodowej są pokrywane ze środków PFRON¹⁴, samorządu terytorialnego lub innych źródeł. Zakłady te nie mogą prowadzić działalności polegającej na wytwarzaniu wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego.

Możliwość tworzenia ZAZ pojawiła się w 1998 roku, jednakże w latach 1998-1999 w Polsce nie powstał żaden ZAZ. Pierwszą taką instytucję utworzono dopiero w 2000 roku (rys. 2).



Rys. 2. Liczba działających zakładów aktywności zawodowej w Polsce w latach 2000-2010 (stan na koniec roku)

Źródło: Zakłady Aktywności Zawodowej w 2006 roku. Raport z badania. Op. cit., s. 8 oraz Zakłady Aktywności Zawodowej. Raport z badania TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Op. cit., s. 10-11 oraz danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – Wydziału Programowania i Realizacji Zadań.

W kolejnych latach liczba działających ZAZ systematycznie rosła (za wyjątkiem 2002 roku, gdy nie utworzono ani jednej tego typu instytucji). W końcu 2010 roku w Polsce działało łącznie 63 ZAZ.

W latach 2008-2009 widoczny jest spadek zainteresowania ze strony organizacji pozarządowych oraz jednostek samorządu terytorialnego organizowaniem ZAZ. W 2009 roku utworzono jedynie dwie nowe tego typu jednostki. Pewne ożywienie w zakresie tworzenia ZAZ obserwuje się w 2010 roku. W tymże bowiem roku przybyło 8 tego typu jednostek. Według danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2010 roku ZAZ zatrudniały 2 255 osób niepełnosprawnych.

¹⁴ Udział środków PFRON w finansowaniu kosztów tworzenia i funkcjonowania ZAZ był w latach 2007-2010 systematycznie obniżany. W 2007 roku fundusz pokrywał 95% kosztów funkcjonowania ZAZ i 85% kosztów ich tworzenia. W 2008 roku i w latach następnych finansowanie kosztów funkcjonowania ZAZ obniżono do 85%.

4. Centra Integracji Społecznej

Centrum Integracji Społecznej (CIS) to jednostka organizacyjna, którą może utworzyć wójt, burmistrz, prezydent miasta lub organizacja pozarządowa i która służy reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem. Działalność CIS-ów obejmuje głównie warsztaty i szkolenia umożliwiające zdobycie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych, praktyki i staże, a także indywidualne programy zatrudnienia socjalnego, dopasowane do możliwości i umiejętności uczestnika oraz udział w grupach wsparcia, grupach samopomocowych, zajęciach terapeutycznych umożliwiających zdobywanie praktycznych, „życiowych” umiejętności, ułatwiających rozwiązywanie problemów osobistych i rodzinnych, wzmacniających motywację do zmiany własnego losu i umożliwiających codzienne funkcjonowanie w społeczeństwie. Wszystkie te zajęcia realizowane są w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, który może trwać od 6 do 12 miesięcy (w uzasadnionych przypadkach do 18 miesięcy)¹⁵. Centrum w ramach reintegracji zawodowej może prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową, które nie stanowią jednak działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o działalności gospodarczej.

Podstawy prawne działania CIS stanowi ustawa z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym¹⁶ oraz ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷. W latach 2007-2009 liczba CIS systematycznie rosła. W 2007 roku było ich 53, natomiast w końcu 2009 roku wojewodowie w swoich sprawozdaniach wykazali 67 takich jednostek działających na rzecz integracji społecznej osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych takim wykluczeniem¹⁸. W CIS pracowało w 2007 roku 601 osób, a dwa lata później o 223 osoby mniej (tabela 1).

Tabela 1

Liczba pracowników i uczestników CIS w latach 2007-2009

Rok	Liczba zatrudnionych osób	Liczba uczestników CIS	Liczba osób, które ukończyły program CIS	Liczba usamodzielnionych ekonomicznie uczestników CIS
2007	601	5194	2431	b.d.
2008	486	5030	2553	718
2009	378	5617	2765	697

Źródło: Raport z kontroli: Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej..., op. cit., s. 15-19.

¹⁵ J. Koral: Podmioty Ekonomii Społecznej nr 2. Centra Integracji Społecznej. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2009, s. 2-3.

¹⁶ Dz.U. z 2003 r. nr 122, poz. 1143 z późn. zm.

¹⁷ Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

¹⁸ Raport z kontroli: Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo w ramach przedsiębiorczości społecznej. NIK, Warszawa 2010, s. 15-19.

Najwięcej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym uczestniczyło w programach realizowanych przez centra w całej Polsce w 2009 roku – 5 617 osób, przy czym zajęcia ukończyło 2 765 osób, co stanowiło 49,2% ogółu uczestników. Na jednego pracownika CIS w 2009 roku przypadało zatem średnio prawie 15 uczestników, z czego 7,3 osoby ukończyły szkolenie, a 1,8 osoby usamodzielniało się ekonomicznie. Rok wcześniej efektywność działalności CIS-ów w Polsce była nieco gorsza: liczba uczestników była o 578 osób mniejsza, a przy zatrudnieniu 486 pracowników w CIS na jednego z nich przypadało 10,3 uczestników, z których program ukończyło średnio 5,3 osoby. Przeciętnie jeden pracownik CIS przyczynił się do usamodzielnienia ekonomicznego 1,5 uczestnika.

Podsumowanie

Podmioty nowej ekonomii społecznej w ostatnich latach stały się głównymi partnerami publicznych służb zatrudnienia i przyczyniły się w sposób istotny do poprawy sytuacji na rynku pracy osób zaliczanych do grup społecznych zagrożonych marginalizacją, głównie osób bezrobotnych długotrwale. Spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej oraz centra integracji społecznej skupiały w sobie w latach 2007-2010 znaczną rzeszę osób zagrożonych marginalizacją lub już wyłączonych z życia społeczno-ekonomicznego. Przykładowo, w 2010 roku w samych tylko ZAZ pracowało ponad 2 tys. osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym. Działalność CIS-ów pozwoliła przygotować do samodzielności ekonomicznej w latach 2007-2009 ponad 7,7 tys. osób mających bardzo duże problemy z odnalezieniem się we współczesnej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej. Ponadto w samym tylko 2009 roku dzięki uczestnictwu w programach CIS pracę podjęło, założyło własną działalność gospodarczą lub spółdzielnię socjalną prawie 700 osób, dotychczas niezaradnych życiowo. Również działalność spółdzielni socjalnych przyniosła widoczne efekty w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Szacunkowe dane wskazują, że w 2010 roku w tego typu przedsiębiorstwach gospodarki społecznej członkostwo i pracę znalazło prawie 2,5 tys. osób, głównie bezrobotnych długotrwale, niepełnosprawnych i marginalizowanych z innych przyczyn.

Biorąc powyższe pod uwagę, można jednoznacznie stwierdzić, że podmioty tzw. nowej ekonomii społecznej pełnią bardzo ważną rolę w procesie przeciwdziałania marginalizacji osób bezrobotnych, niepełnosprawnych czy też innych marginalizowanych osób. Poprzez pracę i różnego typu działania terapeutyczne tych podmiotów na rynek pracy wróciło łącznie kilkanaście tysięcy osób.

THE NEW SOCIAL ECONOMY ENTERPRISES IN COUNTERACTION TO THE SOCIAL EXCLUSION CAUSE OF UNEMPLOYMENT

Summary

The long term unemployed, alcoholics, handicapped persons, person with criminal past make up social groups menaced social exclusion. The new social economy enterprises are the main executors of workings counteracting the social exclusion these persons in Poland

Anita Richert-Kaźmierska

PROBLEMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH

Wprowadzenie

Postępujący proces starzenia się europejskiego społeczeństwa zmusza do pogłębionej refleksji nad udziałem i rolą osób starszych w gospodarce obecnie i w przyszłości.

Według prognoz Komisji Europejskiej¹ w 2030 roku udział osób w wieku 65 lat i więcej w społeczeństwie EU-27 wynosić będzie 23,6%, zaś w roku 2060 już 30%. W analogicznym okresie udział osób w wieku 80 lat i więcej w ludności Unii ogółem podwoi się, wzrastając z 6,1% do 12,1%. Znacząco wzrośnie wskaźnik obciążenia demograficznego. Ponadto w populacji osób w wieku produkcyjnym nastąpi wzrost udziału osób w wieku tzw. późnej aktywności zawodowej, tj. 55-64 lata².

Jednym ze skutków takiego stanu rzeczy jest prognozowany wzrost wydatków publicznych, w tym z tytułu wypłat świadczeń emerytalnych, wzrostu zapotrzebowania na usługi medyczne i opiekę długoterminową. Szacuje się, że łączne koszty starzenia się społeczeństwa w EU-27 w perspektywie kolejnych pięciu dekad wzrosną o 4,7% GDP i w roku 2060 osiągną niemal 30% GDP³.

Bezpośrednim działaniem na rzecz złagodzenia skutków starzenia się europejskiego społeczeństwa jest implementacja koncepcji aktywnego starzenia się (*active ageing*)⁴. Promuje ona inkluzję osób starszych w życiu społecznym, eko-

¹ The 2009 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for EU-27 Member States (2008-2060). Statistical Annex. European Commission, Economic and Financial Affairs Directorate General, Brussels 2009.

² W 2010 roku udział osób w wieku 55-64 lata w populacji w wieku 15-64 lata w EU-27 wynosił 18,1%, w roku 2050 ma wzrosnąć do poziomu 22%.

³ The 2009 Ageing Report. Op. cit.

⁴ Active Ageing. A Policy Framework. World Health Organization, Madrid 2002. http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf [01.02.2011].

nomicznym, kulturowym i cywilnym. Warunki sprzyjające aktywnemu starzeniu się to m.in.:

- dobra sprawność fizyczna – dzięki rozwiniętej profilaktyce i systemowi usług medycznych,
- rozwój intelektualny – dzięki udziałowi w przedsięwzięciach edukacyjnych, których oferta jest dostosowana do potrzeb osób starszych,
- możliwie jak najdłuższe wykonywanie pracy zawodowej.

Wykorzystując dostępne dane statystyczne, w artykule przedstawiono udział osób starszych w rynku pracy w Polsce. Ponadto odwołując się do wyników badań przeprowadzonych przez autorkę w ramach projektu Best Agers⁵ wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Gdańsku, scharakteryzowano czynniki wpływające na aktywność zawodową osób w starszym wieku. Artykuł kończy zbiór refleksji nad metodyką aktywizowania osób starszych na rynku pracy w Polsce.

Osoby starsze na rynku pracy – polskie realia

W porównaniu z innymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej aktywność zawodowa osób starszych w Polsce jest niska (por. tabela 1).

Tabela 1

Wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia według płci i grup wieku w Polsce, UE-15, NMS9⁶ w 2008 roku (%)

Wskaźnik aktywności zawodowej									
Grupa wiekowa	Polska			EU-15			NMS9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-64	64	57	71	72	65	80	66	59	73
15-24	33	30	37	48	45	52	31	26	36
25-44	86	79	93	86	79	93	84	76	91
45-54	76	71	81	84	76	92	82	78	86
55-64	33	22	47	50	41	59	45	36	56

⁵ Witryna internetowa projektu Best Agers: <http://www.best-agers.eu>

⁶ Czechy, Słowacja, Węgry, Litwa, Łotwa, Estonia, Słowenia, Bułgaria i Rumunia.

cd. tabeli 1

Wskaźnik zatrudnienia									
Grupa wiekowa	Polska			EU-15			NMS9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-64	59	52	66	67	60	74	62	56	68
15-24	27	24	31	41	38	44	26	22	30
25-44	80	73	88	80	73	88	79	72	86
45-54	72	67	77	79	71	87	77	74	81
55-64	32	21	44	47	39	56	43	34	54

Źródło: Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia. Red. M. Bukowski. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.

W grupie wiekowej 55-64 lata wskaźnik zatrudnienia w roku 2008 był o 15% niższy aniżeli w krajach EU-15 oraz o ponad 10% niższy niż w innych objętych badaniem 9 „nowych” państwach członkowskich. Ponadto wartości wskaźników aktywności zawodowej oraz zatrudnienia znacząco różnią się w grupach mężczyzn i kobiet. W grupie wiekowej 55-64 lata wartość obu wskaźników w grupie mężczyzn jest dwukrotnie wyższa aniżeli w grupie kobiet.

Wśród osób aktywnych zawodowo powyżej 50. roku życia mniej niż 10% stanowią osoby bezrobotne⁷. Główne przyczyny bezrobocia w tej grupie wiekowej to: utrata dotychczasowej pracy oraz powrót do pracy po dłuższej przerwie. Warto jednak podkreślić, że utrata dotychczasowej pracy stanowi główny powód bezrobocia w grupie mężczyzn, natomiast powrót do pracy po przerwie – w grupie kobiet (por. tabela 2).

Tabela 2

Bezrobotni według kategorii i wieku w I kwartale 2010 roku

Grupa wiekowa	Ogółem	Bezrobotni, którzy			
		stracili pracę	zrezygnowali z pracy	powracają do pracy po przerwie	podejmują pracę po raz pierwszy
	(tys.)	(%)			
45-54 lata	344	51,74	4,94	43,32	-
55-74 lata	140	39,28	-	60,72	-

⁷ Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2010 roku. GUS, Warszawa 2010.

cd. tabeli 2

Kobiety					
45-54 lata	171	43,27	5,26	51,47	-
55-74 lata	50	28,00	-	72,00	-
Mężczyźni					
45-54 lata	173	59,54	4,62	35,84	-
55-74 lata	90	45,55	-	54,45	-

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski..., op. cit.

Sytuacja bezrobotnych osób starszych na rynku pracy jest trudniejsza aniżeli bezrobotnych w młodszym wieku. Zdecydowanie dłuższy jest okres poszukiwania pracy w wyższych grupach wiekowych, szczególnie wśród kobiet. Przeciętny czas poszukiwania pracy w grupie wiekowej 45-54 lata wynosi 12,5 miesiąca, w grupie wiekowej 55-64 lata już 14,4 miesiąca. Dla porównania, przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby z grupy wiekowej 20-24 lata to 7,2 miesiąca⁸.

Znaczną część populacji powyżej 50. roku życia stanowią osoby bierne zawodowo. Ponad połowa (52,58%) Polaków w wieku 55-59 lata to osoby bierne zawodowo. W grupie wiekowej 60-64 lata odsetek biernych zawodowo wynosi już ponad 80%. Zdecydowanie wcześniej z aktywności zawodowej wycofują się kobiety: ponad 2/3 kobiet w wieku 55-59 lat jest nieaktywna zawodowo, natomiast wśród kobiet w wieku 60-64 lata około 90% pozostaje bierna zawodowo. W grupie mężczyzn w wieku 55-59 lat około 1/3 jest bierna zawodowo, natomiast w grupie 60-64 lata – ponad 72%⁹ (por. tabela 3). Z punktu widzenia konsekwencji makroekonomicznych niepokojący jest fakt, iż w 5-letniej grupie wieku poprzedzającej ustawowy wiek emerytalny¹⁰ zaledwie 1/3 obywateli obu płci pozostaje aktywna zawodowo.

⁸ Ibid.⁹ Ibid.¹⁰ W Polsce ustawowy wiek emerytalny wynosi odpowiednio: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Tabela 3

Bierni zawodowo według przyczyn bierności i wieku w I kwartale 2010 roku

Grupa wiekowa	Ogółem	Osoby nieposzukujące pracy						Osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia	Pozostali bierni zawodowo
		Razem	w tym według przyczyn nieposzukiwania pracy						
			zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy	nauka, uzupełnianie kwalifikacji	obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	emerytura	choroba, niepełnosprawność		
	[tys.]	[tys.]	[%]						
45-54 lata	1160	1132	13,07	-	22,08	11,57	53,28	17	12
55-64 lata	3191	3177	3,68	-	5,25	63,74	27,33	8	7
65 lat i więcej	4904	4904	0,18	-	1,28	86,6	11,94	-	-

Źródło: Ibid.

Bierność osób starszych wiąże się przede wszystkim z trwałym wycofaniem z rynku pracy na skutek przejścia na emeryturę lub złego stanu zdrowia i niepełnosprawności. Wśród osób powyżej 55. roku życia ponad 60% korzysta z uprawnień emerytalnych, natomiast wśród osób w wieku 65 lat i więcej – niemal 90%.

Czynniki wpływające na aktywność zawodową osób starszych w Polsce

Aktywność zawodowa człowieka determinowana jest szeregiem czynników, natomiast ich istotność zmienia się wraz z fazami w cyklu życia. J. Ilmarinen¹¹ proponuje podział czynników wpływających na gotowość jednostki do pracy (*work ability*) na trzy grupy: indywidualne, warunkowane mikrootoczeniem oraz czynniki społeczne. Czynniki indywidualne to przypisane jednostce, m.in.: stan zdrowia, wiedza i umiejętności, motywacje i pragnienia, poziom zadowolenia z warunków pracy, w tym jakości relacji ze współpracownikami

¹¹ J. Ilmarinen: Ageing Workers in the European Union: Status and Promoting of Work Ability, Employability and Employment. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki 1999.

i kierownictwem firmy. Mikrootoczenie tworzą rodzina i przyjaciele. Czynniki mikrootoczenia wpływające na poziom aktywności danej osoby to m.in.: sytuacja społeczno-ekonomiczna członków rodziny i przyjaciół, preferowany w tej grupie styl życia i system wartości, a także oczekiwania stawiane danej jednostce. Czynniki społeczne tworzą regulacje prawne, poziom rozwoju infrastruktury, aktualny stan gospodarki itp., które mogą wzmacniać lub ograniczać aktywność zawodową jednostki.

Dotychczasowe wyniki badań prowadzonych przez różne ośrodki w Polsce nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki najistotniej oddziałują na zachowanie aktywności zawodowej w starszym wieku.

W wyniku badań przeprowadzonych na terenie województwa kujawsko-pomorskiego przez Katedrę Gospodarowania Zasobami Pracy Uniwersytetu M. Kopernika w Toruniu¹² ustalono, że do najważniejszych czynników dezaktywacji zawodowej osób w wieku 45-69 lat należą:

- zły stan zdrowia,
- uzyskanie wieku emerytalnego,
- trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy,
- groźba utraty pracy przy małych szansach na znalezienie nowej,
- konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny,
- niestabilność prawa emerytalnego.

Najważniejszymi czynnikami zniechęcającymi od przechodzenia na emeryturę okazały się:

- czynniki dochodowe, głównie zagrożenie obniżenia dochodów i związana z tym obawa o zabezpieczenie własne i rodziny,
- obawa przed stanieniem się nieużytecznym i zbędnym, a więc lęk przed poczuciem utraty sensu życia i wykluczenia.

Wyniki badań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej¹³ potwierdzają, że zasadnicze znaczenie dla dezaktywizacji emerytalnej ma sam fakt nabycia uprawnień emerytalnych. Nie przechodzą na emeryturę, pomimo że mają do niej uprawnienia, głównie osoby relatywnie dobrze zarabiające, stosunkowo często z grona pracujących na własny rachunek. Częściej dezaktywizują się osoby z najniższym, podstawowym wykształceniem, najrzadziej – z wykształceniem wyższym. Przejście na emeryturę osób nisko wykształconych w wieku około-emerytalnym najczęściej traktuje się jako sposób na uniknięcie bezrobocia.

¹² Z. Wiśniewski: *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*. TNOiK, Dom Organizatora, 2009.

¹³ *Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*. Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

Raport z badań wśród czynników sprzyjających zachowaniu aktywności zawodowej przez osoby w wieku okołomerytalnym wymienia także: dobrą ocenę własnego stanu zdrowia, co najmniej średnie wykształcenie, posiadanie umiejętności praktycznych (w tym znajomość języków, umiejętność posługiwania się komputerem, posiadanie prawa jazdy) czy zobowiązania alimentacyjne na rzecz innych członków gospodarstw domowych.

Z badań przeprowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny¹⁴ wynika, że generalnie skłonność do kontynuowania pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych jest niska. Większość badanych jako preferowany sposób przejścia na emeryturę wskazała całkowite zaprzestanie wykonywania pracy po osiągnięciu określonego przepisami wieku. Głównym czynnikiem, który mógłby zachęcić do kontynuowania zatrudnienia (jako alternatywy dla przejścia na emeryturę lub jej uzupełnienie), jest elastyczna organizacja czasu pracy.

Metodyka i wyniki badań przeprowadzonych wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Gdańsku

W kwietniu i maju 2011 roku wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku (UTW) działającego przy Uniwersytecie Gdańskim przeprowadzono pilotażowe badanie, którego wyniki miały ułatwić uzyskanie odpowiedzi m.in. na pytanie, jakie czynniki i w jaki sposób wpływają na dezaktywację zawodową osób w wieku okołomerytalnym, szczególnie tych o wysokim potencjale wiedzy, tj. z wykształceniem co najmniej średnim i długim stażem zawodowym.

W badaniu posłużono się kwestionariuszem zbudowanym z 25 pytań, w tym 9 wielokrotnego wyboru i 16 jednokrotnego wyboru.

Grupę objętą badaniem stanowiły 172 osoby powyżej 50. roku życia, w większości kobiety (132). 93,61% badanych legitymowało się wykształceniem co najmniej średnim, a 78,5% ponad 30-letnim doświadczeniem zawodowym. Ponad 88% respondentów zadeklarowało, że korzysta z uprawnień emerytalnych, jedynie 5% w tej grupie to emeryci kontynuujący zatrudnienie (por. rys. 1).

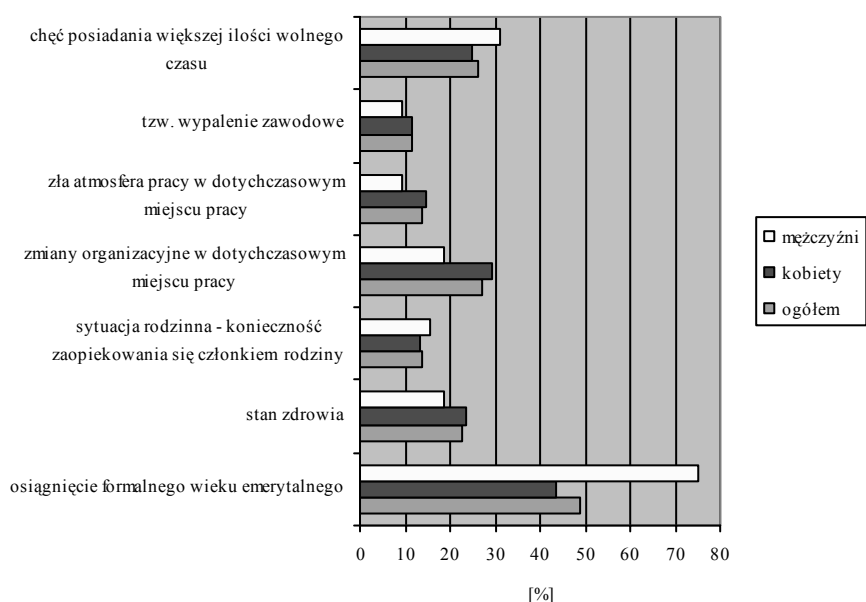
Uzyskane w badaniu wyniki częściowo korespondują z przywoływanymi wcześniej, realizowanymi przez inne ośrodki.

Wśród czynników wpływających na wycofanie się z aktywności zawodowej i przejście na emeryturę słuchacze UTW wskazali przede wszystkim:

- osiągnięcie formalnego wieku emerytalnego,
- stan zdrowia,

¹⁴ Przejście z pracy na emeryturę. GUS, Warszawa 2007.

- zmiany organizacyjne w dotychczasowym miejscu pracy,
- chęć posiadania większej ilości wolnego czasu.



Rys. 1. Czynniki wpływające na decyzję osób w wieku okołomerytalnym o przejściu na emeryturę – wyniki badań własnych

Zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn czynnikiem najczęściej wskazywanym było osiągnięcie formalnego wieku emerytalnego, niemniej odsetek wskazań tego czynnika w grupie mężczyzn był prawie dwukrotnie wyższy niż w grupie kobiet.

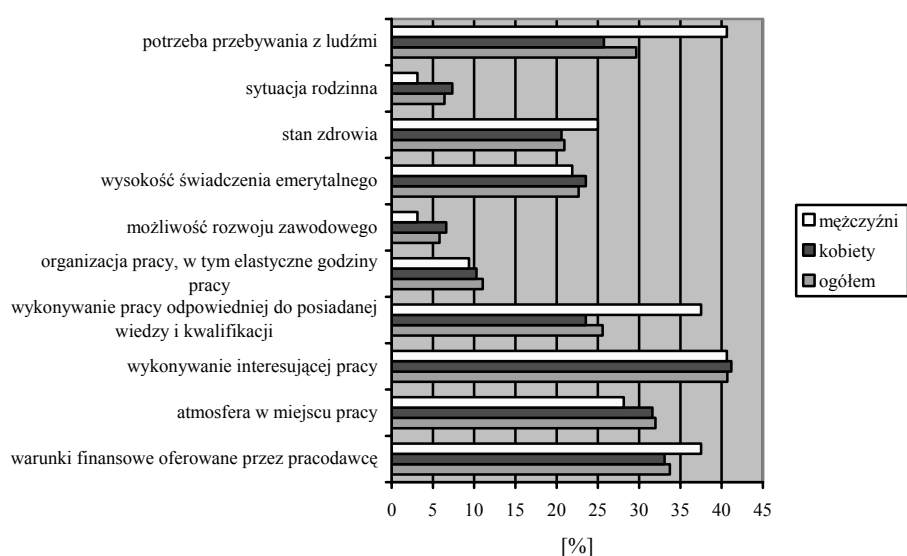
Na decyzję o wycofaniu się z aktywności zawodowej kobiet częściej niż mężczyzn wpływają zły stan zdrowia, zmiany organizacyjne w dotychczasowym miejscu pracy oraz zła atmosfera w miejscu pracy i syndrom wypalenia zawodowego. Mężczyźni, częściej niż kobiety, podejmują decyzję o przejściu na emeryturę w związku z potrzebą większej ilości wolnego czasu oraz – w tym przypadku wyniki różnią się od uzyskanych w badaniach prowadzonych przez inne ośrodki – sytuacją rodzinną i koniecznością opieki nad członkiem rodziny.

Wskazane przez respondentów główne przyczyny frustracji u osób w wieku okołomerytalnym aktywnych zawodowo to m.in.:

- stan zdrowia (41,28%),
- niskie zarobki (29,07%),

- przejawy dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy (25%),
- brak szacunku ze strony przełożonych i młodszych pracowników (23,84%).

Uzyskane wyniki pozwalają wyróżnić cztery grupy czynników motywujących osoby starsze do pozostania aktywnymi zawodowo, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Są to: potrzeba samorealizacji oraz przynależności, a także czynniki dochodowe oraz warunki makrootoczenia (por. rys. 2).



Rys. 2. Czynniki zniechęcające osoby w wieku okołoemerytalnym do przejścia na emeryturę – wyniki badań własnych

W grupie mężczyzn objętych badaniem najsilniej oddziałują: potrzeba przebywania z ludźmi oraz fakt wykonywania interesującej pracy. Dla przebadanych kobiet znaczenie kluczowe mają: fakt wykonywania interesującej pracy oraz warunki finansowe oferowane przez pracodawcę.

Wyniki badań prowadzonych przez różne ośrodki, podobnie jak w badaniu przeprowadzonym przez autorkę, wskazują na drugorzędne znaczenie czynników finansowych w wydłużaniu okresu aktywności zawodowej wśród osób w wieku okołoemerytalnym. Niemniej na pytanie o to, na czym koncentrują się aktywne zawodowo osoby w wieku okołoemerytalnym, zdecydowana większość (62,79%) odpowiedziała, że na „zapewnieniu sobie finansowego bezpieczeństwa na starość”. Rozwój zawodowy i osiąganie satysfakcji zawodowej za kluczowe

w tym okresie życia uznało 20,35% badanych, natomiast poprawę zdrowia i urody – jedynie 12,21%.

Wśród czynników decydujących o atrakcyjności osób w wieku okołomerytalnym na rynku pracy respondenci wymienili przede wszystkim:

- posiadane umiejętności (64,53%),
- doświadczenie zawodowe zdobyte w renomowanych firmach (49,42%),
- wykształcenie (43,02%),
- staż pracy (19,19%).

Według badanych, wspieraniem osób w wieku okołomerytalnym w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy powinny zajmować się przede wszystkim władze samorządowe (51,74%) oraz przedsiębiorcy – pracodawcy osób w wieku okołomerytalnym (42,44%). Jedynie 28,49% badanych uznało powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy za instytucje odpowiedzialne za działania w tym zakresie.

Podsumowanie

Działania Komisji Europejskiej na rzecz zachowania równowagi na rynku pracy, w obliczu kurczących się zasobów pracy i rosnącego wskaźnika obciążenia demograficznego, koncentrują się przede wszystkim na wdrażaniu koncepcji **aktywnego starzenia się**. Wypracowane na tej podstawie wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia obejmują m.in.¹⁵:

- wspieranie warunków pracy sprzyjających zachowaniu pracy, w tym: dostęp do ustawicznego kształcenia, uznawanie szczególnego znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, nowatorskie i elastyczne formy organizacji pracy,
- eliminację środków zachęcających do wczesnego opuszczenia rynku pracy, w szczególności przez reformę systemów przejścia na wcześniejszą emeryturę,
- zapewnienie opłacalności pozostania aktywnym na rynku pracy,
- wspieranie przedsiębiorców zatrudniających osoby starsze.

W Polsce w procesie wydłużania aktywności zawodowej osób starszych, co wydaje się nieuniknione mimo aktualnie niekorzystnych warunków makroekonomicznych i rosnącego bezrobocia we wszystkich grupach wiekowych, najbardziej istotne są jednak systemowość, dywersyfikacja oraz strategiczna orientacja realizowanych działań.

Po pierwsze, konieczne jest wypracowanie korzystnych warunków społecznych. W przywoływanych już w opracowaniu badaniach przeprowadzonych wśród słuchaczy UTW w Gdańsku 62,21% badanych odpowiedziało, że na ryn-

¹⁵ Decyzja Rady w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia państw członkowskich (2003/578/EC) z dnia 22 lipca 2003 roku (Dz.Urz. UE 2003/ L 197/13), s. 335.

ku pracy w Polsce występuje dyskryminacja ze względu na wiek (mniej niż 10% było zdania przeciwnego). Ponadto 65,7% badanych uważa, że aktywnym zawodowo osobom starszym zarzuca się, iż odbierają pracę młodym. W Polsce potrzeba zmiany stereotypu osoby starszej oraz jej roli w życiu społecznym i publicznym. Niezbędne są działania informacyjno-promocyjne skierowane do wszystkich grup społecznych, szczególnie osób starszych i pracodawców.

Po drugie, należy rozwijać warunki dla rozwoju wiedzy i umiejętności osób starszych, aby zapewnić im atrakcyjność na rynku pracy. 79,7% badanych słuchaczy UTW w Gdańsku zgodziło się z twierdzeniem, że o długiej aktywności zawodowej danej osoby decydują jej wiedza i doświadczenie zawodowe oraz zdolności do przyswajania nowej wiedzy. Równocześnie zaledwie 8,14% badanych stwierdziło, że na rynku jest bogata oferta edukacyjno-szkoleniowa skierowana do osób starszych.

Po trzecie, zachowaniu aktywności zawodowej wśród osób starszych sprzyja nadawanie im nowych ról w przedsiębiorstwie, wynikających z posiadanego doświadczenia zawodowego. 68,03% respondentów przywoływanych badań zgodziło się z twierdzeniem, że współpraca pracowników starszych z młodszymi służy uniknięciu napięć międzypokoleniowych w firmie, natomiast 75% – że możliwość przekazywania swojej wiedzy i doświadczenia zawodowego buduje poczucie szacunku i docenienia. Niestety, wyniki badania pokazują także, że w ostatnim miejscu pracy pracodawca wykorzystywał wiedzę i doświadczenie jedynie 62,21% badanych: 19,77% z nich szkoliło młodszych pracowników, a 21,51% sprawowało opiekę nad pracownikami nowo zatrudnionymi. W większości polskich przedsiębiorstw nadal nie stosuje się metod zarządzania wiekiem, w tym zarządzania personelem z zachowaniem modelu cyklu życiowego. Co więcej, nie wykorzystuje się doświadczonych pracowników jako coachów czy mentorów młodszych, mniej doświadczonych pracowników.

W Polsce wzrost aktywności zawodowej w grupie osób w wieku okołoelementalnym zależy od działań na poziomie ogólnokrajowym (politycznym), regionalnym i lokalnym, a także poszczególnych przedsiębiorstw. Dla osiągnięcia pożądanego efektu konieczne jest wielopodmiotowe zaangażowanie w proces: przedstawicieli władz i administracji, instytucji rynku pracy, organizacji i instytucji społecznych, instytucji edukacyjno-szkoleniowych, przedstawicieli środowisk opiniotwórczych, lokalnych liderów, przedsiębiorców i mediów.

ISSUES OF OLDER PEOPLE'S PROFESSIONAL ACTIVATION

Summary

European Union, like other regions of the world, is experiencing an important demographic transformation: the unprecedented ageing of its population.

The process of population ageing affects patterns in labour and capital markets, services and traditional social support systems like health care and pensions in all EU Member States.

In the article author presents the situation of older people on Polish labour market. Moreover, referring to the results of research conducted in *Best Aged* project, there are characterized factors influencing the professional activity of older people. The article ends with reflections on the methodology of activating the elderly in the labor market in Poland.

Elżbieta Robak

RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM PRACOWNIKÓW JAKO ISTOTNY CZYNNIK WPLYWAJĄCY NA KAPITAŁ LUDZKI

Wprowadzenie

Troska o zapewnienie równowagi między pracą a życiem pozazawodowym pracowników oznacza dla współczesnych organizacji podejmowanie działań ukierunkowanych na ochronę kapitału ludzkiego, które w konsekwencji są opłacalne ekonomicznie i niezwykle ważne społecznie. Potrzeba zaangażowania w kształtowanie równowagi praca – życie (WLB) wynika z tego, iż organizacje, funkcjonując na rynku w warunkach silnego współzawodnictwa, nie tylko wprowadzają nowoczesne technologie i metody zarządzania, lecz często kreują kulturę organizacyjną silnie zorientowaną na wyniki. Pracownicy, chcąc sprostać wysokim wymaganiom stawianym przez firmy, podejmują różne formy doksztalcenia, akceptują wydłużanie czasu pracy i stałą dyspozycyjność, co może stać się przyczyną stopniowego ograniczania pozazawodowych aspektów ich życia i zaburzenia równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.

Działania w obszarze wspierania równowagi między pracą a życiem pozazawodowym pracowników bazują na założeniu, że WLB pracowników wpływa korzystnie zarówno na ich postawy wobec pracy i kondycję psychofizyczną, jak i efektywność funkcjonowania firm oraz kształtowanie dobrego klimatu pracy.

Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na zagadnienie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym pracowników jako istotny czynnik wpływający na funkcjonowanie kapitału ludzkiego we współczesnych organizacjach. W artykule przedstawiono badania ankietowe dotyczące tej ważnej problematyki. Przyjęto w nich, że balans między pracą a życiem pozazawodowym ma duże znaczenie

dla zatrudnionych współcześnie osób, a czynnikiem, który bezpośrednio wpływa na kształtowanie równowagi praca – życie wśród pracowników, są kompetencje społeczne przełożonego. Analizie poddano opinie pracowników związane z poczuciem równowagi praca – życie oraz działaniami przełożonych na rzecz kształtowania WLB, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji społecznych menedżerów wspierających równowagę między pracą a życiem pozazawodowym pracowników.

Równowaga między pracą a życiem osobistym a kształtowanie kapitału ludzkiego we współczesnych organizacjach

A. Pocztowski równowagę między życiem zawodowym a osobistym określa jako stan, w którym człowiek radzi sobie z zaistniałym konfliktem pomiędzy różnymi wymogami, które dotyczą zaangażowania się w pracę zawodową a pełnieniem innych ważnych ról życiowych dających mu poczucie dobrobytu i spełnienia¹.

D. Clutterbuck pojęcie równowagi praca – życie przedstawia podobnie, jednak dodaje, iż człowiek powinien poświęcić swój czas i uwagę kilku obszarom, które mają znaczący wpływ na jakość naszego życia zawodowego i osobistego. Do obszarów tych należy troska o:

- siebie, o własne potrzeby zarówno fizyczne, jak i emocjonalne,
- bliskich, o rodzinę, przyjaciół,
- pracę zawodową, dzięki której możemy zaspokajać nasze potrzeby,
- innych ludzi i związane z nią zaangażowanie społeczne².

Z kolei S. Borkowska przedstawia problem równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym jako zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami życia ludzkiego: domem, rodziną, aktywnością społeczną i osobistymi zainteresowaniami. Równowaga taka zachodzi wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia prywatnego³.

Stan ten może być też określany w odniesieniu do celów przedsiębiorstwa jako możliwość osiągnięcia zamiarów w różnorodnych obszarach życia pracowników⁴.

¹ A. Pocztowski: Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie – procesy – metody. PWE, Warszawa 2007, s. 403.

² D. Clutterbuck: Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 26.

³ S. Borkowska: Praca a życie pozazawodowe. W: Przyszłość pracy XXI wieku. Red. S. Borkowska. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2004, s. 54.

⁴ T. Chirkowska-Smolak: Równowaga między pracą a życiem osobistym. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2008, nr 1, s. 16.

oraz w kontekście roli, gdzie zakłócenie równowagi związane jest z konfliktem roli pełnionej w pracy i życiu osobistym⁵.

Równowaga między pracą a życiem osobistym zależy również od tego, ile czasu poświęcamy na działania w tym kierunku⁶. Należy jednak zwrócić uwagę, iż punkt równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym jest dla każdej zatrudnionej osoby indywidualny i zależy on od wieku, płci, wykształcenia czy też sytuacji rodzinnej⁷.

Z punktu widzenia pracodawcy konsekwencje braku równowagi związane są z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa i przejawiają się w zmniejszonej efektywności pracy, niechęci pracowników do wykonywania zadań oraz braku motywacji do pracy. Zauważa się też pogarszającą się jakość pracy i zmniejszoną produktywność, jak również absencje chorobowe spowodowane stresem w pracy. W przypadku, gdy zabraknie reakcji ze strony pracodawcy na problem braku równowagi praca – życie, może to skutkować odejściem cennego pracownika z pracy, a w efekcie pojawiają się dodatkowe koszty dla firmy.

Realia polskich firm wskazują jednak na fakt, że działania na rzecz zmniejszenia konfliktu między pracą zawodową a życiem osobistym są często wyrywkowe, mają wpływ tylko na wybrane problemy i nie do końca są zgodne z indywidualnymi potrzebami pracownika. Nierzadko też pracownicy, którzy doświadczają konfliktu praca – rodzina, pozostawieni są sami sobie⁸.

Wypracowanie i wprowadzenie w życie rozwiązań w zakresie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym jest bardzo ważne z punktu widzenia korzyści, jakie niosą ze sobą te rozwiązania, zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Rozwiązania te pozwalają z jednej strony na zatrzymanie w firmie wartościowych pracowników, z drugiej zaś – stanowią pewnego rodzaju ochronę nakładów finansowych, jakie firma zainwestowała w kapitał ludzki⁹. Biorąc pod uwagę korzyści związane z zachowaniem równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym, ważne jest, aby wszelkie działania, które sprzyjają jej kształtowaniu, pomogły w utrzymaniu tej równowagi na dłuższy czas, a co najważniejsze, by były korzystne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

⁵ A.M. Zalewska: Konflikty praca – rodzina, ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń. Red. L. Golińska, B. Dudek. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 68.

⁶ L. Machol-Zajda: Godzenie życia zawodowego i pozazawodowego – poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych i czasowych. W: Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet. Red. C. Sadowska-Snarska, L. Tchon. Wydawnictwo WSE, Białystok 2008, s. 29.

⁷ S. Borkowska: Op. cit., s. 207.

⁸ A. Smoder: Równowaga praca – życie. Wybór czy konieczność? „Polityka społeczna” 2010, nr 4, s. 12-13.

⁹ W.F. Cascio: Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich. Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 177-198.

Zrozumienie związku pomiędzy pracą a życiem osobistym zaowocowało powstaniem programów praca – życie. Przedsiębiorstwa je stosujące świadome są faktu, iż oczekiwania pracowników zmieniają się w zależności od sytuacji czy też potrzeb. Przedsiębiorstwa, które stwarzają atmosferę współpracy, zadowolenia, akceptacji potrzeb swoich pracowników oraz umieją zmniejszyć sytuacje stresowe, przyciągają w ten sposób potencjalnych pracowników. Zalety te powodują, że przedsiębiorstwa stają się bardziej atrakcyjne¹⁰.

Kompetencje społeczne menedżerów a równowaga praca – życie pracowników

Zmiany zachodzące w sposobie zarządzania ludźmi oraz wzrost znaczenia kapitału ludzkiego w organizacji sprawiają, iż kompetencje społeczne stają się bardzo ważnym elementem kompetencji pracowników¹¹. Rozwijanie tych kompetencji staje się warunkiem sukcesu i uznania pracownika na rynku pracy oraz daje możliwość utrzymania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa w czasach globalizacji.

Samo wyrażenie „kompetencje społeczne” odnosi się do szerokiego zakresu działań, które ulegają zmianie. Z jednej strony są to nawyki i umiejętności, które są potrzebne do efektywnego funkcjonowania społecznego, z drugiej strony z kolei – połączenie kompetencji społecznych z inteligencją emocjonalną powoduje, iż kompetencje te rozumiane są jako dyspozycje osobowościowe pozwalające na skuteczne radzenie sobie w takich sytuacjach jak konflikty czy negocjowanie¹².

Kompetencje społeczne należą do podstawowego zakresu kompetencji zawodowych menedżera¹³. Decydują one często o sukcesie w pracy zawodowej i są związane z przygotowaniem menedżera do pracy z ludźmi. Kompetencje społeczne pomagają w utrzymywaniu kontaktów z pracownikami czy klientami na odpowiednim poziomie i są tak samo ważne jak kompetencje merytoryczne. Jednak brak kompetencji społecznych nie zastąpią kompetencje z zakresu posiadanej wiedzy, bowiem odnoszą się one do zupełnie odmiennych obszarów działań¹⁴.

¹⁰ E. Robak: Kształtowanie równowagi między pracą a życiem osobistym pracowników jako istotny cel współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. W: Wyzwania dla współczesnych organizacji w warunkach konkurencyjnej gospodarki. AGH, Kraków 2010, s. 210.

¹¹ S. Konarski: Kluczowe znaczenie kompetencji społeczno-psychologicznych we współczesnych koncepcjach i praktyce systemów edukacji ekonomistów i menedżerów. W: Kompetencje społeczno-ekonomiczne ekonomistów i menedżerów. Red. S. Konarski. Poltext, Warszawa 2005, s. 7-21.

¹² D. Turek, A. Wojtczuk-Turek: Wybrane aspekty rozwijania kompetencji społeczno-psychologicznych menedżerów. W: Kompetencje społeczno-ekonomiczne..., op. cit., s. 169.

¹³ P. Smółka: Kompetencje społeczne metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Kraków 2008, s. 64.

¹⁴ K. Baławajder: Umiejętności interpersonalne w pracy menedżera. W: Psychologia w pracy menedżera. Red. B. Kożusznik. Katowice 1994, s. 76-77.

Istnieje bardzo wiele definicji kompetencji społecznych, jednak większość autorów określa je jako „efektywne funkcjonowanie w kontekstach społecznych”. S. Konarski zaproponował definicję kompetencji społecznych jako posiadanie wiedzy, umiejętności, postaw i nastawień motywacyjnych wyrażających się w kontaktach interpersonalnych¹⁵.

D. Turek, opisując zagadnienie kompetencji społecznych, zalicza do nich m.in. elastyczność, adaptacyjność, umiejętność współpracy, komunikatywność, samodzielność czy odporność na stres. Jednocześnie uważa on, że dzięki tym kompetencjom człowiek efektywnie realizuje swoje cele w pracy zawodowej czy też w życiu osobistym, korzystając w sposób świadomy ze swojej wiedzy i umiejętności¹⁶.

Z kolei A. Matczak opisuje kompetencje społeczne jako złożone umiejętności, które wpływają na efektywność radzenia sobie w różnych sytuacjach społecznych. O skuteczności działań decyduje współdziałanie kilku istotnych umiejętności, zaliczanych do kompetencji społecznych¹⁷.

Zwrócenie uwagi na duże znaczenie kompetencji społecznych menedżera w jego pracy zawodowej związane jest z jednej strony z nowym sposobem myślenia o człowieku, jako najistotniejszym zasobie przedsiębiorstwa, z drugiej zaś – z dostrzeżeniem wpływu, jaki wywierają te kompetencje na realizację zadań w pracy zawodowej menedżera.

Szczególne znaczenie, w kontekście kształtowania równowagi między pracą a życiem pozazawodowym podległych pracowników, przypisać należy umiejętnościom związanym z efektywną komunikacją, empatią i rozumieniem potrzeb podwładnych. Ważne są także asertywność przełożonego oraz umiejętność budowania współpracujących zespołów, jak również kształtowania pozytywnych relacji społecznych w zespole pracowniczym.

Opinie pracowników dotyczące równowagi między pracą a życiem pozazawodowym

Podstawę podjętych badań stanowiło założenie, że równowaga między pracą a życiem osobistym pracowników wpływa korzystnie zarówno na ich postawy wobec pracy i kondycję psychofizyczną, jak i efektywność funkcjonowania firm oraz kształtowanie dobrego klimatu pracy.

¹⁵ S. Konarski: Op. cit., s. 56.

¹⁶ D. Turek, A. Wojtczuk-Turek: Op. cit., s. 2.

¹⁷ A. Matczak: Kwestionariusz kompetencji społecznych KKS. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2001, s. 6.

Celem badań była analiza opinii pracowniczych na temat równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym, czynników, które ją zaburzają oraz działań menedżerów w zakresie harmonizowania tych obszarów, a w szczególności wpływu kompetencji społecznych menedżerów na kształtowanie równowagi praca – życie wśród podległych im pracowników. W związku z tym problematyka badań koncentrowała się wokół następujących pytań problemowych:

- Jakiego znaczenia dla pracowników ma równowaga między pracą zawodową a życiem osobistym?
- Co utrudnia pracownikom zachowanie równowagi między sferą życia zawodowego a sferą życia osobistego?
- Jakiego działania podejmują menedżerowie, aby wspierać równowagę praca – życie wśród pracowników?
- Czy w opinii pracowników kompetencje społeczne menedżera przyczyniają się do wspierania równowagi praca – życie?

Badania ankietowe przeprowadzone w 2011 roku objęły pracowników zatrudnionych na terenie powiatu częstochowskiego w firmie produkcyjnej i usługowej należących do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Pozyskany materiał empiryczny w postaci 100 prawidłowo wypełnionych ankiet, choć stanowi jedynie przyczynek do analizy przedstawianej problematyki, umożliwia pilotaż istotnych zagadnień wchodzących w zakres tematyki równowaga praca – życie.

Wśród ankietowanych było 62% kobiet i 38% mężczyzn. Respondenci to osoby z różnych przedziałów wiekowych, głównie do 40. roku życia, o różnym stażu pracy i wykształceniu – w większości średnim i wyższym.

Zestawiając odpowiedzi badanych dotyczące znaczenia równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym, należy stwierdzić, że równowaga praca – życie ma dla nich duże (56%) lub bardzo duże znaczenie (40%). Widoczna jest różnica w wadze równowagi praca – życie związana z płcią ankietowanych, bo dla większości kobiet ma ona bardzo duże znaczenie. Jak wynika z opinii badanych, w balansie między sferą życia zawodowego a osobistego płeć odgrywa szczególną rolę, co widoczne jest także w innych badaniach i dotyczy szczególnej roli kobiet związanej z pełnieniem obowiązków rodzinnych.

Ankietowane osoby zapytano, czy praca zawodowa daje im poczucie życiowego spełnienia i wzbogaca życie osobiste. Zdecydowana większość ankietowanych (72%) odpowiedziała twierdząco na to pytanie. Jednak niemal co czwarty badany (22%) uważa, że praca nie wzbogaca jego życia osobistego, a wręcz je zakłóca.

Badanych pracowników poproszono o wskazanie czynników, które przyczyniają się do zachwiania równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym. Odpowiedzi na to pytanie potwierdzają, iż najczęstszym powodem

zaburzenia równowagi między pracą a życiem osobistym jest konieczność pozyskania odpowiednich dochodów i w związku z tym podejmowana dodatkowa praca (50% wskazań). Do innych czynników powodujących brak równowagi między pracą a życiem prywatnym zaliczono: nadgodziny w pracy narzucone przez przedsiębiorstwo i związane z jego funkcjonowaniem (32%), chęć rozwoju zawodowego (30%), awans zawodowy (22%) oraz naciski ze strony pracodawcy (14%). Jak wynika z badania, także własne pasje i zainteresowania są przyczyną nierównowagi w pracy i życiu osobistym (24%). Z kolei nadmiar obowiązków domowych, jako czynnik powodujący zaburzenia na linii praca – życie, dotyczył wyłącznie kobiet. Inne czynniki to opieka nad dzieckiem (6%) oraz opieka nad osobą niepełnosprawną (2%). Natomiast 12% ankietowanych uznało, że nic nie przeszkadza im w zachowaniu równowagi pomiędzy sferą życia zawodowego a osobistego.

Niezwykle istotne pytanie, jakie postawiono respondentom, dotyczyło działań przełożonego w kierunku zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym u podległych mu pracowników. Wyniki badania wskazują, iż pod względem działań przełożonego w kierunku zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym istnieją znaczne różnice w badanych firmach. Wśród działań najczęściej przedstawianych przez respondentów należy wymienić możliwość otrzymania dodatkowego urlopu (36% wskazań w firmie produkcyjnej, 10% w firmie usługowej). Kolejnymi działaniami przełożonego na rzecz kształtowania równowagi praca – życie, na które wskazywali jedynie pracownicy firmy produkcyjnej, były: skrócony czas pracy, różnego rodzaju dofinansowania pozwalające na zastąpienie pracownika w domu, ułatwienia związane z macierzyństwem.

Ankietowani zostali zapytani także o opinię na temat kompetencji społecznych kierownika przyczyniających się do wspierania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym pracowników. Zdecydowana większość badanych uważa, iż dbanie o dobrą komunikację, empatia, asertywność przełożonego oraz jego umiejętności w zakresie budowania współpracujących zespołów to społeczne kompetencje menedżera najbardziej wpływające na kształtowanie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym wśród ankietowanych.

Przełożeni w firmie produkcyjnej, zdaniem większości zatrudnionych tam respondentów, doceniają pracę pracowników, tworzą przyjazną atmosferę w miejscu pracy i podejmują działania wspierające kształtowanie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Zgoła inaczej sytuacja przedstawia się w firmie usługowej, gdzie nie podejmuje się działań wspierających równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym pracowników oraz nie rozumie i nie uwzględnia potrzeb swoich pracowników.

Kompetencje menedżerów dotyczące kształtowania właściwych relacji interpersonalnych w miejscu pracy są ważne, ale jak wynika z wypowiedzi respondentów, nie tylko one w odczuciu badanych pracowników wpływają na wspieranie równowagi praca – życie. O kształtowaniu tej równowagi w głównej mierze decyduje bowiem nastawienie menedżerów wobec podwładnych, wynikające z przyjętego sposobu zarządzania zasobami ludzkimi oraz postrzeganie każdego pracownika jako człowieka wraz z jego różnorodnymi potrzebami.

Podsumowanie

Troska o równowagę między pracą a życiem pozazawodowym pracowników to współcześnie istotny czynnik wpływający na efektywność kapitału ludzkiego każdej organizacji, jej pozycję konkurencyjną i wizerunek jako pracodawcy. Niestety, wielu menedżerów traktuje pracę zawodową swoich podwładnych jako najważniejszą wartość w życiu każdego pracownika, nie biorąc pod uwagę jego indywidualnych potrzeb.

Pracownicy, których życie osobiste zostało zdominowane przez pracę zawodową, często odczuwają brak równowagi między tymi dwoma ważnymi sferami i w efekcie nie funkcjonują dobrze w żadnej z nich. Przekonanie kierownictwa firm o ekonomicznej i społecznej opłacalności działań na rzecz WLB stanowi zatem kluczowy warunek ich upowszechnienia i implikuje konieczność odpowiedniego przygotowania menedżerów i specjalistów personalnych w zakresie kształtowania równowagi praca – życie. Szczególne znaczenie w tym zakresie mają społeczne kompetencje, zwłaszcza menedżerów liniowych, wchodzących w bezpośrednie interakcje z podległym personelem.

Umiejętne wspieranie kapitału ludzkiego w kształtowaniu harmonijnych relacji między sferą zawodową a osobistą to współcześnie czynnik ważny nie tylko z punktu widzenia budowania zaangażowania pracowników, ale coraz częściej decydujący o pozyskiwaniu cennych zasobów ludzkich. Warto zatem rozwijać badania i refleksje dotyczące tej problematyki, bowiem odgrywa ona niezwykle ważną rolę w funkcjonowaniu zasobów ludzkich wszystkich organizacji.

BALANCE BETWEEN WORK AND PERSONAL LIFE OF WORKERS AS A IMPORTANT FACTOR INFLUENCING HUMAN CAPITAL

Summary

Human capital, which is the most precious value of every organization requires shaping a work environment, in which it is possible to connect individual needs and expectations of employees with the strategic aims of the organization. The changing character of work and employment did not remain without impact on the personal life of

contemporary employees. The necessity of growing professional competence together with constantly increasing variability and intensity of work, in condition of knowledge-based economy, often causes imbalance between professional work and personal life. Shaping of human capital in contemporary organizations can not ignore the accurate identification of symptoms of lack of work-life balance (WLB) among workers, analysis of different causes of this phenomenon and activities to support the recovery and maintenance of harmony between these spheres of life of employees.

The aim of this paper is to highlight the issue of balance between professional work and personal lives of employees. The article presents research on the impact of managers on the shaping work relationships in the workplace and creating work-life balance among employees. The paper analyzed employees' opinions related to a sense of work-life balance and superiors' actions for shaping a good working atmosphere. Particular attention was given to the importance of managers' social competence related to creating work relationships and to supporting a balance between professional work and personal life of employees.

Nina Stępnicka

INTERNET I NOWOCZESNE TECHNOLOGIE W KSZTAŁTOWANIU NOWYCH TRENDÓW NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Przeobrażenia gospodarcze i ekonomiczne XXI wieku, połączone z postępującymi procesami globalizacji, digitalizacji, wirtualizacji oraz zautomatyzowania, wymusiły wiele zmian i przeobrażeń na rynkach pracy całego świata, w tym także Polski.

Celem artykułu będzie próba prezentacji i wyznaczenia kierunków rozwoju wybranych nurtów, za pośrednictwem których rynki pracy ulegają transformacji i dostosowaniu do zmian dokonujących się w zakresie produkcji, handlu i usług na całym świecie. Przeobrażenia te muszą nastąpić, by rynek pracy mógł nadążyć za dynamicznie rozwijającym się rynkiem on-line¹ oraz rynkiem nowoczesnych kanałów informacji i dystrybucji.

Hipoteza główna pracy zawiera się w stwierdzeniu, że Internet i nowoczesne technologie sprzyjają powstawaniu takich rodzajów aktywności i profesji, które bez ich udziału nie byłyby możliwe do wdrożenia i realizacji. Metodami i technikami badawczymi, które mają uzasadnić postawioną hipotezę, będą: *study case*, badania porównawcze i analiza rzeczywistości.

Homesourcing jako przykład twórczej destrukcji i powracającej fali w tworzeniu nowoczesnego rynku zatrudnienia

*Homesourcing*² to jeden z istotnych trendów współczesnego rynku pracy, który po okresie „wyciszenia”, zwłaszcza w Polsce, w ostatnich kilku latach

¹ W uproszczeniu przyjmuje się, że „on-line” znaczy „występujący w Internecie; internetowy”.

² W zagranicznych źródłach *homesourcing* jest jednym z rodzajów outsourcingu i określa się go również jako *home – sourcing*, *homeshoring* lub *performing tasks at home*.

XXI wieku ponownie zyskuje na znaczeniu. K. Rybiński³ definiuje ten termin jako strategię, w ramach której produkcja lub usługi są wykonywane na rzecz danej firmy przez jej pracowników lub współpracowników w ich miejscu zamieszkania. H. Esslinger⁴ pisze, iż ekonomiczny cel tego rodzaju aktywności zawiera się w stwierdzeniu, że firmy potrzebują odpowiedniej równowagi między komponentami produkcji, które muszą pochodzić z zagranicy, a tymi, które mogą i muszą być tworzone w domu.

Idea *homesourcingu* sprawdziła się już na całym świecie. Po raz pierwszy wprowadzono go w latach 60. w Wielkiej Brytanii w firmie programistycznej F International, zatrudniającej kobiety pracujące zdalnie w swoich domach. W roku 1994 do *homesourcingu* nawiązał także A. Toffler⁵, utożsamiając sieci komputerowe z sercem infrastruktury Trzeciej Fali, która w sferze zatrudnienia klasyfikuje się w obrębie telepracy⁶.

Współczesny *homesourcing* może uchodzić za jedną z sił spłaszczających świat⁷ i przykład powracającej fali, zaś jako model biznesowy znacząco różni się od tego, jaki świadczony był w Polsce w latach 90. XX wieku. Jego przeobrażenia wiążą się z szerokim wykorzystaniem Internetu i wpisują się w schumpeterowską koncepcję twórczej destrukcji, która zakłada, że zniszczenie lub wyparcie starych sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw stwarza szanse na wykreowanie nowego podejścia do biznesu⁸. Tak pierwszy, jak i drugi czynnik sprawiają, że popularne niegdyś formy *homesourcingu*, takie jak: sklejanie i adresowanie kopert, składanie długopisów, produkcja woreczków foliowych czy haftowanie i szycie, ustąpiły miejsca innym formom aktywności zawodowej: nowoczesnym, dojrzałym, niekiedy także wyrafinowanym, które wymuszane są przez zautomatyzowanie, usieciowienie gospodarki oraz globalizację.

W świetle tak przyjętej teorii współczesny *homesourcing*, oparty na nowoczesnych środkach przekazu, coraz bardziej zauważalny jest w zakresie: profesjonalnych projektów architektonicznych, księgowości, redakcji tekstów⁹ czy usług prawnych i konsultingowych. W zakres nowoczesnego *homesourcingu*

³ K. Rybiński: Globalizacja w trzech odsłonach. Offshoring – Globalne nierównowagi – Polityka pieniężna. Difin, Warszawa 2007, s. 16-40. Dla autora polskim odnośnikiem *homesourcingu* jest telepraca, przez którą rozumie czynność wykonywaną w domu na rzecz pracodawcy.

⁴ H. Esslinger: A Fine Line: How Design Strategies Are Shaping the Future of Business. Jossey – Bass, San Francisco 2009, s. 150-154.

⁵ A. Toffler: The Third Wave. Bantam Books, United States 1980.

⁶ A. Toffler, H. Toffler: Creating a New Civilization: The Politics of the Third Wave. Turner Publishing, United States 1995, s. 72.

⁷ Por. Th. L. Friedman: Świat jest płaski. Krótka historia XXI wieku. Wydawnictwo Rebis, Poznań 2006.

⁸ W.T. Bielecki: Wpływ globalnej gospodarki sieciowej na e-learning. „e-Mentor” 2007, nr 2, s. 4.

⁹ D. Morley, Ch.S. Parker: Understanding Computers: Today and Tomorrow, Comprehensive. Cengage Learning, Inc., United States 2010, s. 487.

wchodzić może także domowe call center, tworzone przez niezależnych przedstawicieli informacji telefonicznej (z ang. *remote call center agents*) i niezależnych przedstawicieli sprzedaży (z ang. *remote sale agents*)¹⁰.

Homesourcing staje się domeną takich grup zawodowych, jak: tłumacze językowi, designerzy stron web, pracownicy biurowi, tzw. białe kołnierzyki (z ang. *white collars*)¹¹ czy kobiet będących na urlopie macierzyńskim¹². Przykładem *homesourcingu* mogą być: amerykańskie centra telefoniczne obsługiwane w Indiach przez rodzimych mieszkańców tego kraju w ich prywatnych domach¹³ czy wskazana m.in. przez Th.L. Friedmana¹⁴ i D.L. Kurtza¹⁵ amerykańska linia lotnicza JetBlue¹⁶, która tak zorganizowała cały system rezerwacji biletów, że jest on prowadzony i obsługiwany przez kobiety w różnym wieku¹⁷.

Opisywany trend przyczynia się do obniżki kosztów i zwiększenia wydajności pracy¹⁸, szczególnie w krajach słabo rozwiniętych, w których wiąże się ze znacznymi oszczędnościami. Także w Polsce znaczenie i udział *homesourcingu* rośnie, zaś brak barier w komunikowaniu się na odległość oraz dostęp do Internetu, telefonii internetowej i innych nowoczesnych technologii sprzyja rozwojowi tego trendu.

Spółeczności coworkerów i freelancerów na rynku pracy XXI wieku

*Coworking*¹⁹, jako jeden z trendów zmieniających dotychczasowy tradycyjny model pracy, jest stosunkowo nowym zjawiskiem. Na polskim rynku pracy pojawił się w roku 2007, podczas gdy w krajach Europy Zachodniej i Stanach Zjednoczonych znany jest od lat 80. minionego wieku. W praktyce termin ten

¹⁰ E.G. Hinkelman: Dictionary of International Trade. Handbook of the Global Trade Community. World Trade Press, Czech Republic 2008, s. 582.

¹¹ D. Shilling: The Complete Guide to Human Resources and the Law. Aspen Publishers, Inc., United States 2005, s. 29.

¹² J.W. Plunkett: Plunkett's Transportation & Logistic Industry Almanac. Plunkett Research, Ltd., United States 2008, s. 7.

¹³ M. McIvor: Establishing a Heart Failure Program. Blackwell Futura, Australia 2007, s. 316.

¹⁴ Th.L. Friedman: Op. cit., s. 47. Por.: S. Hashemi: Switched on: You Have It in You, You Just Need to Switch It On. Capstone Publishing Ltd., United Kingdom 2010, s. 128.

¹⁵ D.L. Kurtz: Contemporary Marketing 2011. South – Western Cengage Learning, United States 2011, s. 347.

¹⁶ JetBlue Airways to amerykańskie tanie linie lotnicze z siedzibą w Nowym Jorku, które obsługują połączenia krajowe do Meksyku i na Karaiby.

¹⁷ Wprowadzenie tego systemu zwiększyło wydajność pracy o blisko 30% w stosunku do wydajności pracy osób przyjmujących rezerwacje w biurze.

¹⁸ A.C. Krizan, P. Merrier, J.P. Logan, K.S. Williams: Business Communication. Thomson Learning, Inc., Canada 2008, s. 35.

¹⁹ W niektórych publikacjach obcojęzycznych funkcjonuje także zapis: *co – working*.

oznacza miejsce, w którym ludzie spotykają się ze sobą i wspólnie pracują. W centrum zainteresowania znajdują się działania związane z pracą zawodową, jakie coworkerzy, zwani przez niektórych freelancerami²⁰, lubią wykonywać poza miejscem jej świadczenia i które pozwalają im na łatwiejsze zawieranie kontaktów społecznych z innymi ludźmi pracującymi w podobny sposób²¹.

Dla M. Daviesa²² nurt ten stanowi formę organizacji pracy, dzięki któremu pracownicy wymieniają poglądy, dostosowując swoje stanowisko do różnych ról i opinii bądź stanowczo wyrażając odmienny pogląd. R.M. Belbin²³ wiąże *coworking* z koegzystencją. D. Herman²⁴ z tworzeniem społeczności przedsiębiorców i innych grup zawodowych, która łączy ludzi i pozwala im na pracę nad projektami we wspólnej atmosferze, zaś E. Winnicka²⁵ – z otwartością, przejrzystością, tolerancją, budowaniem wspólnoty i odpowiedzialnością.

Początkowo *coworking* rozumiano jako współpracę on-line²⁶. Dopiero po kilku latach zaczęto zaliczać do niego także współpracę w świecie rzeczywistym. Do jego powstania przyczyniły się przede wszystkim zniechęcenie amerykańskich specjalistów do telepracy i innych form *houseworkingu*, jak również ich poczucie samotności i odizolowania. Pracownicy ci zaczęli sobie bardziej cenić synergię, jaka powstaje przy pracy z innymi utalentowanymi ludźmi na tej samej przestrzeni²⁷. Zainicjowali zatem spotkania i pracę „obok siebie” w kafejkach, barach lub innych miejscach użyteczności publicznej, które oferowały bezprzewodowy dostęp do Internetu²⁸.

Z czasem okazało się, że choć kawiarnie zapewniały pożądane towarzystwo innych ludzi, to panujący tam hałas często uniemożliwiał efektywną pracę. Rozwiązaniem okazały się coworkingowe biura, które różnią się od swoich tradycyjnych odpowiedników tym, że są one jedynie przestrzenią, w której coworkerzy wykonują swoją pracę²⁹.

²⁰ Freelancer to osoba pracująca bez etatu (tzw. wolny strzelec), realizująca projekty na zlecenie, najczęściej specjalizująca się w danej dziedzinie. Pierwszy raz określenia „freelancer” użył Walter Scott (1771-1832) w książce pod tytułem „Ivanhoe” (por.: W. Scott: *Ivanhoe*. Edinburgh University Press, United Kingdom 1998, s. 296-297) do opisania średniowiecznego najemnego wojownika.

²¹ M. Albers: *Meconomy: How to Reinvent Ourselves for the Future of Work*. Epuli GmbH, Berlin 2010, s. 129.

²² M. Davies: *The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*. Blackwell Publishing, Australia 2000, s. 77.

²³ R.M. Belbin: *Changing the Way We Work*. Linacre House, United States 1997, s. 28.

²⁴ D. Herman: *Coloring Outsider the Lines: Confessions of a Digital Native*. United States 2008, s. 19.

²⁵ E. Winnicka: Nie wbijaj gwoździa zegarkiem. „Polityka” 2007, nr 43 (2626), s. 23-26.

²⁶ Głównie za pośrednictwem Internetu.

²⁷ Witryna internetowej encyklopedii Wikipedia: www.wikipedia.org.

²⁸ M. Buczek: Współ, nie zespół. „Polityka” 2008, nr 5 (2639), s. 46-47.

²⁹ P. Perka: Coworking – ułatwienie w pracy freelancerów. Witryna serwisu PC World: www.pcworld.pl.

Jednym z przykładów *coworkingu* może być ruch zwany Nelly, który powstał jesienią 2006 roku na Manhattanie. Jego założycielem był 27-letni informatyk Amit Gupta, który na swoim blogu zapytał czytelników, czy nie chcieliby z nim popracować. Pierwsze spotkanie odbyło się w jego nowojorskim mieszkaniu, zaś kolejne w pobliskiej knajpce. Pomysł ten podjęli także inni internauci, stąd spotkania Jelly³⁰ współcześnie odbywają się w wielu krajach. Z różnych względów knajpki wyparte zostały przez inne miejsca, bardziej stałe, np: pomieszczenia w galeriach sztuki, starych magazynach itp.³¹, które zwane są centrami *coworkingu* i służą zawodowym, lecz nie do końca sformalizowanym spotkaniom³².

Wbrew temu, że *coworking* wpisuje się w tak popularny dziś nurt społecznościowy i korzystają z niego fachowcy różnych profesji i branż oraz freelancerzy, jest on także generatorem znacznych dochodów, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych. W Polsce przykładami *coworkingu* mogą być: BNG Biura – Na – Godziny i Jelly w Krakowie³³, Centrum Cybernetyki w CoworkingClub w Warszawie, Cocobar we Wrocławiu czy Netguru.pl, skupiające ludzi o pokrewnych specjalnościach.

Model orkiestracji sieci w kształtowaniu nowego podejścia do polityki zatrudnienia na rynku pracy

Orkiestracja sieci to jeden ze sposobów zarządzania procesami w przedsiębiorstwach. W ramach orkiestracji firma bazuje na podłączeniu do zdolności i kompetencji dostawców, co wyklucza konieczność dysponowania nimi u siebie. Orkiestracja zapewnia zatem oszczędność w kosztach, także wiążących się z zatrudnieniem i polityką pracy danego przedsiębiorstwa. Zapewnia możliwość partycypowania w najlepszych zdolnościach i kompetencjach w korzystnych lokalizacjach na świecie, przy jednoczesnym czerpaniu wiedzy z interakcji między różnymi podmiotami orkiestracji. Może ona dotyczyć firm, które prowadzą działalność produkcyjną lub handlową zarówno w sposób tradycyjny, czyli bez udziału Internetu³⁴, działających tylko w Internecie³⁵, łączących jeden i drugi

³⁰ W *coworkingu* Jelly rozumiane są jako cykliczne spotkania.

³¹ E. Winnicka: Op. cit., s. 23-26.

³² Pierwsze centrum *coworkingu* powstało w roku 2005 w San Francisco, a jego założycielem był Brad Neuberg.

³³ Prowadzone jest ono pod hasłem: „Akcja Kawa: Pracuj w Knajpie”. Projekt *coworkingu* w Krakowie spotkał się z dużym entuzjazmem, także ze strony restauratorów, którzy przed swoimi lokalami ustawili stojaki na rowery, udostępnili gościom dostęp do darmowego Internetu oraz przesunęli czas otwarcia restauracji na godzinę 8 rano.

³⁴ Model *brick – and – mortar*.

³⁵ *Pure play model*.

kanal dystrybucji³⁶, jak również ekosystemów konsumentów, zatrudnionych, partnerów i rynków³⁷.

W literaturze problem orkiestracji podjęli: St. Łobejko³⁸, P.H.M. Vervest i inni³⁹, P.R. Kleindorfer, Y. Wind, R.E. Gunther⁴⁰, V.K. Fung, W. Fung i Y. Wind⁴¹, N.K. Hanna⁴², A.R. Rugman⁴³ i wielu innych. W nielicznych tylko publikacjach tematykę tę rozważa się z punktu widzenia rynku pracy i zasobu siły roboczej.

Z pojęciem orkiestracji nieuchronnie związana jest postać orkiestratora, który wzorem dyrygenta orkiestry symfonicznej synchronizuje w całość sieć niezależnych i samodzielnych graczy rynkowych. Ten specyficzny rodzaj gry biznesowej istotne znaczenie przypisuje kontroli i umiejętnemu łączeniu wyspecjalizowanych zasobów i kompetencji ludzkich⁴⁴. Tym samym orkiestrator ogranicza lub całkowicie rezygnuje z zatrudnienia pracowników produkcyjnych, zaś funkcje te przejmują pracownicy przedsiębiorstw lub firm, które prowadzą działalność produkcyjną lub usługową inną na rzecz przedsiębiorstwa orkiestrującego.

Na orkiestratorach sieci spoczywa obowiązek zgromadzenia silnej sieci dostawców, wybrania poszczególnych wykonawców i przydzielenia ról w danym utworze. Przykładem orkiestratora sieci może być wirtualna firma Li&Fung⁴⁵, największy na świecie outsourcer w branży odzieżowej z siedzibą w Hongkongu⁴⁶. Opisywana firma nie jest właścicielem żadnej fabryki, nie posiada żadnej igły, jak również nie zatrudnia żadnych robotników fabrycznych⁴⁷, niemniej – jak podaje

³⁶ Model *click – and – mortar*.

³⁷ A. Bingham, D. Spradlin: *The Open Innovation Marketplace: Creating Value in the Challenge Driven Enterprises*. InnoCentive, Inc., United States 2011, s. 127.

³⁸ St. Łobejko: *Przedsiębiorstwo sieciowe. Zmiany uwarunkowań i strategii w XXI wieku*. SGH, Warszawa 2010.

³⁹ P.H.M. Vervest, D.W. van Liere, L. Zheng: *The Network Experience: New Value from Smart Business Networks*. Springer, Verlag Berlin Heidelberg 2009.

⁴⁰ P.R. Kleindorfer, Y. Wind, R.E. Gunther: *The Network Challenge. Strategy, Profits and Risks in an Interlinked World*. Pearson Education, Inc., United States 2009.

⁴¹ V.K. Fung, W. Fung, Y. Wind: *Competing in the Flat World: Building Enterprises for a Borderless World*. Pearson Education, Inc., United States 2008.

⁴² N.K. Hanna: *Enabling Enterprise Transformation: Business and Grassroots Innovation for the Knowledge Economy*. Springer Science and Business Media, LLC, London 2010.

⁴³ A.R. Rugman: *Leadership in International Business Education and Research*. Emerald Group Publishing, United States 2003.

⁴⁴ K. Rupik: *Efektywność planowania marketingowego organizacji sieciowych*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2010, s. 60-61.

⁴⁵ Li&Fung Limited należy do wąskiego grona 50 największych firm azjatyckich. Powstała w roku 1906, zaś jej założycielem był dr Victor Li Fung. Dostarcza konfekcję odzieżową dla europejskich detalistów oraz projektantów.

⁴⁶ E.J. Malecki, B. Moriset: *The Digital Economy: Business Organization, Production Processes, and Regional Developments*. Routledge, Taylor&Francis Group, United States 2008, s. 78-81.

⁴⁷ V.K. Fung, W. Fung, Y. Wind: *Op. cit.*, s. 13.

D.F. Spulber⁴⁸ – gromadzi zasoby siły roboczej w wielu krajach, liczące prawdopodobnie milion osób, które pracują dla jego dostawców. Firma zatrudnia także blisko 4 tys. agentów, którzy podróżują między różnymi krajami świata w celu znalezienia nowych dostawców⁴⁹.

Orkiestracja, jak również biorący w niej udział orkiestratorzy, są jednymi z istotnych elementów i procesów współczesnego świata, mającymi swoje przełożenie na rynek pracy i zatrudnienie. Biorąc pod uwagę ten ostatni aspekt, należy zauważyć, że działalność ta ogranicza koszty zatrudnienia pracowników, przerzucając je na podwykonawców i firmy współpracujące w ramach jednego łańcucha dostaw. Jest to jeden z nowoczesnych trendów, jakie zachodzą na globalnym rynku pracy.

Podsumowanie

Globalizacja procesów gospodarczych i handlu, a także rozwój technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych zmieniły istniejące dotychczas modele pracy. Nowe trendy na rynku zatrudnienia dotyczą głównie pracowników, ich sytuacji zawodowej oraz posiadanych kompetencji i wiążą się z formą i rodzajem uczestnictwa pracowników w procesie pracy.

Homesourcing, *coworking* i orkiestracja to trzy z nowych trendów, które z odmienną siłą określają rolę pracownika na rynku pracy. *Homesourcing* stawia go w centrum zainteresowania i całą swą uwagę, jak również rezultaty procesu pracy skupia tylko na nim. Pracownik w ramach *homesourcingu* przyjmuje rolę indywidualisty, biorąc rzeczywistość „w swoje ręce” i poszukując skuteczniejszych rozwiązań. Istotnym narzędziem współczesnego *homesourcingu* jest Internet i inne urządzenia high-tech, które pozwalają na wyodrębnienie różnych form pracy, np. call center.

Coworking stanowi formę pośrednią pomiędzy *homesourcingiem* a orkiestracją, akcentując znaczenie pracownika, jak również grupy lub zbiorowości, która w ramach analizowanej formy pełni istotne role: dostarcza inspiracji, oferuje pomoc i współpracę. Ta ideologia nowego typu pracownika i pracy XXI

⁴⁸ D.F. Spulber: *Global Competitive Strategy*. Cambridge University Press, United States 2007, s. 84.

⁴⁹ Ch. Hill, G. Jones: *Strategic Management Theory: An Integrated Approach*. South – Western Cengage Learning, United States 2008, s. 450. Więcej informacji na temat Li&Fung i procesu orkiestracji można znaleźć w książkach: J. Gattorna: *Dynamic Supply Chain Alignment. A New Business Model for Peak Performance in Enterprise Supply Chains Across All Geographies*. Gower Publishing Limited, England 2009; J. Hagel: *Out of the Box: Strategies for Achieving Profits Today and Growth Tomorrow through Web Services*. Harvard Business School Press, United States 2002 i J. Word: *Business Network Transformation: Strategies to Reconfigure Your Business Relationship for Competitive Advantages*. Jossey – Bass, United States 2009.

wieku nawiązuje do nurtów Web 2.0 i społecznościowego, zarówno w wymiarze on-line, jak również tradycyjnym. Ten pierwszy uwidacznia się przez aktywność w różnych serwisach opartych na relacjach społeczności wirtualnych (np. Golden Line, Facebook), drugi – w formie tradycyjnych spotkań w centrach lub biurach *coworkingu* w miłej i twórczej atmosferze innych pracujących *coworkerów*, przy filiżance kawy.

Ostatni z analizowanych trendów na rynku pracy – orkiestracja sieci lub procesów – znacząco ogranicza rolę pracownika, nie wykluczając go jednak z procesu tworzenia. Jest to model, który powstał głównie z konieczności eliminowania różnych kosztów i wydatków, w tym kosztów związanych z utrzymaniem i obsługą pracowników.

O ile w ramach *homesourcingu* centrum pracy staje się najbliższe otoczenie człowieka: dom, w *coworkingu* jest to otoczenie dalsze: restauracje i inne sformalizowane biura *coworkingowe*, zaś w przypadku orkiestracji otoczenie to stanowią: firmy krajowe, firmy zagraniczne, korporacje transnarodowe i inne podmioty współpracujące w ramach jednego łańcucha wartości. Nie oznacza to jednak, że w orkiestracji pozbawia się pracowników udziału w procesie tworzenia. Są oni najczęściej podmiotami pracującymi dla firm i przedsiębiorstw, które współpracują z orkiestratorem w ramach określonego łańcucha.

THE INTERNET AND MODERN TECHNOLOGIES IN CREATIONING NEW TRENDS ON LABOUR MARKET

Summary

Homesourcing, coworking and orchestration of webs and processes are considered as one of many new trends in the modern world, which function on the global labour market.

Coworking emphasizes the role of employee in the context of groups of other employees of their collectiveness, in which it deals with professional duties, and which give him support and creative inspiration.

Orchestration of the web excludes the employee of the orchestrating company in process of creation, to eliminate costs related to his employment. The most important subject in the orchestration is orchestrator and his closest professional environment.

Jolanta Wilsz

KAPITAŁ INTELEKTUALNY PRZEDSIĘBIORSTWA W KONTEKŚCIE STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI PRACOWNIKÓW

Wstęp

Nowe uwarunkowania cywilizacyjne spowodowały, że „praca i kapitał – centralne wyznaczniki rozwoju w społeczeństwie przemysłowym – zostały zastąpione przez informację i wiedzę. Teoria wartości pracy ludzkiej została zastąpiona przez teorię wartości wiedzy. To wiedza, a nie praca jest źródłem bogactwa”¹. Alvin i Heidi Tofflerowie uważają, że stosowanie wiedzy przez firmy doprowadzi do ich wysokiego zintelektualizowania, wykorzystywanie wiedzy w praktyce zmniejszy zapotrzebowanie na kapitał pieniężny, który zostanie zastąpiony przez kapitał ludzki. Podkreślają, że „wiedza staje się uniwersalnym substytutem wszystkich zasobów: kluczowym zasobem rozwiniętej gospodarki”².

Aby sprostać globalnej konkurencji w dzisiejszych czasach, przedsiębiorstwa stają się organizacjami otwartymi na wiedzę. Powszechna jest opinia, że szanse będą miały te przedsiębiorstwa, które posiadają zdolność „właściwego wykorzystania umiejętności pracowników, wychodzenia poza dotychczasowe ograniczenia, tworzenia warunków do zmian i szybkiego uczenia się”³. Współczesna organizacja potrzebuje bowiem przede wszystkim ludzi, którzy posiadają

¹ Jest to opinia D. Bella, cyt. za: Z. Wiatrowski: Praca człowieka w teraźniejszości i w przyszłości. Gazeta Semestralna Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej we Włocławku „Vladislavia”, 2007, nr 23, s. 7.

² A. Toffler, H. Toffler: Budowa nowej cywilizacji. Znak i S-ka, Poznań 1996, s. 33-38.

³ D. Ulrich: Tworzenie organizacji wokół umiejętności. W: Organizacja przyszłości. Red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard. Business Press, Warszawa 1998, s. 222.

„środki produkcji” w postaci kompetencji⁴. Również Jeff Taylor i Doug Hardy⁵ zauważają istotne zmiany dotyczące kompetencji pracowników, przewidują, że w przyszłości pracownik będzie musiał w większym stopniu polegać na sobie, podnosić poziom swoich umiejętności oraz być gotowy w każdej chwili przekwalifikować się. Będzie zwiększało się zapotrzebowanie na pracowników krytycznych, kreatywnych, umiejących szybko przetwarzać duże ilości informacji, gotowych do rozwoju potencjału intelektualnego, o wysokim poziomie inteligencji, zdolnych do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy, dającej możliwość wykorzystania wszystkich swoich atutów, chcących i umiejących podejmować samodzielne decyzje, poszukujących w pracy głębszego sensu oraz otwartych na proces kształcenia. Aby sprostać tym wymaganiom, poziom kapitału intelektualnego pracownika powinien być wysoki i bezustannie podnoszony. By oczekiwania w tym zakresie były realne, na miarę możliwości konkretnej osoby należy znać czynniki determinujące możliwy przez nią do uzyskania poziom kapitału intelektualnego. Szczególne znaczenie mają tu wrodzone predyspozycje intelektualne człowieka, które można określić, opierając się na koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka. Znajomość tych cech wydaje się być nieodzowna, gdyż zarządzanie zasobami ludzkimi ukierunkowane na te cechy może polepszyć funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Znaczenie wiedzy w nowoczesnej gospodarce

Współczesna gospodarka jest oparta na wiedzy. Rozwój gospodarczy kraju zależy od stopnia wykorzystania tej wiedzy przez przedsiębiorstwa. Ich sukcesy są uzależnione od rozwoju zasobów ludzkich, którymi dysponują, od zdolności do tworzenia i rozpowszechniania innowacji w produkcji opartej na wiedzy. Znaczenie wiedzy w nowoczesnej gospodarce podkreśla wielu autorów. Peter F. Drucker⁶, który jako pierwszy wprowadził do zarządzania określenie „pracownik wykorzystujący wiedzę”, zwraca uwagę na to, że obok tradycyjnych zasobów, takich jak surowce, praca, kapitał, wartości materialne, pojawiły się nowe zasoby, jakimi są wiedza, kwalifikacje i motywacje pracowników – dzięki nim przedsiębiorstwa będą osiągały przewagę konkurencyjną. O społeczeństwie,

⁴ M. Gableta: Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2003, s. 207.

⁵ J. Taylor, D. Hardy: Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster. Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych Sp. z o.o., Kraków 2006, s. 28.

⁶ P.F. Drucker: Praktyka zarządzania. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 1994; P.F. Drucker: Zarządzanie w czasach burzliwych. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 1995.

które zawdzięcza swój rozwój wykorzystywaniu wiedzy, już dziś mówi się „społeczeństwo wiedzy”.

Kluczem do sukcesu firm funkcjonujących w nowej gospodarce są „pracownicy wiedzy» (*knowledge workers*), którzy potrafią gromadzić, tworzyć i wykorzystywać wiedzę pracowników. Pracownicy wiedzy są mobilni, gotowi do «wynajęcia» celem rozwiązania określonego zadania lub jakiegoś problemu”⁷. Według P.F. Druckera „społeczeństwo oparte na wiedzy, chociaż liczba pracowników wykorzystujących wiedzę nie będzie przytłaczająca, to i tak wywrze decydujący wpływ na wydarzenia polityczne i gospodarcze. Wiedza nie będzie co prawda jedynym źródłem przewagi konkurencyjnej, ale za to najważniejszym”⁸. Autor ten już od dawna postulował potrzebę tworzenia „organizacji opartej na informacji”. Powodzenie nowych form organizacji będzie uzależnione przede wszystkim od rozwijania ludzkich umiejętności uczenia się i doskonalenia. Podkreśla on, że „powinniśmy odkryć wszystkie szanse, jakie niesie ze sobą świat, w którym zasoby ludzkie są najważniejsze (...). Inwestowanie w rozwój ludzi, ich świadomość, kształcenie i doświadczenie powinno zajmować miejsce coraz ważniejsze w porównaniu z inwestowaniem w sferę materialną”⁹.

Alvin Toffler¹⁰ uważa, że wiedza staje się „uniwersalnym substytutem: kluczowym zasobem rozwiniętej gospodarki”. Według Józefa Penca „nowy ład ekonomiczny powinien być bardziej oparty na wiedzy (programowaniu przyszłości) niż na rynku (...). Każde przedsiębiorstwo potrzebuje dziś wiedzy i wzrostu osiąganego dzięki najlepszym sposobom działania, które mogą zapewnić tylko kompetentni specjaliści zapatrzeni w przyszłość, tworzący inteligentną organizację i dyskontujący jej inteligencję dla podnoszenia sprawności swojego działania”¹¹. Zastosowanie nowo przyswojonej wiedzy przez przedsiębiorstwa powinno podnieść ich innowacyjność działania i sprawność obsługi rynku¹².

Wyróżniane są następujące operacje związane z wiedzą:

⁷ S. Borkowska: Dwa oblicza partycypacji własnościowej. W: Praca. Gospodarka. Społeczeństwo. Studia i szkice socjologiczne dedykowane Profesor Jolancie Kulpińskiej. Red. K. Dótkór, K. Konecki, W. Warzywoda-Kruszewska. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 23.

⁸ P.F. Drucker: The Coming of New Organization. „Harvard Business Review”, January 1988, s. 95, cyt. za: B. Nogalski, H. Czubasiewicz: Rola kierowników w procesie pozyskiwania i rozwoju pracowników w przedsiębiorstwie XXI wieku. W: Przyszłość pracy w XXI wieku. Red. S. Borkowska. IPiSS, Warszawa 2004, s. 203.

⁹ M. Crozier: Przedsiębiorstwo na podłuchu. Jak uczyć się zarządzania postindustrialnego. PWE, Warszawa 1993, s. 57-58.

¹⁰ A. Toffler: Trzecia fala. PiW, Warszawa 1986.

¹¹ J. Penc: Nowe zarządzanie w nowej gospodarce. SLG International Training Center, Warszawa 2010, s. 19, 32.

¹² D.A. Garvin: Building a Learning Organization. „Harvard Business Review”, July – August 1993, s. 80.

1. Pozyskiwanie wiedzy.
2. Rozwijanie wiedzy.
3. Dzielenie się wiedzą i rozpowszechnianie jej.
4. Wykorzystywanie wiedzy.
5. Zachowywanie wiedzy.
6. Lokalizowanie wiedzy¹³.

Przedsiębiorstwa, które prawidłowo realizują powyższe operacje, sprawnie zarządzają wiedzą, skutecznie stosują ją w praktyce, posiadają większą zdolność do kreatywnego rozwiązywania problemów, uzyskują wysoki poziom zintelektualizowania, w efekcie łatwiej osiągają sukcesy. Podstawą rozwoju zarówno całej gospodarki, jak i poszczególnych przedsiębiorstw staje się ich kapitał intelektualny.

Znaczenie kapitału intelektualnego

Najważniejszym zasobem każdej organizacji są ludzie, to właśnie oni dostarczają jej najcenniejszy „kapitał”, tzn. swoją pracę, uzdolnienia i energię, oni są czynnikiem decydującym w osiąganiu celów i spełnianiu misji organizacji¹⁴.

Określenia „zasoby ludzkie”, „kapitał ludzki”, „kapitał intelektualny”, chociaż wywodzą się z nauk ekonomicznych, są używane przez przedstawicieli wszystkich nauk o pracy. „Kapitał ludzki w wymiarze jednostkowym jest – w pewnym sensie – elementem strukturalnym zasobów ludzkich w wymiarze globalnym. Obejmuje on zespół uzdolnień i predyspozycji człowieka, cechy jego społecznej osobowości, wizje życia i kariery zawodowej, przekonania i poglądy (ideologia), wiedzę zawodową, umiejętności aplikacji wiedzy do rozwiązywania zadań i problemów, algorytmy działań kreacyjnych i zdolności symulacyjne itp. (...). Kapitał ludzki jest więc funkcją zasobów ludzkich społeczeństwa, jako cecha charakteryzująca ich potencjał aktywności życiowej, pracy, intelektu itp.”¹⁵. Włodzimierz Jaśkiewicz proponuje przyjąć, że jednostkowy kapitał ludzki jest strukturą złożoną z zespołu cech psychofizycznych człowieka, jego umiejętności zawodowych i kulturowego wyposażenia¹⁶, zwraca też uwagę „na stosunek do pracy, okoliczności jej wykonywania, satysfakcję z ciekawej, kreacyjnej pracy, rosnące poczucie sprawstwa i autonomię pracowników, jako

¹³ G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: Zarządzanie wiedzą w organizacji. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 42-46.

¹⁴ J. Stoner, Ch. Wankel: Kierowanie. PWE, Warszawa 1994, s. 277.

¹⁵ W. Jaśkiewicz: Kapitał intelektualny – tworzenie i wykorzystywanie. W: Praca. Gospodarka. Społeczeństwo. Op. cit., s. 145-146.

¹⁶ Ibid., s. 146.

bezpośrednie funkcje angażowania intelektu”¹⁷. Znaczenie kapitału ludzkiego będzie rosło, ze względu na potrzebę posiadania przez pracownika bardzo szerokiego zakresu wiedzy i konieczność wykorzystywania jej w podejmowanych działaniach, ale niestety, spośród problemów, z którymi borykają się przedsiębiorstwa, w dalszym ciągu problem ludzkich zasobów pracy „najtrudniejszy, wydaje się nie być dostatecznie doceniany. Jest on jednak najważniejszy, gdyż w przeciwieństwie do zasobów materialnych «zasoby intelektualne» są niewyczerpane i tu właśnie tkwią największe rezerwy”¹⁸.

Wraz z dokonującymi się przemianami cywilizacyjnymi wzrastać będzie znaczenie pracy intelektualnej określanej jako praca umysłowa. Pracownicy wykonujący tę pracę nazywani są pracownikami umysłowymi. Już w 1988 roku autorka zaproponowała „wprowadzić terminologię: pracownicy informacyjni, energetyczni i energetyczno-informacyjni”¹⁹. Pracownicy informacyjni przetwarzają głównie informacje, energetyczni – energomaterię. W czynnościach zawodowych wykonywanych przez pracowników energetyczno-informacyjnych w sposób zdecydowany nie dominują ani procesy informacyjne, ani energetyczne.

Charles Handy zwraca uwagę, że „zmierzch produkcji o wysokim stopniu pracochłonności sprawił, że na rynku pojawiły się organizacje, które czerpią wartość dodaną z wiedzy i potencjału twórczego, a nie z siły ludzkich mięśni. Mniejsza liczba mądrzej myślących pracowników, wspomaganych inteligentnymi maszynami i komputerami, tworzy większą wartość niż całe grupy czy linie bezmyślnej masy «zasobów ludzkich»”²⁰.

Specjaliści z dziedziny zarządzania zajmujący się badaniem potencjału i perspektyw rozwoju organizacji podkreślają, że czynnikiem decydującym o funkcjonowaniu i rozwoju przedsiębiorstwa jest kapitał intelektualny, który posiadają jego pracownicy wyposażeni w odpowiednią wiedzę i kompetencje. Józef Penc zwraca uwagę, że kapitał intelektualny ma często „znacznie większą wartość niż budynki, maszyny, zapasy lub udziały finansowe; kluczowym czynnikiem konkurencji staje się zdobywanie i wychowywanie bardziej utalentowanych ludzi, niż to potrafią czynić konkurenci. (...) Długofalowe sukcesy opierają się nie na możliwościach pozyskania kapitału, lecz zdolności zatrudnionych do uczenia się od siebie i znajdowania wspólnie nowych pomysłów”²¹. Najlepsze

¹⁷ Ibid., s. 148.

¹⁸ J. Wilsz: Rola właściwości sterowniczych przy rozwiązywaniu problemów kadrowych. „Humanizacja Pracy” 1987, nr 3, s. 44.

¹⁹ J. Wilsz: Interpretacja struktury społeczeństwa w aspekcie teorii systemów autonomicznych. „Postępy Cybernetyki” 1988, r. 11, z. 1, s. 34.

²⁰ Ch. Handy: Wiek przezwyciężonego rozumu. Business Press, Warszawa 1998, s. 50.

²¹ J. Penc: Systemowe zarządzanie organizacją. Nowe zadania, funkcje i reguły gry. Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2007, s. 476.

efekty uzyskują te przedsiębiorstwa, które opierają swą działalność na potencjale ludzkim, określanym jako „majątek intelektualny”²².

Teza mówiąca, że o sile i wartości giełdowej firmy przesądza wyłącznie czynnik ludzki, uzasadniona została na przykładzie Microsoftu, którego majątek w 1997 roku był wyceniony przez giełdę na 70 mld dolarów, pomimo że nie miał większych nieruchomości ani maszyn. Majątek tej firmy stanowi wiedza pracowników. Jest to więc „majątek intelektualny”, jego właścicielem nie jest firma, ale jej pracownicy, którzy go pomnażają²³.

W kontekście kapitału intelektualnego i majątku intelektualnego można mówić o „przedsiębiorczości intelektualnej”, która polega w „największym skrócie na tworzeniu podstaw materialnego bogactwa z niematerialnej wiedzy”²⁴. Tak więc człowiek, którego cechuje przedsiębiorczość intelektualna, tworzy nowe wartości²⁵.

Ponieważ w działalności firm stale rośnie znaczenie czynnika intelektualnego, który zapewnia ciągłą poprawę produktywności, poznanie czynników determinujących kapitał intelektualny jest bardzo ważne, bo może przyczynić się do jego wzrostu i efektywniejszego gospodarowania nim.

Wartości stałych indywidualnych cech osobowości determinujące kapitał intelektualny

W koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości (sico) można wyróżnić dwie grupy cech:

- Sico w dziedzinie funkcji intelektualnych: przetwarzalność, odtwarzalność i talent.
- Sico w dziedzinie stosunków interpersonalnych: emisyjność, tolerancja i podatność²⁶.

Ponieważ cechy te są niezależne od oddziaływań otoczenia, można uznać je za predyspozycje zawodowe. Cechy z pierwszej grupy są predyspozycjami intelektualnymi, od których zależy kapitał intelektualny.

Analiza cech człowieka, które sprzyjają twórczej aktywności umysłowej, oraz analiza sico pozwalają stwierdzić, że ludziom aktywnym i kreatywnym potrzebne są:

²² Ibid.

²³ J. Roos: Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa. „Zarządzanie na Świecie” 1997, nr 5, s. 41-44.

²⁴ S. Kwiatkowski: Przedsiębiorczość intelektualna. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 8.

²⁵ Por. K. Pawłowski: Możliwości rozwoju przedsiębiorczości intelektualnej. „Master of Business Administration” 1997, nr 2, s. 20-22.

²⁶ Cechy te omówiłam w książce: J. Wilsz: Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy. „Impuls”, Kraków 2009, s. 88-93.

- **duża przetwarzalność** m.in. ze względu na:
 - „otwarty umysł”,
 - dużą sprawność intelektualną,
 - dążenie do zdobywania nowych informacji,
 - łatwość przetwarzania dużych ilości informacji,
 - łatwość kojarzenia wielu informacji z różnych dziedzin,
 - skuteczne tworzenie nowych informacji,
 - umiejętność podejmowania szybkich decyzji w sytuacjach nowych, nieprzewidywanych i skomplikowanych, przy braku pełnej informacji,
 - zdolność rozumienia potrzeb rynku i prognozowania ich,
 - zdolność do spostrzegania w wydarzeniach reguł i ogólnych schematów,
 - skuteczność przeprowadzania analizy i oceny faktów,
 - łatwość orientowania się w różnych dziedzinach wiedzy i życia,
 - ogólne rozeznanie w wielu różnych sprawach,
 - skoordynowane wykorzystanie dużej ilości różnych informacji,
 - skuteczność wpływania na ludzi;
- **duża odtwarzalność** – wskazana z powodu:
 - bardzo dobrej pamięci do wszystkich odbieranych informacji,
 - szybkiego i trwałego zapamiętywania informacji raz usłyszanych (bez ich notowania i bez wielokrotnego powtarzania),
 - pamiętania wielu różnego rodzaju informacji szczegółów, przechowywania ich w pamięci i wiernego odtwarzania,
 - pamiętania skomplikowanych instrukcji w celu ścisłego ich wykonywania;
- **talent** związany z dziedziną działalności (a w przypadku osób zarządzających także talent organizatorski), pożądaný jest ze względu na:
 - wyjątkową łatwość przetwarzania informacji i wytwarzania nowych informacji z zakresu tej dziedziny,
 - twórcze myślenie, oryginalność, innowacyjność i kreatywność w tej dziedzinie,
 - zapamiętywanie i przetwarzanie wielu informacji z tej dziedziny,
 - pomysłowość, zaangażowanie, zamięłowanie, pasję i entuzjazm okazywany przy podejmowaniu przedsięwzięć w tej dziedzinie,
 - skuteczne i twórcze rozwiązywanie problemów w tej dziedzinie,
 - twórczą wyobraźnię (niezbędną np. w wynalazczości),
 - efektywne wykonywanie zawodu związanego z dziedziną talentu.

Posiadanie przez ludzi wskazanych wyżej sico sprzyja aktywności i kreatywności oraz stanowi doskonałą podstawę rozwoju umiejętności twórczych.

Człowiek obdarzony dużymi wartościami sico w dziedzinie funkcji intelektualnych doskonale wykonuje bardzo skomplikowane prace umysłowe, polegające

na przetwarzaniu, wytwarzaniu i odtwarzaniu różnego rodzaju informacji. Może osiągnąć doskonale rezultaty w każdym zawodzie, którego istotę stanowią procesy informacyjne. Jego potencjał intelektualny może wzmocnić duża tolerancja (aktywność o charakterze twórczym może występować wyłącznie w zakresie tolerancji). W zakresie podatności mamy do czynienia głównie z aktywnością o charakterze przystosowawczym. Emisyjność dodatnia człowieka sprzyja działalności w dziedzinie artystycznej, twórcemu charakterowi pomysłów i koncepcji, spontaniczności w kreowaniu własnych pomysłów itp. Emisyjność ujemna przyczynia się m.in. do skuteczności działania, zdolności kierowania ludźmi, umiejętności planowania działań i wprowadzania innowacji, orientacji na zadania, rezultaty i na przyszłość.

Aktywność intelektualną pracowników hamują oddziaływania, które nie odpowiadają wartościom ich sico. Dzieje się tak wówczas, gdy działalność przez nich podejmowana – najczęściej pod przymusem – jest niezgodna z tymi wartościami. Bodźce zgodne z wartościami sico – nawet gdy są słabe, jednorazowe i krótkotrwałe – silnie człowieka aktywizują. Najlepsze efekty w procesie pracy może uzyskać ten pracownik, do którego będą kierowane oddziaływania zindywidualizowane ze względu na jego sico, gdyż „oddziaływania uwzględniające stałe indywidualne cechy osobowości człowieka (dostosowane do nich) stymulują i inspirują samodzielne, aktywne, twórcze zachowania, uruchamiają wewnętrzny potencjał człowieka, są gwarancją jego optymalnego rozwoju”²⁷, również zawodowego. Tak więc do działań będących przejawem twórczej aktywności intelektualnej najskuteczniej uaktywniają ludzi bodźce odpowiednie ze względu na posiadane przez nich wartości sico w dziedzinie funkcji intelektualnych. Cechy te spełniają funkcje przypisane sferze poznawczej, a funkcje sico w dziedzinie stosunków interpersonalnych są zbieżne z działaniami sfery charakterologicznej. Stanisław Popek²⁸ wyróżnił sferę poznawczą (wynikającą z dyspozycji intelektualnych) i sferę charakterologiczną (zabezpieczającą aktywne realizowanie potencjalnych możliwości poznawczych człowieka). Tak więc koncepcja twórczości S. Popka koresponduje z koncepcją sico.

W świetle koncepcji sico autorka poddałaby w wątpliwość dzielaną przez wielu badaczy twórczej intelektualnej aktywności opinię, że łatwo można nauczyć ludzi cech i umiejętności twórczych²⁹. Według autorki koncepcja ta uzasadnia, że umiejętności twórcze są zdeterminowane wartościami sico i można je rozwijać tylko w zakresie cech zmiennych.

²⁷ J. Wilsz: Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego. „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 86.

²⁸ S. Popek: Kwestionariusz twórczego zachowania KANH. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2000.

²⁹ T. Proctor: Twórcze rozwiązywanie problemów. Podręczniki dla menedżerów. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 34.

Podsumowanie

Reasumując, można stwierdzić, że jeśli pracodawcy chcą mieć twórczych, przedsiębiorczych i efektywnych pracowników, o wysokim stopniu kapitału intelektualnego, powinni przede wszystkim zatrudniać ludzi odpowiednich, tzn. takich, których wartości sico w dziedzinie funkcji intelektualnych odpowiadają cechom pożądanym u pracownika na danym stanowisku, gdyż gwarantują one prawidłową realizację funkcji na tym stanowisku. Aby tacy pracownicy byli efektywni, powinno kierować się do nich odpowiednio dobrane oddziaływania zindywidualizowane, ze względu na wartości tych ich cech, bo głównie takie oddziaływania skutecznie stymulują twórczą intelektualną aktywność człowieka i przyczyniają się do wzrostu jego kapitału intelektualnego.

„INTELLECTUAL CAPITAL” OF A COMPANY IN THE CONTEXT OF WORKERS’ CONSTANT INDIVIDUAL PERSONALITY TRAITS

Summary

Using knowledge in practice reduces and replaces capital requirements. Human capital becomes key resource of developed economies. A company’s market position and ability to develop rely on intelligence, competences and creativity of its employees and therefore on their „intellectual capital”. Major factors determining „intellectual capital” comprise constant individual human personality traits. In the article constant individual human personality traits concept developed by the author was presented.

Monika Wojdyło-Preisner

ZATRUDNIALNOŚĆ – DEFINICJE, EWOLUCJA KONCEPCJI I RAMY DO ANALIZ

Wprowadzenie

Coraz szybsze tempo globalizacji i zmian technologicznych bez wątpienia stanowi duże wyzwanie dla gospodarek i procesu kreowania nowych miejsc pracy. Tym samym jednak podnosi niepewność utrzymania pracy i zwiększa ryzyko zwolnień¹. Dlatego też jednym z najważniejszych wyzwań dla wielu krajów jest wzrost stopy zatrudnienia i walka z wysoką stopą bezrobocia. Działania te powinny być prowadzone przy wykorzystaniu prewencyjnych podejść poprawiających zatrudnialność osób poszukujących pracy.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie podstawowych definicji związanych z koncepcją zatrudnialności oraz jej historycznej ewolucji, od pojęcia dychotomicznego do interaktywnego. Omówione zostaną także ramy do analiz zatrudnialności, opartej na szeroko pojętych czynnikach indywidualnych, sytuacji osobistej oraz czynnikach zewnętrznych.

Podstawę realizacji wyżej wymienionych celów badawczych dały krytyczne studia literaturowe. Źródłem informacji były głównie zagraniczne publikacje książkowe oraz czasopisma, które udało się zgromadzić podczas pobytu w Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) w Norymberdze.

Ewolucja i definicje zatrudnialności

Historyczne początki obecnej debaty nad zatrudnialnością sięgają początków XX wieku. Ciekawy przegląd ewolucji koncepcji zatrudnialności dostarcza-

¹ M. Clarke: Understanding and Managing Employability in Changing Career Context. „Journal of European Industrial Training” 2008, Vol. 32, No. 4, s. 258.

ją prace B. Gaziera². Rozróżniono w nich siedem operacyjnych wersji koncepcji, mianowicie:

- zatrudnialność dychotomiczną (*dychotomic employability*),
- zatrudnialność socjomedyczną (*socio-medical employability*),
- zatrudnialność siły roboczej (*manpower policy employability*),
- *flow employability*,
- zatrudnialność związaną z efektami na rynku pracy (*labour market performance employability*),
- zatrudnialność inicjatywną (*initiative employability*),
- zatrudnialność interaktywną (*interactive employability*).

Pojęcie zatrudnialności dychotomicznej pojawiło się na początku XX wieku w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych. B. Gazier określa to pierwsze opracowanie koncepcji zatrudnialności jako „dychotomiczne” z powodu skupienia się wyłącznie na dwóch przeciwstawnych biegunach: zatrudnialny i niezatrudnialny. Jako zatrudnialne traktowano osoby, które były zdolne i zgłaszały chęć do pracy. Pojęcie drugie odnosiło się do osób niezdolnych do pracy albo wymagających pomocy na rynku pracy. Takie nieelastyczne podejście do zatrudnialności było często krytykowane również dlatego, że w żadnym stopniu nie było powiązane z rynkiem pracy.

Koncepcja zatrudnialności socjomedycznej została rozwinięta w połowie XX wieku w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Niemczech przez lekarzy i rehabilitantów. Odnosiła się do różnicy pomiędzy zdolnościami społecznymi, fizycznymi i intelektualnymi posiadanymi przez osoby niepełnosprawne a wymaganiami danej pracy. W przeciwieństwie do zatrudnialności dychotomicznej wprowadzono tutaj większą liczbę „stanów” zatrudnialności w zależności od stopnia ułomności (fizycznej i/lub psychicznej i/lub społecznej).

Myśl zatrudnialności siły roboczej rozwijała się od lat 60. XX wieku głównie w Stanach Zjednoczonych. Poszerzyła ona dyskusję leżącą u podstaw zatrudnialności socjomedycznej o sytuację pozostałych grup osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W koncepcji tej ponownie podkreślano dystans pomiędzy posiadaną zdolnością do zatrudnienia i umiejętnościami wykonywania pracy z jednej strony a wymaganiami pracodawców z drugiej strony.

Pojęcie *flow employability* pojawiło się we francuskiej literaturze przedmiotu w latach 60. XX wieku. Skupiało się głównie na popytowej stronie rynku

² Ta część artykułu została opracowana na podstawie: B. Gazier: *Employability – The Complexity of Policy Notion*. W: *Employability: From Theory to Practice*. Red. P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapègne, U. Walwei. Library of Congress, USA 2001, s. 3-25 i B. Gazier, S. Houseman: *Employability – Definition and Trends*. W: *Employability. Concepts and Policies*. Red. B. Gazier. Employment Observatory Research Network, European Commission, Berlin 1999, s. 35-87, chyba że zaznaczono inaczej.

pracy i dostępności do zatrudnienia w obrębie lokalnego i krajowego rynku pracy. Zatrudnialność jest tam postrzegana jako prędkość, z którą dana grupa bezrobotnych znajdzie pracę. Prędkość ta jest szacowana na podstawie udziału danej grupy bezrobotnych – np. osób powyżej 50. roku życia – w grupie osób pozostających bez pracy przez ponad rok. Przewagą takiego statystycznego podejścia do niezatrudnialności (bardziej niż do zatrudnialności) jest to, że chociaż pośrednio odnosi się ono do sytuacji na rynku pracy.

Pojęcie zatrudnialności związanej z efektami na rynku pracy pojawiło się w końcu lat 70. XX wieku w literaturze amerykańskiej. Biorąc pod uwagę dostępne informacje statystyczne o ścieżkach zawodowych, w podejściu tym proponowano obliczenie wysokości trzech prawdopodobieństw: prawdopodobieństwa otrzymania pracy, prawdopodobnej długości trwania zatrudnienia i prawdopodobnej wysokości wynagrodzenia. Na podstawie iloczynu tych trzech wielkości wyprowadza się następnie syntetyczny wskaźnik obrazujący skłonność danej osoby (lub grupy osób) do podejmowania pracy zarobkowej. Takie podejście do zatrudnialności jest szczególnie interesujące, ponieważ poza wyznaczeniem prawdopodobieństwa podjęcia pracy przez daną osobę obrazuje również jakościowe atrybuty tego zatrudnienia (możliwą wysokość zarobków, długość trwania zatrudnienia).

Koncepcja zatrudnialności inicjatywnej pojawiła się w literaturze północnoamerykańskiej i europejskiej omawiającej rozwój zasobów ludzkich w późnych latach 80. XX wieku. Odnosiła się do relacji między pracownikiem a organizacją. W koncepcji tej postulowano, że pomyślny rozwój kariery zawodowej wymaga ciągłego rozwoju umiejętności i elastyczności ze strony zatrudnionego.

W końcu lat 80. XX wieku w Ameryce Północnej zaczęto używać pojęcia zatrudnialności interaktywnej. Z upływem lat pojęcie to zaczęło być wykorzystywane na całym świecie. Koncepcja ta kładzie nacisk na indywidualną inicjatywę jednostki. Podkreśla jednak, że zatrudnialność jednostki jest zależna zarówno od zatrudnialności pozostałych osób, jak i sposobów funkcjonowania instytucji i zasad rządzenia rynkiem pracy. Implikuje to natomiast bardzo ważną rolę pracodawców i popytowej strony rynku pracy w determinowaniu zatrudnialności jednostki. Główne konsekwencje takiego podejścia do kwestii zatrudnialności to: po pierwsze – adresowanie programów zatrudnieniowych do osób długotrwale bezrobotnych i innych grup w trudnej sytuacji na rynku pracy, po drugie – zainteresowanie organów odpowiedzialnych za politykę rynku pracy politykami aktywizacyjnymi, które w swoim zamyśle mają zapobiegać długotrwałemu bezrobociu i przeciwdziałać nierównowadze na rynku pracy.

Wymienione wyżej koncepcje zatrudnialności można podzielić na trzy grupy pod względem czasu, w którym się pojawiały. Pierwsza fala i pierwsze użycie koncepcji, skupiające się na zatrudnialności dychotomicznej, pojawiły się we

wczesnych dekadach XX wieku. Tę nazbyt uproszczoną wersję zatrudnialności trudno nazwać narzędziem polityki rynku pracy. Jednakże to właśnie ta koncepcja zatrudnialności leży u podstaw teorii rynku pracy rozważających, czy niezatrudnialność bezrobotnych nie wynika częściowo z powodu postępu technicznego.

Druga fala rozwoju koncepcji zatrudnialności pojawiła się w latach 60. XX wieku. Zatrudnialność była wówczas używana przez statystyków, pracowników opieki społecznej i decydentów w zakresie polityki rynku pracy. Wymienić tu można koncepcje zatrudnialności socjomedycznej i powiązanej z nią zatrudnialności siły roboczej, a także *flow employability*, której występowanie ograniczyło się niemal całkowicie do literatury francuskiej.

B. Gazier uważa, że druga fala rozwoju koncepcji zatrudnialności dała podłoże do rozwoju kolejnej, powstałej w latach 80. i rozwijanej w latach 90. XX wieku. Zaliczyć tu można zatrudnialność związaną z efektami na rynku pracy, zatrudnialność inicjatywną i wreszcie zatrudnialność interaktywną. Na gruncie tej ostatniej powstała szeroko rozpowszechniona definicja zatrudnialności, zaproponowana przez Canadian Labour Force Development Board³. Według niej zatrudnialność jest relatywną zdolnością jednostki do otrzymania odpowiedniej pracy przy wzajemnym oddziaływaniu czynników związanych z charakterystykami osobistymi i rynkiem pracy. Nieco później powstały definicje zaproponowane przez J. Hillage'a i E. Pollard⁴. Pierwsza z nich określa zatrudnialność jako zestaw cech i umiejętności dających zdolność do otrzymania i utrzymania satysfakcjonującej pracy. Druga, bardziej złożona, traktuje zatrudnialność jako zdolność do samodzielnego poruszania się po rynku pracy, tak by właściwie wykorzystać swój potencjał i uzyskać trwałe zatrudnienie.

Komisja Europejska definiuje natomiast zatrudnialność jako dynamiczne i stale uaktualniane umiejętności oraz zachowania zorientowane na odnoszenie sukcesów na rynku pracy. Podnoszenie zatrudnialności powinno zatem prowadzić do poprawy sytuacji na rynku pracy poprzez wzrost zatrudnienia, a także wyposażać siłę roboczą w umiejętność adaptacji do wymogów rynku pracy w XXI wieku⁵. Uznając ważność i aktualność kwestii związanych z zatrudnialnością, uczyniono z niej pierwszy filar Europejskiej Strategii Zatrudnienia (obok: rozwoju przedsiębiorczości, poprawy zdolności adaptacyjnych firm i pracowników oraz równości szans)⁶.

³ Canadian Labour Force Development Board: Putting the Pieces Together: Towards a Coherent Transition System for Canada's Labour Force. Canadian Labour Force Development Board, Ottawa 1994, s. VIII.

⁴ J. Hillage, E. Pollard: Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Institute for Employment Studies, Department of Education and Employment, Research Report RR 85, November 1998.

⁵ Employability: From Theory..., op. cit., s. XII.

⁶ European Commission: Study on Early Identification of High Risk Unemployed. Final Report and Annex Report I. DG Employment and Social Affairs, 2001, s. 8.

Ramy do analiz zatrudnialności

Obecnie zatrudnialność jest często wiązana wyłącznie z podażowo zorientowanymi strategiami rynku pracy. Tak wąskie stosowanie pojęcia zatrudnialności prowadzi jednak do znacznych zniekształceń. Okazuje się bowiem, że poszczególne podmioty rynku pracy patrzą na zatrudnialność z różnych perspektyw. Z punktu widzenia osoby poszukującej zatrudnienia brak dostępu do środków transportu albo specyficzne wymogi pracy (np. zmianowość) mogą skutkować tym, że dana oferta pracy nie zostanie zaakceptowana. Z perspektywy pracodawcy osoba posiadająca wymagane kwalifikacje może być rozważana jako zatrudnialna, ale wymagania te mogą stanowić jedynie wstępne kryterium selekcji i w rezultacie dana osoba nie zostanie przyjęta do pracy. Z kolei dla decydentów odpowiedzialnych za prowadzenie polityki rynku pracy osoba, która nie podejmuje pracy i pozostaje bezrobotna, mimo istnienia wakatów, jest niezatrudnialna.

Do pełnej analizy zatrudnialności potrzebne jest zatem podejście holistyczne, które uwzględni zarówno czynniki związane z daną osobą, jak i czynniki zewnętrzne, a także związki między nimi. Takie podejście zaproponowali R.W. McQuaid and C. Lindsay⁷. Podzielili oni czynniki wpływające na zatrudnialność jednostki na trzy grupy: czynniki indywidualne, czynniki związane z sytuacją osobistą oraz czynniki zewnętrzne⁸. Podział ten, wraz z przykładami, przedstawiono w tabeli 1. R.W. McQuaid and C. Lindsay podkreślają jednak, że równie ważne jak same czynniki wpływające na zatrudnialność są interakcje między nimi. Przykładowo, pracodawca może być skłonny zatrudnić daną osobę o określonych umiejętnościach i kwalifikacjach w okresie niedoboru siły roboczej. Natomiast gdy sytuacja na rynku pracy zmieni się na korzyść pracodawcy (nadwyżka siły roboczej), to ta sama osoba może nie zostać już zatrudniona, mimo iż nadal spełnia wymagania pracodawcy. W takim przypadku wąsko pojmowana indywidualna zatrudnialność jednostki (jej cechy, umiejętności itp.) jest stała. Zmienia się natomiast zdolność do podjęcia pracy u danego pracodawcy, która jest elementem zatrudnialności w szerokim znaczeniu.

⁷ R.W. McQuaid, C. Lindsay: The Concept of Employability. „Urban Studies” 2005, Vol. 42, No. 2, s. 197-219.

⁸ Inny podział czynników wpływających na zatrudnialność przedstawili np. M. Brüssig i M. Knuth. Wyodrębnili oni trzy wymiary zatrudnialności: kwalifikacje i kompetencje, komponenty związane z rynkiem i stabilność społeczną. Por. M. Brüssig, M. Knuth: Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. „WSI Mitteilungen” 2009, No. 6, s. 287-294.

Tabela 1

Szerokie ramy do analiz zatrudnialności

Czynniki indywidualne	Sytuacja osobista	Czynniki zewnętrzne
Cechy i umiejętności <i>Cechy niezbędne</i> Podstawowe umiejętności społeczne; uczciwość i prawość; wiarygodność; chęć pracy; odpowiedzialność za własne czyny; pozytywny stosunek do pracy; odpowiedzialność; samodyscyplina. <i>Kompetencje osobiste</i> Proaktywność; pracowitość; motywacja; umiejętność oceny sytuacji; inicjatywa; asertywność; pewność siebie; niezależność. <i>Podstawowe umiejętności</i> Umiejętności czytania, pisania, liczenia, wysławiania się. <i>Kluczowe umiejętności</i> Umiejętności logicznego myślenia, rozwiązywania problemów; zdolność przystosowania się; zarządzanie procesem pracy; umiejętność zarządzania czasem; mobilność funkcyjna; podstawowe umiejętności interpersonalne i komunikacyjne. <i>Umiejętności wyższego szczebla</i> Umiejętność pracy w grupie; umiejętność ciągłego uczenia się; wizja; przedsiębiorczość. <i>Kwalifikacje</i> Formalne wykształcenie akademickie i zawodowe; specyficzne kwalifikacje zawodowe. <i>Podstawowa wiedza zawodowa</i> Doświadczenie zawodowe; ogólne umiejętności zawodowe; powszechne umiejętności (np. prawo jazdy); specyficzne umiejętności zawodowe. <i>Związek z rynkiem pracy</i> Czas trwania obecnego zatrudnienia/bezrobocia; krotkość i długość trwania bezrobocia/bierności zawodowej. Charakterystyki demograficzne Wiek, płeć itp.	Gospodarstwo domowe <i>Bezpośrednia odpowiedzialność za opiekę</i> Opieka nad dziećmi i/lub starszymi członkami rodziny. <i>Odpowiedzialność za opiekę nad rodziną</i> Zobowiązania finansowe wobec dzieci i innych członków rodziny spoza własnego gospodarstwa domowego; zobowiązania emocjonalne i/lub czasowe wobec członków rodziny i innych osób. <i>Inne okoliczności domowe</i> Możliwość dostępu do bezpiecznego, pewnego i odpowiedniego mieszkania/domu. Kultura pracy Poszanowanie pracy i wspieranie w pracy przez członków rodziny, znajomych i społeczeństwo. Dostęp do zasobów <i>Dostęp do transportu</i> Dostęp do własnego środka transportu; umiejętność piekarszego pokonywania znacznych odległości. <i>Dostęp do zasobów finansowych</i> Poziom dochodów gospodarstwa domowego; rozmiar i czas trwania ubóstwa; dostęp do formalnych i nieformalnych źródeł pomocy finansowej; zarządzanie dochodami i długami. <i>Dostęp do kapitału społecznego</i> Wsparcie ze strony rodziny, znajomych; ilość posiadanych kontaktów nieformalnych.	Czynniki popytowe <i>Rynek pracy</i> Lokalny i regionalny poziom popytu na pracę, jego rodzaj i zmiany (wymagane umiejętności, struktura zawodowa wakatów; sektory gospodarki, w których koncentruje się zapotrzebowanie na pracę); lokalizacja lokalnego rynku pracy względem centrów zatrudnienia; liczba kandydatów na wolne miejsce pracy; posunięcia konkurentów pracodawcy; zmiany preferencji konsumentów itp. <i>Czynniki makroekonomiczne</i> Stabilność gospodarki; stabilność przedsiębiorczości; poziom popytu na pracę w całej gospodarce. <i>Charakterystyka wolnych miejsc pracy</i> Wynagrodzenia; warunki pracy; godziny pracy; zmianowość; rozmiary pracy w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowej i dorywczej. <i>Czynniki związane z rekrutacją</i> Formalne procedury rekrutacji i selekcji wykorzystywane przez pracodawców; źródła rekrutacji personelu wykorzystywane przez pracodawców; dyskryminacja (ze względu na płeć, wiek, pochodzenie itp.); stopień wykorzystania kontaktów nieformalnych przez pracodawcę przy poszukiwaniu kandydatów do pracy. Prawne czynniki wspomagające <i>Polityka rynku pracy</i> Dostęp do usług publicznych służb zatrudnienia; zachęty podatkowo-zasiłkowe; strategie aktywizacyjne dla bezrobotnych; dostęp do szkoleń zawodowych; środki ułatwiające przejście z edukacji do pracy.

cd. tabeli 1

Stan zdrowia <i>Zdrowie</i> Obecny stan zdrowia fizycznego i psychicznego; historia medyczna. <i>Niepełnosprawność</i> Rodzaj i rozmiar niepełnosprawności fizycznej i/lub psychicznej. Poszukiwanie pracy Umiejętność skutecznego poszukiwania źródeł informacji o wolnych miejscach pracy; świadomość i skuteczne wykorzystanie nieformalnych sieci społecznych; umiejętność przygotowania CV i podania o pracę; prezencja; możliwość uzyskania referencji; świadomość własnych silnych i słabych stron; świadomość własnych szans na rynku pracy; realistyczne podejście do poszukiwania pracy. Adaptacyjność i mobilność Mobilność geograficzna; elastyczność w kwestii wynagrodzenia; elastyczność zawodowa (np. godziny pracy).		Pozostałe czynniki Dostępność i możliwość korzystania z publicznego transportu, systemu opieki nad dziećmi itp.
---	--	--

Źródło: R.W. McQuaid, C. Lindsay: Op. cit., s. 209-210.

Podsumowanie

Koncepcja zatrudnialności odgrywa bardzo ważną rolę w walce ze zjawiskami bezrobocia i wykluczenia społecznego. Termin ten jest obecnie bardzo modnym i często nadużywanym określeniem, ale zazwyczaj jest mylnie kojarzony wyłącznie z postawami aktorów podaźowej strony rynku pracy. Wyrazem tego są realizowane polityki rynku pracy, skupiające się często jedynie na aktywizacji bezrobotnych poprzez obowiązkowe szkolenia zawodowe i szkolenia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Tymczasem koncepcja zatrudnialności kryje w sobie większy potencjał.

Pojęcie zatrudnialności pojawiło się na początku XX wieku. Od tego momentu było różnie definiowane i używane w różnych wymiarach. Obecnie zatrudnialność jest czymś więcej niż tylko teoretyczną koncepcją. Jest raczej kwestią identyfikacji problemów związanych z zachowaniami osób i instytucji włączonych w dostęp do pracy i zatrudnienia. W niniejszym artykule starano się przedstawić transformację, jaką przeszło pojęcie zatrudnialności od prostego,

dychotomicznego podziału do kompleksowej analizy, która powinna uwzględniać wiele różnorodnych czynników związanych zarówno z podażową, jak i popytową stroną rynku pracy.

EMPLOYABILITY – DEFINITIONS, EVOLUTION OF THE CONCEPT AND BROAD FRAMEWORK FOR ANALYZING

Summary

In the struggle against unemployment and social exclusion, employability has developed into one major tool to counteract this phenomenon. Although the literature offers a range of definitions of employability, it is recently very often used as the shorthand for the individual's employability skills and attributes. This narrow usage of the term can lead to a hollowing out of the concept of employability. It is important to recognize that employers, potential employees and wider society can and do have fundamentally different perspectives of employability. Employability seen as individual's relationship with a single job determines that someone considered as employable for one job might not be considered so for a different job. From a employer's perspective, someone with appropriate employability skills and attributes may be employable, but this may be only the minimum criterion when considering candidates and no job offer may be made. From the jobseeker's perspective, a lack of access to available transport or specific contract terms (for example the requirement for shift work) may mean that a given job is not acceptable. From a policy-maker's point of view, the fact that the person does not take the job and remains unemployed suggests that the person is not employable.

Because of many aspects of the term of employability, in this article made an attempt to present the definition and historical evolution of the concept of employability. The article presents also a broad framework for analyzing employability built around individual factor, personal circumstances and external factors, which acknowledges the importance of both supply- and demand-side factors.

Aneta Zelek
Grażyna Maniak

KAPITAŁ LUDZKI JAKO DŹWIGNIA INNOWACYJNOŚCI I ROZWOJU FIRM W FAZIE STARTOWEJ¹

Wprowadzenie

Ważnym okresem w cyklu życia każdej firmy jest faza startowa. Zapadają wówczas decyzje kluczowe dla dalszego istnienia i rozwoju firmy. Sprostanie wyzwaniom fazy startowej jest możliwe w dużym stopniu dzięki odpowiednim kompetencjom i postawom przedsiębiorcy i zatrudnionych ludzi. Biorąc to pod uwagę, jako cel artykułu wyznaczono przedstawienie kapitału ludzkiego jako czynnika determinującego powodzenie przedsiębiorstwa w fazie startowej, posiadającego znaczenie także dla kolejnych etapów jego rozwoju.

Zasadność podejmowania problematyki związanej z przedsiębiorczością wiąże się z faktem, iż sektor małych firm odgrywa niebagatelną rolę w takich kwestiach gospodarczych, jak:

- generowanie nowych miejsc pracy, a przez to rozwiązywanie jednego z najważniejszych problemów ekonomicznych i społecznych każdego kraju, tj. bezrobocia – we współczesnych gospodarkach sektor MSP jest praktycznie jedynym sektorem gospodarki, który generuje netto miejsca pracy,
- racjonalizacja alokacji zasobów (szczególnie istotna w krajach mniej rozwiniętych gospodarczo),
- innowacje i unowocześnienie struktury gospodarczej,
- rozwój regionów i gospodarki lokalnej.

¹ Zidentyfikowanie czynników istotnych dla rozwoju firm w fazie startu stanowi jeden z etapów badań prowadzonych przez zespół pracowników ZPSB w ramach grantu: „Nowoczesna inżynieria finansowa firm start-up – screening fazy inicjacyjnej w Polsce”, finansowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, 2010-2013.

Z uwagi na wyżej wymienione aspekty przedsiębiorczości dużą rolę odgrywa tworzenie warunków dla powstawania i rozwoju nowych firm. Jak wskazują statystyki, liczba polskich przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrze REGON wynosi obecnie ok. 3,9 mln, a ich struktura według poszczególnych grup wielkości przedstawia się następująco: mikroprzedsiębiorstwa – 94,7% wszystkich zarejestrowanych przedsiębiorstw, małe firmy – 4,4%, średnie – 0,8% i duże – 0,1%. Łącznie udział sektora MSP w ogólnej liczbie wszystkich przedsiębiorstw wynosi 99,9%².

Co istotne, w 2010 roku odnotowano największy od 2000 roku przyrost liczby firm³ – o ok. 4,5%. Znaczący (przekraczający średnią za lata 2000-2007) wzrost aktywności gospodarczej obserwowany jest od 2008 roku (tylko w 2009 roku wzrost liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych wyraźnie wyhamował, na skutek osłabienia się koniunktury w polskiej gospodarce i światowego kryzysu)⁴. W tym okresie największy roczny wzrost w grupie przedsiębiorstw zanotowały przedsiębiorstwa małe. W Polsce w ostatnich latach małe i średnie firmy generują prawie połowę produktu krajowego brutto (PKB), zatrudniają ponad 66% zasobów siły roboczej. Ok. 1/3 stworzonych przez MSP miejsc pracy powstała w nowych firmach⁵.

Specyfika firm w fazie startowej

W teorii ekonomii i zarządzania do opisu rozwoju przedsiębiorstw stosuje się wiele modeli i podejść, w tym tzw. fazowe modele cyklu życia organizacji. Wyróżnia się w nich różnorodne fazy, które kolejno przechodzą tworzące się i rozwijające się lub zanikające przedsiębiorstwa. Analiza przedsiębiorstwa w oparciu o cykl życia jest bardzo użyteczna. Pozwala bowiem zebrać informacje dotyczące prawidłowości jego rozwoju (problemów i priorytetów typowych dla poszczególnych faz), ułatwiające podejmowanie racjonalnych decyzji i przygotowanie się do wymagań kolejnych etapów rozwoju.

Tzw. faza startowa to bardzo ważne stadium dla dalszego funkcjonowania firmy. Wiąże się z nim szereg decyzji o strategicznym znaczeniu dla następnych etapów rozwoju biznesu. Faza startowa jest procesem podejmowania podstawowych decyzji dotyczących rodzaju i celów działalności gospodarczej, jej formy organizacyjno-prawnej, lokalizacji oraz rodzaju i wielkości zaangażowanych zasobów. W tak rozumianej fazie początkowej następuje określenie strategicz-

² Przedsiębiorczość w Polsce. Raport Ministerstwa Gospodarki. Warszawa 2010, s. 35.

³ Ponieważ nowo powstające firmy to najczęściej przedsięwzięcia, które – według powszechnie stosowanej klasyfikacji – można zaliczyć do kategorii małych i średnich, w wielu przypadkach ich właściwości odpowiadają specyfice firm w fazie start-up.

⁴ Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce 2008-2009. PARP, Warszawa 2010, s. 31.

⁵ Obliczenia na podstawie danych GUS.

nych ram, w jakich odbywa się działalność przedsiębiorstwa, zarówno na wczesnym etapie, jak i w dalszej fazie cyklu życia. Dochodzi do kreacji pomysłu na biznes oraz do jego wdrożenia, czyli doprowadzenia do zarejestrowania pierwszych obrotów ze sprzedaży. W ten sposób można powiedzieć, iż faza startowa składa się z dwóch uzupełniających części: z fazy koncepcyjnej i fazy realizacyjnej⁶. W tabeli 1 zestawiono właściwości fazy startowej, wykorzystując wybrane modele cyklu życia organizacji.

Tabela 1

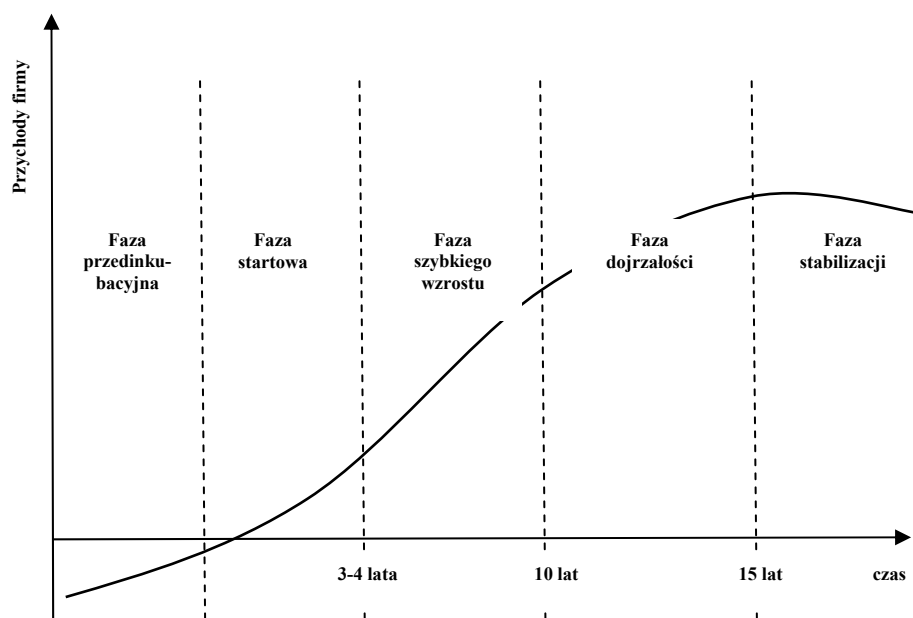
Fazy startowe w wybranych modelach cyklu życia organizacji

Model	Fazy cyklu życia przedsiębiorstwa	Charakterystyka fazy startowej
Model wzrostu organizacji wg L.E. Greinera	Faza I. Wzrost przez kreatywność Faza II. Wzrost przez kierowanie i kryzys autonomii Faza III. Wzrost przez decentralizację Faza IV. Wzrost przez koordynację Faza V. Wzrost przez współpracę	– Powstanie i wzrost organizacji możliwy dzięki innowacyjności i kreatywności właściciela (przedsiębiorcy) – Przedsiębiorca koncentruje się bardziej na aspektach technicznych aniżeli na problematyce organizacji i zarządzania – Struktura w znacznym stopniu nieformalna
Model rozwoju małych i średnich firm wg N.Churchilla i V. Levis	Powstanie Przetrwanie Sukces – Sukces – niezaangażowanie się – Sukces – wzrost Oderwanie się Dojrzałość	– Osobiste zaangażowanie właściciela – Główny cel: zaistnienie na rynku (pozyskanie i utrzymanie klientów) – Walka o przetrwanie – chwytywanie pojawiających się szans – Dbanie o płynność finansową
Model (barier) rozwoju organizacji wg D. Falensteina i D. Schwartz	Faza koncepcji Faza wejścia Faza operacyjna Faza ekspansji	– Przedsiębiorca skoncentrowany na tworzeniu koncepcji biznesowej działalności firmy i jej realizacji
Model cyklu życia R.E. Quinna i K. Camerona	Etap przedsiębiorczości Etap zespołowości Etap formalizacji i kontroli Etap dostosowań i odnowy	– Innowacyjność i kreatywność – Nacisk na zapewnienie sprawności operacyjnej i finansowej – porządkowanie zasobów – Dążenie do zespołu
Typowa teoria cyklu życia organizacji	Formowanie się i wstępny rozwój Stabilizacja i doskonalenie Zmiana (wzrost – odrodzenie; kryzys – schyłek, upadek)	– Szybkie tempo zmian organizacyjnych – adaptacja firmy do wymagań wszystkich stakeholderów – Szybkie uczenie się przedsiębiorstwa, nabywanie wiedzy i nowych umiejętności – Stymulowanie zachowań przedsiębiorczych

Źródło: Zarządzanie rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw. Red. S. Lachiewicz, M. Matejun. Wolters Kluwert business, Warszawa 2011, s. 66, 167-168, 206.

⁶ M. Matejun: Faza startowa jako strategiczny etap rozwoju przedsiębiorstwa. W: Zarządzanie rozwojem..., op. cit., s. 64.

Jakościowy charakter wskazanych właściwości ogranicza ich użyteczność, jeśli idzie o wyodrębnienie firm w fazie startowej w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych, i wskazuje potrzebę uzupełnienia o kryteria ilościowe. Podstawowe ilościowe parametry charakteryzujące firmy w fazie startowej i kolejnych przedstawiono na rys. 1. Obejmują one takie ekonomiczne właściwości przedsiębiorstw, jak generowane obroty i źródła finansowania, wielkość zatrudnienia, a także typ podmiotu zarządzającego. Pozwalają na sformułowanie uogólnienia, iż przedsiębiorstwo w fazie startowej istnieje relatywnie krótko (mniej niż 3 lata) i zazwyczaj jest finansowane z kapitałów własnych założyciela i jego rodziny, często nie osiąga jeszcze progu rentowności, a pod względem przychodu i wielkości zatrudnienia kwalifikuje się do kategorii firm małych.



Parametry:

Źródła finansowania:	Założyciel, rodzina, Business Angels	Venture Capital Private Equity	Publiczna emisja
Przychód:	0-5 mln \$	5-15 mln \$	15-25 mln \$ i więcej
Zatrudnienie:	0-20-25 pracow.	25-75 pracow.	75-100 prac. i więcej
Zarządzanie:	właściciel	menedżer	menedżerowie

Rys. 1. Krytyczne elementy zmian w procesie rozwoju przedsiębiorstwa

Źródło: C.K. Volkmann, K.O. Tokorski, M. Grunhagen: Entrepreneurship in a European Perspective: Concepts for the Creation and Growth of New Ventures. Gabler Verlag, Berlin 2010, s. 246.

Kwestią niebudzącą wątpliwości jest fakt, iż przedsiębiorstwo w fazie startowej stoi przed dylematami natury strategicznej: przedsiębiorca musi określić swoje cele oraz sposoby i możliwości ich realizacji. Wśród czynników determinujących konkurencyjność firmy w fazie startu wymienia się zasoby ludzkie, organizacyjne, relacyjne, rzeczowe i finansowe⁷. W obecnych warunkach gospodarki rynkowej – globalnej, wysoce konkurencyjnej i opartej na nowoczesnych technologiach – przetrwanie i sukces w biznesie opierają się w dużym stopniu na wykorzystaniu innowacyjności. Wobec ograniczeń, przed jakimi stoi młoda i mała firma (takich jak: stosunkowo niewielkie zasoby finansowe, małe możliwości zbudowania przewagi konkurencyjnej na prestiżowej marce lub unikatowości produktu, słabe możliwości imitowania zachowań konkurentów), kompetencje oraz innowacyjność założyciela i współpracowników odgrywają rolę decydującą. Taką tezę potwierdzają wyniki wielu badań⁸.

Kapitał ludzki jako determinanta rozwoju firm w fazie startowej

Teoria kapitału ludzkiego nie wypracowała jednoznacznej jego interpretacji. Wybrane podejścia definicyjne kapitału ludzkiego prezentuje tabela 2. Zawarte w niej definicje przedstawiają kapitał ludzki jako zasób możliwości, zdolności, wiedzy, umiejętności, motywacji i zaangażowania obecny w człowieku.

Tabela 2

Wybrane ujęcia kapitału ludzkiego

Autor	Definicja
T.W. Schultz	Zbiór cech, postaw, umiejętności i motywacji ludzi, które mogą być wzbogacane przez inwestycje.
B. Lev, A. Schwartz	Źródło dochodu ucieleśnione w osobie pracownika (w formie jego siły fizycznej oraz jego wrodzonych i nabytych umiejętności).
J. Groejer, U. Johanson	Wiedza i zdolności osoby posiadającej możliwość prowadzenia przyszłej produkcji dóbr i usług. Całkowita wartość wytworzonych dóbr i usług może być widziana jako wartość osoby (kapitał ludzki).
P. Davidson, S.R. Gordon	Ogół wiedzy, umiejętności i doświadczeń, jakie ludzie gromadzą przez całe życie, m.in. dzięki edukacji i pracy zawodowej.

⁷ Takie czynniki konkurencyjności małych firm potwierdzają wyniki badań, np. K. Ćwik: Zachowania strategiczne małych przedsiębiorstw i ich uwarunkowania w aspekcie teoretycznym. W: Zarządzanie rozwojem..., op. cit., s. 35-36. Zdaniem ankietowanych przedsiębiorców największą szansę na zdobycie przewagi konkurencyjnej stwarza nawiązanie dobrych kontaktów z klientami. Z kolei przedsiębiorcy badani na zlecenie PARP wskazali, że czynnikiem, który najsilniej determinuje rozwój firm, są odpowiednio wykwalifikowani pracownicy (64% wskazań). Zob.: Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. 2006-2007: Op. cit., s. 180.

⁸ B. Plawgo, J. Kornacki: Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw. Raport PARP, Warszawa 2010, s. 7.

cd. tabeli 2

S.R. Domański	Zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawartej w społeczeństwie, który dany jest przez cechy genetyczne danej populacji, ale można go powiększać drogą inwestycji w człowieka.
M. Bratnicki, J. Strużyna	Obejmuje trzy wymiary: kompetentność opisywaną wiedzą i umiejętnościami, motywację do wykorzystywania wiedzy i umiejętności oraz zręczność intelektualną, pozwalającą na transfer wiedzy i zdobywanie nowej wiedzy.

Źródło: Opracowano na podstawie: G. Łukasiewicz: Kapitał ludzki organizacji. PWN, Warszawa 2009, s. 16;
A. Mazurkiewicz: Kapitał ludzki w procesach kształtowania sprawności organizacji. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010, s. 47.

Do najważniejszych cech kapitału ludzkiego należy zaliczyć jego nierozdzielny związek z daną osobą (nie jest możliwe oddzielenie człowieka od jego kapitału), a także jego unikalność i wielowymiarowość przejawiające się na wielu płaszczyznach oraz zdolność do powiększania poprzez inwestycje w człowieka. W kontekście aktywności gospodarczej kapitał ludzki można przedstawić jako kombinację takich czynników, jak:

- cechy wnoszone przez pracownika: inteligencja, zaangażowanie, energia, pozytywne nastawienie do życia, rzetelność, uczciwość, wiarygodność,
- zdolność pracownika do uczenia się: chłonność umysłu, wyobraźnia, zdolność analitycznego myślenia, kreatywność,
- motywacja pracownika do dzielenia się informacją i wiedzą: umiejętność pracy w zespole, dążenie do realizacji celów⁹.

Elementy struktury kapitału ludzkiego organizacji prezentuje tabela 3.

Tabela 3

Strukturyzacja kapitału ludzkiego

Autor	Elementy kapitału ludzkiego	Charakterystyka
J. Roos, G. Roos, N.C. Dragonetti	Postawy	Motywacja, wyznawane poglądy, zachowania
	Kompetencje	Wiedza, umiejętności, możliwości
	Sprawność umysłowa	Umiejętność analizowania i syntetyzowania, dostosowanie się do nowych warunków, skłonność do innowacji
Grupa Skandia	Relacje	Motywacja, relacje interpersonalne, zdolność do dzielenia się wiedzą i zaufaniem
	Kompetencje	Wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość
	Wartości	System uznawanych wartości i norm, wynikający z kultury organizacji
J. Fitzenz	Cechy	Inteligencja, energia, postawa, zaangażowanie
	Zdolności	Chłonność umysłu, zdrowy rozsądek, zdolności twórcze
	Motywacja i wiedza	Dzielenie się informacjami, duch zespołowy, orientacja na cel

⁹ A. Sokołowska: Zarządzanie kapitałem intelektualnym. PTE, Warszawa 2005, s. 16.

cd. tabeli 3

M. Bratnicki J. Strużyna	Kompetentność	Talenty, wiedza, umiejętności praktyczne
	Zręczność intelektualna	Innowacyjność, zdolność do naśladowania, przedsiębiorczość
	Motywacja	Chęć działania, predyspozycje osobowościowe, zaangażowanie, władza organizacyjna, przywództwo menedżerskie

Źródło: W. Matwiejczuk, J. Samul: Zarządzanie kapitałem ludzkim w praktyce działalności małych przedsiębiorstw budowlanych. W: Zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach. Red. S. Lachowicz, K. Szymańska, A. Walecka. Monografie Politechniki Łódzkiej, Łódź 2011, s. 99.

Szczególną cechą firm w fazie start-up jest ich konkretny spersonalizowany charakter, który dotyczy nie tylko relacji z klientem zewnętrznym, lecz również relacji z pracownikami. Sprawne i skuteczne działanie firm wymaga tworzenia i podtrzymywania więzi, zaufania, lojalności, wzajemnego poszanowania itp. W początkowej fazie rozwoju firmy założycielski kapitał ludzki (umiejętności i wiedza przedsiębiorcy, sieci kontaktów itp.) odgrywa zasadniczą rolę dla przetrwania i funkcjonowania. W miarę wzrostu firmy najważniejsze stają się dobór i efektywna integracja dodatkowych talentów w osobach pozyskanych pracowników. W startowej fazie organizowania działalności role założycielskie i zarządcze zazwyczaj pokrywają się i mają charakter nieformalny. W miarę wzrostu organizacji i upływu czasu zwiększa się także niepewność związana z podziałem kompetencji i odpowiedzialności w firmie. Takie aspekty, jak proces podejmowania decyzji, typ kierowania przedsiębiorstwem, podział pracy, obieg informacji i sposób ich wykorzystania, formalizacja i instytucjonalizacja zachowań pracowniczych, są pochodną kompetencji założycieli firmy i ich decyzji dotyczących ewentualnej strukturyzacji i formalizacji firmy. Określają zdolności młodej firmy i decydują o jej konkurencyjności, kreując jej innowacyjność, elastyczność i szybkość reakcji. W tym kontekście wczesna kreacja struktury organizacji i jasny podział kompetencji są istotną determinantą sukcesu w zarządzaniu kapitałem ludzkim młodej firmy¹⁰.

Bez wątpienia w początkowej fazie funkcjonowania firmy kluczową rolę odgrywa kapitał ludzki właściciela. Zdefiniowano, że przedsiębiorca rozpoczynający działalność powinien charakteryzować się takimi cechami, jak:

- motywacja na osiągnięcia – dążenie do ustalania celów i działanie na rzecz ich osiągnięcia poprzez własny wysiłek,
- potrzeba niezależności/autonomii – potrzeba kontrolowania i obawa/niechęć przed byciem kontrolowanym,

¹⁰ U. Brixy, J. Hessels: Human Capital and Start-up Success of Nascent Entrepreneurs. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs. EIM Research Report, 2010, s. 7.

- kreatywność – rozwijanie nowych metod zamiast używania standardowych procedur,
- inicjatywa – motywacja do samodzielnego działania i podejmowania pierwszego kroku,
- podejmowanie ryzyka – akceptacja ryzyka przy podejmowaniu określonego działania,
- szukanie i rozpoznawanie sprzyjających okoliczności – umiejętność szukania i znajdowania niezaspokojonych potrzeb na rynku, które mogą być spełnione przez wprowadzenie nowego produktu lub usługi,
- stawianie sobie celów – definiowanie celów, które mają być osiągnięte w wyniku przedsiębiorczego działania,
- samoświadomość – umiejętność realnej oceny własnych umiejętności/możliwości, które mają pozwolić na realizację zadań zgodnych z potrzebami środowiska,
- wewnątrzsterowność – przekonanie jednostki, że jej osiągnięcia wpływają z jej umiejętności i działań, a nie, że coś wydarzyło się dzięki szczęściu lub wysiłkowi innych ludzi,
- wytrwałość – realizowanie zadania aż do jego faktycznego ukończenia¹¹.

Innym wymiarem kapitału ludzkiego założyciela jest poziom jego wykształcenia. Wyniki badań dotyczące związku pomiędzy wykształceniem (kluczowym elementem założycielskiego kapitału ludzkiego) a przedsiębiorczością nie wskazują na jednoznaczny, pozytywny wpływ edukacji na wzrost liczby przedsiębiorstw. Pokazują natomiast inną ważną kwestię: istnienie jednoznacznej pozytywnej zależności pomiędzy wykształceniem (liczonym zarówno latami przeznaczonymi na edukację, jak i stopniem osiągniętego poziomu wykształcenia) a efektami działania przedsiębiorcy. Niezależnie od tego, jak mierzone (procent przeżycia, zysk, wpływy, rozwój firmy), wskazują, że wykształcenie oznacza wiedzę zwiększającą skuteczność funkcjonowania firm.

Podsumowanie

Analizując specyfikę firm w fazie startowej oraz całokształt czynników oddziałujących na młode firmy, w sposób jednoznaczny można postawić tezę, iż dla ich przetrwania i sukcesu kluczowe znaczenie mają czynniki niematerialne. Sprawczy i kreatywny charakter kapitału ludzkiego wysuwa go na plan pierwszy.

Zależność między poszczególnymi elementami kapitału ludzkiego a przedsiębiorczością jest przedmiotem wielu badań. O ile nie potwierdzono wpływu

¹¹ I. van der Kuip, I. Verheul: Early Development of Entrepreneurial Qualities: The Role of Initial Education. SCALES-paper N200311, EIM Business and Policy Research, 2003, s. 5.

wykształcenia na powstawanie nowych firm, o tyle udowodniono jego pozytywne oddziaływanie na skuteczność nowych przedsięwzięć. Na etapie inkubacji wiodącą rolę pełni założycielski kapitał ludzki; w miarę wzrostu firmy rośnie znaczenie kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz zarządzania kapitałem ludzkim.

Obserwacje polskich przedsiębiorców pozwalają stwierdzić, iż w ostatnich latach nastąpił przełom w postrzeganiu przez nich czynników istotnie determinujących ich działalność. W zasadzie dopiero od 2007 roku przedsiębiorcy wskazują kompetencje i motywację pracowników jako czynnik sprzyjający wzrostowi konkurencyjności¹². Mimo tych pozytywnych zmian, polscy przedsiębiorcy nadal w niewystarczającym stopniu uświadamiają sobie, iż nie istnieje alternatywa: inwestować w technologie czy w kadry, ponieważ w dłuższej perspektywie stosowanie nowoczesnych technologii będzie efektywne wyłącznie przy jednoczesnych wysokich kwalifikacjach pracowników. Takie postawy przedsiębiorców przekładają się na stosowane narzędzia i praktyki zarządzania kapitałem ludzkim. W przypadku młodych i małych firm działania w tym obszarze relatywnie rzadko mają charakter strategiczny (nieprzypadkowy, spójny z celami firmy, długookresowy). Taka sytuacja wyznacza obszar zarządzania kapitału ludzkiego małej i młodej firmy jako sferę wymagającą wypracowania adekwatnych i skutecznych narzędzi.

HUMAN CAPITAL AS A KEY FOR INNOVATION AND DEVELOPMENT OF START-UPS

Summary

Entrepreneurship plays an important economic and social role; particularly its positive significance is stressed for the labour market. To define the fundamental determinants of the creation and development companies it is possible to presume the output of the so-called life-cycle phase models of organization. Taking into account the peculiarity of firms in the initial phase it can be demonstrated that for its survival and development crucial are intangible factors, especially innovation and human capital. Results indicate that in Poland, the entrepreneurs have begun to appreciate the importance of human capital only for the last several years.

¹² Innym przejawem wzrostu znaczenia kapitału ludzkiego w opinii przedsiębiorców jest wskazywanie braku na rynku pracy wykwalifikowanych pracowników. Zob.: Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. 2007-2009. Op. cit., s. 151-153.

Małgorzata Baron-Wiaterek

E-USŁUGI NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Na funkcjonowanie rynku pracy oddziałuje wiele różnych czynników. Jednym z nich są przemiany technologiczne i rozwój społeczeństwa informacyjnego, które wpływają na rozwój nowych możliwości działania podmiotów rynku pracy. Technologie informacyjne i telekomunikacyjne, wraz ze zmianami natury organizacyjnej i zdobywaniem nowych umiejętności, przekształcają stopniowo występujące formy działania uczestników rynku pracy¹. Mogą one być wykorzystywane zarówno przez osoby poszukujące pracy i bezrobotne, jak i przez pracodawców szukających nowych pracowników.

Telekomunikacja i Internet pozwalają także rozwijać nowe możliwości działania uczestników rynku pracy w związku ze zmianami zachodzącymi w społeczeństwie informacyjnym. Wykorzystanie usług technologii informacyjnych oraz komunikacyjnych (*Information Communication Technologies* – ICT) wpływa na wzajemne korzyści różnych podmiotów rynku pracy. Może także być elementem obciążenia funkcjonujących instytucji rynku pracy i urzędników administracji publicznej, wpływać na wszechstronne podejście do działań na rynku pracy czy pozwalać w szczególności na oszczędność czasu w działaniach podmiotów, a także oddziaływać na zmniejszenie koniecznych nakładów finansowych.

Współczesne dostępne narzędzia internetowe służące poszukiwaniu pracy i doskonaleniu umiejętności zasobów pracy, a także rekrutacji pracowników podlegają zróżnicowanym zmianom i znacznej ewolucji. Przebiegała ona przez różne etapy, począwszy od wirtualnej tablicy ogłoszeniowej, poprzez fora internetowe, grupy niszowych serwisów rekrutacyjnych, jak i sieci indeksowania (w rzeczywistym czasie), aż do rozwoju mediów społecznościowych oraz serwisów rekrutacyjnych. Proces ten trwa nadal. Biorąc pod uwagę podmiotowy jego aspekt, zwraca przede wszystkim uwagę stopniowy wzrost liczby osób posiada-

¹ ec.europa.eu oraz I. Straus, T. Tuulik: Establishing a Company Takes Only Two Hours in Estonia. www.mondaq.com/article.asp?artocled=47610.

jących komputer i mających dostęp do szerokopasmowego Internetu, co stwarza większe możliwości dla świadczenia usług drogą on-line². Aby sprostać pojawiającemu się zapotrzebowaniu, tworzone są różne portale. Wśród nich zwracają uwagę m.in. takie, których twórcy reprezentujący odmienne specjalności przygotowują rozwiązania uwzględniające wiele aspektów, a także odpowiednio zaprojektowane dla potencjalnych użytkowników.

Mając na względzie coraz to nowe możliwości telekomunikacji i Internetu, w niniejszym opracowaniu podjęto wybrane zagadnienia związane z usługami elektronicznymi na rynku pracy. Jest to ważne dla rozwoju badań nad funkcjonowaniem rynku pracy nawet, gdy liczba osób korzystających (z narzędzi internetowych) jest mała w stosunku do możliwości. Analizując zagadnienia elektronicznych usług na rynku pracy, zastosowano różne metody badawcze, w tym metodę dogmatyczno-prawną, analizę dostępnych źródeł literaturowych i materiałów upowszechnianych w Internecie.

1. Istota usług elektronicznych

Pod pojęciem „e-usługi” rozumie się usługi świadczone w sposób całkowicie automatyczny, realizowane przez wykorzystanie dostępnych technologii informatycznych³. Usługi te w szczególności charakteryzuje: wysyłanie i odbieranie danych za pomocą systemów teleinformatycznych w publicznych sieciach telekomunikacyjnych. Wskazując na istotne cechy tych usług, należy zwrócić uwagę, że są one m.in. zindywidualizowane, zawsze dostępne, realizowane zdalnie, a więc bez konieczności przebywania obu stron jednocześnie w tym samym miejscu, a także stanowią konkretną odpowiedź. Mogą one być również generowane automatycznie przez komputer⁴.

W sumie w zakres pojęcia „usługi elektroniczne” wchodzi produkty w formie cyfrowej wraz z ich modyfikacjami i dostępnymi wersjami oprogramowania. W grupie usług elektronicznych mieszczą się także różne pakiety usług internetowych, które oferują dostęp do informacji.

² Zob. Diagnoza wybranych obszarów służących budowie i rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy. Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 42-43 oraz Plan Informatyzacji Państwa na lata 2011-2015-e-Administracja. <http://www.computerworld.pl/news/374067/Plan.Informatyzacji.Państwa.na.lata.2011-2015.e.Administracja.html>

³ Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 1 października 2007 r., s. 8 i nast.

⁴ http://www.web.gov.pl/informacje-o-euslugach/40_14.html

2. Usługi rynku pracy

Usługi rynku pracy mają na celu, oprócz promocji zatrudnienia i zmniejszenia bezrobocia, ułatwianie obywatelom poruszania się po rynku zatrudnienia oraz pomaganie we właściwym określeniu kompetencji i budowaniu kariery. Osoby poszukujące pracy i bezrobotne dzięki usługom rynku pracy uzyskują pomoc – zgodnie z zasadą „praca przed zasiłkiem”. Aktywizacja zawodowa bezrobotnych i poszukujących pracy wymaga podjęcia wielokierunkowych działań i wykorzystania różnych instrumentów⁵. Mając to na względzie, w Polsce został stworzony system zróżnicowanych narzędzi pozostających w dyspozycji administracji zatrudnienia, które określiła ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwana dalej ustawą)⁶. Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy podstawowymi usługami rynku pracy są: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń⁷.

Zasadnicze znaczenie wśród wymienionych usług ma pośrednictwo pracy⁸. Należy ono przede wszystkim do kompetencji powiatowych urzędów pracy. Zajmują się nim także wojewódzkie urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy i ochotnicze hufce pracy. Zasadniczym celem pośrednictwa pracy jest udzielanie pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w zdobyciu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w pozyskaniu właściwych pracowników⁹. W ramach tego istotne są takie kwestie, jak np. identyfikowanie osób posiadających poszukiwane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe, pozyskiwanie ofert pracy i udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy. Z tymi działaniami związane są także: informowanie bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy, inicjowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami, współdziałanie powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania czy powiadamianie bezrobot-

⁵ Zob. w szczególności Jobs, Jobs, Jobs, Creating More Employment for Europe. Report by Employment Taskforce Chaired by W. Kok, Brussels 2003, a także M. Kabaj: Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu. Studium porównawcze. Wydawnictwo Scholar, Warszawa 1997, s. 75 i nast.

⁶ Dz.U. nr 99, poz. 1001 ze zm.

⁷ Szerzej M. Szyłko-Skoczny: Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej. ISP UW, Warszawa 2004, s. 181 i nast.

⁸ Zob. S. Ricca: Publiczne służby zatrudnienia. KUP, Warszawa 1995, s. 28 i nast.

⁹ Art. art. 36 ust. 4 ustawy wymienia zasady dostępności usług.

nych o przysługujących im prawach i obowiązkach¹⁰. Większość z wymienionych rodzajów działań składających się na pośrednictwo pracy może być swobodnie realizowanych poprzez wykorzystanie narzędzi ICT¹¹, dlatego że posiadają one duży potencjał informacyjny, który może ułatwiać poszukiwanie pracy.

Wyznacznikiem możliwości uzyskania pracy przez jednostkę zatrudnienia jest – w wymiarze indywidualnym – potencjał, który ona posiada¹². Ocena tego potencjału musi być poprzedzona niekiedy dodatkowymi działaniami, m.in. w ramach poradnictwa zawodowego lub informacji zawodowej¹³, które tak jak pośrednictwo pracy są wykonywane przez te same instytucje¹⁴. Pomocne w określeniu przydatności zawodowej, wyboru zawodu albo kierunku szkolenia osoby poszukującej pracy lub bezrobotnej są specjalistyczne badania. Instytucje rynku pracy – w ramach tej usługi – mogą inicjować, organizować i prowadzić także grupowe porady zawodowe dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy¹⁵. W zakresie poradnictwa zawodowego lub informacji zawodowej ustawodawca wskazał możliwość posłużenia się instrumentami ICT. Zgodnie bowiem z art. 38 ust. 4a ustawy powiatowy urząd pracy, który nie dysponuje kandydatami spełniającymi wymagania określone w ofercie pracy, udostępnia informacje o braku możliwości realizacji oferty innym powiatowym urządowi pracy.

Ważnym instrumentem umożliwiającym wsparcie w uzyskaniu zatrudnienia dla osób poszukujących pracy lub bezrobotnych jest pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Zgodnie z art. 39 ust. 1 ustawy polega ona na przygotowywaniu osób szukających pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia. Pomoc realizowana jest w szczególności poprzez: uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz w zajęciach aktywizacyjnych, a także, zgodnie z art. 39 ust. 1 pkt 3 ustawy, poprzez dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu

¹⁰ W ramach pośrednictwa pracy mieści się także usługa EURES. W jej zakres wchodzi w szczególności: inicjowanie i organizowanie stosownych kontaktów osób bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami, informowanie o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w UE, przeciwdziałanie pojawiającym się przeszkodom w dziedzinie uzyskania zatrudnienia. Zob. np. System współpracy publicznych służb zatrudnienia. Geneza i istota sieci EURES. „Służba Pracownicza” 2003, nr 1.

¹¹ Szerzej W. Gogołek: Elektroniczne pośrednictwo pracy. „Manager” 2002, nr 1.

¹² Na temat jego elementów zob. A. Lipka: W stronę kwalitologii zasobów ludzkich. Difin, Warszawa 2005, s. 54-55.

¹³ Znajdują one zastosowanie w przypadku, kiedy osoba poszukująca pracy nie precyzuje swoich oczekiwań lub możliwości, a także kiedy pracodawca poszukuje osoby o szczególnych predyspozycjach psychicznych.

¹⁴ Art. 38 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia wskazuje zasady, zgodnie z którymi wykonywane jest poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa.

¹⁵ Zob. np. W. Trzeciak: Poradnictwo zawodowe w urzędach pracy. 5 lat doświadczeń. „Polityka Społeczna” 1998, nr 9, s. 20 i nast.

umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia. Usługi aktywizacyjne mogą być realizowane nie tylko przez powiatowe urzędy pracy w ramach klubów pracy, ale także m.in. przez centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy oraz inne organizacje rynku pracy, w tym akademickie biura karier.

Dla uzyskania zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy lub bezrobotne, zgodnie z ich uwarunkowaniami indywidualnymi, niekiedy konieczne jest podniesienie kwalifikacji zawodowych lub uzyskanie innych, zwiększających szansę na uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej¹⁶. Służą temu prowadzone przez instytucje szkoleniowe stosowne szkolenia, które zgodnie z zapisami ustawy obejmują: podniesienie i zmianę kwalifikacji zawodowych oraz rozwój umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. W tym zakresie, podobnie jak w pozostałych przypadkach usług rynku pracy, e-usługi mogą być elementem uzupełniającym te działania na rynku pracy.

3. Rozwój e-usług dla pracy

Jak już wcześniej ustalono, serwis internetowy jest skutecznym i wygodnym narzędziem służącym do wymiany informacji i wzajemnego kontaktowania się, także na rynku pracy. UE corocznie dokonuje analizy porównawczej rozwoju narzędzi elektronicznych w państwach członkowskich. W badaniu, które odbyło się w 2010 roku, stwierdzono, że fundamenty pod budowę elektronicznej administracji publicznej są gotowe we wszystkich państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Ze wskaźnikiem pełnej dostępności on-line podstawowych usług na poziomie 79%, Polska uplasowała się nieco poniżej średniej europejskiej wynoszącej 82%¹⁷. Proces rozwoju elektronicznych usług w Polsce, biorąc pod uwagę wzmocnienie pozycji użytkownika, jest nierówny, także na rynku pracy¹⁸. Wiąże się to w szczególności z ich rozproszeniem. Natomiast – jak wynika z badań dotyczących rozwoju usług wobec obywateli – podstawowe usługi dotyczące powrotu na rynek pracy są dostępne on-line tylko w 20%¹⁹.

Mankamentem w zakresie wykorzystywania narzędzi internetowych i telekomunikacyjnych jest ograniczona liczba użytkowników, którymi są przede wszystkim osoby młode, wykształcone i na stanowiskach. W Polsce wielu członków społeczeństwa polskiego nie odczuwa potrzeby korzystania z Internetu, np. w 2009 roku 75% osób w wieku od 16 do 74 lat nie korzystało z usług

¹⁶ Więcej w tej kwestii w: Edukacja zawodowa a rynek pracy. Red. S. Borkowska. IPiSS, Warszawa 1999, passim.

¹⁷ http://www.europa.eu/information_society/newsroom/cf/item-detail-dae.cfm?item_id=6537

¹⁸ <http://www.mswia.gov.pl/download.php?s=56&id=12040>

¹⁹ http://www.europa.eu/information_society/newsroom/cf/item-detail-dae.cfm?item_id=6537

elektronicznych²⁰. Dostęp do szerokopasmowego Internetu w Polsce mają przede wszystkim mieszkańcy miast i dobrze rozwiniętych gospodarczo regionów²¹. Przyczyn tego stanu jest wiele. Należą do nich np. brak infrastruktury teleinformatycznej oraz środków na realizację zadań związanych z informatyzacją w urzędach, niski poziom wiedzy zarówno obywateli, jak i urzędników w zakresie nowoczesnych technologii itp.²².

Wzmacnianie pozycji obywateli na rynku pracy to w szczególności zachęcanie ich do zaangażowania i samowystarczalności w korzystaniu z usług elektronicznych. Badając te kwestie, UE przeanalizowała procedury administracyjne i e-usługi wspierające osoby, które straciły pracę, mając na względzie ułatwienie im powrotu do aktywności zawodowej²³. W wyszczególnionych 27 etapach związanych ze zdarzeniem „utrata i znalezienie pracy” w Polsce wykazano niski poziom wsparcia obywateli, przede wszystkim dlatego, że w pełni aktywne są dwie usługi dostępne w Internecie, tj. szukanie pracy za granicą i wyszukiwanie ofert pracy w bazach danych. Natomiast w 15 przypadkach badanych usług nie były one jeszcze dostępne w formie elektronicznej, choć użytkownicy mogli o niej znaleźć informacje w Internecie²⁴.

Uznając szczególną rolę narzędzi ICT dla rynku pracy, zwłaszcza w zakresie uzyskiwania zatrudnienia, należy jednak zwrócić uwagę, że nadal najskuteczniejszą metodą poszukiwania pracy pozostają kontakty bezpośrednie (osobiste). Korzystanie z narzędzi internetowych – do budowania kariery i poszukiwania pracy – daje na pewno szersze możliwości działania na rynku pracy, a korzystanie wyłącznie z kanałów internetowych ogranicza możliwości.

W zakresie tworzenia warunków zwiększania uczestnictwa podmiotów poszukujących pracy i bezrobotnych na rynku pracy za pomocą instrumentów ICT, należy w szczególności wyróżnić znaczenie: niszowych serwisów rekrutacyjnych, publikujących ogłoszenia o pracę dla konkretnych zawodów i wąskich grup specjalistów, mediów społecznościowych, w których rekrutacja oraz poszukiwanie pracy wiąże się w istotnym zakresie z nawiązywaniem i podtrzymywaniem relacji i kontaktów, oraz indywidualnych stron internetowych (aktualizowanych).

²⁰ Społeczeństwo informatyczne w liczbach MSWiA. Departament Społeczeństwa Informatycznego, Warszawa 2010, s. 115.

²¹ Jest to typowe dla większości krajów Unii Europejskiej. Niestety, w Polsce dysproporcje te są szczególnie wyraźne. Zob. T. Białobłocki et al.: Społeczeństwo informacyjne. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2006, s. 142.

²² Szerzej M. Baron-Wiaterek, I. Grzanka: E-administracja jako podstawa rozwoju e-usług publicznych. Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzanie Wiedzą, Bydgoszcz 2011, s. 5 i nast. oraz podana tam literatura.

²³ Digitizing Public Services in Europe: Putting Ambition into Action. 9th Benchmark Measurement”, Eurostat 2010, za V. Szymanek: eGov Benchmark 2010. MSWiA, Warszawa 2010, s. 8 i nast.

²⁴ Ibid.

4. Wybrane praktyki wykorzystania Internetu na rynku pracy

Spośród wypracowanych rozwiązań ICT w Polsce służących poprawie sytuacji na rynku pracy warto zwrócić uwagę na:

- Elektroniczną Platformę Usług Administracji Publicznej – obejmuje tzw. profil zaufany i indywidualne konta, powstałe w czerwcu 2011 roku, poprzez które obywatele mogą załatwić sprawy urzędowe za pośrednictwem Internetu, a przedstawiciele podmiotów publicznych – bezpłatnie udostępniać swoje usługi w postaci elektronicznej. Celem portalu jest stworzenie jednego, łatwo dostępnego i bezpiecznego elektronicznego kanału udostępniania usług publicznych, także dotyczących zdarzenia „poszukiwanie pracy”²⁵.
- Olsztyński projekt wirtualnego doradztwa zawodowego „Detektyw”²⁶, który przyjął za swoje zadanie udzielanie pomocy młodym ludziom w poruszaniu się po rynku pracy, w tym uświadamianie własnych oczekiwań, umiejętności i predyspozycji. Zmierza on do: doskonalenia umiejętności i planowania kariery zawodowej, precyzowania oczekiwań i zdobywania informacji, budzenia wszechstronnych zainteresowań, udzielania pomocy w wyborze zawodu i doskonaleniu kwalifikacji zawodowych oraz ułatwiania poszukiwania satysfakcjonującej pracy. Odpowiada on potrzebom i gustom grupy docelowej. Większość użytkowników oceniających program uznaje go za dobry, stanowiący nową jakość na rynku pracy i uzupełniający lukę w zakresie poradnictwa zawodowego ludzi młodych²⁷.
- Doradztwo zawodowe w Internecie, obejmujące konkretne i szczegółowe informacje dotyczące rynku pracy, podstaw szukania pracy, zasad prawnych i wybranych informacji dotyczących ubiegania się o pracę. W tym zakresie można podać przykłady wielu portali, które umieszczają praktyczne informacje dotyczące²⁸: zachowań na rynku i wskazywania np. sposobów szukania pracy (www.infopraca.pl, www.jobpilot.pl, www.jobinspire.pl) czy radzenia sobie w pracy (www.praca.pl, www.jobpilot.pl), samooceny i pomocy w ustalaniu mocnych stron zainteresowanego uczestnika (www.pracuj.pl, www.jobpilot.pl, www.centrumkariery.pl), zachowań po utracie pracy (www.praca.pl), szkoleń i doskonalenia zawodowego (www.pracuj.pl, www.szkolenia.com, www.portalpraktyk.pl, www.strefadobrejpracy.pl,

²⁵ www.epuap.gov.pl

²⁶ J. Koral: „Detektyw” śledzi rynek pracy. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008. http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/casy_it_work_pl/081126_casy_it_detektyw.pdf

²⁷ Ibid.

²⁸ Doradztwo zawodowe w Internecie. Praktyka polska i amerykańska. Red. J. Koral. http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/casy_it_work_pl/081126_casy_it_wirtualne_doradztwo.pdf.

- www.praktyki.eurostudent.pl) oraz wolontariatu (www.wolontariat.org.pl, www.ngo.pl, www.wolontariat.biz.pl, www.wolontariat.net.pl).
- Portal internetowy świadczący innowacyjne e-usługi dla rynku pracy Emploj.pl²⁹, stanowiący miejsce wirtualnego pośrednictwa pracy, w ramach którego użytkownicy mogą zamieszczać informacje, przeglądać strony i kontaktować się wzajemnie. Portal podzielony jest na dwie części. Jedna obejmuje potrzeby pracownika (np. usługi kreator curriculum vitae czy kreator wizytówek, wideoprezentacji), a druga – pracodawcy (np. narzędzia przydatne przy procesie rekrutacyjnym).
 - W Polsce istnieją także strony zawierające praktyczne informacje, porady czy samouczki, które są nie tylko portalami pośrednictwa pracy. Oferują one podstawowe informacje o pracy w Polsce i za granicą, a także o edukacji i szkoleniach. Zawierają również użyteczne wiadomości dla pracodawców. Można wśród nich wskazać np. strony³⁰: prowadzone przez Europejskie Biuro Rozwoju Społeczno-Gospodarczego (www.strefapraczy.eu) oraz urzędy pracy i państwowe portale zatrudnienia (www.epuls.gov.pl, www.psz.praca.gov.pl, www.kraz.praca.gov.pl) oraz informacyjne serwisy specjalistyczne skierowane do wybranych grup pracodawców i pracobiorców, zawierające porady praktyczne, a także inne wybrane kwestie, np. prawne, dotyczące wspierania zatrudnienia rodziców (portal www.rodzicpracownik.pl) lub niepełnosprawnych (www.praca.ffmpeg.pl).
 - Wiele polskich stron internetowych koncentruje się na informacjach dotyczących pośrednictwa pracy³¹. Pracodawcy i pracownicy mogą umieszczać w nich ogłoszenia o poszukiwanej i oferowanej pracy. Niektóre z portali pozwalają na automatyczne kojarzenie ofert pracy. Podstawą tego działania są analizy curriculum vitae i podanych przez pracodawców wymagań³².

Wśród portali pośrednictwa pracy występują zarówno duże, np. www.pracuj.pl, www.Gazeta.pl, a także mniejsze, które koncentrują się na kwestiach praktycznych ułatwiania poruszania się po rynku pracy. Są to zbiory porad praktycznych, m.in. jak: pisać curriculum vitae i listy motywacyjne (www.jobpilot.pl) czy odbywać rozmowy kwalifikacyjne (www.pracuj.pl, www.jobpilot.pl i www.jobber.pl). Portale pośrednictwa pracy wskazują także np., jakie oceny stosuje się wobec kandydatów (www.praca.pl i www.cvonline.pl) lub jakie są wymagania pracodawcy (www.grapevinejobs.pl).

²⁹ <http://www.emploj.pl/>.

³⁰ Doradztwo zawodowe w Internecie. Op. cit.

³¹ Np. katalog Wirtualnej Polski wymienia 1 741 stron poświęconych pracy, ale prawdopodobnie jest ich znacznie więcej. Zob. Ibid.

³² Np. <http://www.grapevinejobs.pl>.

Zakończenie

Ograniczanie bezrobocia – jak wiadomo – wymaga koncentrowania się na efektywności działań, a nie na aspekcie socjalnym. Oznacza to w szczególności konieczność skupienia się na tych przedsięwzięciach na rynku pracy, które poprawiają mobilność zasobów pracy i ułatwiają znalezienie pracy czy umożliwiają samozatrudnienie. Dlatego też, dążąc do zmniejszenia nierównowagi na rynku pracy, konieczne jest wykorzystywanie wszystkich możliwości promowania zatrudnienia w ramach usług rynku pracy, w tym także w tych obszarach, w których nie ma dużej liczby klientów. Należą do nich – jak już podkreślono – w szczególności wszystkie dostępne kanały informacyjne, w tym e-usługi, obejmujące usługi realizowane w sposób w pełni automatyczny, bez udziału czynnika ludzkiego. Współczesne narzędzia internetowe do poszukiwania pracy i rekrutacji pracowników są doskonałym narzędziem mogącym przyczyniać się do ograniczania występujących barier i stanowić dobre uzupełnienie innych narzędzi służących poszukiwaniu pracy i pracowników. Internet staje się dziś znakomitym instrumentem dla osób poszukujących pracy, planujących karierę zawodową, chcących doskonalić kwalifikacje³³. Żeby w pełni wykorzystać możliwości, które on daje, konieczne jest przeciwdziałanie e-wykluczeniu obywateli i doskonalenie polskich portali. Mimo że jest bardzo wiele różnych portali, to jednak na tle innych państw, w tym UE, te, które są poświęcone pośrednictwu pracy, są dość ubogie w informacje.

E-SERVICES IN THE LABOR MARKET

Summary

Reducing the imbalance in the labor market requires the use of different tools and forms of action in many areas of its operation. In this regard it is worth paying attention to the available Internet tools, search for jobs and recruitment. They can be a complement to traditional utilities, serving a career-building and seeking employment. Internet and communication technologies allow, in particular, to improving the mobility, at least part of the labor force.

³³ Szerzej: Doradztwo zawodowe w Internecie. Op. cit.

Edyta Bielińska-Dusza

ZJAWISKO MOBBINGU W ORGANIZACJACH

Uwagi wstępne

Zjawisko niszczenia psychicznego pracownika, które przyjęto nazywać mobbingiem, szczególnie nasila się w przedsiębiorstwach, gdzie pracowników traktuje się przedmiotowo, a ich wartość często oceniana jest na podstawie wydajności pracy. Uważa się również, że główną przyczyną mobbingu mogą być zła organizacja pracy, konformizm, społeczne przyzwolenie oraz nieumiejętne rozwiązywanie konfliktów przez przełożonych. Ponadto wydaje się także, że brak szczegółowych przepisów antymobbingowych przewidujących surowe kary dla pracodawców i przełożonych – oprawców ułatwia szerzenie się tego zjawiska.

W Polsce temat ten jest nagłośniony od kilku lat, a samo zjawisko mobbingu jest coraz częściej identyfikowane przez pracowników. Jednakże zastanawia fakt, dlaczego tak niewielki odsetek zgłoszonych skarg ostatecznie zostaje uznany za zasadny. Czy możemy mówić o swoistej „nadinterpretacji” zachowań mobbingowych, braku możliwości właściwego zdiagnozowania zjawiska przez inspektorów, a może istnieją inne powody ?

Mając na uwadze powyższe rozważania, celem artykułu jest przedstawienie istoty mobbingu. Z uwagi na rozległość podjętego tu problemu badawczego naszą uwagę skoncentrujemy na następujących problemach częściowych: charakterystyce uwarunkowań powstawania mobbingu, przedstawieniu sposobów jego przeciwdziałania oraz analizie danych dotyczących liczby skarg zgłoszonych do Okręgowych Inspektoratów w Polsce (OIP) w latach 2006-2011.

1. Pojęcie mobbingu i uwarunkowania jego powstania

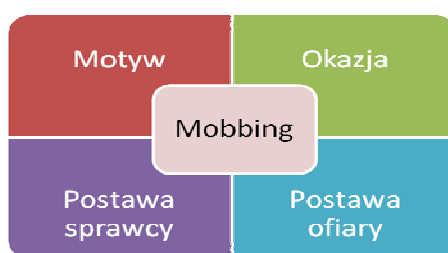
Nie ulega wątpliwości, że mobbing ma wiele postaci, dlatego tak trudno jest go jednoznacznie zdefiniować, rozpoznać i przede wszystkim z nim walczyć. Granica pomiędzy mobbingiem a chęcią zdyscyplinowania pracownika jest cienka. Dodatkowo uwagi bezpośredniego przełożonego odnośnie złej pracy pracownika mogą być mylnie pojęte jako prześladowanie, szykanowanie, znęcanie się.

Termin „mobbing”¹ po raz pierwszy został użyty przez etnografa K. Lorentza, według którego **mobbing** to sytuacja, gdzie jedna lub więcej osób bardzo często okazuje wrogi stosunek wobec – przeważnie – jednej osoby przez długi okres czasu. Działanie to jest ukierunkowane, tzn. osoba atakująca ma pozycję silniejszą od ofiary, może mieć charakter werbalny (groźby, ośmieszanie) lub przyjmować postać przemocy bezpośredniej.

Autorzy z zakresu literatury, definiując mobbing, nawiązują do wyżej wymienionej definicji, podkreślając jednocześnie długotrwały charakter zjawiska, jego negatywny skutek mający wpływ na psychikę oraz systematyczność występowania.

Poruszając problematykę mobbingu, zauważamy, że najczęściej polega on na psychicznym znęcaniu się przełożonego nad podwładnym. Zdarzają się jednak sytuacje, gdzie to przełożony staje się prześladowany przez swoich podwładnych lub też wrogie działania podejmowane są przez współpracowników wobec szykanowanego pracownika².

Na podstawie krytycznej analizy literatury autorka prezentuje kwartet uwarunkowań, które muszą być spełnione, aby zaistniało zjawisko mobbingu (zob. rys. 1).



Rys. 1. Kwartet uwarunkowań powstania mobbingu

Dokonując analizy tabeli 1, zauważamy pewną ułomność powyższego zestawienia, wynikającą z niemożności przedstawienia wszystkich czynników, gdyż zależy to w dużej mierze od aspektu sytuacyjnego. Bardzo łatwo może on wystąpić w organizacjach, które lekceważą występujące konflikty, dając tym samym możliwość ich eskalacji, gdzie przydzielone zadania trudno jednoznacznie ocenić. Może być wynikiem złej organizacji pracy, niewłaściwego ukształtowania i błędów w zarządzaniu. Jednak istnieją sektory, o których można powiedzieć, że są pod tym względem szczególnie zagrożone, jak np.: sektor

¹ Oprócz pojęcia „mobbing” wyróżnia się również pojęcie „bullying”, gdzie poza agresją psychiczną występują akty przemocy fizycznej, która w przypadku mobbingu jest spotykana bardzo rzadko.

² Z badań wynika, że prześladowcami w większości przypadków są przełożeni. Zob. Mobbing, raport opracowany przez WUP w Łodzi. http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_por_mobbing.pdf [31.07.2011].

nauczania, pomocy medyczno-społecznej, administracji, usług. Ponadto organizacje, które posiadają zhierarchizowany sposób zarządzania, są bardziej narażone na wystąpienie tego typu zjawiska. Scentralizowany sposób decyzyjny może sprzyjać złej komunikacji i nieświadomości prawdziwych odczuć pracownika. Poprawie stosunków międzyludzkich i zwiększeniu motywacji będzie sprzyjał system struktur zdecentralizowanych, a przede wszystkim duży subiektywizm.

Tabela 1

Charakterystyka uwarunkowań powstania mobbingu

Czynnik		Charakterystyka czynnika
Postawa sprawcy		<u>Predyspozycje osobowościowe osoby mobbującej</u> , do których możemy zaliczyć m.in.: zaburzenia komunikacji interpersonalnej, usposobienie perwersyjno-narcystyczne, instrumentalne traktowanie innych, racjonalizacja, postawa dominująca i arogancka, brak świadomości swojego zachowania i empatii, choleryczna osobowość, niedojrzałość emocjonalna, negatywne nastawienie do ludzi, brak współdziałania, wymaganie bezwzględnego posłuszeństwa, pozycja wynikająca z zajmowanego stanowiska, osłabienie kontroli nad własnym zachowaniem, wykorzystywanie przemocy fizycznej, działania o podłożu seksualnym, nieodpowiedni poziom kompetencji.
Postawa ofiary		<u>Predyspozycje osobowościowe osoby mobbowanej</u> , do których możemy zaliczyć m.in.: pracoholizm, niską samoocenę, płec, wysoką wrażliwość, niską asertywność, utratę własnej tożsamości, poczucie strachu, ambicję i chęć bycia ponad przeciętność.
Motyw		<u>Bodziec inicjujący działanie</u> , pewnego rodzaju przyczyna wyjaśniająca postępowanie człowieka. Motyw wynikać będzie z potrzeby i kształtować będzie cele.
Okazja	wewnątrzorganizacyjna	<u>Oznacza rzeczywistą możliwość stosowania przemocy psychicznej.</u> <u>Oznaczają działania wynikające ze środowiska, w którym funkcjonuje organizacja, jak np.:</u> <i>Proces organizowania</i> – wynikające ze złożoności działalności przebiegającej etapami i w różnych zakresach przedmiotowych; niewłaściwa organizacja pracy; scentralizowana struktura organizacyjna. <i>Cel działania</i> – niewłaściwie określony cel do realizacji lub/i niewłaściwa realizacja celu. <i>Pozyskiwanie i analiza informacji</i> – wynikające z pozyskiwania, przetwarzania informacji, technologii informatycznej, zarządzania wiedzą; mające źródło zarówno w otoczeniu zewnętrznym, wewnętrznym, jak i w środowisku wewnętrznym. <i>Zachowania natury komunikacyjnej</i> – wynikające z niewłaściwego sposobu przekazywania poleceń, braku lub ograniczonych możliwości wypowiedzania się lub kontaktu z przełożonym, krytyka pracy lub osoby, unikanie kontaktów. <i>Zachowania w ramach stosunków społecznych</i> – publiczne krytykowanie, żartowanie, niewłaściwa atmosfera, ignorowanie, budowanie negatywnego wizerunku, podważanie autorytetu. <i>Podejmowanie decyzji</i> – wynikające z zarządzania oraz organizowania procesu podejmowania decyzji.

cd. tabeli 1

Okazja	zewnątrorganizacyjna	<i>Uwarunkowania kultury organizacyjnej</i> – występowanie słabej kultury organizacyjnej; obniżenie wartości moralnych i etycznych; niewłaściwa atmosfera, brak wsparcia. <i>Funkcjonowanie kontroli wewnętrznej</i> – wynikające z niedoskonałości istniejącego systemu kontroli wewnętrznej. <i>Sposób zarządzania</i> – wynikające z autokratycznego stylu zarządzania, jak również przyzwolenia na tego typu zachowania, nieumiejętnego sposobu rozwiązywania konfliktów, niewłaściwego zarządzania zasobami ludzkimi. <u>Oznaczają działania wynikające ze środowiska, w którym funkcjonuje organizacja, jak np.:</u> <i>Uwarunkowania prawno-polityczne</i> – wynikające z prawnej regulacji działalności gospodarczej i ogólnych stosunków pomiędzy gospodarką i państwem, np. jakość, zmienność prawa pracy, wpływ polityki na przedsiębiorstwo, poziom korupcji; wykorzystywanie luk i niespójności w prawie przez przedsiębiorstwa. <i>Uwarunkowania społeczno-demograficzne</i> – zwyczaje, nawyki, wartości i demograficzne cechy społeczeństwa, w którym funkcjonuje organizacja, a wśród nich np. bezrobocie, groźba utraty pracy; brak szans na zmianę pracy; poczucie niskiej karność społeczeństwa; obniżanie się zamożności społeczeństwa. <i>Uwarunkowania etyczne i kulturowe</i> – takie jak np. obniżenie norm i zasad etycznych, różnice kulturowe, społeczna akceptacja i przyzwolenie na tego typu zachowań. <i>Turbulencyjność otoczenia</i> – wynikająca z gwałtownych i nieprzewidywalnych zmian parametrów. Burzliwość otoczenia, jak podkreślał J. Ansoff, cechuje wzrost nowości zmiany, intensywności otoczenia, szybkości zmian otoczenia oraz złożoność otoczenia. Narzuca to w związku z tym konieczność dostosowywania się do nowych warunków pracy, co może rodzić sytuacje konfliktowe, stresujące. <i>Uwarunkowania międzynarodowe</i> – zakres, w jakim organizacja uczestniczy w działalności gospodarczej innych krajów, pozostaje pod jej wpływem; poziom globalizacji; multikulturowość. <i>Uwarunkowania techniczne</i> – metody i sposoby pozwalające przekształcać zasoby w produkty i usługi, mające wpływ na tempo zmian technologicznych, które wymagają ciągłego doszkalania pracowników, dostosowywania się do zmian, zmiany celów i warunków pracy.
--------	----------------------	--

Dodatkowo należy podkreślić, że np. wielkość przedsiębiorstwa, zasięg działalności czy stopień zaawansowania technologicznego nie mają wpływu na możliwość pojawienia się mobbingu. Wynikają one nie tylko z jego wewnętrznych uwarunkowań, ale także z relacji z otoczeniem. W związku z tym identyfikacja wszystkich uwarunkowań jest trudna do zrealizowania, co nie oznacza, że takich prób nie należy podejmować.

Wymieniono powyżej kilkanaście czynników, które mają większy lub mniejszy wpływ na powstawanie mobbingu w miejscu pracy. Istotny jest fakt, że aby mówić o mobbingu, muszą pojawić się czynniki z każdej grupy i nie mogą mieć one charakteru incydentalnego.

Ponieważ problem mobbingu jest złożony, wskazane uwarunkowania mogą przybrać różną konstelację. Natomiast zwalczanie mobbingu w przedsiębior-

stwach w głównej mierze zależy od pracodawców, którzy powinni wykorzystać wszystkie możliwe sposoby przeciwdziałania mu.

2. Zjawisko mobbingu w Polsce

O tym, że zjawisko mobbingu występuje w Polsce i że trudno je właściwie zidentyfikować, świadczy nie tylko poniżej zaprezentowana przez autorkę analiza skarg, które wpłynęły do OIP w Polsce w latach 2006-2011, ale także wyniki różnych badań³.

Autorka dokonała analizy liczby skarg wpływających do PIP w Polsce w latach 2006-2011 (zob. tabela 2). Skargi te mogą zawierać kilka problemów opisywanych przez skarżącego. W trakcie rozpatrywania skarg przez inspektorów pracy skarga może być określona jako:

- bezzasadna – gdy wszystkie poruszane problemy są bezzasadne,
- częściowo zasadna – gdy przynajmniej jeden z poruszanych problemów jest zasadny,
- częściowo bezzasadna – gdy przynajmniej jeden z poruszanych problemów jest bezzasadny,
- brak informacji – brak informacji z różnych powodów,
- zasadna – gdy wszystkie problemy są zasadne⁴.

Tabela 2

Liczba skarg dotyczących mobbingu w Polsce latach 2005-2010

	2006	2007	2008	2009	2010	I-VI 2011
Liczba skarg	689	766	848	1069	1391	824
Skargi bezzasadne	326	400	433	522	593	285
Skargi częściowo zasadne		2			1	
Skargi częściowo bezzasadne			1			
Brak informacji	289	283	336	435	668	461
Skargi zasadne (%)	74 (10,7%)	81 (10,6%)	78 (9,2%)	112 (10,3%)	129 (9,3%)	78 (9,5%)

Źródło: Opracowanie na podstawie materiałów z Głównego Inspektoratu Pracy.

³ Zob. B. Doliniak: Pracownik pod presją. „Personel”, nr 18(111), 16-30 września 2001; A. Skibińska: Terror biurowy – mobbing: nowe narzędzie tortur psychicznych. „Polityka”, nr 6, 74-75, 8 lutego 1997; S.M. Litzke, H. Schuh: Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. GWP, Gdańsk 2006; K. Delikowska: Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy. WRZOS, „Społecznik” 2004, nr 7; K. Kmieć-Baran, J. Rybicki: Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy. Wydawnictwo Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2004.

⁴ Materiały z Głównego Inspektoratu Pracy.

Analiza powyższych danych, jak również przeprowadzone przez autorkę wywiady z przedstawicielami OIP, pracownikami i pracodawcami wskazują jednoznacznie, że problem mobbingu jest trudny do zdiagnozowania. Jak widzimy w tabeli 2, liczba skarg uznanych za zasadne w latach 2006-2011 waha się na niskim poziomie 9-10%. Wydaje się, że jest kilka powodów takiej sytuacji.

Po pierwsze, brak jest jednolitej metodyki pozwalającej na diagnozę tego zjawiska. Istnieje narzędzie (niestety, rzadko stosowane) zaproponowane przez Leymanna, który wyróżnia 5 grup kryteriów pozwalających na rozpoznanie mobbingu⁵. Po drugie, mobbing cechuje subiektywizm, gdyż stosowany jest i interpretowany przez jednostkę, która np. w wyniku swojej dużej wrażliwości, dysfunkcji psychicznych lub innych może niewłaściwie interpretować dane zachowanie. Po trzecie, to na ofierze spoczywa obowiązek udowodnienia nieetycznego zachowania wobec niej. Jednak często pracownicy skarżą się na mobbing bez wskazania jakichkolwiek działań ze strony pracodawcy, podkreślają wystąpienie działań o takim charakterze przy okazji innych skarg, jak również mylnie interpretują pojęcie mobbingu, dyskryminacji. Należy tutaj również podkreślić, że zjawisko mobbingu staje się coraz popularniejsze, a przy braku rzetelnej wiedzy na jego temat skutkuje właśnie niezasadnymi skargami.

Problem jest również trudny dla samych OIP, które anonimowej skargi nie mogą potraktować jako dowodu w sprawie, a często zdarza się, że o mobbingu dowiadują się właśnie w tej formie. Brak jest rozwiązań organizacyjnych w ramach samych OIP, jak np. brak osób o specjalnych kwalifikacjach, m.in. psychologów.

3. Sposoby eliminacji problemu mobbingu

Z uwagi na negatywne skutki mobbingu oczywiste jest, że należy przedsięwziąć środki zapobiegawcze. Nie można pozostawać bezczynnym wobec mobbingu, zasłaniać się brakiem wiedzy lub możliwości, ponieważ te istnieją.

Według D. Olweusa warunkami pozwalającymi na zwalczenie mobbingu są⁶:

- świadomość rzeczywistej skali problemu,
- chęć zmiany istniejącej sytuacji.

Autorka artykułu stoi na stanowisku, że istotne są również następujące zachowania⁷:

⁵ Więcej na ten temat: Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe lub http://mobbing_polska.republika.pl/praca/r2.htm

⁶ D. Olweus: *Mobbing – fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?* Wydawnictwo Jacek Santorski & Co., Warszawa 1998, s. 10.

1. Eliminowanie uwarunkowań, które sprzyjają powstawaniu mobbingu (zob. tabela 1, rys. 1), jak również przeciwdziałanie w ich powstawaniu.
2. Ciągłe powiększanie wiedzy z zakresu mobbingu i świadomości zachowań go wywołujących. Wydaje się, że skutecznym sposobem walki z mobbingiem jest rzetelna wiedza na jego temat, dotycząca sposobu powstawania, czasu trwania i możliwości eliminowania. Do obowiązków pracodawców powinno należeć podnoszenie świadomości i stanu wiedzy swoich pracowników na temat mobbingu poprzez np. szkolenia, rozmowy, broszury, ankiety. Jednocześnie należy pamiętać, że przeciwdziałanie technikom mobbingu musi mieć charakter długofalowy.
3. Wprowadzenie określonych i skutecznych aktów normatywnych czy też wewnętrznych norm postępowania wspieranych przez działania takie, jak: właściwa kontrola, odpowiednia kultura organizacyjna, prawidłowa komunikacja, odpowiednia struktura organizacyjna. Przedsiębiorstwa powinny starać się tak kształtować reguły i zasady postępowania, aby nie wzbudzały podejrzeń co do etyczności, natomiast zaistniałe problemy rozwiązywać w sposób uczciwy i niebudzący wątpliwości.
4. Istnienie świadomości i rzeczywistej możliwości, do kogo osoba mobbowana może się zwrócić o pomoc. Może to być np. osoba bliska (pamiętając, że im większa będzie wiedza na temat mobbingu w społeczeństwie, tym łatwiej będzie uzyskać wsparcie i pomoc), w dalszej kolejności rozwiązania wewnątrzorganizacyjne (np. specjalna komórka organizacyjna, związki zawodowe), a jeśli okaże się to niewystarczające, to zwrócenie się z problemem do stowarzyszeń i organizacji przeciwdziałających mobbingowi, Państwowej Inspekcji Pracy, sądu.
5. Utworzenie w ramach struktury organizacyjnej odpowiedniej komórki organizacyjnej (na wzór istnienia komórek *compliance*, funkcjonujących w korporacjach).
6. Zatrudnianie menedżerów, których cechują wysoka inteligencja emocjonalna, empatia, umiejętność komunikacji, pracy zespołowej i zadaniowej, operacjonalizacji celów organizacji do poprawy stosunków międzyludzkich. Menedżer powinien mieć wizję działania oraz sposób jej realizacji. Stąd niezwykle ważne są umiejętności argumentacji w dyskusji, zarządzania w warunkach permanentnych zmian, autoprezentacji, zdolności negocjacji i przekonania do swoich działań. W związku z tym nie bez znaczenia pozostają szkolenia pracowników.
7. Umiejętne rozwiązywanie konfliktów międzygrupowych poprzez następujące sposoby⁸: pokojowe współistnienie, kompromis i rozwiązanie problemu.

⁷ Do opracowania powyższych wytycznych autorka wykorzystала wywiady nieustrukturyzowane z osobami zajmującymi się tą problematyką, jak również literaturę z zakresu zarządzania, mobbingu, aktów normatywnych.

⁸ M. Armstrong: Jak być lepszym menedżerem. Strategie sukcesu. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1997, s. 84

Efektywne procesy rozwiązywania problemów i konstruktywna konfrontacja otwierają możliwości dyskusji i współpracy.

8. Wydaje się, że dobrym sposobem niedopuszczenia do sytuacji mobbingowych mogą okazać się skuteczne działania w ramach obszaru statycznego (struktura organizacyjna), jak i dynamicznego (procesy organizacyjne) przedsiębiorstwa. Możemy wymienić np. ustalenie klarownego sposobu działania, określenie celów strategicznych i operacyjnych dla poszczególnych jednostek, komórek i stanowisk, stosowanie ustalonych reguł postępowania oraz oceny pracowników, czytelny sposób podejmowania decyzji, właściwego sposobu komunikacji, posiadania aktualnej informacji na temat sytuacji panującej w firmie. W tym celu możemy posłużyć się ankietą, wywiadem otwartym, diagnozą sytuacji w firmie, analizą przepływu informacji czy też diagnozą kultury organizacyjnej. Innym narzędziem, którym możemy się posłużyć, jest ankieta, która w sposób bardziej szczegółowy będzie koncentrowała się na wielu zmiennych, a analiza jej wyników pomoże nam zidentyfikować istnienie zjawiska mobbingu.
9. Rozwiązanie problemu mobbingu w przedsiębiorstwie powinno być potraktowane jako priorytetowe, co oznacza, że należy podjąć szybko działania, w sposób dyskretny przeprowadzić analizę sytuacji, wykorzystać kompetentne osoby do rozwiązania tego problemu, w razie potrzeby wesprzeć się opinią psychologa, prawnika, podjąć środki zaradcze, aby tego typu zjawiska nie występowały.

Należy również pamiętać o tym, że nie każdy przejaw krytyki, dezaprobaty przełożonego w stosunku do podwładnego lub współpracownika jest mobbingiem. Nie ulega wątpliwości, że problem mobbingu, choć nienazwany, istnieje od bardzo dawna i w żadnym wypadku nie należy go ignorować. Zgodnie z zasadą, iż lepiej zapobiegać, niż leczyć, należy podjąć wszelkie środki uniemożliwiające powstawanie tego nieetycznego i groźnego w skutkach zachowania.

Ciągłe dążenie do maksymalizacji zysków, sprzedaży, ulepszania procesów technologicznych, przy jednoczesnym zaniedbywaniu takich problemów, jak zła atmosfera pracy, narastające konflikty wśród pracowników, czasami niedostateczna kontrola lub jej brak, powoduje, że w dłuższym okresie czasu błędy te mogą spowodować znęcanie psychiczne nad pracownikiem. Mobbing jest patologią, na wystąpienie której ma wpływ wiele czynników. Przeciwwstawienie się terrorowi psychicznemu w miejscu pracy lub zapobieganie, wczesne wykrywanie objawów mobbingu i ich likwidacja w najwcześniejszych stadiach wymagają podjęcia działań wspartych silnym systemem prawnym.

Zakończenie

Walka z mobbingiem leży w interesie wszystkich: pracodawców, państwa, organizacji społecznych, a także pracowników. Walka ta będzie owocna tylko wtedy, gdy zrozumiemy jego charakter, przyczyny i skutki oraz nauczymy się go rozpoznawać.

Znana i stara maksyma „milczenie jest złotem” w tym przypadku nie ma zastosowania. Tylko głośne debaty na ten temat, prowadzące do konkretnych rozwiązań prawnych, będą skutecznie wspomagały walkę z mobbingiem.

Charakterystyka zjawiska przedstawiona w tym artykule to tylko próba identyfikacji problemu, dlatego powinniśmy podjąć dalsze, bardziej szczegółowe badania w celu zaprezentowania dokładniejszych wyników: jaki odsetek przedsiębiorstw jest dotknięty tym problemem, jakie przedsięwzięły środki zaradcze i jaki odniosło to skutek.

Niestety, z uwagi na ograniczone możliwości nie jesteśmy w stanie poruszyć problematyki skutków mobbingu, który w wyniku reakcji na stres organizacyjny może powodować reakcje behawioralne, psychologiczne, zdrowotne organizmu. Ponadto wpływa to także na koszty ekonomiczne przedsiębiorstwa, państwa i koszty społeczne.

EFFECT MOBBING IN ENTERPRISE

Summary

Tackling mobbing is a key issue for all: employers, the state, public organizations and workers. It will be successful only if we understand its nature, causes and consequences and learn to recognize it. Therefore, the article addresses the problems of creation, the effects of mobbing, preventive measures. Efforts were made to identify the reasons affecting the discrepancy between the number of complaints received by the Labour Inspectorates in Poland, and their recognition as legitimate.

Anna Budzyńska

WPŁYW GOSPODAROWANIA ZASOBAMI LUDZKIMI NA RENTOWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA NA PRZYKŁADZIE WYBRANEJ CUKROWNI

Wprowadzenie

Cechą globalnego rynku są szybko zmieniające się warunki otoczenia, w których uczestnikom przychodzi funkcjonować. Zmiany są najczęściej nieprzewidywalne, przez co wymuszają na przedsiębiorstwach prowadzenie polityki opartej na stabilnych zasobach. W atmosferze częstych zmian oraz nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy ważne staje się zarządzanie kapitałem ludzkim, który jako jedyny z dostępnych zasobów elastycznie i szybko reaguje na zmiany. Współczesne przedsiębiorstwa budują swoją pozycję konkurencyjną w oparciu o gospodarowanie zasobami ludzkimi, ponieważ wiedza, zdolności i umiejętności pracowników, jeżeli są odpowiednio kierowane, stają się niezastąpionym źródłem w budowaniu przewagi konkurencyjnej podmiotu rynkowego.

Badane przedsiębiorstwo produkcyjne z branży cukrowniczej pod koniec XX wieku zostało zmuszone sytuacją rynkową rozpocząć proces restrukturyzacji, w wyniku którego zarządzanie kapitałem ludzkim stało się jednym z głównych filarów prowadzonej polityki.

Celem opracowania jest analiza wpływu gospodarowania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie na rentowność zaangażowanego kapitału oraz identyfikacja obszarów, na które zarządzanie kapitałem ludzkim oddziałuje w największym stopniu. Problematyka ta jest szczególnie ważna dla rolniczego regionu Lubelszczyzny, w którym zasoby ludzkie są jednym z najważniejszych źródeł przewagi konkurencyjnej.

Hipoteza badawcza, której weryfikacja leży u podstaw powstania niniejszej pracy, brzmi następująco: skutecznie prowadzony proces gospodarowania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie wpływa na jego rentowność.

W celu realizacji postawionego celu oraz weryfikacji hipotezy badawczej zostaną wykorzystane metody analizy wskaźnikowej danych finansowych przedsiębiorstwa, które pochodzą ze sprawozdań okresowych publikowanych w Monitorze Polskim B. Natomiast analiza struktury zatrudnienia zostanie przeprowadzona w oparciu o dane prezentowane w raporcie NIK pt. „Restrukturyzacja i przekształcenia własnościowe w przemyśle cukrowniczym”¹, uzupełnione bezpośrednimi informacjami uzyskanymi z badanego przedsiębiorstwa. Okres badawczy obejmuje ostatnią dekadę, tj. 2001-2011.

1. Geneza procesu zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie

Działalność na polskim rynku cukru jest prawnie regulowana w zakresie cen oraz wolumenu produkcji w zależności od przyznawanych limitów produkcyjnych. W badanym okresie polskiemu cukrownictwu dwukrotnie diametralnie zmieniono warunki funkcjonowania: po raz pierwszy w momencie akcesji do struktur UE, natomiast po raz drugi w 2006 roku, gdy została wprowadzona na rynku unijnym reforma rynku cukru zmniejszająca limity produkcyjne oraz gwarantowane ceny zbytu². W momencie przystąpienia Polski do UE badane przedsiębiorstwo, jak wiele innych z branży cukrowniczej, znajdowało się w trakcie procesu restrukturyzacji.

Pierwsza dekada przemian ustrojowych w Polsce wykazała, że pomimo posiadania bogatego zaplecza surowcowego krajowe cukrownie nie były w stanie konkurować z przedstawicielami sektora cukrowniczego z krajów kapitalistycznych. Badana cukrownia przeprowadziła restrukturyzację w trzech obszarach działalności: technologii i bazy surowcowej oraz zarządzania kapitałem ludzkim. Celem restrukturyzacji była poprawa efektywności wykorzystywania zaangażowanego kapitału oraz dostosowanie procesu technologicznego oraz struktur organizacyjnych do trudnej i zmiennej sytuacji rynkowej.

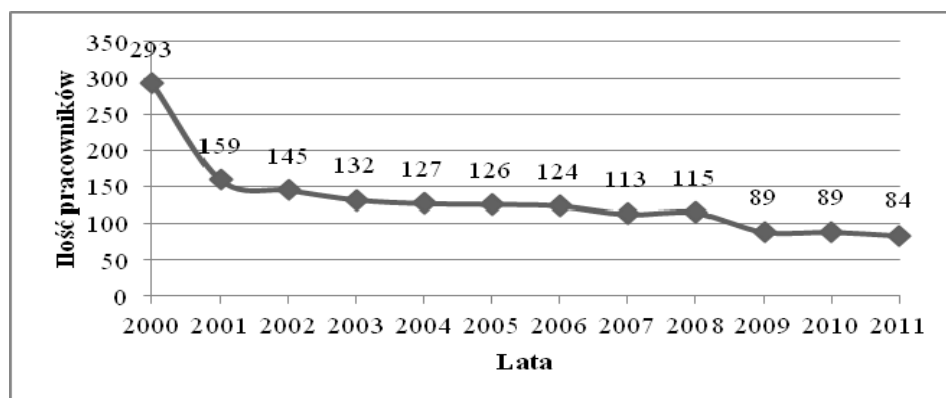
2. Przebieg procesu gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie

W momencie rozpoczęcia restrukturyzacji stan zatrudnienia w cukrowni wynosił prawie 500 osób, z których przeważająca część legitymowała się wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym (łącznie 60% ogółu

¹ Restrukturyzacja i przekształcenia własnościowe w przemyśle cukrowniczym. Informacja o wynikach kontroli. Departament Gospodarki, Skarbu Państwa i Prywatyzacji NIK, Warszawa 2006.

² A. Artyszak, A. Budzyńska: Zasady reformy rynku cukru. „Wiś Jutra” 2006, nr 2, s. 7.

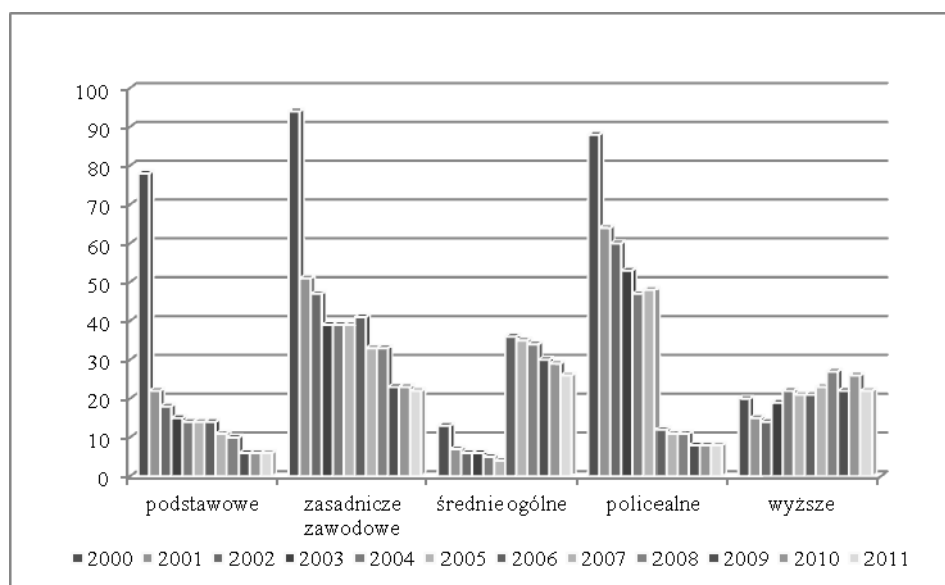
zatrudnionych) – por. rys. 1. Stopniowo zatrudnienie zmniejszono, zmieniając strukturę wykształcenia oraz posiadane kwalifikacje i umiejętności wśród zatrudnionych.



Rys. 1. Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie w latach 2000-2011

Zatrudnienie zostało zmniejszone najbardziej w początkach procesu restrukturyzacji. Do roku 2000 redukcja zatrudnienia wynosiła 40%, a w kolejnym roku następne 46%. W następnych 3 latach zmniejszano zatrudnienie równomiernie, tak by osiągnąć okres stabilizacji poziomu zatrudnienia. Kolejną redukcję zatrudnienia przeprowadzono w roku 2009, zmniejszając zatrudnienie o prawie 1/4.

Gospodarowanie zasobami ludzkimi polegało – oprócz zmniejszania przrostów zatrudnienia – na inwestowaniu w kwalifikacje pracowników. Jednym ze sposobów zapewnienia przedsiębiorstwu wykwalifikowanych pracowników stało się zwiększanie liczby pracowników posiadających wyższe wykształcenie kosztem redukcji liczby pracowników z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym. Na podstawie rys. 2 można potwierdzić drastyczne spadki w zatrudnieniu pracowników posiadających wykształcenie podstawowe, zasadnicze zawodowe oraz policealne. W badanym okresie nastąpiła redukcja zatrudnienia o ponad 90% wśród pracowników z wykształceniem podstawowym oraz policealnym. Duży wskaźnik redukcji zatrudnienia odnotowano także wśród pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W badanej cukrowni zatrudnienie znalazły osoby posiadające dyplomy wyższych uczelni oraz świadectwa dojrzałości szkół ogólnokształcących.



Rys. 2. Zmiany w strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwie w latach 2000-2011

Polityka związana z gospodarowaniem zasobami ludzkimi polegała nie tylko na zmianach dotyczących zatrudnienia. W ramach doskonalenia kwalifikacji pracowników organizowano szkolenia (tabela 1).

Tabela 1

Odsetek pracowników biorących udział w szkoleniach w latach 2000-2011 (w%)*

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
3,75	10,06	111,03	87,88	104,72	89,68	44,35	29,20	40,87	37,08	58,70	42,86

* Nie brano pod uwagę szkoleń BHP.

Na początku badanego okresu niewielu pracowników korzystało ze szkoleń i dbało o podnoszenie własnych umiejętności. Lata 2002-2005 związane były z intensywnym procesem szkolenia pracowników, kiedy to w każdym roku szkoleniem objęty był prawie każdy pracownik. W kolejnych latach nastąpiło zmniejszenie liczby pracowników doszkalających się, jednakże średnio raz na 2 lata każdy pracownik brał udział w szkoleniu.

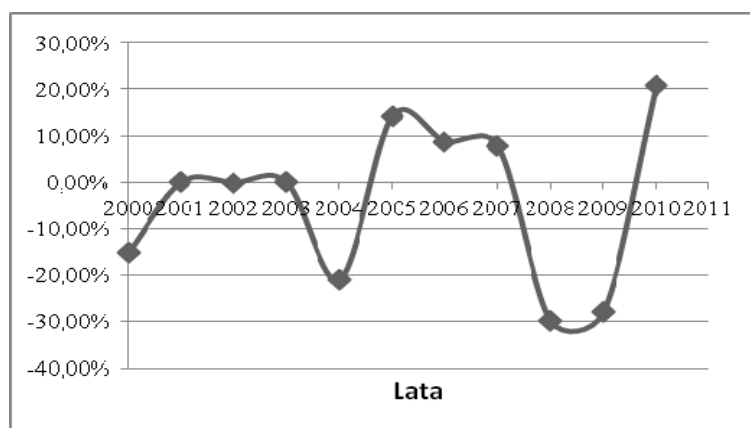
3. Ocena rentowności przedsiębiorstwa

Koniec lat 90. był dla analizowanej cukrowni okresem ogromnego zadłużenia oraz problemów związanych z płynnością finansową, którą utraciła zupełnie

w 1999 roku. Rozwiązaniem takiej sytuacji stała się prywatyzacja dotychczas państwowego przedsiębiorstwa poprzez podniesienie kapitału akcyjnego. W tym okresie odnotowywano bardzo wysokie straty w rachunku wyników, co skutkowało ujemnymi wskaźnikami rentowności o bardzo niskich wartościach. Po prywatyzacji sytuacja cukrowni stopniowo się poprawiała, jednakże nowi właściciele nie mogli zbyt szybko liczyć na zwrot kapitału zaangażowanego podczas prywatyzacji.

Oceniając rentowność przedsiębiorstwa, skupiono się na trzech aspektach. W pierwszej kolejności analizie została poddana rentowność handlowa oraz ekonomiczna. Następnie przedmiotem badań stała się rentowność finansowa.

Rentowność handlowa wyrażona wskaźnikiem rentowności sprzedaży netto udziela zarządzającym przedsiębiorstwem informacji o marży zysku, jaką otrzymują z posiadanej wartości sprzedaży. Dlatego w ich interesie jest jak najwyższa wartość tego wskaźnika³ (por. rys. 3).

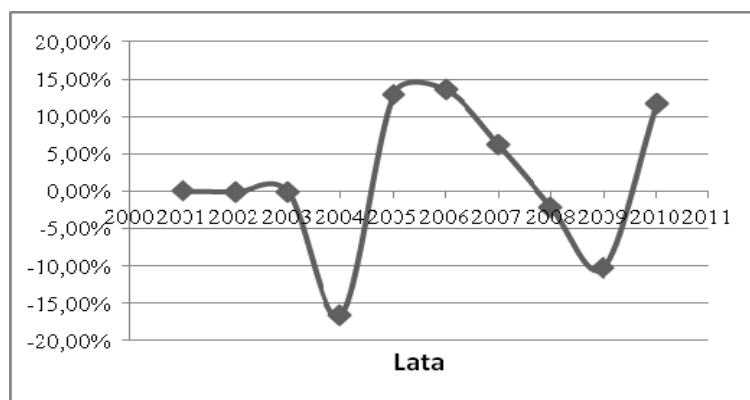


Rys. 3. Wskaźnik rentowności sprzedaży netto w przedsiębiorstwie w latach 2000-2011

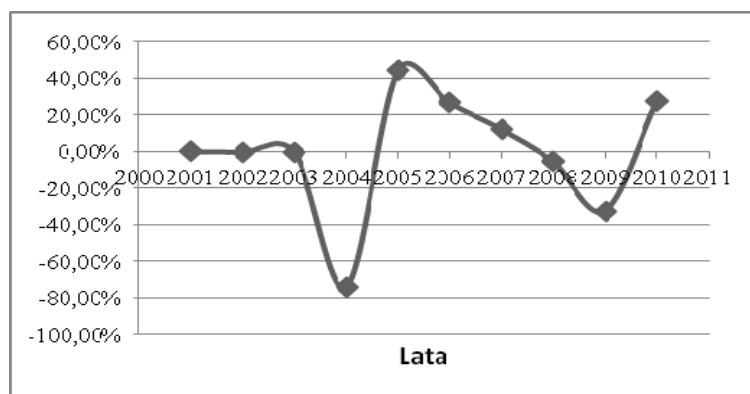
Rentowność handlowa badanej cukrowni wahała się w dużym przedziale 50%. W pierwszych latach po prywatyzacji z ujemnych wartości wskaźnik zaczął oscylować w okolicach 0. Po załamaniu w roku 2004, wskaźnik wykazywał duże wartości dodatnie. W latach 2008-2009 wskaźnik osiągnął wartości minimalne w badanej dekadzie. W przypadku uśrednienia wskaźnika rentowności handlowej i dodania liniowej linii trendu była ona funkcją rosnącą. Na podstawie wskaźnika rentowności sprzedaży netto działalność przedsiębiorstwa można ocenić pozytywnie, zauważając zbyt kosztowne przystosowywanie się do zmian

³ M. Sierpińska, T. Jachna: Ocena przedsiębiorstwa według standardów światowych. PWN, Warszawa 2004, s. 198.

wynikających z prowadzonego procesu restrukturyzacji, które przejawiało się dużymi ujemnymi wartościami wskaźnika w latach 2004 oraz 2008-2009. Jednakże trudności te były dość szybko przewyżczone, co można przypisywać skutecznemu zarządzaniu kapitałem ludzkim, który potrafi szybko reagować na zmienność otoczenia. Podobne wnioski można wysnuć na podstawie wskaźników rentowności ekonomicznej (rys. 4) oraz wskaźników rentowności finansowej (rys. 5).



Rys. 4. Wskaźnik rentowności aktywów w przedsiębiorstwie w latach 2000-2011



Rys. 5. Wskaźnik rentowności kapitałów własnych w przedsiębiorstwie w latach 2000-2011

Wskaźnik rentowności ekonomicznej wyznacza zdolność aktywów przedsiębiorstwa do generowania zysku, dając możliwość oceny zarządzania majątkiem podmiotu, więc jego wartość powinna być maksymalnie duża⁴.

⁴ I. Bielińska: Analiza majątku przedsiębiorstwa. W: Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie. Red. M. Jerzemowska. PWE, Warszawa 2004, s. 216.

Wartości wskaźnika rentowności ekonomicznej w badanym okresie wahały się w przedziale 30%. Pierwsze 3 lata analizowanego okresu charakteryzowały się niskimi wartościami wskaźnika oscylującymi w okolicy 0. W kolejnym roku wskaźnik osiągnął wartość minimalną. Następny rok przyniósł maksymalną wartość wskaźnika w całym badanym okresie. Pomimo że w kolejnych latach wartość wskaźnika stopniowo malała, to w badanym okresie był to czas najwyższych wartości wskaźnika rentowności aktywów, co świadczy o ówczesnej wysokiej efektywności gospodarowania majątkiem przedsiębiorstwa. Pomimo przejściowych trudności wyrażonych ujemnymi wartościami wskaźnika rentowności ekonomicznej, ogólna tendencja wyznaczona przez ten wskaźnik jest pozytywna.

Rentownością finansową interesują się przede wszystkim akcjonariusze, ponieważ dotyczy ona rentowności zaangażowanego kapitału własnego, określając stopę zysku, jaką otrzymują akcjonariusze z inwestycji w dane przedsiębiorstwo. Z tego powodu korzystniejsza jest jak najwyższa wartość wskaźnika rentowności kapitału własnego, ponieważ stwarza możliwość uzyskania wyższych dywidend oraz dalszego rozwoju przedsiębiorstwa⁵.

W badanym okresie oscylacja wskaźnika rentowności finansowej wynosiła 120%, o które nastąpił wzrost w ciągu jednego roku. Maksymalna wartość, którą wskaźnik osiągnął w 2005 roku, była odpowiedzią na trudną sytuację przedsiębiorstwa wyrażoną przez minimalną wartość wskaźnika z roku poprzedniego. W pozostałych latach wskaźnik rentowności finansowej wykazywał wartości dodatnie, z wyjątkiem lat 2008-2009.

Na podstawie przeprowadzonych rozważań odnośnie różnych aspektów rentowności przedsiębiorstwa należy stwierdzić, że wszystkie wskaźniki wykazywały wahania w podobnym kierunku. Przez pierwsze 3 lata badań rentowność wyrażona za pomocą każdego ze wskaźników była bliska zeru. Kolejny rok przyniósł duże załamanie i wartości poszczególnych wskaźników spadły wyraźnie poniżej zera. W tym roku wskaźnik rentowności kapitałów własnych osiągnął wartość minimalną. W przypadku wszystkich wskaźników rentowności analizowanej cukrowni po drastycznym spadku w roku 2004 następował szybki wzrost wskaźnika. Wskaźniki rentowności handlowej oraz ekonomicznej wykazywały zbliżoną wartość, podczas gdy wskaźnik rentowności finansowej był prawie trzykrotnie wyższy. W tym roku wskaźniki rentowności finansowej i ekonomicznej osiągnęły maksymalne wartości w ciągu całego badanego okresu, natomiast wskaźnik rentowności handlowej swoje maksimum osiągnął w ostatnim roku analizy. Lata 2005-2007 charakteryzowały się dodatnimi wartościami wszystkich wskaźników rentowności, choć ich wartość z roku na rok zmniejszała się, tak że w roku 2008 spadła poniżej 0 i utrzymała wartości ujemne w kolejnym roku. Wszystkie wskaźniki w roku 2010 poprawiły swoją wartość, osiągając wartości dodatnie.

⁵ M. Sierpińska, T. Jachna: Op. cit., s. 204-205.

4. Korelacja zarządzania zasobami ludzkimi i rentownością zaangażowanego kapitału

Opisując wpływ procesu gospodarowania kapitałem ludzkim w badanym przedsiębiorstwie na jego rentowność, należy stwierdzić, że efekty prowadzenia polityki zarządzania zasobami ludzkimi widoczne są niemal natychmiast. Początkowo wiązało się to jedynie z redukcją kosztów, dzięki czemu wskaźniki z dużych wartości ujemnych zbliżyły się do 0. W kolejnych latach, kiedy pracownicy przystosowali się do zmian reorganizacyjnych i nauczyli się wykonywania zadań na nowych stanowiskach, wskaźniki rentowności osiągały wysokie wartości dodatnie. Wyjątkiem był rok 2004, kiedy poziom wszystkich wskaźników rentowności obniżył się drastycznie poniżej 0, jednakże wynikało to z konieczności przeprowadzenia kosztownych szkoleń wynikających z modernizacji procesu technologicznego i przystosowywania pracowników do wykonywania coraz bardziej skomplikowanych czynności. W badanym okresie tak duże pogorszenie rentowności przedsiębiorstwa nastąpiło jeszcze w związku z kolejną dużą redukcją zatrudnienia, która związana była z ograniczaniem produkcji cukru, jako efektu wprowadzonej przez UE reformy rynku cukru. Wytyczne reformy zmniejszyły limity produkcyjne oraz zachęcały plantatorów do rezygnacji z upraw buraków cukrowych, przez co badane przedsiębiorstwo zaczęło borykać się z problemami w pozyskaniu surowca do produkcji. Odpowiedzią zarządu było zmniejszenie zatrudnienia, co spowodowało spadek rentowności. Jednakże pod koniec badanego okresu przejściowy kryzys został zażegnany i wskaźniki rentowności powróciły do akceptowalnych wartości.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania oraz ich analiza przyczyniły się do pozytywnej weryfikacji hipotezy głównej opracowania oraz pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

1. Występuje dodatnia korelacja pomiędzy prowadzoną polityką w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi a rentownością badanego przedsiębiorstwa.
2. Rentowność analizowanego przedsiębiorstwa jest bardzo wrażliwa na zmiany zarówno sytuacji rynkowej, jak i prowadzonej polityki wewnątrz podmiotu.
3. Prowadzona w cukrowni polityka gospodarowania zasobami ludzkimi wpływa jednokierunkowo na wszystkie aspekty rentowności organizacji.
4. Zarządzanie zasobami ludzkimi w największym stopniu oddziałuje na rentowność kapitałów własnych badanego producenta cukru.

INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON PROFITABILITY IN THE COMPANY BASED ON AN EXAMPLE OF THE SELECTED SUGAR FACTORY

Summary

Changes in the international market brought the one global market, in which domestic companies were faced with competing for using different resources and skills. Human resources is the one of the main sources of competitiveness for the polish companies on the global market. The described agricultural company manages its human resources. The restructuring of the employment in the company, improving qualifications and staff trainings translate into profitability and efficiency the whole company.

In the last decade, the company modernized the production process, that is why the employees must improve their skills and qualifications and on the other hand the company can improve their competitiveness of its scope of profitability and efficiency. In the paper, it was demonstrated with the use of ratio analysis, how the human resources management improves the company situations on the market.

Sylvia Gąsiorek-Madzia

SPOSOBY OCENY PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚWIETLE BADAŃ WŁASNYCH

Wprowadzenie

Ocenianie pracowników jest nieodzownym elementem składającym się na całokształt polityki personalnej każdej organizacji. Polega ono na wyrażaniu osądu o pracownikach, czyli na wartościowaniu ich cech osobowych, zachowań oraz uzyskiwanych efektów pracy¹.

Ocenianie jest kompleksowym narzędziem zajmującym centralne miejsce w systemie zarządzania zasobami ludzkimi i może być wykorzystywane we wszystkich obszarach funkcji personalnej². Dobra znajomość własnych zasobów ludzkich, wiedza o ich potrzebach rozwoju, predyspozycjach i umiejętnościach radzenia sobie z obowiązkami pozwala umiejętnie planować politykę w zakresie zasobów ludzkich oraz kwestie związane z awansem, degradacją czy zwolnieniem.

Ocenianie może przyjąć w organizacji formę oceny bieżącej, dokonywanej w trakcie codziennej współpracy pracowników, oraz formę oceny okresowej, przeprowadzanej w ściśle określonych odstępach czasu, zwykle według określonych procedur.

Ocenianie służy wielu celom i spełnia dwie podstawowe funkcje: ewaluacyjną – gdy ocenia się dotychczasowy i obecny poziom pracy, jej jakość, wywiązywanie się z powierzonych obowiązków, stopień przydatności na zajmowanym przez pracowników stanowisku oraz rozwojową – gdy ocenia się pracowników pod kątem ich potencjału rozwojowego, umiejętności i chęci współpracy³.

¹ Zarządzanie zasobami ludzkimi. Red. W. Golnau. CeDeWu.pl, Warszawa 2088, s. 315.

² A. Pocztowski: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody. PWE, Warszawa 2008, s. 224.

³ M. Kostera: Zarządzanie personelem. PWE, Warszawa 2000, s. 70.

W ramach systemu oceniania należy dobrać odpowiednie kryteria oceniania, zależne od celów, jakim ma służyć ocena. Wyróżnia się cztery podstawowe grupy kryteriów oceny, do których należą kryteria kwalifikacyjne (takie jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe czy określone umiejętności praktyczne), efektywnościowe (czyli wyniki pracy), behawioralne (np. zaangażowanie, dyspozycyjność, punktualność) i osobowościowe (takie jak pewność siebie, odporność na stres czy uczciwość)⁴.

Efektywnie przeprowadzony proces oceniania wymaga również doboru odpowiednich metod oceny, które można generalnie podzielić na dwie podstawowe grupy: na metody relatywne i metody absolutne. Metody relatywne polegają na porównywaniu pracowników między sobą, podczas gdy metody absolutne wykorzystują porównywanie z ustalonymi standardami, normami lub wzorcami. Do metod relatywnych zalicza się m.in. ranking, metodę porównywania parami czy metodę rozkładu normalnego, a do metod absolutnych – skalę ocen, ocenę opisową, metodę zdarzeń krytycznych, zarządzanie przez cele czy też rozmowę ocenającą⁵.

W procesie oceniania istotnego znaczenia nabierają postawa i zachowania samego menedżera, który ten proces oceny będzie fizycznie realizował. Od jego wiedzy, postawy, sposobu kształtowania relacji z podwładnymi, ale również uprzedzeń i stereotypów będzie zależeć w głównej mierze końcowy efekt procesu oceny pracowników. Szczególną rolę w tym procesie będzie odgrywać menedżer zarządzający zespołem, w skład którego wchodzi osoby niepełnosprawne. Dla takich kierowników zarządzanie personelem z udziałem osób niepełnosprawnych może powodować określone trudności, ale także i wyzwania.

Celem poniższego opracowania jest opisanie czynników, jakie warunkują proces oceniania pracowników niepełnosprawnych oraz określenie, czy kierownicy podczas oceny swoich niepełnosprawnych podwładnych kierują się jakimikolwiek uprzedzeniami czy stereotypami. W opracowaniu zaprezentowano część wyników badań ankietowych, których celem było określenie uwarunkowań społecznych i ekonomicznych realizacji procesu oceny pracowników niepełnosprawnych. W poniższym opracowaniu zostaną przedstawione jedynie aspekty społeczne.

Omówienie wyników badań

W badaniach ankietowych udział wzięło 403 kierowników z różnych szczebli zarządzania pracujących w firmach i organizacjach, które zatrudniają

⁴ Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi. Red. A. Szałkowski. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 2000, s. 101.

⁵ M. Sidor-Rządkowska: Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowniczych. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 82.

osoby niepełnosprawne. Wśród badanych znaleźli się również kierownicy, którzy zatrudnieni są w 4 zakładach pracy chronionej. Badania zostały przeprowadzone w miesiącach kwiecień – czerwiec 2011 roku w organizacjach zlokalizowanych na terenie powiatu bielskiego, cieszyńskiego i żywieckiego. Respondenci zostali dobrani w sposób celowy. W badaniu wzięli udział tylko ci kierownicy, którzy wśród swoich podwładnych mają osoby niepełnosprawne. Zespoły, jakimi zarządzają ankietowani, obejmują od 2 do 250 podwładnych. Najwięcej kierowników zarządza zespołem od 11 do 20 podwładnych – 43,7%, a także od 6 do 10 podwładnych – 29,3% i od 21 do 50 podwładnych – 13,2%. Najmniej liczną grupę reprezentowali menedżerowie zarządzający grupą pracowników liczącą od 101 do 250 osób – 2% i byli to szefowie całych organizacji. Tych respondentów było łącznie tylko ośmiu. Jeśli chodzi o udział osób niepełnosprawnych wśród wszystkich podwładnych badanych kierowników, to można zauważyć, że osoby niepełnosprawne stanowią od 4% do 86% i są to pracownicy z różnymi rodzajami i stopniem niepełnosprawności.

Wśród badanych 44,2% stanowiły kobiety, a 55,8% mężczyźni. Analiza respondentów ze względu na wiek pokazała, iż 54,1% menedżerów stanowiły osoby w wieku od 45-54 i była to grupa najliczniejsza. Drugą pod względem liczebności grupą były osoby w wieku 35-44 lata – 19,6% oraz osoby powyżej 54 lat – 13,4%. Najmniej było najmłodszych menedżerów, w wieku od 25-34 lat, którzy stanowili 12,2%, ale było też 3 menedżerów (0,7%), którzy nie przekroczyli 24. roku życia.

Struktura respondentów ze względu na wykształcenie pokazała, że zdecydowana większość respondentów, czyli 65,8%, posiadała wykształcenie wyższe i byli to w większości kierownicy młodszy w przedziale 35-44 lata. Z wykształceniem średnim zawodowym wśród badanych znalazło się 23,3%, a 6% stanowili kierownicy, którzy zadeklarowali wykształcenie średnie ogólnokształcące. Niewielki odsetek stanowili menedżerowie posiadający wykształcenie policealne i zawodowe – odpowiednio tylko 2,7% i 2,2%.

Jeśli chodzi o staż pracy badanych, to najwięcej było kierowników, którzy są zatrudnieni w swoich organizacjach od 6 do 20 lat – 64% oraz w przedziale od 2 do 5 lat – 22%. Staż pracy powyżej 20 lat zadeklarowało 4,3% kierowników, a najmniejszy odsetek badanych – menedżerowie z najkrótszym stażem pracy (do 2) – 2,7%. Ze stażem pracy związana była również inna prawidłowość, którą można było zaobserwować, a mianowicie kierownicy z dłuższym stażem w większości zajmują wyższe stanowiska kierownicze, a ci z krótszym to przede wszystkim kierownicy niższych szczebli zarządzania.

Chcąc określić, z jakimi podwładnymi współpracują ankietowani kierownicy, poproszono ich, by wskazali na ich wykształcenie i zajmowane stanowisko.

Zdaniem badanych podwładne osoby niepełnosprawne w większości posiadają wykształcenie zawodowe – przeszło połowa pracowników (51,6%), 19,6% pracowników posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące, a 13,1% wykształcenie średnie zawodowe. Tylko niewielki odsetek podwładnych ankietowanych menedżerów może wykazać się wykształceniem średnim. W opinii 5,2% kierowników ich niepełnosprawni podwładni posiadają wykształcenie wyższe, co stanowi bardzo niepokojący, choć obiektywny fakt. Według danych GUS w roku 2010 na rynku pracy było 6,6% osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym (a wśród osób w wieku produkcyjnym 8,6%).

Stąd też osoby niepełnosprawne w większości zajmują stanowiska pracowników fizycznych wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Badania pokazały, że większość menedżerów zarządza pracownikami fizycznymi wykwalifikowanymi – 78,9% oraz pracownikami fizycznymi niewykwalifikowanymi – 73,2%. Pozytywna wydaje się natomiast informacja, że wśród podwładnych badanych menedżerów są również osoby niepełnosprawne będące kierownikami niższych szczebli – 13,4%. Na podkreślenie jednak zasługuje fakt, że stanowiska kierownicze zajmują osoby niepełnosprawne głównie z dysfunkcjami narządów wewnętrznych, a nie z niepełnosprawnością fizyczną czy umysłową. Ci niepełnosprawni to przede wszystkim pracownicy wykonawczy, fizyczni, wśród których odsetek osób z upośledzeniem umysłowym, według szacunku kierowników, stanowi około 20-25% – są to osoby z lekkim bądź znacznym upośledzeniem umysłowym.

Punktem wyjścia badań było określenie, czy kierownicy w ogóle dokonują systematycznej oceny swoich podwładnych, zarówno tych sprawnych, jak i niepełnosprawnych. Zgodnie z informacjami podanymi przez badanych, 93,8% menedżerów ocenia systematycznie swoich sprawnych podwładnych, ale już niepełnosprawni pracownicy są oceniani systematycznie tylko w opinii 80,1%.

Oznacza to, że kierownicy w mniejszym stopniu dostrzegają potrzebę oceniania pracowników niepełnosprawnych niż pracowników sprawnych.

Zapytano zatem kierowników, jakie są powody, które skłaniają ich do dokonywania systematycznej oceny pracowników niepełnosprawnych. Respondenci wymienili tu następujące przyczyny: 89% uznało, że na podstawie oceny mogą podjąć decyzję o przyznaniu premii, 67% menedżerów decyduje o przyznaniu nagrody pracownikom szczególnie wyróżniającym się, 47% po ocenie ma możliwość skierowania swojego podwładnego na szkolenia i kursy doskonalenia zawodowego, dla 47% ocena stanowi jedno z ważnych narzędzi motywowania podwładnych do lepszej jakościowo pracy, według 46% proces oceniania motywuje podwładnych, by dbać o poprawę efektywności pracy, 35% może wykorzystać ocenę, by przyznać wyższe wynagrodzenie pracownikom, a dla 15% ocena staje się pomocnym narzędziem diagnozowania potencjału pracow-

ników, w wyniku czego menedżer może przydzielić pracownikom nowe obowiązki, które stawiają wyzwania i mobilizują np. do kreatywności. Tylko 12% badanych uznało, że ocena służy karaniu pracowników, a 10% wykorzystuje ją do planowania ewentualnego awansu pracowników.

Niespełna 10% badanych, którzy zaprzeczyli, że przeprowadzają systematyczny proces oceny, podało bardzo różnorodne powody niepodejmowania takiej aktywności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. W większości powodem był brak w organizacji kompleksowego i powszechnie wykorzystywanego systemu ocen pracowników – 90%. Ponadto ankietowani wyrazili poważne wątpliwości, czy jest sens dokonywania ocen pracowników niepełnosprawnych, gdyż w ich opinii ocena nie wnosi niczego nowego do organizacji. Menedżerowie nie wykorzystują jej w żadnym innym obszarze funkcji personalnej, ponieważ niezależnie od wyniku oceny pracownicy niepełnosprawni nadal będą pracować na swoich stanowiskach, gdyż organizacja musi zapewnić sobie zatrudnienie osób niepełnosprawnych na odpowiednim poziomie. Można zatem wyciągnąć wniosek, że badani menedżerowie nie są przekonani, iż ocena służy zaangażowaniu pracowników niepełnosprawnych, nie stanowi dla nich bodźca stymulującego do poprawy jakości i wydajności pracy, nie wpływa na chęci dalszego rozwoju zawodowego i czerpania z pracy satysfakcji.

Ocena pracowników ma służyć przede wszystkim mobilizowaniu pracowników do realizacji wytyczonych im przez kierowników celów. Respondenci zapytani, czy ich niepełnosprawni podwładni znają i akceptują wytyczone cele, odpowiedzieli w zdecydowanej większości (94,1%) pozytywnie, co oznacza, że kierownicy jasno i precyzyjnie definiują dla swoich podwładnych zadania do realizacji, z których następnie będą rozliczeni. Znajomość i akceptacja celów, które mają osiągnąć pracownicy, jest jedną z podstawowych zasad procesu oceny. Pozwala to z jednej strony na przypisanie podwładnym zadań, które oni uważają za możliwe do osiągnięcia, a z drugiej strony – pracownicy, znając zadania i wiedząc, że zostaną one ocenione, okazują większe zaangażowanie, by zadania te wykonać jak najlepiej.

Następnie poproszono respondentów o wyrażenie swojej opinii na temat tego, czy pracownicy niepełnosprawni wykazują chęć bycia ocenianymi. Pracownicy z reguły niechętnie odnoszą się do procesu oceniania, nie lubią i nie chcą być oceniani. Ponieważ ocena ma dostarczyć informacji na temat wyników pracy pracowników, mocnych stron ich potencjału pracy, ewentualnie deficytów w tym potencjale, jest istotnym elementem całego systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Z opinii badanych menedżerów wynika, że ich podwładni raczej wykazują chęć, by być ocenianym – 51,4%. „Raczej nie” odpowiedziało 18,4%, a „zdecydowanie nie” 13,4%. 7,1% uznało, że ich podwładni zdecydowanie chcą być oceniani, a tylko 2% (czyli 8 menedżerów) nie miało zdania w tej kwestii.

Oznacza to, że, zdaniem menedżerów, proces oceniania nie jest czymś, czego pracownicy niepełnosprawni się boją i czego za wszelką cenę unikają. Oczywiście wśród osób ocenianych zawsze znajdą się takie, dla których ocena stanowi niemiły obowiązek, który muszą zrealizować.

W kontekście niepełnosprawności uzyskane wyniki również potwierdzają, że osoby niepełnosprawne chcą być traktowane na równi z osobami sprawnymi, dlatego też wiedzą, iż ocena jest niezbędnym elementem ich codziennej pracy, który może sprawić, że będą doceniane i akceptowane przez przełożonych jako pełnoprawni członkowie organizacji, niepostrzegani jedynie przez pryzmat swojej niepełnosprawności.

Jednak w porównaniu z osobami sprawnymi, to właśnie osoby niepełnosprawne, zdaniem menedżerów, wykazują bardziej pozytywne nastawienie do procesu oceny. Opinię taką wyraziło aż 63% badanych. Przeciwnego zdania było 15,1% respondentów, natomiast 21,9% ankietowanych kierowników uznało, że zarówno osoby niepełnosprawne, jak i sprawne wykazują podobną niechęć do procesu oceny. To z kolei potwierdza, że dla pracowników niepełnosprawnych ocena stanowi ważny element ich codziennej pracy. Co więcej, jest potwierdzeniem, że radzą sobie z wykonywaniem codziennych obowiązków nie gorzej niż osoby sprawne i dlatego oceny się nie boją.

W związku z powyższym zapytano badanych o przyczyny, dla których osoby niepełnosprawne mogą niechętnie uczestniczyć w procesie oceniania. Najwięcej menedżerów (51,1%) uznało, że procedura oceny funkcjonująca w ich organizacji jest zbyt skomplikowana, więc nie wszyscy pracownicy są w stanie zrozumieć poszczególne jej elementy i wymogi. Następnie badani uznali, że niechęć osób niepełnosprawnych do oceny wynika z niesprzyjających warunków organizacyjnych, w jakich ocena się odbywa – 29% oraz że system oceniania jest mało przejrzysty – 27,5%. Istotną barierą społeczną, jaką dostrzegli ankietowani (24,6%), był zbyt duży dystans pomiędzy ocenianymi a oceniającym, co oznacza, że menedżerowie uznają swoje kontakty interpersonalne z niepełnosprawnymi podwładnymi za niewystarczające, kreują pewien dystans, który jest czynnikiem niesprzyjającym ocenie. Może to być wynikiem pewnych uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych, jak również obaw kierowników, czy relacje z osobami niepełnosprawnymi są przez nich kształtowane w odpowiedni sposób. Jest to zatem bardzo istotna bariera w realizacji procesu oceniania na odpowiednim poziomie.

Na dalszych miejscach kierownicy wymienili następujące przyczyny niechęci osób niepełnosprawnych do oceny: brak związku między oceną a jej skutkami (24,3%), przekonanie osób niepełnosprawnych o bezcelowości systemu oceniania (23,8%), brak dostatecznej znajomości procedur i technik oceniania

przez ocenianego (18,4%), bariery psychiczne wynikające z niepełnosprawności osób ocenianych (13,4%) oraz zbyt mały autorytet oceniającego (11,9%).

Istotnym elementem wpływającym na społeczny kontekst realizacji oceny niepełnosprawnych pracowników stanowi dobór kryteriów oceniania. W badaniach podjęto próbę określenia, czy dobór tych kryteriów jest podyktowany celem, jaki ma osiągnąć proces oceny, czy też kryteria te są bardziej przypadkowe i wynikają jedynie z cech podmiotu ocenianego, czyli pracowników niepełnosprawnych.

Badania dowiodły, że w znakomitej większości (58,1%) w procesie oceny pracowników niepełnosprawnych kierownicy wykorzystują kryteria behawioralne, jakimi są postawy w pracy, stosunek do przełożonych i współpracowników i reagowanie pracowników na różne nieprzewidziane sytuacje. Na drugim miejscu (46,4% badanych) znalazły się kryteria osobowościowe, takie jak sumienność, dokładność, odpowiedzialność, entuzjazm, a dopiero na trzecim miejscu (38,2%) kryterium efektywnościowe, czyli wyniki pracy podwładnych. Na ostatnim miejscu (29,3%) znalazły się kryteria kwalifikacyjne, takie jak wiedza i posiadane umiejętności.

Stosowanie przez kierowników właśnie takich kryteriów, niestety, nie pozwala na traktowanie pracowników niepełnosprawnych na równi z pracownikami sprawnymi, którzy przede wszystkim są oceniani za efektywność swojej pracy. To z kolei nie motywuje osób niepełnosprawnych do rywalizacji z osobami sprawnymi. Zdaniem kierowników pracownicy niepełnosprawni z reguły osiągają gorsze wyniki pracy niż osoby sprawne i stąd tak rzadkie korzystanie z kryteriów efektywnościowych czy kompetencyjnych podczas oceny. Menedżerowie w ten sposób uświadamiają pracownikom niepełnosprawnym, że ocena służy jedynie do kształtowania ich właściwych postaw i to jest, zdaniem autorki, krzywdzące dla osób niepełnosprawnych.

Jednocześnie prawie 1/3 respondentów (32,3%) przyznała, że nie stosuje identycznych kryteriów do oceny pracowników sprawnych i niepełnosprawnych. Zdaniem autorki jest to pewnego rodzaju dyskryminowanie pracowników niepełnosprawnych, gdyż dla nich ocena nie będzie przedstawiała zbyt wielkiej wartości i nie będzie narzędziem pozwalającym na pełne konkurowanie z pracownikami sprawnymi na wewnętrznym rynku pracy danej organizacji.

Kolejnym ważnym aspektem warunkującym proces oceny są sama procedura i wykorzystywane w jej ramach metody oceny. Tu, podobnie jak wyżej, kierownicy (38,5%) przyznali, że nie wykorzystują takiej samej procedury do bieżącej oceny pracowników sprawnych i niepełnosprawnych. Przyczyną takiego działania jest fakt, że kierownicy rzadko porównują pracowników sprawnych i niepełnosprawnych między sobą, a to przekłada się na procedurę i dobór metod oceniania.

Do najważniejszych metod oceny pracowników niepełnosprawnych respondenci zaliczyli przede wszystkim sporządzanie bieżących notatek na temat zachowania pracowników podczas wykonywania swoich obowiązków – 51,4%, a także porównywanie pracowników niepełnosprawnych między sobą – 29,3%, skale punktowe – 23,1% i samoocenę – 18,6%. Jedynie 17,1% badanych kierowników wykorzystuje standardowe kwestionariusze, takie same, jak te wykorzystywane podczas oceny pracowników sprawnych. To, niestety, również nie będzie sprzyjało motywacji pracowników niepełnosprawnych, którzy widząc różnicowanie podwładnych przez przełożonego, będą czuli się pracownikami „innej kategorii”.

Ostatni omówiony w tym opracowaniu aspekt oceny pracowników niepełnosprawnych dotyczy wyników oceny, jakie, zdaniem ankietowanych menedżerów, osiągają pracownicy niepełnosprawni. W opinii 51,3% menedżerów nie ma różnic w wynikach oceny osób niepełnosprawnych i sprawnych. 26,1% kierowników uważała, że oceny zdecydowanie lepiej wypadają w przypadku osób niepełnosprawnych, a 22,6% – że lepsze oceny otrzymują osoby sprawne. Wyniki nie są zaskakujące, zważywszy na fakt różnicowania przez kierowników zarówno kryteriów oceniania pracowników sprawnych i niepełnosprawnych, jak również samej procedury i wykorzystywanych w jej ramach metod.

Pozytywny wydaje się natomiast fakt, iż większość badanych (57,3%) uznała, że organizacja pracy w ich jednostkach, stosowane metody i styl zarządzania sprzyjają procesowi oceny pracowników niepełnosprawnych.

Podsumowanie

Obecnie menedżerowie współpracujący z osobami niepełnosprawnymi, jako podwładnymi, nie do końca są wolni od uprzedzeń i stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych. Realizowany przez badanych kierowników proces oceniania, niestety, nie sprzyja ani pobudzaniu motywacji pracowników niepełnosprawnych, ani ich zaangażowaniu w procesy pracy. Kierownicy w znacznej większości nie podejmują trudu dokonywania okresowych ocen pracowników niepełnosprawnych, mimo że ci do oceny odnoszą się pozytywnie i nie boją się jej. Menedżerowie nie widzą sensu dokonywania oceny pracowników niepełnosprawnych i nie wykorzystują tej oceny jako narzędzia wspomagającego inne procesy personalne, takie jak motywowanie, premiowanie, czy awansowanie. Stosowanie odmiennych kryteriów i metod oceniania przez kierowników powoduje ewidentne różnicowanie osób sprawnych i niepełnosprawnych i traktowanie tych drugich jak niepełnowartościowy kapitał ludzki.

SOCIAL CONDITIONS IN THE EVALUATION PROCESS OF DISABLED WORKERS IN THE LIGHT OF OWN RESEARCHES

Summary

Evaluation is one of the most important functions which are realized in the process of human resources management and it is main tool which affects the success of the organization. The organization that knows its own human resources can skillfully plan the policy of this most valuable resources in each organization.

Evaluation of other workers requires the knowledge about other people and skills to perceive people properly. Through the evaluation managers can make rational and equitable personal decisions allowing workers to further develop but also influencing the development of the entire organization. The general principle of evaluation process is that all workers must be evaluated regardless of experience, seniority or their position in the organization.

Important role in the evaluation system is played by a manager who can help to reach planned aims through correctly realized evaluation process.

The role of manager is even more important if the manager has disabled persons among his subordinate employees. These persons as skilled workers also are evaluated.

The following article is trying to find an answer the question what kind of factors condition normal realization of evaluation process among disabled workers, if managers use the same standards and the same methods when they evaluate disabled and skilled workers or they submit some stereotypes and prejudices.

Andrzej Koza

ANALIZA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WARUNKACH CHRONIONYCH I NIECHRONIONYCH

Wprowadzenie

Osoby niepełnosprawne stanowią specyficzną subpopulację na rynku pracy. Posiadane schorzenia często stanowią przeszkodę w konkutowaniu o pracę z osobami pełnosprawnymi. Ich dysfunkcje mają niekorzystny wpływ na znalezienie pracy odpowiedniej do ich możliwości psychofizycznych¹. Niekiedy przeszkodą w podjęciu zatrudnienia są również: brak kwalifikacji zawodowych czy postawy wobec pracy zawodowej, której wykonywanie kojarzone jest z ryzykiem utraty bądź ograniczenia świadczeń, które otrzymują z tytułu renty². Pracodawcy zaś świadomi są, iż zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wymaga stworzenia specjalnych warunków pracy i godzenia się na częstszą absencję w pracy.

Ze względu na swoją niepełnosprawność osoby niepełnosprawne są zagrożone wykluczeniem z rynku pracy i spychani na margines życia społecznego. W celu uniknięcia marginalizacji osób niepełnosprawnych w krajach wysoko rozwiniętych stosuje się różne instrumenty mające zwiększyć atrakcyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Są one finansowane ze środków publicznych i ukierunkowane na stymulowanie pracodawców do zatrudnienia takich osób w drodze zachęt finansowych, a także kar finansowych za ich niezatrudnianie.

¹ M. Priestley, A. Roulstone: Targeting and Mainstreaming Disability in the 2008-2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs. Academic Network of European Disability Experts, University of Leeds 2009, s. 4-5.

² K. Maj, A. Resler-Maj: Sytuacja społeczna osób z ograniczoną sprawnością w Polsce – dane statystyczne. W: Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy. Red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj. Warszawa 2007, s. 3-4 oraz Z. Woźniak: Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością. W: Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy. Red. A.I. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj. Wydawnictwo SWPS Academica EFS (t. 1, seria Osoby niepełnosprawne). Warszawa 2007, s. 69-84.

Wszystkie te działania (stosowane w większości również w Polsce) mają poprawić sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i zmniejszyć bezrobocie wśród tej grupy społecznej.

Celem niniejszego artykułu jest próba analizy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce w latach 2007-2010, a także w pierwszym kwartale 2011 roku. W szczególności prezentowane będą zmiany zachodzące w zakresie zatrudnienia i bezrobocia na chronionym rynku pracy i poza nim.

Autor przyjął jako główną tezę, że sytuacja osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy jest zróżnicowana. Osoby niepełnosprawne są coraz bardziej atrakcyjnymi pracownikami, w szczególności dla pracodawców działających na otwartym rynku pracy. Spada natomiast zainteresowanie tymi pracownikami ze strony pracodawców działających w warunkach chronionych.

W niniejszym artykule autor zastosował metodę analizy krytycznej piśmiennictwa i aktów prawnych oraz analizę statystyczną.

1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce jest bardzo trudna. Z danych wynika, że w Polsce występuje najniższy ich wskaźnik zatrudnienia spośród krajów Unii Europejskiej³.

Zgodnie z wynikami badań ankietowych prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny w Polsce w IV kwartałach w latach 2007-2010 oraz w I kwartale 2011 roku systematycznie zmniejszała się liczba osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej (tabela 1).

Tabela 1

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według BAEL w Polsce w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 r. (dane w tys. osób)

Kwartał	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
		Razem	Pracujący	Bezrobotni	
	w tys. osób				
IV kw. 2007	3814	613	529	84	3201
IV kw. 2008	3703	598	534	64	3105
IV kw. 2009	3491	556	495	61	2935
IV kw. 2010	3393	590	510	80	2803
I kw. 2011	3355	556	472	84	2798

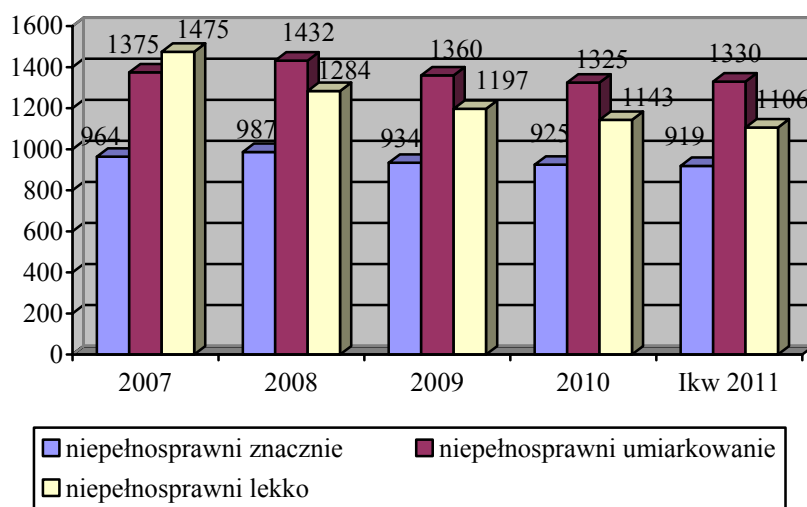
Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności polski w IV kwartale 2007 r. GUS, Warszawa 2008, s. 169, tab. 6.1; Aktywność ekonomiczna ludności polski w IV kwartale 2008 r. GUS, Warszawa 2009, s. 195, tab. 6.1; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2009 r. GUS, Warszawa 2010, s. 191, tab. 6.1; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2010 r. GUS, Warszawa 2011, s. 193, tab. 6.1.

³ J. Kirenko, E. Sarzyńska: Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010, s. 8-9.

W IV kwartale 2007 roku w Polsce było 3 814 tys. osób niepełnosprawnych i w przeciągu kolejnych lat ich liczba zmniejszyła się o 459 tys. osób do poziomu 3 355 tys. osób w I kwartale 2011 roku (spadek o 12%). W tym samym czasie liczba aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych zmniejszyła się z 613 tys. do 556 tys. osób, czyli o 9,2%. Liczba pracujących osób niepełnosprawnych wahała się w przedziale od 534 tys. w IV kwartale roku 2008 do 472 tys. osób w I kwartale 2011 roku, czyli o 11,6%. Natomiast liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych zmalała o 23 tys. osób w latach 2007-2009 z 84 tys. do 61 tys. osób. W kolejnych okresach zauważa się ponowny wzrost liczby osób niepełnosprawnych bez pracy. W I kwartale 2011 roku liczba takich osób sięgnęła 84 tys., czyli tyle, ile było w 2007 roku. W całym okresie objętym analizą zmniejszyła się liczba biernych zawodowo o 403 tys. osób, tj. o 12,6%.

Na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych duży wpływ ma ich rodzaj niepełnosprawności i stopień upośledzenia. Niepełnosprawni znacznie mają większe trudności w poruszaniu się i komunikowaniu, w uczeniu się i zdobywaniu doświadczenia zawodowego, częściej chorują, rzadziej poszukują pracy i są mniej aktywni na rynku pracy niż niepełnosprawni umiarkowanie i lekko⁴. Z drugiej strony, osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności mają zdecydowanie większe wymagania co do warunków pracy i ich zatrudnienie generuje zdecydowanie większe koszty niż osób niepełnosprawnych w mniejszym stopniu. Osoby te mają większe przywileje w pracy, m.in. skrócony czas pracy (7 godzin dziennie i 35 tygodniowo), dodatkowe przerwy w pracy oraz dodatkowy urlop na rehabilitację. Wszystko to sprawia, że grupa osób niepełnosprawnych znacznie stanowi najmniejszy odsetek osób aktywnych zawodowo. Z drugiej strony, jest ich też stosunkowo najmniej w grupie osób niepełnosprawnych ogółem w wieku 15 lat i więcej (por. rys. 1). W IV kwartale 2007 roku osób najciężiej niepełnosprawnych było 964 tys., czyli o 411 tys. mniej niż ze stopniem umiarkowanym i 511 tys. osób mniej niż ze stopniem lekkim. W kolejnych latach ich liczba malała (za wyjątkiem roku 2008) i w IV kwartale 2011 roku było takich osób 919 tys., czyli o 45 tys. mniej niż w 2007 roku. Osoby niepełnosprawne umiarkowanie stanowiły generalnie najliczniejszą grupę spośród ogółu niepełnosprawnych ujętych w badaniach BAEL (za wyjątkiem 2007 roku). W 2008 roku było takich osób 1 432 tys. (o 148 tys. osób więcej niż z lekkim stopniem niepełnosprawności). W latach 2008-2010 liczba takich osób systematycznie malała.

⁴ S. Steckiewicz, Z. Woźniak: Aspekty prawno-organizacyjne rynku pracy dla osób z ograniczoną sprawnością. W: Osoby z ograniczoną sprawnością..., op. cit., s. 119-120.



Rys. 1. Liczba osób niepełnosprawnych według stopnia niepełnosprawności według BAEL w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 roku (dane w tys. osób)

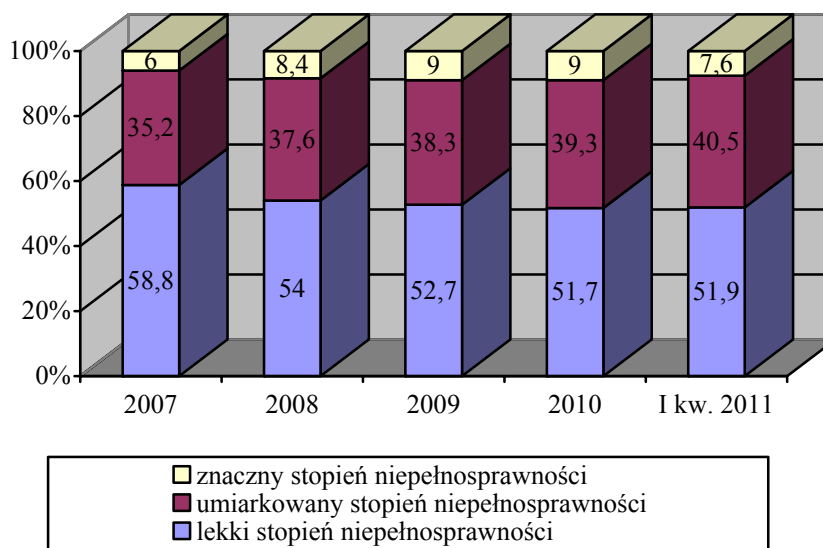
Źródło: Ibid.

W IV kwartale ustalono, że umiarkowany stopień niepełnosprawności posiadało 1 325 tys. osób, czyli o 107 tys. mniej niż w 2008 roku i o 50 tys. mniej niż w 2007 roku. W IV kwartale 2011 roku w stosunku do IV kwartału roku poprzedniego przybyło 5 tys. osób umiarkowanie niepełnosprawnych. Liczba osób niepełnosprawnych lekko – zatem z najmniejszym uszczerbkiem na zdrowiu i mających, przynajmniej teoretycznie, największe możliwości znalezienia pracy – systematycznie malała. Ta druga co do liczebności grupa osób niepełnosprawnych cechowała się największym i systematycznym spadkiem ich liczby w całym analizowanym okresie. W IV kwartale 2007 roku było ich 1 475 tys. (o 100 tys. osób więcej niż niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym). W I kwartale 2011 roku ich liczba wyniosła 1 106, czyli o 369 tys. osób mniej. Ogólny spadek liczby osób niepełnosprawnych był zatem spowodowany głównie znacznym spadkiem liczby osób niepełnosprawnych lekko.

2. Stopień niepełnosprawności a aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej jest uzależniona od stopnia niepełnosprawności. Im osoba niepełnosprawna cięż-

żej dotknięta jest kalectwem, tym rzadziej pracuje lub poszukuje pracy, czyli jest mniej aktywna zawodowo (rys. 2).

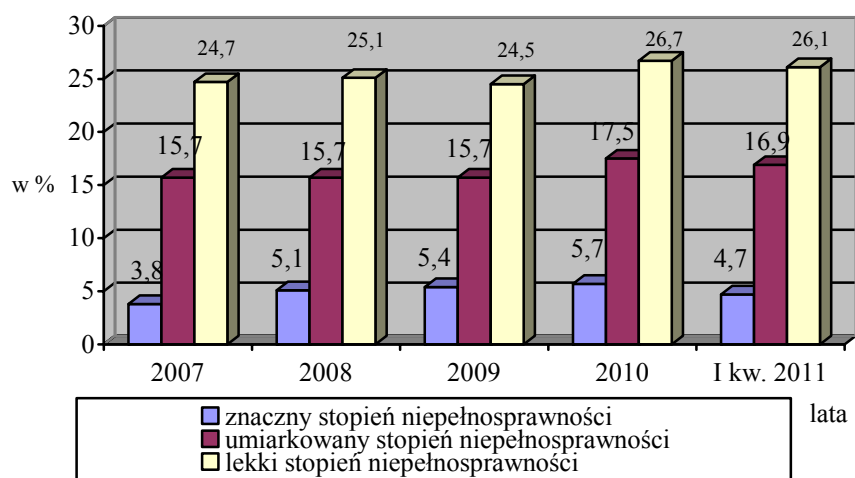


Rys. 2. Struktura osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na stopień niepełnosprawności według BAEL w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 (dane w %)

Źródło: Ibid.

W IV kwartale 2007 roku prawie 60% ogółu aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. W tym samym czasie osób najciężej kalekich w gronie aktywnych zawodowo było jedynie 6%. W IV kwartale 2010 roku aktywnych zawodowo osób kalekich w niewielkim stopniu było 51,7%, a dotkniętych kalectwem najciężej – 9%. W I kwartale 2011 roku sytuacja w tym zakresie wyglądała podobnie.

W IV kwartale 2007 roku jedynie 3,8% ogółu niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej posiadających orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności było aktywnych zawodowo, a odsetek najlżej kalekich aktywnych na rynku pracy wyniósł 24,7% (rys. 3).



Rys. 3. Udział osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej aktywnych zawodowo w grupie osób niepełnosprawnych ogółem z podziałem na stopnie niepełnosprawnoñci według BAEL w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 (dane w %)

Źródło: Ibid.

W kolejnych latach sytuacja nie uległa znacznym zmianom, choç się zauważyć wzrost odsetka osób niepełnosprawnych znacznie aktywnych na rynku pracy do 5,7% w IV kwartale 2010 roku.

3. Główné determinanty zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Na znalezienie pracy przez osoby niepełnosprawne wpływ ma szereg czynników, do których należy zaliczyć przede wszystkim: stopieñ niepełnosprawnoñci, płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie oraz wiek⁵. Jak wynika z badań aktywnoñci ekonomicznej ludnoñci Polski w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 roku, oprócz wyżej wymienionych cech wpływ na posiadanie zatrudnienia miała również płeć. Spośród pracujących osób niepełnosprawnych częñiej pracę posiadali mężczyźni. W IV kwartale 2008 roku pracowało 340 tys. mężczyzn niepełnosprawnych i aż o 146 tys. mniej kobiet (tabela 2).

⁵ C. Barnes, G. Mercer: Niepełnosprawnoñć. Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2008, s. 59-78.

Tabela 2

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według płci, miejsca zamieszkania oraz stopnia niepełnosprawności według BAEL w Polsce w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 r.

Wyszczególnienie	Lata					Dynamika w%			
	2007	2008	2009	2010	I kw. 2011	Kol. 3:2	Kol. 4:2	Kol. 5:2	Kol. 6:2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pracujący niepełnosprawni ogółem (w tys.), w tym:	529	534	495	510	472	100,9	93,6	96,4	89,2
mężczyźni (w tys.)	326	340	308	302	279	104,3	94,5	92,6	85,6
kobiety (w tys.)	203	194	187	208	194	95,6	92,1	102,5	95,6
miasto (w tys.)	288	321	309	328	301	111,5	107,3	113,9	104,5
wieś (w tys.)	241	212	186	208	172	88,0	77,2	86,3	71,4
ze znacznym stopniem niepełnosprawności (w tys.)	31	43	47	46	38	138,7	151,6	148,4	122,6
z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (w tys.)	187	200	185	197	192	107,0	98,9	105,3	102,7
z lekkim stopniem niepełnosprawności (w tys.)	311	291	264	266	242	93,6	84,9	85,5	77,8

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2007 r. Op. cit., s. 169, tab. 6.2, s. 170, tab. 6.3, s. 171, tab. 6.4, s. 173; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2008 r. Op. cit., s. 196, tab. 6.2, tab. 6.3, s. 197, tab. 6.4, s. 199; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2009 r. Op. cit., s. 191, tab. 6.2, s. 192, tab. 6.3, s. 193, tab. 6.4, s. 195; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2010 r. Op. cit., s. 194, tab. 6.2, s. 195, tab. 6.3, s. 197, 6.4; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w I kwartale 2011 r. Op. cit., s. 194, tab. 6.2, s. 195, tab. 6.3, s. 197, tab. 6.4.

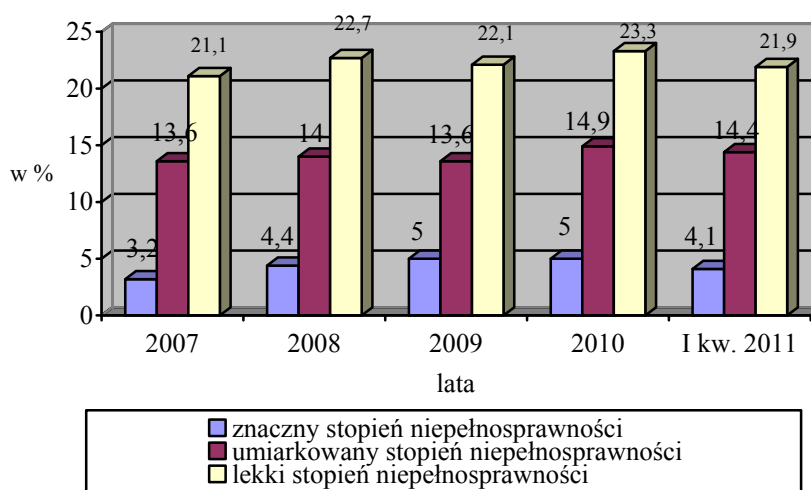
W kolejnych latach te dysproporcje były coraz mniejsze i w I kwartale 2011 roku różnica w liczbie pracujących kobiet i mężczyzn wyniosła 85 tys. (pracowało odpowiednio 279 tys. mężczyzn i 194 tys. kobiet).

Zdecydowanie więcej osób niepełnosprawnych posiadających zatrudnienie zamieszkiwało w miastach. W IV kwartale 2007 roku pracowało 288 tys. niepełnosprawnych mieszkańców miast, a o 47 tys. osób niepełnosprawnych mniej (241 tys.) zamieszkiwało wsie. W kolejnych okresach te różnice się pogłębiały i w I kwartale 2011 roku sięgnęły 129 tys. osób.

W analizowanym okresie najczęściej zatrudniano osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. W IV kwartale 2007 roku pracę miało 311 tys. osób niepełnosprawnych lekko i tylko 31 tys. najciężiej dotkniętych kalectwem. W kolejnych okresach nie zaszły istotne zmiany w tym zakresie i w I kwartale 2011

roku najwięcej było osób niepełnosprawnych posiadających pracę z lekkim stopniem niepełnosprawności – 266 tys. osób, a najmniej dotkniętych kalectwem w stopniu znacznym, tj. 38 tys.

Odsetek osób niepełnosprawnych posiadających pracę i orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności jest zdecydowanie mniejszy niż pracujących osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim (rys. 4). W IV kwartale 2007 roku jedynie 3,2% osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym pracowało, czyli nie częściej niż jedna na 31 osób. W gronie osób upośledzonych w stopniu umiarkowanym relacja ta była dużo bardziej korzystna, bowiem 13,6% osób niepełnosprawnych z takim stopniem niepełnosprawności pracowało, czyli co siódma osoba. Zdecydowanie najkorzystniejsza była sytuacja osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, z których 21,1% miało pracę. Oznaczało to, że częściej niż co piąta taka osoba pracowała.



Rys. 4. Udział pracujących osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w grupie osób niepełnosprawnych ogółem z podziałem na stopnie niepełnosprawności według BAEL w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 (dane w %)

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2007 r. Op. cit., s. 69, tab. 6.1; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2008 r. Op. cit., s. 195, tab. 6.1; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2009 r. Op. cit., s. 191, tab. 6.1; Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2010 r. Op. cit., s. 193, tab. 6.1.

Tak duża dysproporcja w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w zależności od stopnia niepełnosprawności utrzymywała się w całym badanym okresie. W I kwartale 2011 roku 4,1% niepełnosprawnych znacznie pracowało, odsetek pracujących osób z umiarkowanym stopniem kalectwa z grona wszystkich osób niepełnosprawnych mających orzeczoną taki stopień niepełnosprawności wyniósł 14,4%, natomiast posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności – 21,9%.

Każdy pracodawca zatrudniający osobę posiadającą orzeczony jeden z trzech stopni niepełnosprawności, tj. znaczny, umiarkowany lub lekki, po ich zgłoszeniu do Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), działającego w strukturach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wysokość tej dotacji jest zależna głównie od stopnia niepełnosprawności. Im osoba niepełnosprawna bardziej jest dotknięta kalectwem, tym większe dofinansowanie kosztów płacowych otrzyma pracodawca.

Z danych uzyskanych z SODiR wynika, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 roku realizowano głównie w warunkach chronionych (w zakładach pracy chronionej – ZPCh). W końcu 2007 roku 80% osób niepełnosprawnych pracowało w zakładach pracy chronionej (tabela 3).

Tabela 3

Zatrudnienie dotowane osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy w Polsce w latach 2007-2010 i I kwartale 2011 r.

Lata	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych ogółem	Na otwartym rynku pracy	Na chronionym rynku pracy	Ze znacznym stopniem niepełnosprawności	Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	Z lekkim stopniem niepełnosprawności
	w tys. osób					
2007	221,0	42,2	178,8	8,7	81,1	130,7
2008	203,0	39,2	163,8	9,1	78,0	115,7
2009	247,1	58,4	188,7	9,6	97,6	124,9
2010	265,6	67,2	198,2	10,7	115,1	123,2
Ikw 2011	215,5	62,9	158,5	11,4	101,0	103,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SODiR, Warszawa 2011. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/tablice/sod-pfron/> [21.08.2011].

Jedynie co piąta osoba niepełnosprawna pracowała zatem na otwartym rynku pracy. W kolejnych okresach coraz większy odsetek niepełnosprawnych pracowników zatrudniano u pracodawców na otwartym rynku pracy i w końcu marca 2011 roku 74% osób pracowało w ZPCh, a 26% w warunkach niechronionych.

W okresie objętym analizą widoczne były wahania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W 2008 roku nastąpił spadek liczby osób niepełnosprawnych zatrudnianych, na które PFRON przekazywał dotacje. Spadek zatrudnienia dotyczył zarówno pracodawców na chronionym, jak i otwartym rynku pracy. Natomiast w latach 2009-2010 widoczny był dynamiczny przyrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych u wszystkich pracodawców.

Ponowne załamanie trendu w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych obserwuje się na początku 2011 roku. W końcu marca tego roku dotacjami z PFRON objęto najmniej osób niepełnosprawnych w całym analizowanym okresie, przy czym jedynie wśród osób niepełnosprawnych znacznie zatrudnienie nie zmniejszyło się. Największy spadek zatrudnienia dotowanego w 2011 roku dotyczył osób niepełnosprawnych w sposób lekki. Od tego roku zdecydowanie obniżono dopłaty do zatrudnienia tych osób, zatem ich atrakcyjność na rynku pracy wyraźnie się obniżyła. Wzrost kwot dopłat do zatrudnienia osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności skutkował natomiast wzrostem zatrudnienia wśród tej subpopulacji osób niepełnosprawnych.

Podsumowanie

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oceniana przez pryzmat zatrudnienia jest niestabilna. W latach 2007-2010 i I kwartale 2011 roku widoczne są znaczne wahania zatrudnienia. Potwierdzają to zarówno wyniki badań GUS w ramach badań ankietowych aktywności ekonomicznej ludności Polski, jak i dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, pochodzące z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji.

Można zauważyć kilka prawidłowości w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i ich aktywności na rynku pracy. Po pierwsze, coraz mniej osób niepełnosprawnych było biernych zawodowo, co wynikało po trosze z malejącej liczby osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, jak też rosnącej aktywności osób niepełnosprawnych w latach 2008-2010. Po drugie, niepokoi bardzo mała aktywność zawodowa osób z najcięższymi schorzeniami. W analizowanym okresie spośród ogółu aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych od 6 do 9% to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, natomiast wśród osób z lekkim stopniem niepełnosprawności jest to wielokrotnie większy odsetek, sięgający w 2007 roku nawet 58,8%. Po trzecie, dramatycznie mały odsetek osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności spośród ogółu niepełnosprawnych posiadał pracę. W 2007 roku 3,2% ludności niepełnosprawnej w wieku 15 lat i więcej pracowało i pomimo wzrostu odsetka takich osób w kolejnych latach, w 2010 roku jedynie co dwudziesta osoba niepełnosprawna pracowała. Po czwarte, dotacje na zatrudnienie osób niepełnosprawnych i zmiany zasad ich przyznawania, polegające na zwiększeniu wsparcia zatrudnienia osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, a zmniejszeniu dotacji na najlżej kalekie osoby, przyniosły pozytywny efekt. W latach objętych analizą zatrudnienie w grupie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności systematycznie rosło, natomiast zauważa się spadek zatrudnienia osób z lekkim stopniem kalectwa.

Reasumując, należy stwierdzić, że osoby niepełnosprawne stanowią specyficzną i trudną subpopulację na rynku pracy. Kierowane do niej instrumenty rynku pracy nie są w pełni skuteczne. Pomimo wieloletnich prób aktywizacji zawodowej tej grupy społecznej, ciągle bardzo mały odsetek takich osób wykazuje aktywną postawę na rynku pracy. Posiadana renta inwalidzka stanowi główne źródło utrzymania, a praca nie stanowi celu życiowego i sposobu reintegracji społecznej. W szczególnie trudnej sytuacji są osoby najciężiej niepełnosprawne. Osoby te nie mają wystarczającej motywacji, aby poszukiwać pracy, a wszechobecne bariery architektoniczne i w komunikowaniu się potęgują poczucie bezsilności tych osób. Konieczne są zmiany polityki państwa wobec osób niepełnosprawnych, a zwłaszcza najciężiej dotkniętych kalectwem. Oprócz dalszej poprawy finansowych warunków ich zatrudniania, niezbędne są jednak kolejne działania, zwłaszcza w sferze edukacyjnej, zmieniające mentalność, i to nie tylko osób niepełnosprawnych, lecz całego polskiego społeczeństwa.

THE ANALYSIS OF EMPLOYMENT OF THE HANDICAPPED PERSONS IN PROTECTED AND UNPROTECTED CONDITIONS

Summary

Handicapped persons are considerably less active on labour market, than other part of Polish society. First of all, their disease, depth of handicap and the kind of illness they were cause of it. The most heavily handicapped persons are the least active on labour market and they more seldom work. In years 2007 – 2010 employment of handicapped persons got smaller generally. The most heavily handicapped persons make up except. It was result of subsidy of employment enlargement.

Elżbieta Pasierbek

WARTOŚĆ OCZEKIWANA JAKO METODA POMIARU EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA W ODNIESIENIU DO RYNKU PRACY

Wstęp

Celem głównym pracy jest zbadanie możliwości wykorzystania wartości oczekiwanej jako metody w doradztwie edukacyjno-zawodowym oraz w analizie i ocenie efektywności pracy szkół. Celem pośrednim jest zbudowanie modelu wyboru typu kształcenia/zawodu przy zastosowaniu drzewa decyzyjnego w kontekście zasady maksymalizacji oczekiwanej użyteczności. Praca składa się z trzech części. W **części pierwszej** przedstawiono algorytm obliczania wartości oczekiwanej, dane statystyczne do obliczeń, założenia przyjęte do budowy modelu decyzji, określono zbiór decyzji dopuszczalnych oraz warunki ograniczające decyzje i wybór modelu.

Część druga pracy ma charakter praktyczny. W oparciu o zbiór decyzji dopuszczalnych (tj. możliwe warianty wyboru typu szkoły/zawodu) oraz dane statystyczne przedstawiono sposób szacowania wartości oczekiwanej dla wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych w województwie śląskim w 2009 roku oraz konkretnej jednej szkoły zawodowej w Bielsku-Białej w roku 2011. Wartość oczekiwana może służyć jako kryterium optymalnej decyzji dotyczącej wyboru typu szkoły/zawodu, zgodnie z zasadą maksymalizacji oczekiwanej użyteczności (przynoszącej największą ekonomiczną korzyść lub minimalizującą stratę.)

W części trzeciej dokonano oceny metody oraz wskazano możliwości wykorzystania jej w praktyce.

Autorka stawia następującą hipotezę badawczą: wartość oczekiwana¹ może zostać wykorzystana w doradztwie edukacyjno-zawodowym jako metoda wyboru typu kształcenia/zawodu. Hipotezę uzasadnia dowód logiczno-matematyczny oparty na danych statystycznych.

¹ W.F. Samuelson, S.G. Marks: *Ekonomia menedżerska*. WPE, Warszawa 2009, s. 327.

1. Część pierwsza

B.W. Lindgren w „Elementach teorii decyzji” przedstawia definicję wartości przeciętnej, wartości oczekiwanej lub inaczej – nadziei matematycznej. Wszystkie te terminy są synonimami².

Według Williama F. Samuelsona, Stephena G. Marksa: „Kryterium wartości oczekiwanej pozwala ocenić skutki ryzykownego działania za pośrednictwem średniej ważonej możliwych pieniężnych wyników tego działania”³.

Algorytm obliczania wartości oczekiwanej wygląda następująco:

$$E(V) = p_1v_1 + p_1v_2 + \dots + p_nv_n,$$

gdzie na potrzeby pracy dokonano transfiguracji:

v – wynagrodzenie (uzyskiwane przez ucznia kończącego szkołę z konkretnym rezultatem, np. ze zdaniem egzaminem maturalnym/zawodowym lub bez niego),

p – prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia (uzyskania konkretnego typu wykształcenia),

E(V) – wartość oczekiwana

$$p_1 + p_2 + \dots + p_n = 1.$$

Do budowy modelu wyboru typu kształcenia/zawodu wykorzystano dane statystyczne zdawalności egzaminów w poszczególnych typach szkół dla województwa śląskiego w roku 2009 (por. tabela 1) oraz dane dotyczące przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto w październiku 2008 roku w Polsce (tabela 2).

Tabela 1

Zdawalność egzaminu maturalnego i zawodowego w poszczególnych typach szkół w woj. śląskim w roku 2009

Typ szkoły	Egzamin zawodowy	Egzamin maturalny
zasadnicza szkoła zawodowa	79,58	-
liceum ogólnokształcące	-	91,34
technikum technikum uzupełniające szkoła policealna	55,26	71,78*

* Dane dotyczą tylko technikum.

Źródło: Materiały z konferencji wojewódzkiej „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”. Katowice, 29 października 2009 roku, za: witryna internetowa <http://www.oke.jaworzno.pl>, <http://www.cke.edu.pl>.

² B.W. Lindgren: Elementy teorii decyzji. Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 1977, s. 19.

³ W.F. Samuelson, S.G. Marks: Op. cit., s. 364.

Tabela 2

Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia za październik 2008 r. w Polsce

Wykształcenie	Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto za październik 2008 r. Ogółem w zł
gimnazjalne	9,97
zasadnicze zawodowe	12,90
średnie ogólnokształcące	14,48
średnie zawodowe	15,62

Źródło: Witryna internetowa Głównego Urzędu Statystycznego: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL_pw_struktura_wynagr_wg_zawodow_10_2008.pdf; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008. GUS, Warszawa 2008, s. 69.

Założenia przyjęte do budowy modelu decyzji

Założenie pierwsze: do opracowania modelu wykorzystano dane statystyczne dla województwa śląskiego dotyczące poziomu zdawalności matury i egzaminu zawodowego w poszczególnych typach szkół w roku 2009 oraz dane przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia w Polsce w roku 2008. Założenie drugie: podmiot decyzyjny (uczeń) osiąga na egzaminie gimnazjalnym taką liczbę punktów, która umożliwi mu wybór dowolnej z dopuszczalnych ścieżek dalszego kształcenia.

Budowa zbioru decyzji dopuszczalnych

Zgodnie z obowiązującym prawem oświatowym są cztery warianty⁴ kontynuacji nauki w szkole ponadgimnazjalnej: **I wariant** to zasadnicza szkoła zawodowa (w tym nauka zawodu w Związku Rzemiosła Polskiego), **II wariant** to technikum, **III wariant** – liceum ogólnokształcące.

Warunki ograniczające decyzje i wybór modelu

Za decydujący czynnik ograniczający decyzje przyjęto uzyskany wynik egzaminu gimnazjalnego, tj. możliwość wyboru każdego z trzech dostępnych typów kształcenia. Do mierzalnych wskaźników, na których oparto kryterium wartości oczekiwanej uzyskanej po ukończeniu szkoły, należą: poziom zdawalności egzaminów kończących dany typ kształcenia oraz przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia.

Rozumowanie oparto na tzw. metodzie drzewa decyzyjnego. Przed uczniem kończącym gimnazjum staje wybór jednej z trzech „gałęzi” – możliwości. Jeśli

⁴ Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. Dz.U. nr 67, poz. 329 z późn. zm.

wybierze liceum ogólnokształcące, może skończyć je z wykształceniem średnim⁵. Kończąc szkołę, uzyska świadectwo ukończenia (jedyne w przypadku niezdania matury) oraz dodatkowo świadectwo dojrzałości (gdy zda maturę). Za prawdopodobieństwo każdej z dwóch możliwości (zdania lub niezdania matury) przyjęto odsetek uczniów, którzy w roku 2009 zdali (lub nie zdali) wyżej wymieniony egzamin. W przypadku wyboru zasadniczej szkoły zawodowej, niezależnie od zdania egzaminu zawodowego, uczeń po jej ukończeniu uzyska wykształcenie zasadnicze zawodowe. W przypadku technikum możliwe są natomiast cztery możliwości – uczeń może zdać lub nie zdać egzaminu maturalnego oraz zdać lub nie zdać egzaminu zawodowego. Zgodnie z obowiązującym prawem uczeń, kończąc technikum, posiada wykształcenie średnie⁶. Obliczenia dokonywane są w zgodzie ze standardowymi zasadami tworzenia schematu drzewa (zysk każdej z możliwych opcji – w tym przypadku wynagrodzenie brutto – zostaje pomnożony razy prawdopodobieństwo jego wystąpienia, zaś wartości w ten sposób otrzymane na każdej z trzech „gałęzi” są sumowane i stanowią materiał do porównania).

Pewnym problemem było natomiast dopasowanie odpowiednich wynagrodzeń do wariantów, w których uczeń liceum nie zdaje pomyślnie egzaminu maturalnego lub też uczeń technikum nie zdaje jednego z dwóch albo też żadnego ze swych egzaminów. W myśl ustawy⁷ każdy z nich, o ile tylko ukończył szkołę, może legitymować się wykształceniem średnim. Ponieważ jednak z punktu widzenia racjonalnego pracodawcy umiejętności zawodowe niepoświadczone egzaminem mają mniejszą wartość, zdecydowano się na następujące rozwiązanie: uczniowi liceum, który nie zdał matury, przyporządkowano najniższą stawkę odpowiadającą wykształceniu gimnazjalnemu (z uwagi na fakt, iż egzamin ten coraz częściej pełni funkcję standardu wykształcenia średniego), tak samo jak uczniowi technikum, któremu nie udało się zdać ani jednego z dwóch egzaminów. Uczeń technikum, który zdał jedynie maturę, potraktowany został tak jak absolwent liceum z maturą, zaś posiadacz jedynie egzaminu z przygotowania zawodowego – jak „pełnoprawny” absolwent technikum, gdyż egzamin ten zdaniem autora jest istotniejszy od maturalnego dla ucznia chcącego podjąć pracę w zawodzie (potwierdza kwalifikacje zawodowe).

Prawdopodobne jest, że założenia te mogą czynić wyliczenia niedokładnymi. Brakuje bardziej szczegółowych informacji na temat wynagrodzeń absolwentów, zaś próba samodzielnego ich szacowania byłaby raczej tematem na osobny artykuł. Głównym celem artykułu jest zaprezentowanie modelu kalkulacji nowego wskaźnika, co samo w sobie nie wymaga stosowania danych całkowicie dokładnych.

⁵ Ibid.

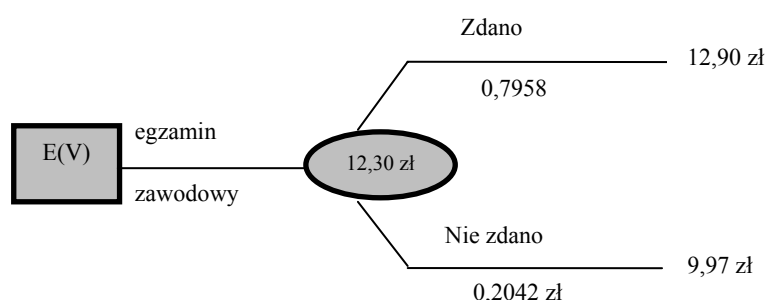
⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

2. Część druga. Lista możliwych wariantów decyzji

Wariant I: Uczeń wybiera naukę w zasadniczej szkole zawodowej.

Wartość oczekiwana po ukończeniu szkoły zgodnie z podanym wcześniej algorytmem liczona jest jako procent zdawalności egzaminu z przygotowania zawodowego pomnożony przez przeciętną stawkę godzinową po ukończeniu szkoły dodać procent uczniów, którzy nie zdali egzaminu (nie posiadają kwalifikacji do wykonywania zawodu) i prawdopodobnie podejmą pracę według stawki godzinowej wskazanej dla wykształcenia gimnazjalnego, tj. $E(V)$: $(12,90 \times 0,7958) + (9,97 \times 0,2042) = \underline{\underline{12,3 \text{ zł} (12,2986)}}$ (por. rys. 1).



Rys. 1. Drzewo decyzyjne przy wyborze szkoły zawodowej

Wartość oczekiwana po ukończeniu szkoły zawodowej w woj. śląskim w 2009 roku wyniosła 12,3 zł za godzinę pracy, licząc według przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia w Polsce za październik 2008 roku.

Wariant II: Uczeń wybiera naukę w technikum.

Wartość oczekiwana stanowi sumę czterech możliwości ukończenia edukacji w szkole. Istotne jest, iż prawdopodobieństwa zarówno zdania, jak i niezdania obydwu egzaminów naraz mogą się różnić, bowiem szkoły nie zawsze upubliczniają informacje o odsetku takich zdarzeń, wobec czego konieczna była ich kalkulacja tak, jakby były to zdarzenia niezależne (choć w rzeczywistości takie nie są).

1. Niezdanie matury i egzaminu z przygotowania zawodowego:

$$p_1: 0,447 \times 0,282 = 0,126, v_1 = 9,97, E(v_1): 0,126 \times 9,97 = 1,26 \text{ zł.}$$

2. Zdanie matury i egzaminu z przygotowania zawodowego:

$$p_2: 0,447 \times 0,7178 = 0,32, v_2 = 14,48, E(v_2): 0,32 \times 14,48 = 4,63 \text{ zł.}$$

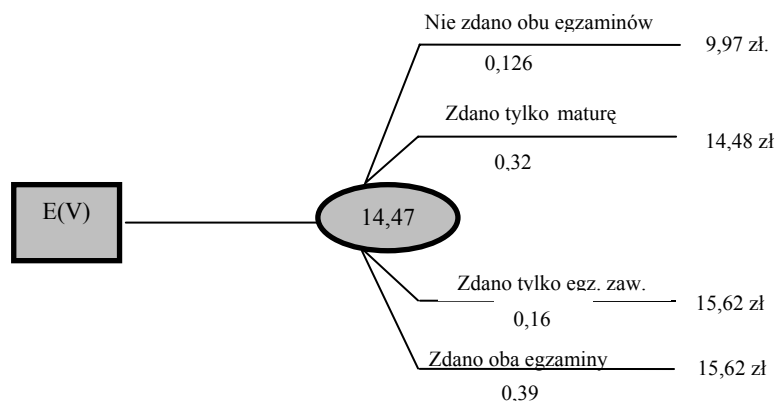
3. Zdanie egzaminu zawodowego i niezdanie matury:

$$p_3: 0,5526 \times 0,282 = 0,16, v_3 = 15,62 \text{ zł}, E(v_3): 0,16 \times 15,62 = 2,49 \text{ zł}.$$

4. Zdanie obu egzaminów:

$$p_4: 0,5526 \times 0,7178 = 0,39, v_4 = 15,62, E(v): 0,39 \times 15,62 = 6,09 \text{ zł}.$$

Wartość oczekiwana dla czterech gałęzi: $E(V): 1,26 + 4,63 + 2,49 + 6,09 = \underline{\underline{14,47 \text{ zł}}}$ (por. rys. 2).

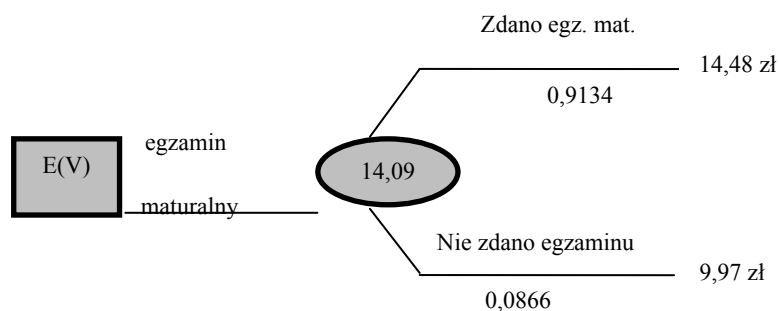


Rys. 2. Drzewo decyzyjne – wybór nauki w technikum

Wartość oczekiwana po ukończeniu technikum w woj. śląskim w 2009 roku wyniosła 14,47 zł za godzinę pracy, licząc według przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia w Polsce za październik 2008 roku.

Wariant III: Uczeń wybiera liceum ogólnokształcące.

Wartość oczekiwana po ukończeniu szkoły: $0,9134 \times 14,48 + 0,0866 \times 9,97 = \underline{\underline{14,13 \text{ zł}}}$ (por. rys. 3).



Rys. 3. Drzewo decyzyjne – wybór nauki w liceum ogólnokształcącym

Wartość oczekiwana po ukończeniu liceum ogólnokształcącego w woj. śląskim w 2009 roku wyniosła 14,13 zł za godzinę pracy, licząc według przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia w Polsce za październik 2008 roku. Biorąc pod uwagę powyższe informacje, można stwierdzić, że liceum ogólnokształcące, mimo iż nie zapewnia żadnych kwalifikacji zawodowych, jest wyborem optymalnym z punktu widzenia kontynuacji kształcenia na studiach.

Jak wynika z tabeli nr 3, największą wartość oczekiwaną spośród szkół ponadgimnazjalnych w woj. śląskim w roku 2009 oszacowano dla techników. Oznacza to, że uczeń, wybierając ten typ kształcenia (przy założeniu, że zda egzamin z przygotowania zawodowego i maturę oraz kieruje się zasadą maksymalizacji oczekiwanej użyteczności), podejmie optymalną decyzję z perspektywy uzyskania największego wynagrodzenia na rynku pracy po ukończeniu szkoły.

Tabela 3

Zestawienie dokonanych wyliczeń $E(V)$ dla województwa śląskiego w szkołach ponadgimnazjalnych w roku 2009

Rodzaj szkoły	E(v) w zł				
	niezdana matura i egzamin zawodowy	zdana matura i niezdany egzamin zawodowy	niezdana matura i zdany egzamin zawodowy	zdana matura i egzamin zawodowy	E(V) w zł
zasadnicza szkoła zawodowa	12,3	-	-	-	12,30
technikum	1,26	4,63	2,49	6,09	14,47
liceum ogólnokształcące	-	14,13	-	-	14,13

Zaznaczyć należy, że wybór opiera się na informacji dostępnej w momencie podejmowania decyzji. Wynika stąd potrzeba systematycznej weryfikacji zasobów informacji oraz aktualizacji dokonanych szacunków wartości oczekiwanej.

Jako przykład wykorzystania wartości oczekiwanej w wyborach edukacyjno-zawodowych w odniesieniu do konkretnej szkoły/zawodu posłużą dane statystyczne szkoły/zawodu z Bielska-Białej z 2011 roku. Analogicznie do liczonej wartości oczekiwanej dla szkół ponadgimnazjalnych w województwie śląskim liczona jest wartość oczekiwana dla konkretnej szkoły.

Przykład wykorzystania metody w odniesieniu do konkretnej szkoły zawodowej

Zespół Szkół Ekonomicznych im. M. Kaleckiego, technikum nr 4 w Bielsku-Białej kształci w zawodach technik ekonomista i technik handlowiec. Zda-

walność matury w roku 2011 w technikum nr 4 w Bielsku-Białej wyniosła 86,44%, zdawalność egzaminu zawodowego w zawodzie technik ekonomista 87%, a zdawalność egzaminu zawodowego w zawodzie technik handlowiec 92,50%⁸.

Na podstawie wyżej wymienionych danych wyliczona zostanie wartość oczekiwana dla zawodu technik handlowiec.

1. Uczeń nie zda egzaminu maturalnego i egzaminu zawodowego oraz po ukończeniu szkoły będzie pracował za przeciętne wynagrodzenie godzinowe równe wykształceniu gimnazjalnemu (9,97 zł), $E(v_1): 0,13 \times 0,075 \times 9,97 \text{ zł} = 0,097 \text{ zł}$.
 2. Uczeń nie zda egzaminu zawodowego i zda egzamin maturalny – będzie pracował według przeciętnego godzinowego wynagrodzenia 14,48 zł, $E(v_2): 0,86 \times 0,075 \times 14,48 \text{ zł} = 0,93 \text{ zł}$.
 3. Uczeń nie zda matury, a zda egzamin z przygotowania zawodowego, $E(v_3): 0,13 \times 0,925 \times 15,62 = 1,88 \text{ zł}$.
 4. Uczeń zda egzamin maturalny i egzamin zawodowy oraz ma szansę na pracę za przeciętne wynagrodzenie godzinowe 15,62 zł, $E(v_4): 0,86 \times 0,925 \times 15,62 = 12,42 \text{ zł}$.
- Wartość oczekiwana dla zawodu technik handlowiec w technikum nr 4 w Bielsku-Białej na podstawie wyżej wyszczególnionych danych wynosi: $E(V) 0,097 + 0,93 + 1,88 + 12,42 = \mathbf{15,3 \text{ zł}}$.

Analogicznie wyliczona zostanie wartość oczekiwana dla zawodu technik ekonomista.:

1. Uczeń nie zda egzaminu maturalnego i egzaminu zawodowego oraz po ukończeniu szkoły będzie pracował za przeciętne wynagrodzenie godzinowe równe wykształceniu gimnazjalnemu, $E(v_1): 0,13 \times 0,13 \times 9,97 \text{ zł} = 0,17 \text{ zł}$.
 2. Uczeń nie zda egzaminu zawodowego, zda egzamin maturalny i będzie pracował według przeciętnego godzinowego wynagrodzenia 14,48 zł, $E(v_2): 0,86 \times 0,13 \times 14,48 \text{ zł} = 1,6 \text{ zł}$.
 3. Uczeń nie zda matury, a zda egzamin z przygotowania zawodowego $E(v_3): 0,13 \times 0,87 \times 15,62 = 1,8 \text{ zł}$.
 4. Uczeń zda egzamin maturalny i egzamin zawodowy oraz ma szansę na pracę za przeciętne wynagrodzenie godzinowe 15,62 zł, $E(v_4): 0,86 \times 0,87 \times 15,62 = 11,7 \text{ zł}$.
- Wartość oczekiwana dla zawodu technik ekonomista w technikum nr 4 w Bielsku-Białej w roku 2011 na podstawie wyżej wyszczególnionych danych wynosi : $E(V): 0,17 + 1,6 + 1,8 + 11,7 = \mathbf{15,27 \text{ zł}}$.

Jak należy interpretować te wyniki ?

Jak wynika z dokonanych obliczeń, technika należą do typu szkół o największej wartości oczekiwanej (14,47 zł) w woj. śląskim w 2009 roku. Przykład

⁸ Witryna internetowa Zespołu Szkół Ekonomicznych im. M. Kaleckiego w Bielsku-Białej. www.ekonom.bielsko.pl

technikum nr 4 w Bielsku-Białej pokazuje jednakże skalę porażki szkolnictwa zawodowego w ogóle. Głównym jej powodem jest niebezpiecznie niska zdawalność egzaminów z przygotowania zawodowego oraz matur w tych szkołach (tabela nr 1) równoważąca potencjalnie wysokie zarobki tych, którzy zdołają uzyskać wykształcenie.

3. Część trzecia. Ocena możliwości wykorzystania metody w praktyce

Specyfika metody, a przy tym główna jej zaleta, polega przede wszystkim na powiązaniu rynku pracy (poprzez stosowanie wynagrodzenia osiąganego przez pracowników z określonym wykształceniem) ze standardami edukacyjnymi (wyrażanymi procentową zdawalnością egzaminów maturalnych i zawodowych). Zaletą modelu jest elastyczność. Poprzez zmianę danych i dostosowanie formuły może on służyć do analizy efektów kształcenia poszczególnych typów szkół/zawodów w regionie i w kraju. Zastosowanie omawianej metody wydaje się być szczególnie istotne w perspektywie wchodzącej od września 2012 roku reformy szkolnictwa zawodowego.

Przedstawiona metoda może stanowić kryterium analizy i oceny pracy szkół, w tym w szczególności szkół zawodowych. Proponowana metoda wpisuje się w postulaty wielu autorów piszących na temat optymalizacji szkolnictwa zawodowego i powiązania jego funkcjonowania z rynkiem pracy⁹.

Szansą wykorzystania metody w praktyce jest poprawa skuteczności usług doradczych. Zastosowanie modelu w analizie pracy szkół może być pomocne nie tylko dla uczniów w dokonywanych wyborach edukacyjno-zawodowych, ale także dla pracodawców. Zaprezentowany model całkowicie bazuje na mechanizmach rynkowych i umożliwia działanie *feedbacku* między rynkiem pracy a systemem edukacji.

Wadą przedstawianej metody, a przy tym najtrudniejszym do spełnienia wymogiem, jest posiadanie aktualnych danych, które pozwoliłyby na właściwe uszczegółowienie modelu. Warunkiem wyliczenia wartości oczekiwanej w konkretnej szkole jest np. dostęp do informacji o zdawalności egzaminu maturalnego/egzaminów z przygotowania zawodowego. Przykładowo, na chwilę obecną jedną z największych luk modelu jest brak danych odnośnie odsetka uczniów pomyślnie kończących dany typ placówki (tzn. model zakłada, iż wszyscy uczniowie kończący szkołę „podchodzą” do egzaminów końcowych). Brak

⁹ M. Kabaj: *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy*. IPISS, Warszawa 2007, s. 254; U. Jeruska: *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*. IPISS, Warszawa 2000, s. 34 i inni.

również jak na razie informacji na temat wynagrodzeń absolwentów konkretnych szkół oraz szkół danego typu w regionie. Stosowanie danych krajowych (czy nawet wojewódzkich) jest warunkiem ograniczającym wybór. Z uwagi na niezwykle wysoki stopień generalizacji, wariacje między dochodami osiąganymi przez absolwentów różnych szkół mogą być na tyle duże, że racjonalne prognozowanie w przypadku danej szkoły jest niemal niemożliwe. Nie bez znaczenia są również różnice regionalne, bowiem wiadomo, że w różnych regionach kraju różny jest popyt na pracę. W rezultacie, nawet jeśli dany zawód wydaje się niezwykle „lukratywny”, w pewnych rejonach kształcenie się w jego kierunku może być złym wyborem. Wadą metody jest pracochłonny charakter wyliczeń. Istnieje potrzeba wykorzystania technologii informatycznych (programu komputerowego), by usprawnić wykorzystanie metody w praktyce.

Wadą metody przy wyborach edukacyjnych i zawodowych jest fakt opierania antycypacji przyszłości na danych historycznych. Model nie uwzględnia elementu przyszłej koniunktury gospodarczej (choć, oczywiście, potrzebne jest prognozowanie go z uwagi na nią). Jak wiadomo, znane są przypadki zawodów, które w relatywnie krótkim czasie zniknęły z konkretnych regionów, pozostawiając za sobą wielu specjalistów wykształconych w nieprzydatnym zawodzie. Ponadto możliwe jest również niekorzystne dla absolwentów działanie prawa popytu i podaży: gdy dany zawód okazuje się szczególnie zyskowny, bardzo wzrasta liczba chętnych do jego nauki, zaś gdy osiągną oni rynek pracy, ich duża podaż zbija cenę pracy w dół, prowadząc do obniżenia wygórowanych oczekiwań (naturalnie, ten efekt działa już teraz, jednak upowszechnienie tego wskaźnika mogłoby wpłynąć na jego wzmocnienie).

Podsumowanie

W pracy przedstawiono sposób kalkulacji wartości oczekiwanej dla wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych w woj. śląskim w 2009 roku oraz konkretnej jednej szkoły zawodowej w Bielsku-Białej w roku 2011. Efekt dokonanych wyliczeń może stanowić kryterium optymalnej decyzji dotyczącej wyboru typu szkoły/zawodu, tzn. zgodnie z zasadą maksymalizacji oczekiwanej użyteczności przynoszącej największą ekonomiczną korzyść lub minimalizującą stratę.

Zaprezentowana metoda przy spełnieniu określonych warunków może zostać wykorzystana w pracy w doradztwie edukacyjno-zawodowym oraz spełniać istotną rolę wśród kryteriów oceny i analizy pracy szkół, w tym szczególnie szkół zawodowych.

Metoda bazuje na mechanizmach rynkowych i umożliwia działanie *feedbacku* między rynkiem pracy a systemem szkolnictwa. Mimo obecnych wad

modelu, jego zastosowanie jest nie tylko możliwe, ale i wydaje się konieczne w celu poprawy kooperacji szkół ponadgimnazjalnych, w tym w szczególności szkół zawodowych, z rynkiem pracy.

THE EXPECTED VALUE THEORY AS A MEASURE OF EFFICIENCY OF EDUCATION IN RELATION TO THE LABOUR MARKET

Summary

The article describes an application of the expected value and decision tree into the analysis of situation of high schools in Poland.

Expected value, calculated on the basis of average wages received by the graduates of three types of schools (vocational schools, technical colleges, grammar schools) and the rate of passage of final exams in each of them, is utilized for finding the optimal choice of a student willing to minimize the risk of finding badly paid employment after the graduation.

The key issue is the consciousness of the choice of the path of future career. In current situation, resulting from unconscious or wrong educational choices made by the students, the system leads to waste of both money and student's talents. A junior-high leaver is forced to take the risk of choosing wrong type of education without the proper diagnosis of his skills. As believed by the author, this situation could be changed by the work of the career advisors.

Grzegorz Węgrzyn

DYSKRYMINACJA KOBIET NA RYNKU PRACY – RZECZYWISTOŚĆ CZY MIT?

Wprowadzenie

Współcześnie w wielu obszarach życia społecznego występują mity, które w sposób fałszywy, uproszczony, choć pozornie logiczny, starają się wyjaśnić złożoną materię relacji międzyludzkich. Takie mity znajdujemy również w opracowaniach starających się wyjaśnić społeczne dylematy rynku pracy. Bardzo często w obszarze rynku pracy różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami wyjaśnia się, stosując pojęcie dyskryminacji. To łatwe i medialnie nośne wyjaśnienie służy już nie tylko objaśnianiu zjawisk w zakresie tego rynku, ale stało się podstawą podejmowania coraz szerszych akcji mających na celu walkę z dyskryminacją, tak w wymiarze praktycznym, jak i ideologicznym. Czy jednak dyskryminacja kobiet na rynku pracy nie jest tylko współczesnym mitem, który stał się tak oczywisty dla wszystkich, że nie warto o nim dyskutować? W związku z tym warto postawić następującą tezę: dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest mitem, który odwołując się do prawdziwych przesłanek, prowadzi do fałszywych wniosków.

Przyglądając się różnym założeniom związanym z dylematami rynku pracy, warto postawić pytanie, czy czasami część z nich nie ma swojego źródła w mitach. Mity mogą bowiem w owych rozważaniach stanowić punkt wyjścia, założenie czy nawet aksjomat. Spróbujmy przyjrzeć się kilku funkcjonującym w obszarze rynku pracy „prawdom”, które, jak się wydaje, są prawdopodobnie najlepszymi przykładami mieszczącymi się w kategorii mitów.

Powszechnie funkcjonującym w świadomości społecznej przeświadczeniem jest fakt dyskryminacji kobiet na rynku pracy¹. W oparciu o ten dominujący pogląd tworzy się prawo, organizuje się różnego rodzaju programy i akcje. Powstają także organizacje pozarządowe, które dzielnie walczą z tym problemem i czerpią z tego stosunkowo wysokie profity.

¹ Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. Kutno 2006, s. 39.

Ze względu na to, że pojęcie dyskryminacji jest często używane i występuje w różnych kontekstach, stało się ono nieostre i wieloznaczne. Dlatego każdy odpowiedzialny badacz definiuje to pojęcie na potrzeby swojej pracy, komunikując jednocześnie zainteresowanym, co rozumie pod tym pojęciem. Co prawda różnice w definicjach nie są duże, ale jednak nawet one mogą mieć poważne konsekwencje interpretacyjne. Przykładem ilustrującym tę prawidłowość jest zestawienie dwóch definicji. Jedna pochodzi z „Diagnozy społecznej 2009”, gdzie Janusz Czapiński definiuje dyskryminację jako sytuację „z którą mamy do czynienia wówczas, gdy jakimś kategoriom obywateli odmawia się równych praw i utrudnia dostęp do ważnych aspektów życia społecznego ze względu na ich szczególne cechy”². Drugą natomiast możemy znaleźć na stronie internetowej pełnomocnika rządu do spraw równego traktowania, gdzie czytamy: „nieuzasadnione różnicowanie czyjejś sytuacji albo praw, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, stan cywilny oraz rodzinny określane jest jako dyskryminacja”³. Pomiedzy tymi dwoma definicjami zachodzi kolosalna różnica. W drugiej z nich znajdujemy warunek, który musi zostać spełniony, abyśmy mogli mówić o dyskryminacji, a mianowicie „nieuzasadnione różnicowanie”, pierwsza natomiast jest definicją bezwarunkową. W jej ramach zakaz wydawania niewidomym prawa jazdy jest dyskryminacją, natomiast według drugiej definicji – zdrowym rozsądkiem. Z wieloznaczności pojęcia wynika także problem trafności treściowej, czyli czy dany pomiar rzeczywiście mierzy zakładaną zmienną, a nie inną, podobną⁴. Badacze, zadając pytanie dotyczące dyskryminacji, rzadko definiują w ankiecie to pojęcie, zgadzając się raczej na potoczne znaczenie, jakie posiadają na ten temat respondenci. Dlatego też respondenci, często pod wpływem informacji przekazywanych przez mass media, mylą tolerancję z akceptacją czy dyskryminację z mobbingiem. W związku z tym można zadać pytanie dotyczące zasadności uogólnień czynionych przez badaczy oraz porównań pomiędzy wynikami pochodzącymi z różnych badań.

Niejednokrotnie, w kontekście dyskryminacji kobiet na rynku pracy, podnoszona jest kwestia różnic w wynagrodzeniu, jakie otrzymują mężczyźni i kobiety. Niestety, często w różnych opracowaniach, a zwłaszcza w doniesieniach medialnych, utożsamia się wynagrodzenie, zarobek i dochód osobisty⁵. Zauwa-

² Diagnoza społeczna 2009. http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf

³ Strona rzecznika rządu do spraw równego traktowania. <http://www.rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja>

⁴ E. Babbie: *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa 2004, s. 166-167.

⁵ Portal e-gospodarka: <http://www.praca.egospodarka.pl/50587,Zarobki-kobiet-o-30-nizsze-od-plac-mezczyzn,1,55,1.html>

zane przez badaczy różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami najczęściej oscylują w granicach 20-30%. O ile trudno polemizować z rzeczywistymi wielkościami w tym zakresie, weryfikowalnymi chociażby poprzez zeznania podatkowe, to można zastanowić się nad innym wyjaśnieniem owych różnic niż dyskryminacja płacowa związana z płcią. Koncepcja dyskryminacji płacowej kobiet jest bardzo popularna, gdyż spełnia warunki mitu współczesnego: w sposób prosty, jednoznaczny i nośny medialnie wyjaśnia złożoną rzeczywistość, niosąc jednocześnie duży ładunek emocjonalny. Ujawnia również wrogów, w postaci wrednych i pazernych pracodawców, którzy czyhają na biedne i bezbronne kobiety, aby je wykorzystać ekonomicznie. Oczywiście widać od razu pewną sprzeczność, bo gdyby pracodawcy byli tak pazerni, to preferowaliby pracowników, którzy wykonują taką samą pracę jak inni, a którym mogą płacić prawie o jedną trzecią mniej. W ten sposób najbardziej poszukiwanymi pracownikami powinny być kobiety, a wśród bezrobotnych przeważaliby mężczyźni. Skoro jest wręcz odwrotnie, to powstaje pytanie o prawdziwość wniosków obarczających dyskryminację winą za różnice płacowe.

Różnice w dochodzie są zauważalne i prawie takie same, niezależnie od grupy społeczno-zawodowej, czyli nie wynika ona ze statusu społeczno-zawodowego⁶. Jednak gdy przyjrzymy się różnicom występującym w ramach grup zawodowych, możemy dostrzec pewne charakterystyczne tendencje. W większości grup mężczyźni zarabiają więcej, jednak są dwa wyjątki. Pierwszym z nich są nauczyciele akademicki, gdzie różnica prawie nie występuje, oraz prawnicy, wśród których zdecydowanie więcej zarabiają kobiety⁷.

Podstawowym błędem wielu opracowań jest traktowanie całej kategorii zawodowej jako zbiorowości jednorodnej, wykonującej taką samą pracę, w związku z czym wszyscy zatrudnieni w danej kategorii powinni otrzymywać taką samą pensję. Często w tych badaniach nie bierze się pod uwagę tego, że mężczyźni o wiele częściej niż kobiety podejmują pracę na drugim etacie, dodatkową pracę w ramach umów o dzieło czy prac zleconych. Częściej też zgadzają się na pracę w godzinach nadliczbowych, wyjazdy na delegacje czy branie dyżurów, np. w godzinach nocnych⁸. Zadając pytania o różnice w dochodach czy zarobkach, nie bierze się pod uwagę wpływu wyżej wymienionych zmiennych, które mogą stanowić uzasadnioną przyczynę różnic płacowych. Sztandarowym przykładem są różnice w zarobkach pomiędzy pielęgniarkami a pielęgniarzami, którzy zarabiają więcej, co często stanowi argument wykorzystywany

⁶ J. Czapiński: Dyskryminacja społeczna. W: Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2009. Red. I. Kotowska. Warszawa 2009, s. 117-118.

⁷ Ibid., s. 119.

⁸ Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2010. GUS, Warszawa 2011, s. 153-156.

przez mass media, a mający świadczyć o realnie istniejącej dyskryminacji płacowej. Jednak nie bierze się pod uwagę tego, że pielęgniarze zatrudniani są głównie w szpitalach psychiatrycznych, co jest związane z odpowiednim dodatkem obowiązującym w tego typu placówkach. Trudno więc w tym przypadku mówić o dyskryminacji płacowej. Spostrzeżenia te mogą potwierdzać badania wskazujące na bardzo małe poczucie dyskryminacji odczuwane przez kobiety w sytuacji pracy⁹. Dla zwolenników teorii dyskryminacji jest to jednak argument świadczący jedynie o zbyt małej świadomości kobiet dotyczącej ich praw.

Oprócz dyskryminacji płacowej często podnosi się kwestię dyskryminacji w zatrudnieniu, która objawia się w mniej chętnym zatrudnianiu kobiet, wypytывaniu się o ich plany prokreacyjne czy też postrzeganiu kobiet jako pracowników bardziej „kłopotliwych”, czy „niepewnych”. Takie postrzeganie kobiet w sytuacji pracy jest jednak powodowane przez państwo, które doceniając rolę związane z macierzyństwem, przyznaje kobietom wiele przywilejów. Przywileje te są zresztą jak najbardziej uzasadnione, a wynikają z potrzeby ochrony macierzyństwa i leżą w interesie zarówno jednostek, jak też rodziny oraz całego społeczeństwa, zapewniając mu ciągłość biologiczną i kulturową. Jednak dużą częścią związanych z tym kosztów państwo obarcza pracodawców, którzy prowadząc działalność w oparciu o rachunek ekonomiczny, starają się ograniczyć owe koszty i związane z nimi niedogodności.

Jak głoszą prawa fizyki, każdej akcji towarzyszy reakcja, co również możemy zaobserwować w wymiarze stosunków społecznych. Skoro pracodawcy muszą ponosić dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem kobiet, to starają się ich zatrudnienie ograniczyć, a jeżeli jest to trudne, to zminimalizować koszty z nim związane poprzez „zarządzanie ryzykiem ciąży u pracownic” czy też oferując niższe zarobki. Takie podejście pracodawców zdaje się sprzeczne z intencjami ustawodawców, co w konsekwencji owocuje nowymi rozwiązaniami prawnymi, np. zakazem umieszczania w ogłoszeniach rekrutacyjnych wymogów co do płci, wprowadzaniem różnego rodzaju parytetów, zakazem zadawania pytań co do planów prokreacyjnych czy też wykonywania badań w kierunku stwierdzenia, czy kobieta aktualnie jest w ciąży. Takie zaostrenie prawa wywołuje reakcje ze strony pracodawców, na co wrażliwi społecznie politycy znajdują znowu jakąś cudowną receptę. Jednak konsekwencją takiej stałej wojny jest kolejny spadek zatrudnienia kobiet. Można bowiem zaobserwować pewną ogólną prawidłowość: czym więcej przywilejów na rynku pracy posiada jakaś grupa, tym większe bezrobocie dotyka tę kategorię pracowników, szczególnie, jeżeli za owe przywileje muszą zapłacić pracodawcy. Doskonałą ilustracją tej tezy jest nie tylko sytuacja kobiet na rynku pracy, ale również np. osób niepełnosprawnych.

⁹ Kobieta pracująca. Op. cit., s. 39.

Dodatkowo, ocenę sytuacji kobiet na rynku pracy komplikuje założenie, że wszystkie bezrobotne kobiety rzeczywiście poszukują pracy. Trudno ustalić, w jakiej mierze wyższe bezrobocie kobiet jest spowodowane jedynie fasadowym poszukiwaniem pracy przez bezrobotne kobiety. Właściwie od drugiej wojny światowej mamy do czynienia z zamianą prawa do pracy w swego rodzaju przymus pracy dla kobiet. Po wojnie było to uzasadnione dużym ubytkiem biologicznym mężczyzn w całej Europie, a tym samym brakami męskiej siły roboczej na rynku pracy. Stąd lansowane, nie tylko w Polsce, w latach 50. traktorstki czy górniczki. Praca zawodowa kobiet wiązała się także z osłabieniem roli socjalizacyjnej rodziny, a tym samym ułatwiała wpajanie nowej ideologii socjalistycznej dzieciom i młodzieży¹⁰.

Obecnie przymus pracy odczuwany jest przez kobiety przede wszystkim w sferze ekonomicznej oraz kulturowej. Wiele kobiet podkreśla, że chętnie zrezygnowałyby z pracy, przynajmniej wtedy, gdy dzieci są małe, gdyby tylko mąż był w stanie utrzymać rodzinę. Z drugiej strony, lansowany obecnie, głównie przez mass media, kulturowy ideał osobowości ukazuje kobietę, która realizuje się w pracy zawodowej, jest niezależna i podziwiana przez otoczenie. Na drugim biegunie znajduje się kura domowa, terroryzowana przez męża, sfrustrowana i wiecznie zaniedbana¹¹. Jeżeli taka kobieta ma więcej niż dwójkę dzieci, to w przekonaniu wielu osób mamy do czynienia z rodziną patologiczną. Jak wiele kobiet wobec takiej presji jest w stanie, jak Natalia Niemen, stwierdzić: „Jestem mamą. To moja kariera...”¹².

Inną często przytaczaną formą dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest problem tzw. szklanego sufitu, grząskiej podłogi, czyli istnienia niewidzialnej bariery utrudniającej kobietom dojście do wysokich pozycji w biznesie czy polityce. Z danych statystycznych wynika, że stosunkowo najwięcej kobiet można spotkać na niższych i średnich szczeblach kierowania. W Polsce wśród ogółu kierowników kobiety stanowią obecnie 36% (dane z 2008 roku), czyli więcej niż na początku transformacji, kiedy to udział ten wynosił niecałe 30%. Średnio procentowy odsetek kobiet na kierowniczych stanowiskach w Unii to 33% (dane z 2006 roku). Polska plasuje się w czołówce europejskiej, jeśli chodzi o liczbę kobiet – kierowników: wyższy odsetek kobiet na kierowniczych stanowiskach mają jedynie Litwa i Łotwa (po 41%) oraz Francja (38%) i Węgry (37%). Niemniej jednak na najwyższych szczeblach zarządzania, wśród dyrektorów gene-

¹⁰ S. Wierchosławski: Rodzina w okresie transformacji. W: Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie. Red. P. Kryczka. Lublin 1997, s. 85.

¹¹ Opinie o pracy zawodowej kobiet, komunikat z badań. CBOS, Warszawa 2006, s. 2; Kobiety 2009. Raport z badań. CBOS, Warszawa 2009, s. 7.

¹² Cytat z piosenki „Jestem mamą. To moja kariera” wykonywanej przez Natalię Niemen.

ralnych i prezesów firm, kobiet jest bardzo mało – od 2% w Polsce (dane szacunkowe) do 7% w Holandii¹³.

Przy okazji omawiania problemu szklanego sufitu przyjmuje się założenie, iż kobiety mogą być czy też są tak samo dobrymi szefami jak mężczyźni. Skoro nie każdy ze względu na swoje predyspozycje może pełnić rolę szefa, to należałoby zadać pytanie, czy jest to jakoś uwarunkowane płcią? Skoro istnieją statystyczne różnice w liczbie kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, powstaje pytanie, co jest tego przyczyną? Czy dyskryminacja ta jest pochodną „zmowy plemników”, funkcjonowania stereotypów związanych z płcią itp., czy rzeczywistych predyspozycji związanych z płcią, które wpływają na podejmowane role w organizacji? Tak jak trudno dopatrywać się dyskryminacji w nadreprezentacji osób z ciemną karnacją skóry wśród biegaczy, tak nikt w imię równouprawnienia nie zamierza w wielu dziedzinach sportu, w tym także w szachach, znieść segregacji ze względu na płeć, uznając tym samym istnienie realnych różnic oraz odmiennych predyspozycji kobiet i mężczyzn, mających wpływ na osiągane przez nich rezultaty. Nie da się jednoznacznie stwierdzić, czy kobiety są lepszymi, czy gorszymi szefami w porównaniu z mężczyznami. Trudności te wynikają z braku jednoznacznych, obiektywnych wskaźników określających, co to znaczy być „dobrym szefem”. Druga trudność wynika z tego, że zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet znajdują się zapewne osoby predysponowane do „bycia szefem”. Nie potrafimy jednak ustalić, czy rozkład takich osób jest równomierny w całej populacji, czy jednak zależy od płci. Być może pewną wskazówkę stanowi właśnie mniejsza liczba kobiet wśród kadry menadżerskiej, oczywiście przy założeniu, że osoby dokonujące wyboru kierują się czynnikami racjonalnymi, wybierając rozwiązanie najlepsze z możliwych. Bardzo znamienym faktem jest to, że na pytanie dotyczące tego, kogo wolimy jako szefa, zdecydowana większość, zwłaszcza kobiet, odpowiada, że jednak mężczyznę¹⁴. Taką dosyć dużą zgodność w preferencjach zarówno tych, którzy decydują o wyborze szefa, jak i szeregowych pracowników, trudno wytłumaczyć jedynie poprzez stereotyp czy „zmowę plemników”.

Obecnie jakiegokolwiek różnicowanie, oparte o taką czy inną cechę, często otrzymuje etykietkę dyskryminacji, bez głębszej refleksji nad przyczynami takiego stanu rzeczy. Każdy z nas posiada pewne charakterystyczne cechy, jak płeć, inteligencję, sprawność fizyczną itp., dlatego jakiegokolwiek gorsze traktowanie łatwo jesteśmy w stanie wytłumaczyć dyskryminacją. Nagminność po-

¹³ Raport: Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009. Red. J. Piotrowska. 2009, s. 8.

¹⁴ B. Budzowska, D. Duch, A. Titkow: Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. ISP, Warszawa 2003, s. 66; Opinie o pracy zawodowej kobiet..., op. cit., s. 13.

strzegania przejawów dyskryminacji jest pochodną powszechnego przekonania o równości wszystkich ludzi, w każdym obszarze życia.

Dążenie do równości za wszelką cenę powoduje, że trudniej udaje się wykorzystać atut różnorodności, a walka z dyskryminacją niejednokrotnie przyczynia się do jej rozpowszechnienia i pogłębienia, szczególnie w obszarach, w których mamy do czynienia z tzw. dyskryminacją pozytywną. Dyskryminacja pozytywna jest to utrzymywanie czasowych lub stałych rozwiązań i środków prawnych mających na celu wyrównanie szans osób oraz grup dyskryminowanych ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną, niepełnosprawność i inne cechy¹⁵. Zasadą prawa, zarówno wspólnotowego, jak i krajowego, jest zakaz wszelkiej dyskryminacji, w tym ze względu na płeć. Szczególnie dużo uwagi przywiązuje się do zapewnienia kobietom równych szans z mężczyznami na rynku pracy. Jednak, jak pokazuje praktyka, przyznanie kobietom takich samych praw jak mężczyznom nie rozwiązuje problemu nierówności, gdyż istnieją bariery natury społecznej, które w praktyce prowadzą do dyskryminacji kobiet. Stąd pomysł na dyskryminację pozytywną, która łamie zasadę równości w imię równości szans czy możliwości. Jej założenia są obecne nie tylko w Karcie Praw Podstawowych¹⁶ w art. 23 lub w innym ustawodawstwie unijnym¹⁷, ale również w konwencjach i deklaracjach międzynarodowych¹⁸.

Takie rozwiązania prawne rodzą jednak bardzo wiele różnorodnych wątpliwości. Wynikają one np. z trudności w znalezieniu obiektywnych kryteriów „dostatecznej” bądź „niedostatecznej reprezentacji” danej grupy społecznej. Czy we wszystkich obszarach życia społecznego i zawodowego powinniśmy dążyć do niemal równego udziału osób reprezentujących obie płcie? A jeżeli nie, to od jakiego momentu należy stosować rozwiązania nawiązujące do dyskryminacji pozytywnej. Inna wątpliwość związana jest z tym, czy nie narusza to konstytucyjnej zasady równości wobec prawa. Taką obawę podzielił w 2005 roku Trybunał Konstytucyjny Słowacji, uznając przepisy o dyskryminacji pozytywnej za niezgodne z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa¹⁹. Rezultaty, jakie

¹⁵ Strona internetowa Fundacji Autonomia: <http://www.bezupzedzen.org/dyskryminacja/art.php?art=12>.

¹⁶ Tekst karty w języku polskim (Dz. Urz. UE z 2007 r. C 303 s. 1).

¹⁷ Dyrektywa 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie zastosowania zasady równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (Dz.Urz L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23-36).

¹⁸ Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz. U. z 1969 r. nr 25, poz. 187); Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r. Dz. U. z 1982 r. nr 10, poz. 71; Deklaracji Pekińskiej i Pekińskiej Platformie Działania, dokumenty końcowe IV Światowej Konferencji w sprawie Kobiet, Pekin 1995.

¹⁹ P. Belien: Slovakia Bans Positive Discrimination Legislation. „Brussels Journal” 2005. <http://www.brusselsjournal.com/node/381>

udaje się osiągnąć dzięki takim zabiegom, również budzą wiele wątpliwości. Jak stwierdziła prezydent Łotwy Vaira Vīķe-Freiberga, parytety, jako forma walki z wykluczeniem kobiet, skutkują jedynie zatrudnianiem osób o niewystarczających kompetencjach, ale o aktualnie promowanej płci²⁰.

Podsumowanie

Wydaje się, że powszechne przekonanie o dyskryminacji kobiet na rynku pracy spełnia kryteria mitu współczesnego. Koncepcja ta w sposób przynajmniej częściowo fałszywy (wymaga to dalszych badań krytycznych) oraz uproszczony wyjaśnia istniejące na rynku pracy różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. Mit ów został podchwycony przez mass media oraz polityków i w ten sposób trafił do szerokiej świadomości społecznej jako byt rzeczywisty, chociaż rzadko doświadczany²¹. Nie ma w nim miejsca na kwestie związane z poczuciem społecznej sprawiedliwości ani też ze społecznym, biologicznym czy psychologicznym uzasadnieniem istniejących różnic.

THE MYTHS ABOUT THE JOB MARKET

Summary

The conviction about discrimination of women on the job market functions in the social consciousness. On the basis of this conviction laws are formed, as well as various programs and actions. This is an example of a contemporary myth functioning in the mass media and politics. Thus, it reached the social consciousness as something obvious, though seldom experienced. Therefore the myth is worth confrontation with the sense of social justice, and with the biological and psychological reasons for differences existing between positions of men and women on the job market.

²⁰ Women Quotas Are 'Demeaning', Says Latvian Ex-president. EU Observer, 2011. <http://euobserver.com/9/31944>.

²¹ J. Czapiński: Op. cit., s. 117.

INFORMACJA O AUTORACH

prof. dr hab. Agnieszka Izabela Baruk – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie

dr Wiesław Gonciarski – Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie

dr Tomasz Kijek – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie

dr Janusz Kornecki – Uniwersytet Łódzki

mgr Alicja Nahajowska – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

prof. dr hab. Dionizy Niezgoda – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie

dr inż. Anna Nowak – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie

dr Grażyna Agnieszka Olszewska – Politechnika Radomska

dr Adriana Politaj – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

dr Anita Richert-Kaźmierska – Politechnika Gdańska

dr Elżbieta Robak – Politechnika Częstochowska

dr Nina Sępnicka – Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach, Filia w Piotrkowie Trybunalskim

prof. dr hab. Jolanta Wilsz – Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

dr Monika Wojdyło-Preisner – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

prof. dr hab. Aneta Zelek – Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

prof. dr hab. Grażyna Maniak – Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

prof. dr hab. Małgorzata Baron-Wiaterek – Politechnika Śląska

dr Edyta Bielińska-Dusza – Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

mgr Anna Budzyńska – Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie

dr Sylwia Gąsiorek-Madzia – Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

dr Andrzej Koza – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

mgr Elżbieta Pasierbek – Zespół Szkół Elektronicznych, Elektrycznych i Mechanicznych im. J. Śniadeckiego w Bielsku-Białej, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

dr Grzegorz Węgrzyn – Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach