

SPOŁECZNO-EKONOMICZNE PROBLEMY RYNKU PRACY

Studia Ekonomiczne

ZESZYTY NAUKOWE

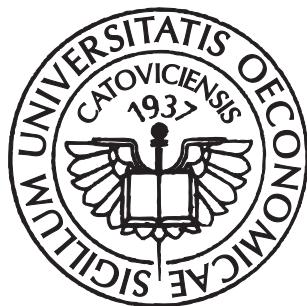
WYDZIAŁOWE

UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO

W KATOWICACH

SPOŁECZNO-EKONOMICZNE PROBLEMY RYNKU PRACY

**Redaktor naukowy
Dorota Kotlorz**



Katowice 2013

Komitety Redakcyjne

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, Celina Olszak

Rada Programowa

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

Redaktor

Jadwiga Popławska-Mszyca

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2013

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.: +48 32 257-76-35, faks: +48 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

Wiesław Koczur: ZATRUDNIENIE SOCJALNE – WYBRANE ZAGADNIENIA	9
Summary	18
Gabriel Łasiński, Piotr Głowicki: PRACA GRUPOWA JAKO EFEKTYWNE NARZĘDZIE ROZWIJANIA KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO W PRZEDSIĘBIORSTWACH	19
Summary	26
Nicoletta Baskiewicz: KOBIETY W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJAMI	27
Summary	35
Renata Beata Dylkiewicz: TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE IMPLIKACJE RYNKU PRACY	36
Summary	43
Piotr Głowicki, Gabriel Łasiński: MODEL OCENY FORM PRACY GRUPOWEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH	44
Summary	52
Andrzej Koza, Adriana Politał: SYTUACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY W DOBIE KRYZYSU GOSPODARCZEGO.....	53
Summary	62
Wojciech Koziół: PŁACA MINIMALNA W ŚWIELE TEORII KAPITAŁU LUDZKIEGO ...	63
Summary	72
Danuta Kunecka: STRUKTURA ZATRUDNIENIA W GRUPIE PIELĘGNIARSKIEJ A POTRZEBY SPOŁECZNE W POLSCE	73
Summary	82

Rafał Muster: WYODRĘBNIANIE ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH INSTRUMENTEM DOSTOSOWANIA KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA DO POTRZEB RYNKU PRACY? REFLEKSJA KRYTYCZNA...	83
Summary.....	91
Agnieszka Owczarczyk: PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY – WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH.....	92
Summary.....	101
Arkadiusz Przybyłka: WPŁYW PROGRAMÓW RESTRUKTURYZACJI NA OGRANICZENIE ZATRUDNIENIA GÓRNIKÓW.....	102
Summary.....	112
Anna Rajchel: „NAUKA KLUCZEM DO SUKCESU” – PROGRAM ROZWOJOWY LICEÓW OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH OPOŁA I JEGO WPŁYW NA WYBORY ZAWODOWE MŁODZIEŻY	113
Summary.....	121
Magdalena Rękas: KOBIETY-MATKI I ICH POWRÓT NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA W WYNIKACH BADAŃ	122
Summary.....	131
Ewa Rollnik-Sadowska: ZMIANY MODELU PORADNICTWA ZAWODOWEGO W POLSCE	132
Summary.....	140
Tomasz Seweryniak, Aneta Stosik: STRUKTURA ZATRUDNIENIA W KLUBACH SPORTOWYCH W OKRESIE ZMIAN FORMALNOPRAWNYCH	142
Summary.....	152
Anna Słocińska: CZYNNIKI SPOŁECZNO-CYWILIZACYJNE ZMIENIAJĄCE WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY – UJĘCIE INTERPRETATYWNE	153
Summary.....	161
Anna Sowińska: STRES W PRACY TYMCZASOWEJ.....	162
Summary.....	172
Grzegorz Węgrzyn: WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE RYNKU PRACY WŚRÓD OSÓB DEKLARUJĄCYCH NARODOWOŚĆ ŚLĄSKĄ.....	173
Summary.....	183

Jolanta Maj: RÓWNOŚĆ PŁCI A INNOWACYJNOŚĆ W GOSPODARCE. DIAGNOZA SYTUACJI KOBIET W SFERZE EDUKACJI W OBSZARZE STEM ORAZ W SFERZE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI	184
Summary	192
Mariola Mamcarczyk: PROGRAM „MOJE BOISKO-ORLIK 2012” JAKO ELEMENT WSPOMAGAJĄCY POLSKI RYNEK PRACY	193
Summary	201
Elżbieta Pasierbek: WSPÓŁCZESNA DONŻUANERIA – CZYLI WYBÓR ZAWODU A POTRZEBA KONSUMPCJI	202
Summary	211
Izabela Maria Stefaniak: SYTUACJA NA RYNKU PRACY A REFORMA EMERYTALNA I WSPARCIE DZIETNOŚCI.....	212
Summary	220
Ireneusz Wiśniewski: DORADZTWO ZAWODOWE JAKO KLUCZOWY ELEMENT PROCESU KSZTAŁTOWANIA PRACOWNIKA ZDOLNEGO DO REORIENTACJI ZAWODOWEJ W NOWYM SYSTEMIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.....	221
Summary	229

Wiesław Koczur

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

ZATRUDNIENIE SOCJALNE

– WYBRANE ZAGADNIENIA

Wprowadzenie

Zjawisko marginalizacji i wykluczenia społecznego stało się w ostatnich latach jedną z kluczowych kwestii społecznych w Unii Europejskiej¹. Istotną rolę w jej rozwiązywaniu przypisuje się m.in. instytucji zatrudnienia socjalnego, której funkcja inkluzyjna wiąże się z umocnieniem pozycji osoby zagrożonej lub dotkniętej wykluczeniem społecznym na rynku pracy. Postrzega się je jako złożony proces, mający na celu reintegrację społeczną i zawodową wskazanej kategorii osób, na który składają się różne formy pomocy: zajęcia teoretyczne i praktyczne, poradnictwo i terapia, wykonywanie pracy w podmiotach określanych mianem przedsiębiorstw społecznych² itp. Podkreśla się przy tym, iż udzielana pomoc powinna mieć charakter przejściowy, a osoby, które z niej skorzystały, powinny docelowo, z nowymi kwalifikacjami i umiejętnościami podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub rozpocząć działalność gospodarczą tak, aby będąc zintegrowanymi zawodowo i społecznie mogły prowadzić samodzielne życie³.

¹ *Poverty and Social Exclusion. Report*. European Commission, Brussels 2010; *Social Trends and Dynamics of Poverty and Exclusion*. In: *Employment and Social Developments in Europe 2012*. European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg 2012, s. 143. Na temat definiowania pojęcia „wykluczenie społeczne” zob. *Understanding Social Exclusion*. Eds. J. Hills, J. Le Grand, D. Piachaud. Cambridge University Press 2002; L. Frąckiewicz: *Wykluczenie społeczne i formy jego łagodzenia*. W: *Wykluczenie, rewitalizacja, spójność społeczna*. Red. L. Frąckiewicz. Katowice-Warszawa 2006, s. 9.

² E. Marlier, T. Atkinson, B. Cantillon, B. Nolan: *The EU and Social Inclusion: Facing and Challenges*. Policy Press, Bristol 2007; J. Defournay, M. Nyssens: *Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences*. „Journal of Entrepreneurship” 2010, Vol. 1, s. 32. Interesujące uwagi dotyczące znaczenia wskazanych podmiotów na polskim rynku pracy zawarto w opracowaniu E. Kryńskiej: *Przedsiębiorstwa społeczne na rynku pracy w Polsce*. W: *Człowiek w pracy i polityce społecznej*. Red. J. Szambelańczyk i M. Żukowski. UE, Poznań 2010, s. 89.

³ K. Piątek: *Zatrudnienie socjalne a bezpieczeństwo socjalne*. W: *Bezpieczeństwo socjalne*. Red. L. Frąckiewicz. AE, Katowice 2003, s. 197.

Nawiązując do trwającej w Unii Europejskiej dyskusji dotyczącej roli i znaczenia zatrudnienia socjalnego w rozwiązywaniu kwestii wykluczenia społecznego, celem niniejszego opracowania jest prezentacja oraz ocena najważniejszych polskich rozwiązań normatywnych w zakresie wskazanej materii.

1. Istota i cel zatrudnienia socjalnego

W integracyjny obszar działań mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu wpisuje się także polska instytucja zatrudnienia socjalnego, ustanowiona w przepisach ustawy z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym⁴, której zapisy stanowią efekt inspiracji pochodzących z nurtu tzw. ekonomii społecznej⁵. Opierając się na idei spółdzielczości przyjęto w niej rozwiązania mające służyć pomocą osobom wykluczonym społecznie w reintegracji społecznej i zawodowej. Jak stanowi art. 1 ust. 2 powołanej ustawy, jej przepisy stosuje się w szczególności do:

- bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
- uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
- chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
- długotrwale bezrobotnych w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- uchodźców realizujących indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

⁴ Tekst jednolity: Dz.U. 2011, nr 43, poz. 225 z późn. zm.

⁵ Na temat istoty ekonomii społecznej zob. *The Social Economy: Building Inclusive Economies*. Ed. by A. Noya and E. Clarence. OECD, Paris 2007; H. Haugh, M. Kitson: *The Third Way and the Third Sector: New Labour's Economic Policy and The Social Economy*. „Cambridge Journal of Economics” 2007, Vol. 31, No. 6, s. 973; N. Neamtan: *Social Economy: Concepts and Challenges*. „Universitas Forum” 2009, Vol. 1, No. 3, s. 1; *The Social Economy in the European Union*. European Economic and Social Committee, Bruxelles 2012.

Przepisy te stosuje się więc wobec tych, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Podkreślić przy tym należy, iż przepisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym nie stosuje się do tych spośród wymienionych wyżej kategorii osób, które mają prawo do: zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, renty strukturalnej, renty z tytułu niezdolności do pracy, emerytury lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Użyty w przytoczonym wyżej zapisie zwrot „w szczególności” oznacza, iż zawarty w nim katalog adresatów rozwiązań ustanowionych w ustawie o zatrudnieniu socjalnym ma charakter egzemplaryczny, a zatem mogą z nich korzystać także inne kategorie osób wykluczonych społecznie, niewskazane w tym katalogu. Zaznaczyć przy tym wypada, iż posługiwanie się przez ustawodawcę przy definiowaniu adresatów przedmiotowej ustawy językiem stygmatyzującym jest dalece niefortunne. Jak trafnie zauważono w literaturze przedmiotu, pojawia się tu pytanie, czy ustawa o zatrudnieniu socjalnym nie jest wewnętrznie sprzeczna, skoro chce integrować wykluczonych społecznie używając języka, który owo wykluczenie wzmacnia⁶.

Zatrudnienie socjalne zdefiniowano w powołanej ustawie jako zapewnienie wskazanym wyżej kategoriom osób możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej i zatrudnienia wspieranego, oznaczającego udzielenie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej. Celem tak rozumianego zatrudnienia socjalnego ma być reintegracja społeczna (zmierzająca do odbudowy i podtrzymania umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu) oraz zawodowa (zmierzająca do odbudowy zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy). Instytucję prawną, o której mowa, powiązano zatem z nową treścią zatrudnienia, wykraczającą dalece poza formułę przyjętą zarówno w przepisach i w doktrynie prawa pracy⁷, jak i w nauce ekonomii⁸.

⁶ T. Kaźmierczak: *Centra integracji społecznej jako pomysł na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu? Refleksje wokół ustawy o zatrudnieniu socjalnym*. „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 96.

⁷ W szczególności Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm.); L. Florek, T. Zieliński: *Prawo pracy*. C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 45; T. Liszcz: *Prawo pracy*. LexisNexis, Warszawa 2009, s. 95; B.M. Ćwiertniak: *Stosunek pracy*. W: *Prawo pracy*. Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 37.

Uznano bowiem, iż praca jest nie tylko źródłem zarobkowania, ale może służyć także odzyskiwaniu zdolności zatrudnieniowej oraz wiary w siebie. U podstaw przyjętej konstrukcji pojęcia „zatrudnienie socjalne” leży zatem pojęcie pracy rozumianej przede wszystkim jako aktywność służąca celom terapeutycznym lub rehabilitacyjnym⁹. Nie sposób zatem oprzeć się wrażeniu, iż tytuł przedmiotowej ustawy nie jest zbyt trafny, albowiem reguluje ona nie tyle kwestie dotyczące zatrudnienia osób wykluczonych społecznie, ile określony system działań integracyjnych wobec tych osób. Trudno także nazwać zatrudnieniem usługi świadczone przez centa integracji społecznej (jako jednostki organizacyjne realizujące reintegrację zawodową i społeczną), do których zaliczono: 1) kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu, 2) nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych, 3) naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą, 4) uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Podobnie w przypadku klubów integracji społecznej, których podstawowe formy aktywności (poza organizowaniem prac społecznie użytecznych i robót publicznych) obejmują działania terapeutyczne i samopomocowe. Jakkolwiek wymienione formy działań mogą służyć pozyskaniu i otrzymaniu pracy, to na pewno zatrudnieniem nie są. Za zatrudnienie socjalne sensu stricto możemy uznać jedynie rozwiązania zaproponowane przez ustawodawcę w rozdziale 6 powołanej ustawy zatytułowanym „Zatrudnienie wspierane”. Jak stanowi jej art. 16 ust. 1, po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach w centrum integracji społecznej (CIS), a w uzasadnionych przypadkach także przed jego zakończeniem, jednak nie wcześniej niż po 6 miesiącach uczestnictwa w nich, na wniosek kierownika centrum, pracownika socjalnego lub samego uczestnika zajęć, powiatowy urząd pracy może skierować go do pracy u pracodawcy lub w centrum. Skierowanie do pracy, o którym mowa, odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby centrum a pracodawcą, w której pra-

⁸ Zob. np. C. McConnel, S. Brue: *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill Book Company, New York 1996, s. 487; D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta: *Rynek pracy w teorii i praktyce*. AE, Katowice 1998, s. 75; D. Kotlorz: *Podstawowe pojęcia*. W: *Ekonomia rynku pracy*. Red. D. Kotlorz. AE, Katowice 2007, s. 15.

⁹ C. Mierzejewski: *Założenia ustawy o zatrudnieniu socjalnym* W: *W stronę aktywnej polityki społecznej*. Red. T. Kaźmierczak i M. Rymśa. ISP, Warszawa 2003, s. 202.

codawca ów zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy, w wysokości nieprzekraczającej:

- 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne, w pierwszych 3 miesiącach,
- 80% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne, w kolejnych 3 miesiącach,
- 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne, w następnych 6 miesiącach.

Refundacji, o której mowa, dokonuje starosta ze środków Funduszu Pracy, w okresach miesięcznych, na podstawie wniosku pracodawcy, w terminie 30 dni od dnia jego złożenia. Przedmiotowa refundacja jest udzielana jako pomoc „de minimis” zgodnie z Rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 roku w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską do pomocy „de minimis”¹⁰.

2. Podmioty realizujące zadania w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej

Jak wskazano wyżej, podstawową jednostką organizacyjną realizującą działania z zakresu poruszanej materii jest centrum integracji społecznej, które może prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową oraz działalność wytwórczą w rolnictwie, z wyłączeniem działalności polegającej na wytwarzaniu i handlu wyrobami przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości powyżej 0,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali. Podkreślić przy tym należy, iż w myśl art. 9 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, wskazana aktywność nie stanowi działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów ustawy z 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej¹¹ i może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna pożytku publicznego w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹². Wskazane rozwiązanie normatywne, aczkolwiek istotne i ko-

¹⁰ Dz.Urz. UE L 379 z 28 grudnia 2006 r. Na temat charakteru i dopuszczalności udzielania pomocy „de minimis” zob. I. Pustuła, A. Werner: *Pomoc publiczna*. LexisNexis, Warszawa 2008, s. 148.

¹¹ Tekst jednolity: Dz.U. 2010, nr 220, poz. 1447 z późn. zm.

¹² Ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tekst jednolity. Dz.U. 2010, nr 234, poz. 1536 z późn. zm.).

rzystne z punktu widzenia organizacji pozarządowych prowadzących centra integracji, prowokuje jednak pytanie o rolę tych ostatnich jako pracodawców. Zastrzeżenia wzbudza także nieprecyzyjna formuła organizacyjno-prawna centrów integracji. Chociaż uprawnione do ich tworzenia są jednostki samorządu terytorialnego (wójt, burmistrz, prezydent miasta), organizacje pożytku publicznego, kościelne osoby prawne oraz spółdzielnie socjalne, które decydują o tym samodzielnie, na zasadzie dobrowolności, to wskazane centra są tworem administracji rządowej, albowiem status centrum nadaje wojewoda, w drodze decyzji administracyjnej, na podstawie wniosku instytucji tworzącej owo centrum. Dodać przy tym należy, iż w świetle obowiązującego stanu prawnego wskazane podmioty nie należą ani do instytucji rynku pracy, ani też do jednostek organizacyjnych pomocy społecznej¹³.

Przyjęcie do centrum integracji społecznej osoby do niego skierowanej (przez właściwy dla miejsca jej zamieszkania lub pobytu ośrodek pomocy społecznej) następuje po podpisaniu z nią przez kierownika centrum indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, określającego w szczególności: zakres i formy reintegracji zawodowej i społecznej, rodzaje sprawności psychofizycznych niezbędnych do podjęcia pracy oraz metody ich ćwiczenia, osoby odpowiedzialne za realizację programu. Podkreślić przy tym należy, iż realizacja wskazanego programu jest warunkiem korzystania przez uczestnika zajęć w centrum zarówno ze świadczeń z powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego (na zasadach określonych w przepisach ustawy z 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych¹⁴), jak i z pieniężnych świadczeń integracyjnych, przysługujących w okresie uczestnictwa w przedmiotowych zajęciach w wysokości zasiłku dla bezrobotnych¹⁵. Okres uczestnictwa w zajęciach w centrum integracji społecznej może trwać do 11 miesięcy, jednak jeżeli analiza stanu realizacji programu, o którym mowa

¹³ Art. 6 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.) oraz art. 6 pkt 5 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity: Dz.U. 2009, nr 175, poz. 1362 z późn. zm.).

¹⁴ Tekst jednolity: Dz.U. 2008, nr 164, poz. 1027 z późn. zm. Dodajmy, iż uczestnikom zajęć w centrum integracji społecznej przysługują także świadczenia zaopatrzeniowe z tytułu wypadku w trakcie pobytu w centrum. Por. Ustawa z 30 października 2003 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz.U. 2003, nr 199, poz. 1674 z późn. zm.). Por. szerzej: J. Jończyk: *Prawo zabezpieczenia społecznego*. Zakamycze, Kraków 2006, s. 219; W. Koczur: *Zabezpieczenie społeczne. Zarys problematyki*. UE, Katowice 2012, s. 114.

¹⁵ Można zatem stwierdzić, iż w zajęciach prowadzonych przez centra integracji społecznej biorą udział osoby, których motywacja do realizacji zadań reintegracyjnych jest wzmocniona postanowieniami wskazanego kontraktu, który pod groźbą utraty prawa do wymienionych świadczeń społecznych zobowiązuje je do przedmiotowej aktywności.

wyżej, uzasadnia potrzebę przedłużenia okresu uczestnictwa w owych zajęciach, kierownik centrum, na wniosek lub po zasięgnięciu opinii pracownika socjalnego centrum, może przedłużyć okres uczestnictwa o kolejne 6 miesięcy. Zakończenie realizacji programu następuje w okresie do 6 miesięcy, po dniu, w którym uczestnik objęty programem podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, założył lub przystąpił do spółdzielni socjalnej lub podjął działalność gospodarczą albo w dniu, w którym upłynął okres uczestnictwa w zajęciach w centrum. Jak wynika z informacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, skuteczność funkcjonowania wskazanych podmiotów ocenia się wysoko, albowiem 74% osób objętych oferowanym w nich wsparciem zdołało podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy¹⁶.

Istotne znaczenie w zakresie realizacji zatrudnienia socjalnego przypisano także spółdzielniom socjalnym¹⁷, których przedmiotem działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa opartego na osobistej pracy jej członków. Choć podstawowym celem wskazanych podmiotów jest podejmowanie działań na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji członków spółdzielni, to fakultatywnie spółdzielnia socjalna może prowadzić także działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zaznaczyć przy tym należy, iż zarówno owa fakultatywna działalność spółdzielni socjalnej, jak i działalność statutowa w części obejmującej działalność w zakresie społecznej i zawodowej reintegracji jej członków nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna¹⁸, do której stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Tak więc spółdzielnie socjalne od spółdzielni pracy różni nie

¹⁶ <http://www.mps.gov.pl/userfiles>

¹⁷ Zasady i tryb funkcjonowania wskazanych podmiotów regulują obecnie przepisy Ustawy z 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651 z późn. zm.). Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, wskazana regulacja jest wyrazem realizacji przez Polskę tych zobowiązań wynikających z Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską, których celem jest wspieranie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy, zapewnienie właściwej ochrony socjalnej, rozwój zasobów ludzkich na rzecz trwałego wysokiego zatrudnienia oraz zwalczanie marginalizacji społecznej. Por. H. Cioch: *Zarys prawa spółdzielczego*. Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 136.

¹⁸ Prowadzenie przez spółdzielnię socjalną statutowej działalności odpłatnej wymaga rachunkowego wyodrębnienia tych form działalności w stopniu umożliwiającym określenie przychodów, kosztów i wyników, z uwzględnieniem przepisów o rachunkowości.

tylko przedmiot działalności. W przeciwieństwie bowiem do tych ostatnich, zaliczanych do kategorii przedsiębiorstw rejestrowych, spółdzielnie socjalne nie mają takiego statusu. Są to organizacje typu non-profit.

Spółdzielnię socjalną mogą założyć: osoby bezrobotne (w rozumieniu art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), osoby niepełnosprawne (w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych), a także osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, o których mowa w ustawie o zatrudnieniu socjalnym. Spółdzielnia taka liczy nie mniej niż pięciu i nie więcej niż pięćdziesięciu członków, chyba że powstała w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych. W takim przypadku, liczba jej członków może liczyć więcej niż pięćdziesięciu. Podkreślenia wymaga, iż obecnie członkowie spółdzielni socjalnych mogą być zatrudniani nie tylko (tak jak uprzednio) na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, ale także na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło oraz umowy o pracę nakładczą. Wskazane rozszerzenie katalogu podstaw zatrudniania wskazanej kategorii osób należy ocenić pozytywnie, gdyż sprzyja ono obniżaniu kosztów działalności omawianych podmiotów.

Analizując rozwiązania normatywne dotyczące zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych zauważamy jednak brak unormowania dotyczącego dopuszczalnego (maksymalnego) okresu owego zatrudnienia oraz pożądanego (minimalnego) poziomu aktywizacji osób w nich zatrudnionych. Wskazany stan rzeczy powoduje, iż zdecydowana większość osób zatrudnionych we wskazanych podmiotach niechętnie rozważa poszukiwanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy lub podjęcie własnej działalności gospodarczej¹⁹, co, prowadząc do utrwalenia zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych, pozostaje w sprzeczności z ideą zatrudnienia socjalnego, mającego w założeniu stanowić jedynie etap na drodze do aktywności zawodowej realizowanej poza obszarem wskazanych przedsiębiorstw społecznych.

Odrębną kategorię podmiotów realizujących zadania w zakresie zatrudnienia socjalnego stanowią kluby integracji społecznej, których organizacją mogą zajmować się gminy oraz organizacje pozarządowe prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób wykluczonych społecznie. W klubach, o których mowa, można organizować w szczególności: działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywa-

¹⁹ Wyniki badań zaprezentowane w opracowaniu A. Skalec: *Underemployment w przedsiębiorstwach społecznych – przypadek spółdzielni socjalnych*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 9, s. 28.

nia usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, poradnictwo prawne, działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych, staże, o których mowa w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnictwo w klubach integracji społecznej jest dobrowolne. Jego warunkiem jest realizacja kontraktu socjalnego, o którym mowa wyżej, unormowanego w przepisach ustawy o pomocy społecznej. Obserwacja praktyki funkcjonowania wskazanych podmiotów pokazuje, iż pełnią one ważną rolę w procesie powrotu na otwarty rynek pracy osób zagrożonych lub dotkniętych marginalizacją społeczną, sprawdzając się zwłaszcza w małych społecznościach, jako tańsza niż centra integracji społecznej forma organizacyjna realizacji zatrudnienia socjalnego. Działając niezależnie od centrów, mogą przygotowywać osoby wykluczone społecznie do uczestniczenia w zajęciach w centrum, a także odgrywać znaczącą rolę we wspieraniu osób, które po zakończeniu zajęć w centrum nie zdołały wrócić na rynek pracy ani też podjąć działalności gospodarczej²⁰. Problemem pozostaje jednak wciąż niskie zainteresowanie powoływaniem ich do życia.

Podsumowanie

Przedstawione w niniejszym opracowaniu rozwiązania normatywne dotyczące zatrudnienia socjalnego, mające służyć reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym, nie poddają się jednoznacznej ocenie. Zauważyć bowiem należy, iż poza wskazanymi wyżej mankamentami regulacje te zawierają także rozwiązania zasługujące na uznanie. Niewątpliwie ich zaletą jest generalne dowartościowanie znaczenia pracy jako czynnika zapobiegającego wykluczeniu społecznemu, co pozostaje w zgodzie zarówno z postulowanymi przez Komisję Europejską kierunkami działań inkluzywnych, jak i z praktyką wielu państw członkowskich Unii Europejskiej. Podkreślenia wymaga zwłaszcza podjęcie próby aktywizowania osób z grup zagrożenia w rozwiązywaniu własnych problemów poprzez podjęcie pracy, szkolenie, przekwalifikowanie itp. Zaznaczyć jednak należy, iż możliwość zatrudnienia socjalnego powinna mieć miejsce także w sytuacji niepołączonej z uczestnictwem w zajęciach realizowanych w centrach integracji społecznej, których potrzebę

²⁰ K. Piątek, A. Karwacki: *Wykluczenie społeczne a kluby integracji społecznej*. W: *Wykluczenie społeczne*. Red. L. Frąckiewicz. AE, Katowice 2006, s. 129.

i zasadność powołania do życia poddano nota bene w literaturze przedmiotu w wątpliwość podnosząc, iż przypisane im zadania mogą z powodzeniem realizować instytucje działające już od lat – rozbudowany system publicznej pomocy społecznej oraz urzędów pracy, a także spółdzielczości pracy²¹. Pojawia się także wątpliwość, czy nadanie działaniom samorządu terytorialnego w zakresie organizacji zatrudnienia socjalnego charakteru dobrowolnego jest rozwiązaniem trafnym²². Osobną kwestią pozostaje poruszony w niniejszym opracowaniu brak precyzji zapisów ustawy o zatrudnieniu socjalnym w określaniu nowo wprowadzonych instytucji, co w praktyce powoduje znaczne komplikacje w realizacji jej postanowień. Z ubolewaniem należy także przyjąć fakt, iż unormowanie poruszanej tu materii, w szczególności zaś zasad tworzenia i funkcjonowania podmiotów realizujących zadania z zakresu zatrudnienia socjalnego, charakteryzuje nadmierne, jak się wydaje, sformalizowanie i skomplikowanie zapisów powodujące, iż często ich zrozumienie jest możliwe jedynie przez osoby posiadające specjalistyczne przygotowanie do dekodowania tekstów prawnych. Wskazany stan rzeczy powinien niewątpliwie ulec zmianie.

SOCIAL EMPLOYMENT – SELECTED ISSUE

Summary

Polish legislator has defined social employment as providing certain categories of people who are threatened or affected by social exclusion (e.g. unemployment, homeless or addicted) with some opportunities to either participate in workshops that are run in centres for social integration clubs or take up supported employment. Social employment understood in this way is to aim at social reintegration that leads to restoring and maintaining the skills to participate in the life of a particular local community, and to perform social roles in one's place of work and domicile. In addition, social employment is supposed to result in vocational reintegration that leads to restoring the abilities to provide work on the labour market. The legal institution in question is, therefore, linked to a new meaning of employment that goes beyond the Polish Labour Code provisions. As it has been agreed, work is not only a source of income but it also may help one's recovery of employability and self-confidence.

²¹ A. Rajkiewicz: *Wątpliwa regulacja prawna*. „Polityka Społeczna” 2003, nr 7, s. 6; M. Szyłko-Skoczny: *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*. IPS UW, Warszawa 2004, s. 248.

²² A. Karwacki: *Usługi społeczne w zakresie zatrudnienia socjalnego*. W: *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*. Red. M. Grewiński i M. Rymśa. WSP TWP, Warszawa 2011, s. 206.

Gabriel Łasiński

Piotr Głowicki

Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

PRACA GRUPOWA JAKO EFEKTYWNE NARZĘDZIE ROZWIJANIA KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Wprowadzenie

Tempo i zakres zmian zachodzących we współczesnych przedsiębiorstwach rośnie. Sytuacja ta wymaga ponownej oceny i zmiany paradygmatów przywództwa. Dla wielu organizacji stwarza to konieczność odejścia od tradycyjnego modelu kontroli do modeli alternatywnych, gdzie nacisk kładzie się na kompetencje kulturowe, organizacyjne uczenie się oraz umiejętności wspierania komunikacji i współpracy w grupach. Współczesny paradygmat przywództwa zwany „organicznym” charakteryzuje się dążeniem do współpracy, większą dobrowolnością członków organizacji, wspólnym wypracowaniem wizji¹.

Pozyskiwanie pracowników do zmian i włączenie ich w procesy lepszego wykorzystania potencjału intelektualnego i podniesienie jakości współpracy staje się podstawą nowoczesnego zarządzania określanego jako zarządzanie wiedzą. Kluczowym narzędziem tego procesu i atrybutem organizacji „uczącej się” staje się praca grupowa. Praca grupowa we współczesnych przedsiębiorstwach zaczyna odgrywać rolę strategiczną. Uwalnia pracowników do większej aktywności, inicjatywy i odpowiedzialności. Pozwala na przekształcenie kultur o charakterze autokratycznym i biurokratycznym w kultury zespołowe. Jej wprowadzenie i właściwe realizowanie pozwala na wyzwolenie ogromnego potencjału pracowników oraz uzyskiwanie wartości dodanej poprzez tzw. efekt zbiorowego umysłu.

¹ G.C. Avery: *Przywództwo w organizacji. Paradygmaty i studia przypadków*. PWE, Warszawa 2009.

W organizacjach „uczących się” praca grupowa traktowana jest jako warunek możliwości zespołowego uczenia się i rozwoju intelektualnego pracowników. Jej wdrożenie i powodzenie wymaga jednak ogromnej pracy wszystkich grup „interesariuszy” – kadry zarządzającej, koordynatorów grup i pracowników. Zakres wdrażania pracy grupowej w przedsiębiorstwach zagranicznych jest znacznie większy niż w przedsiębiorstwach polskich. Konieczne jest więc promowanie jej idei i metodyki oraz popularyzowanie jej efektów².

Celem pracy jest scharakteryzowanie współczesnych form pracy grupowej, ale przede wszystkim ukazanie dobrych praktyk jej realizacji w kilku przedsiębiorstwach działających na terenie Polski. Autorzy mieli bezpośredni wpływ na inicjowanie tych praktyk i współuczestniczyli w procesie ich wdrażania. Poza wprowadzeniem, w pracy zamieszczono dwa rozdziały merytoryczne. W pierwszym wyjaśniono istotę i specyfikę pracy grupowej, jej formy i uwarunkowania. Rozdział drugi zawiera przykłady realizacji pracy grupowej w kilku przedsiębiorstwach, szczególnie cenne są doświadczenia zebrane w fabrykach należących do koncernu Volkswagen A.G.

Artykuł kierowany jest do środowisk biznesowych, kadr kierowniczych, ale również środowisk akademickich podejmujących problematykę zarządzania przedsiębiorstwami i budowania kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwach. Intencją jest promowanie różnych form pracy grupowej w Polskich organizacjach. Praca ma charakter głównie opisowy, metodami pozyskiwania danych były studia literaturowe, analiza dokumentów, obserwacje uczestniczące, analiza przypadków. Poza opisem i charakterystyką głównych pojęć i procesów, w opracowaniu zbudowano również kilka modeli realizacji dobrych praktyk.

1. Formy pracy grupowej we współczesnych przedsiębiorstwach

Praca grupowa jest często mylnie odnoszona do różnego rodzaju zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników w bardziej lub mniej formalnych strukturach (sekcje, działy, linie itp.). Przynależność do grup/zespołów – formalnie wyodrębnionych nie odzwierciedla bezpośrednio pracy grupowej. Proponuje się pracę grupową rozumieć jako celowo zorientowany proces rozwiązywania problemów, wypracowywania i uzgadniania stanowisk (podejmowania decyzji), oparty na mechanizmach dialogu i dyskusji usystematyzowany i realizowany zgodnie z zasadami heurystycznymi. Praca grupowa jest procesem tworzenia efektywnych struktur poprzez:

² G. Łasiński, P. Głowicki: *Uwarunkowania metodyczno-organizacyjne pracy grupowej w przedsiębiorstwach* (w druku).

- partnerskie relacje interpersonalne,
- równoprawny udział członków grupy w jej pracach, uwzględniający różne poglądy i pomysły,
- wypracowanie akceptowanego przez wszystkich, realnego rozwiązania³.

Przyjęcie powyższych założeń sprawia, że nie każdą formę aktywności realizowaną w grupie można nazwać pracą grupową. W różnych organizacjach skala i zakres pracy grupowej jest i będzie różna. Wynika to z rodzaju działalności przedsiębiorstwa i eksponowanej kultury organizacyjnej. Należy wskazać, iż powyższa interpretacja pracy grupowej wymaga respektowania zasad równoprawienia w zgłaszanych propozycjach, umożliwia otwartą polemikę z formalnym przełożonym i zakłada współodpowiedzialność za podjęte decyzje. Wśród szczególnych korzyści wynikających z zastosowania metodycznie poprawnej i społecznie akceptowanej pracy grupowej wymienić można – w aspekcie korzyści merytorycznych:

- potencjalnie lepsze zdiagnozowanie sytuacji problemowej (pozyskiwanie i budowanie wiedzy),
- minimalizowanie zagrożenia podjęcia błędnej decyzji,
- potencjalne rozwiązanie problemu (wypracowanie i uzgodnienie akceptowanego i optymalnego rozwiązania),
- nabywanie nowych kompetencji przez uczestników pracy,
- decentralizację kompetencji decyzyjnych,
- ujawnianie potencjału i weryfikację kwalifikacji uczestników pracy grupowej.

W aspekcie korzyści psychospołecznych:

- możliwość zaspokojenia potrzeby przynależności i pracy w grupie,
- możliwość zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa,
- możliwość zaspokojenia potrzeby wyróżnienia się i przewodzenia grupie,
- motywowanie, aktywizowanie i integrowanie członków grupy do pracy,
- możliwość uzyskania efektu otwartości pracowników,
- rozwój wśród pracowników świadomości i sposobów myślenia, w których zmiany traktowane są jako proces ciągły,
- przełamywanie rutyny zawodowej poprzez zmianę form pracy⁴.

Wskazane wyżej korzyści sprawiają, że praca grupowa nie powinna być traktowana jako moda czy też doraźne, sytuacyjne rozwiązanie, ale stać się powinna kanonem i koniecznością w świetle zmieniającego się otoczenia i ewolu-

³ Ibid.

⁴ G. Łasiński, E. Grala, A. Stosik, P. Głowicki: *Praca grupowa jako instrument wspierający procesy zmian w organizacji na przykładzie koncernu Volkswagen A.G. w Polsce*. Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2010, s. 410-418.

ujących organizacji. Senge⁵ pracę grupową nazywa kluczowym instrumentem „zespołowego uczenia się”. W tabeli 1 opisano podstawowe formy pracy grupowej w zakresie celów, częstotliwości występowania spotkań moderacyjnych, skali oddziaływania, szacowanej skali inwestycji i osoby moderatora.

Tabela 1

Formy pracy grupowej

Rodzaj pracy grupowej	Cele	Częstotliwość spotkań	Skala oddziaływania	Przewidywana skala inwestycji	Moderator
Praca grupowa procesowa	Rozwiązywanie głównie problemów optymalizacyjnych, na poziomie kompetencji decyzyjnych grup/zespołów	Wysoka	Organizacja	Bardzo duża	Moderator wewnętrzny – lider grupy
Praca grupowa projektowa	Rozwiązywanie głównie problemów twórczych związanych z realizacją celów projektu	Przeciętna	Grupa projektowa	Przeciętna	Moderator wewnętrzny – często kierownik projektu
Praca grupowa moderacyjna – sytuacyjna	Rozwiązywanie nagłych problemów dewiacyjnych (wymagających wprowadzenia działań korygujących)	Ograniczona	Dział, sekcja	Niska	Moderator wewnętrzny – często kierownik jednostki
Praca grupowa moderacyjna – planowana (np. formułowanie strategii, rozwiązywanie problemów międzydziałowych)	Rozwiązanie trudnych, interdyscyplinarnych problemów dużej skali organizacyjnej	Trudna do określenia – uzależniona od decyzji lidera, menedżera – zleceniodawcy	Dowolna, zależna od skali zdefiniowanego problemu i oczekiwanych wyników	Trudna do oszacowania (zależna od liczebności grupy i liczby koniecznych spotkań)	Moderator najczęściej zewnętrzny

Przedstawiona charakterystyka wskazuje na jej ciągły (praca grupowa procesowa) i sytuacyjny (praca grupowa projektowa, praca grupowa moderacyjna) charakter. Poszczególne formy mają swoją specyfikę wynikającą z charakteru i skali problemów oraz sformułowanych celów. Podstawą i bezpośrednią (operacyjną) formą pracy grupowej są moderacje, czyli grupowe dyskusje nad konkretnymi problemami – prowadzone przez moderatora przy zastosowaniu metod heurystycznych.

⁵ P. Senge: *Piąta dyscyplina*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.

Umiejętności moderacyjne są dla grup/zespołów podstawowe i decydujące. Brak przygotowania z zakresu metodyki moderacyjnej utrudnia czy wręcz uniemożliwia efektywne prowadzenie pracy grupowej procesowej i projektowej. Dzieje się tak, mimo dostatecznych kwalifikacji fachowych członków grup/zespołów⁶.

2. Przykłady dobrych praktyk w realizacji pracy grupowej w przedsiębiorstwach

Pomimo znacznego dorobku literaturowego, niełatwo odnaleźć zestawienia wskazań dotyczących realizacji form pracy grupowej w przedsiębiorstwach. Na podstawie własnych doświadczeń możliwe było opracowanie zaleceń praktycznych dla poszczególnych wariantów. W odniesieniu do scharakteryzowanych w tabeli 1 form pracy grupowej przedstawiono poniżej przykłady działań podjętych w kilku przedsiębiorstwach (tabela 2).

Tabela 2

Przykłady podejmowanych działań w odniesieniu do różnych form pracy grupowej

Rodzaj pracy grupowej	Przykładowe przedsiębiorstwo realizujące wybraną formę pracy grupowej	Zakres wdrożenia – przykłady	Rodzaj podejmowanych działań
Praca grupowa procesowa	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Cała linia produkcyjna (w podziale na grupy robocze na liniach produkcyjnych)	Optymalizacja procesów produkcyjnych
Praca grupowa projektowa	Seco/Warwick S.A. Volkswagen Poznań Sp. z o.o.	Działy, sekcje	Projekt integracji działów (m.in. Dział Zakupów, Dział konstrukcyjny)
Praca grupowa moderacyjna – sytuacyjna	Volkswagen Poznań Sp. z o.o.	Działy sekcje Akademia VWP	Głównie problemy dewiacyjne – produkcyjne
Praca grupowa moderacyjna – planowana	Fresh Logistics Sp. z o.o. (Grupa Raben)	Cała organizacja	Opracowanie koncepcji audytu menedżerskiego
	Volkswagen Poznań Sp. z o.o.	Dział	Restrukturyzacja Działu Finansowego
		Dział	Restrukturyzacja działu Personalnego
		Dział	Uzgadnianie założeń strategii osiągania najwyższej jakości pracy w Dziale Personalnym (wartości, cele, współpraca)

Źródło: Na podstawie: G. Łasiński, S. Mędrek: *Praktyczne wykorzystanie wiedzy w przedsiębiorstwie na przykładzie Volkswagen Motor Polska*. W: *Społeczne aspekty przeobrażeń organizacyjnych*. Red. A. Potocki. Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o., Warszawa 2007, s. 388-398; G. Łasiński, J. Musielak, P. Głowicki: *Koncepcja lidera w zmieniającej się organizacji na przykładzie Volkswagen Poznań Sp. o.o.* Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2010, s. 419-428.

⁶ G. Łasiński, P. Głowicki: Op. cit.

We wskazanych przedsiębiorstwach wdrożenie pracy grupowej poprzedzono gruntownymi szkoleniami metodycznymi dedykowanymi przede wszystkim kadrze kierowniczej i koordynatorom/liderom grup.

Szczególną wartością dla inicjatorów i realizatorów pracy grupowej powinny mieć zalecenia praktyczne, tzw. dobre praktyki. Sformułowane i zamieszczone w tabelach 3-6 zalecenia praktyczne wynikają z dwunastoletniego doświadczenia autorów w inicjowaniu i realizacji pracy grupowej w kilku przedsiębiorstwach, ze szczególnym uwzględnieniem koncernu Volkswagen A.G. Wskazania uwzględniają poszczególne fazy pracy grupowej, tj. fazę projektowania koncepcji, fazę realizacji i kontroli.

Tabela 3

Przykłady dobrych praktyk (zaleceń praktycznych) w odniesieniu pracy grupowej procesowej

Rodzaj pracy grupowej	Zalecenia
Praca grupowa procesowa	Na etapie projektowania koncepcji – standaryzacja wizualizacji – wybór moderatorów przez pracowników – precyzyjne określenie harmonogramu spotkań moderacyjnych – opracowanie procedur koniecznych do realizacji – ustalenie poziomu decyzyjności grup roboczych – zabezpieczenie budżetu na wdrożenie środków zaradczych Na etapie realizacji – poprawne zdefiniowanie problemu i dobór właściwej metody moderacyjnej (heurystycznej) – konieczność sformułowania założeń procesu rozwoju moderatorów i grupy roboczej Na etapie kontroli – konieczność hospitacji – konieczność monitorowania postępów – wprowadzanie strażników zasad dla rozwiązań na poziomie grup roboczych spośród pracowników (zwiększenie partycypacji)

Tabela 4

Przykłady dobrych praktyk (zaleceń praktycznych) w odniesieniu pracy grupowej projektowej

Rodzaj pracy grupowej	Dobre praktyki
1	2
Praca grupowa projektowa	Na etapie projektowania koncepcji – właściwe, jednoznaczne określenie założeń pracy – właściwy dobór uczestników (nie wszyscy członkowie grupy projektowej muszą brać udział w poszczególnych moderacjach) – dostrzeganie i uwzględnianie konieczności pogłębienia istoty i uwarunkowań problemu (faza poznawcza) również poprzez formy moderacyjne

cd. tabeli 4

1	2
	Na etapie realizacji – przestrzeganie zasady jednoosobowej, ostatecznej odpowiedzialności za realizację zadań wynikających z ustaleń grupy – szacowanie realnych terminów realizacji zadań – precyzyjne szacowanie kosztów wdrożenia (zwrócenie szczególnej uwagi na koszty pośrednie) Na etapie kontroli – precyzyjne określenie informacji zwrotnej o zakończonych zadaniach

Tabela 5

Przykłady dobrych praktyk (zaleceń praktycznych) w odniesieniu do pracy grupowej moderowanej – sytuacyjnej

Rodzaj pracy grupowej	Dobre praktyki
Praca grupowa moderowana – sytuacyjna	Na etapie realizacji – konieczność doprecyzowania problemu – konieczność ustalenia oczekiwanych wyników pracy – konieczność uzgodnienia metod pracy – włączenie ekspertów w proces pracy grupowej – uwzględnienie istniejących ograniczeń (np. finansowych, technologicznych itd.) – zaleceniem jest korzystanie ze źródeł (obiektywne informacje, dokumenty, literatura, pomiar) – formułowanie alternatywnych działań (stosowanych na wypadek braku uzyskania zakładanych rezultatów) – wprowadzenie rozwiązań prewencyjnych, ograniczającym możliwość pojawienia się ponowne pojawienie się problemów w przyszłości Na etapie kontroli – precyzyjne określenie informacji zwrotnej o zakończonych zadaniach – określenie konsekwencji wynikających z nie zrealizowania poszczególnych zadań

Tabela 6

Przykłady dobrych praktyk (zaleceń praktycznych) w odniesieniu do pracy grupowej moderowanej – planowanej

Rodzaj pracy grupowej	Dobre praktyki
1	2
Praca grupowa moderowana – planowana	Na etapie projektowania koncepcji – wprowadzenie moderatorów zewnętrznych – konieczność przygotowania merytorycznego – przygotowanie infrastruktury pracy grupowej – przekazanie informacji przed moderacją (konieczne przygotowanie uczestników) – dookreślenie kompetencji decyzyjnych grupy Na etapie realizacji – dokładne określenie celu i założeń pracy – wyjaśnienie i uzasadnienie doboru metody moderacyjnej

cd. tabeli 6

1	2
	– uzasadnienie wagi pracy moderacyjnej przez formalnego kierownika / menedżera – elastyczne reagowanie na pojawiające się potrzeby grupy – konieczność wyboru ostatecznych propozycji rozwiązań poprzez uwzględnienie ograniczeń i wprowadzenie kryteriów wartościujących pomysły – precyzyjne formułowanie środków zaradczych uwzględniających rodzaj zadań, wykonawców, czas realizacji, sposób i szacowany koszt (wraz ze źródłem finansowania) Na etapie kontroli – konieczność opracowania raportu i harmonogramu działań – uświadomienie kluczowej roli kierownika w procesie realizacji zadań – konieczność realizacji spotkania podsumowującego wprowadzone rozwiązania

Podsumowanie

Praca grupowa we współczesnych przedsiębiorstwach staje się koniecznością. Trudno wyobrazić sobie możliwość konkurencyjności w świecie gwałtownych zmian społecznych i ekonomicznych, coraz większej ich złożoności bez istotnego zaangażowania intelektualnego i emocjonalnego pracowników oraz wyższego poziomu współpracy. Przyspieszenie procesów funkcjonowania przedsiębiorstw wymaga także uproszczenia struktur i decentralizacji kompetencji decyzyjnych. Podmiotami wielu istotnych dla rozwoju firm decyzji powinny stawać się silnie motywowani pracownicy. Wykorzystanie ich potencjału możliwe jest poprzez opisane w artykule formy pracy grupowej. Pozytywne doświadczenia firm międzynarodowych powinny stanowić dobry przykład dla upowszechniania pracy grupowej w Polsce.

THE GROUP WORK AS THE EFFECTIVE TOOL OF DEVELOPING THE INTELLECTUAL CAPITAL IN ORGANIZATIONS

Summary

The article contains characteristics of contemporary forms of the group work i.e. the process group work, project group work, group work as the moderation – situational and planned – group problem solving. Targets and character of the realization were also assigned to this diversification. Applying examples of the group work in a few organizations were also given, pointing at their specificity and the field of application. Examples of best practices were indicated in the next part of the article (practical recommendations) as a result of long-term authors experiences in initiating and supporting the realization of the group work. Promoting the group work as the important tool in the build process of intellectual capital of enterprises and for stimulating internal integration processes is significant idea of the publication.

Nicoletta Baskiewicz

Politechnika Częstochowska

KOBIETY W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJAMI

Wprowadzenie

Aby zachować lub podnieść swą pozycję konkurencyjną wobec innych podmiotów z branży, przedsiębiorstwa muszą reagować na zmiany zachodzące w otoczeniu. Samo otoczenie nabrało nowego wymiaru rozszerzając swój zasięg zgodnie z założeniami globalizacji. Przyczynił się do tego postęp techniczny, a w szczególności rozwój informatyki ułatwiający komunikację i przepływ danych. Dużo pisze się w ostatnich czasach o tym, że organizacje powinny cechować się elastycznością, a nawet zwinnością. Te cechy wydają się posiadać przedsiębiorstwa charakteryzujące się strukturami organicznymi, których wyższość nad strukturami mechanistycznymi jest coraz częściej akcentowana. Choć w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 2000 osób struktury mechanistyczne wydają się nie mieć alternatywy, to już w mniejszych jednostkach akcentuje się potrzebę decentralizacji, mniejszego stopnia formalizacji, swobodnego przepływu informacji oraz pracy zespołowej. Jest to zgodne z założeniami teorii zasobowej, w myśl której nadrzędną rolę przypisuje się zasobom ludzkim. Coraz częściej zauważa się również, że współczesne organizacje potrzebują kobiet. Po pierwsze dlatego, iż kobiety są bardziej elastyczne i wszechstronne, po drugie dlatego, że godzą się pracować za mniejsze pieniądze, a wreszcie dlatego, że zgodnie ze stereotypem płci większą wagę przywiązują do kontaktów międzyludzkich, partycypacji w podejmowaniu decyzji, zespołowego działania, co jest zgodne ze współczesnymi trendami w nauce o zarządzaniu.

1. Pożądane cechy współczesnego menedżera na tle zmieniającego się obrazu przedsiębiorstwa

Na naszych oczach spłaszczeniu ulegają struktury organizacyjne przedsiębiorstw. Hierarchicznie zbudowane i autorytarnie zarządzane przedsiębiorstwa przechodzą do historii. Współczesne przedsiębiorstwa odznaczają się płaską

strukturą, charakteryzującą się szybkim przepływem informacji oraz elastycznością przejawiającą się w prędkości dostosowywania procesów zarówno do potrzeb klientów, jak i wyzwań stawianych przez konkurentów. Struktura organizacyjna niezmiennie określa rozkład władzy i funkcji decyzyjnych zgodnie z istniejącą hierarchią. Skrócenie niniejszej hierarchii oznacza redukcję liczby szczebli zarządzania, przez co zmniejsza się również liczbę osób pełniących funkcje zarządcze. Samo zarządzanie definiować można jako zestaw działań obejmujących planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, kierowanie ludźmi oraz kontrolowanie, skierowanych na zasoby organizacji (ludzkie, finansowe, rzeczowe i informacyjne) i wykonywanych z zamiarem osiągnięcia celów organizacji w sposób sprawny i skuteczny¹. Zarządzać, innymi słowy, znaczy planować, organizować realizację planów (ale również sam proces planowania), oddziaływać na jednostki oraz zespoły ludzkie, czyli motywować, jak również kontrolować i weryfikować podjęte działania kontekście celów organizacji². Efektywne zarządzanie zależy od predyspozycji i umiejętności menedżera, które ulegają zmianom na skutek rozwoju gospodarczego oraz społeczno-kulturowego.

Biorąc pod uwagę wyniki badań nad cechami determinującymi sukces menedżera/lidera można wysnuć wniosek, że na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci wyrażnie inna kategoria kompetencji jest pożądana³. W latach 80. prym wiodły kompetencje techniczne związane ze zdolnościami posługiwania się metodami, schematami, wiedzą w wyspecjalizowanej dziedzinie. Na pierwszym miejscu plasowano wiedzę fachową, a w dalszej kolejności: umiejętność współpracy z ludźmi, talenty organizatorskie, konsekwencję w działaniu, upór, elastyczność i siłę przebicia. W latach 90. zaś za istotniejsze uznano kompetencje koncepcyjne (zdolności do koordynowania i integrowania działań organizacji) przejawiające się m.in. w sprawnym podejmowaniu szybkich decyzji, przedsiębiorczości, wiedzy specjalistycznej, doświadczeniu, wytrwałości i konsekwencji w działaniu.

Przedsiębiorstwa coraz częściej realizują swą działalność w formie projektów, charakteryzujących się określonym czasem trwania, powołują zespoły. Istnieje nieznaczna korelacja pomiędzy zbiorową inteligencją zespołu a ilorazem inteligencji (IQ) poszczególnych jego członków. Warto jednak podkreślić, że gdy w grupie jest więcej kobiet, zbiorowa inteligencja zespołu wzrasta. Przeprowadzony przez profesorów Woolley i Malonea eksperyment dotyczący efek-

¹ R. Griffin: *Podstawy zarządzania organizacjami*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 38.

² Z. Pięćkonek: *Zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 21.

³ H. Januszek: *Sylwetka i rola współczesnego menedżera*. W: *Umiejętności kierownicze*. Red. G. Bartkowiak, H. Januszek. AE, Poznań 1999, s. 158.

tywności zespołów zadaniowych dowiódł, że to nie IQ determinowało wyższą efektywność, a liczba kobiet wchodzących w skład zespołu. Zespoły, w których było więcej kobiet lepiej wypadły w ocenie. Istnieją przesłanki, które dowodzą, że ważna jest różnorodność w zespole i dlatego do zespołu powinno powoływać się zarówno mężczyzn, jak i kobiety. Dodatkowo badania donoszą, że kobiety charakteryzują się wyższą wrażliwością społeczną niż mężczyźni i to wydaje się najistotniejszym argumentem przemawiającym za potrzebą włączania kobiet do zespołów zadaniowych, gdyż wrażliwość społeczna przejawia się w zadowoleniu, spójności oraz motywacji zespołu⁴.

Dziś ważności nabiera nie tylko posiadana wiedza specjalistyczna, ale empatia, pozwalająca na duże osiągnięcia w zarządzaniu zespołami składającymi się z indywidualności. Obecnie lider ma łączyć bycie ekspertem z przywództwem. W ostatnich latach wraz ze zmianą struktur organizacyjnych styl zarządzania zmienił się z autorytarnego na partnerski, a to pociągnęło za sobą zmianę roli przywódcy. Lider zajmuje się głównie definiowaniem problemów organizacyjnych, inicjowaniem zmian i ich koordynacją, angażując w procesy decyzyjne innych ludzi, czyniąc ich tym samym odpowiedzialnych za realizację procesu. Taki stan rzeczy determinuje postawienie tezy, że obecnie najistotniejsze są kompetencje społeczne związane z jakością funkcjonowania interpersonalnego. Ponadto, osoba przywódcy powinna charakteryzować się wysokim rozwojem osobistym, przejawiającym się m.in. w opanowaniu umiejętności samomotywacji.

Reasumując, dzisiejszy menedżer (na każdym szczeblu hierarchii zarządczej) powinien posiadać przede wszystkim umiejętności interpersonalne: powinien umieć mobilizować ludzi i być dla nich katalizatorem, a gdy zajdzie taka potrzeba, agentem zmiany. Osoba taka musi przede wszystkim słuchać innych i szybko orientować się co jest istotne, a co nie w określonej kwestii. Na stanowisko menedżera nie nadaje się osoba, która uważa, że wszystko wie najlepiej, w sposób lekceważący podchodzi do pozostałych członków grupy, gdyż osoba taka tłumi w zarodku wszelką twórczość i innowacyjność, determinującą konkurencyjność przedsiębiorstwa.

2. Pozycja kobiet w strukturach zarządczych współczesnych organizacji

Spłaszczanie struktur organizacyjnych powoduje coraz mniejszą potrzebę zatrudniania dużej liczby menedżerów. Wśród osób, które zajmują stanowiska kierownicze na niższych i średnich szczeblach zarządzania zdecydowanie mniej

⁴ A. Woolley, T. Malone: *Jak podnieść inteligencję zespołu? Dołącz do niego więcej kobiet.* „Harvard Business Review Polska” 2012, nr 4.

jest kobiet, jeszcze gorzej prezentuje się sytuacja kobiet w na najwyższych stanowiskach kierowniczych. Trzeci dwuletni raport o kobietach będących członkami zarządu w krajach Europy sporządzony w 2008 roku⁵ wskazuje, że tylko co dziesiąte stanowisko w zarządach firm europejskich zajmuje kobieta. W 50 notowanych na giełdzie największych spółkach, w każdym z krajów Unii Europejskiej, kobiety zajmują średnio 11% stanowisk menedżerskich wyższego szczebla oraz 4% stanowisk prezesów i szefów rad nadzorczych⁶. Pomimo wzrostu w okresie 2002-2006 liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych o 2 punkty procentowe, kobiety w dalszym ciągu zajmują tylko 16,9% wyższych stanowisk urzędniczych i 11,4% kierowników wyższego szczebla. Kobiety na wyższych stanowiskach w przedsiębiorstwach z grupy Financial Post 500 stanowią zaledwie 6%⁷. Prędkość przyrostu liczby kobiet zajmujących stanowiska w zarządach spółek należy uznać za zbyt wolne. Funkcje prezesa zarządu w firmach znajdujących się w rankingu The Financial Times Europe 500 w 2008 roku pełniło zaledwie 8 kobiet. Zakładając, że wielkość wzrostu będzie się utrzymywać w kolejnych latach na takim samym poziomie, jak między rokiem 2006 a 2008 (to jest 1,2% w okresie dwóch lat), równy udział kobiet i mężczyzn wśród członków zarządu zostanie osiągnięty w okolicach 2075 roku⁸.

Już w 1986 roku Carol Hymowitz i Timothy Schellhardt pisali w „Wall Street Journal” o niewidzialnej szklanej barierze, zwanej „szklanym sufitem”, która nie pozwala kobietom awansować na najwyższe stanowiska zarówno w firmach, jak i w życiu publicznym. Taki stan rzeczy może wynikać również z faktu iż kobiety dzieląc swój czas między pracę a rodzinę mniej czasu poświęcają na integrację z pozostałymi członkami firmy oraz budowanie nieformalnej pozycji w firmie. Posiadając słabszy kapitał społeczny trudniej im wspinać się po ścieżce kariery, dodatkowo warto w tym miejscu zauważyć, że większość spotkań integracyjnych dla menedżerów przybiera dla kobiet nieatrakcyjną formę, np. polowania czy gry w golfa.

Perspektywa awansu w górę, z uwagi na redukcję szczebli zarządzania, przestała być najistotniejszym czynnikiem motywującym do działania. Tutaj na podstawie szerokich obserwacji oraz przeprowadzonych wywiadów pogłębio-

⁵ European Professional Women's Network. *Third European PWN BoardWomen Monitor 2008*. http://www.europeanpwn.net/files/presentation_bwm_2008.pdf

⁶ A.H. Eagly, L.L. Carli: *Kobiety w labiryncie przywództwa*. „Gazeta Wyborcza”, nr 47 z 25.02.2008, s. 34.

⁷ European Professional Women's Network, *Third Bi-annual European PWN BoardWomen Monitor 2008*. European PWN, Milan 2008. http://www.europeanpwn.net/files/3rd_bwm_2008_press_release_1.pdf

⁸ Ibid.

nych z przedstawicielami kadry zarządzającej nasuwa się stwierdzenie, że dla mężczyzn awans jest silniejszym motywatorem działań niż dla kobiet. Potwierdza się zatem stereotyp płci związany z obrazem mężczyzny zwycięzcy i zdobywcy, który nie boi się wyzwań i charakteryzuje się większą skłonnością do ryzyka. W chwili obecnej większego znaczenia nabierają inne czynniki pobudzające do aktywności zawodowej, należą do nich: wzrost roli i pozycji danej osoby w firmie, wzrost jej odpowiedzialności, co przekłada się zarówno na wynagrodzenie, jak i możliwość dalszego rozwijania swych umiejętności, poprzez udział w szkoleniach czy delegacjach. Biorąc pod uwagę fakt, iż kobiety wykazują większą potrzebę rozwoju, zapewne ten czynnik jest dla nich silnym motywatorem, jednakże niniejszy rozwój wymusza większą dyspozycyjność, która w przypadku kobiet może być ograniczona. W zaistniałej sytuacji można postawić tezę, że to kobiety łatwiej odnajdą się w nowych realiach organizacyjnych przedsiębiorstw. Literatura przedmiotu również potwierdza fakt, iż kobiety częściej ukierunkowane są na własny rozwój i ciekawe wyzwania, a mężczyźni koncentrują się na środowisku pracy, jej prestiżu, możliwościach wywierania wpływu i dążeniu do jak najwyższych wynagrodzeń⁹.

Kolejną kwestią istotną przy omawianiu pozycji kobiet w dzisiejszych organizacjach są dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Różnie jest oceniana i wartościowana praca mężczyzn i kobiet, co może być przejawem dyskryminacji płciowej. W Polsce proporcja zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach na pełnym etacie wynosi średnio 85:100. Tam, gdzie nie ma żadnych systemów kontroli i jasnych reguł gry co do równego traktowania pracowników, dysproporcja w zarobkach kobiet i mężczyzn jest jeszcze większa. W pozostałych firmach różnice są mniejsze i wynikają z różnych zasad zatrudniania kobiet i mężczyzn. Mężczyźni wypracowują więcej godzin nadliczbowych oraz mają większe doświadczenie zawodowe niż zatrudniane kobiety. Badania pokazują, że stan cywilny i rodzicielstwo również determinują poziom wynagrodzenia, tyle tylko, że u mężczyzn implikują dodatnio, a u kobiet ujemnie. Jeśli zaś chodzi o awans zawodowy istnieją opinie, że nawet w tak sfeminizowanych zawodach jak pielęgniarstwo, bibliotekarstwo czy nauczanie początkowe mężczyźni szybciej awansują niż kobiety. Być może wiąże się to z tzw. Paradygmatem Goldberga, który w 1968 roku przeprowadził eksperyment wśród studentów. Dwóm badanym grupom przedstawił do oceny eseje. Eseje te – identyczne w treści – różniło tylko nazwi-

⁹ R.T. Bliss, L. Polutnik, E. Lisowska: *Women Business Owners and Managers in Poland. W: New Perspective on Women Entrepreneurs*. Red. J.E. Butler. Information Age Publishing Inc., Greenwich 2003.

ska autora. Raz była to kobieta, raz mężczyzna. Statystycznie prace napisane przez kobiety oceniane były niżej. Ponad czterdzieści lat później podobne badania przeprowadzono w środowisku biznesowym. Wyniki były podobne kandydaci do pracy oceniani byli wyżej aniżeli kandydatki¹⁰.

3. Kobiety w zarządzaniu organizacjami – badania własne

W celu identyfikacji sytuacji kobiet ubiegających się o awans bądź już będących w szeregach osób zarządzających przedsiębiorstwami w czerwcu 2012 roku przeprowadzono badanie ankietowe. Badanie to przeprowadzono wśród pracujących studentów studiów zaocznych Politechniki Częstochowskiej Wydziału Zarządzania na kierunku Zarządzanie. W wyniku badania uzyskano 540 poprawnie wypełnionych ankiet, z czego 303 wypełniły kobiety, a pozostałe 237 należały do mężczyzn.

Pierwsze pytanie, jakie postawiono respondentom odnosiło się do ogólnej oceny sytuacji kobiet we współczesnych organizacjach (tabela 2). Na podstawie odpowiedzi wysnuć można wniosek, iż zarówno mężczyźni (91% wskazań), jak i kobiety (98%) zauważają dyskryminację kobiet ze względu na płeć.

Tabela 1

Ogólna sytuacja kobiet w przedsiębiorstwie

Proszę ocenić ogólną sytuację kobiet w przedsiębiorstwach		
	kobiety	mężczyźni
Kobiety są dyskryminowane (trudniej im awansować, mniej zarabiają)	98	91
Kobiety mają równe prawa i są tak samo traktowane jak mężczyźni	1	8
Nie mam zdania	1	1

Kolejnym pytaniem, które zawarto w ankiecie, była identyfikacja barier ograniczających awanse kobiet. W pytaniu tym poproszono o wskazanie jednej lub kilku odpowiedzi (tabela 2).

Kobiety identyfikując bariery stojące na ich drodze do awansu w strukturach organizacji za najważniejsze uznały: stereotyp głoszący, że mężczyzna lepiej sprawdza się w funkcjach zarządczych (98% wskazań) oraz fakt, że kobieta obejmująca stanowisko zarządcze musi mieć znacznie wyższe kwalifikacje niż mężczyzna – (95%) wskazań dodatkowo podkreśliły brak odwagi kobiet.

¹⁰ A.H. Eagly, L.L. Carli: Op. cit., s. 34.

Tabela 2

Bariery determinujące niski odsetek kobiet w strukturach zarządu

Proszę określić bariery determinujące niski odsetek kobiet w strukturach zarządu		
	kobiety	mężczyźni
Stereotyp, że mężczyzna lepiej sprawdza się w funkcjach zarządczych niż kobieta	98	74
Mężczyzna obejmujący zarządcze stanowisko musi być dobry, a kobieta musi być wyjątkowa i mieć znacznie wyższe kwalifikacje niż tego wymaga się od mężczyzny	95	21
Brak odwagi	75	68
Słaby kapitał społeczny (znajomości)	42	30
Mniejsza dyspozycyjność	34	80
Brak pomocy strukturalnej ze strony przedsiębiorstw i państwa (dostępność żłobków i przedszkoli przyzakładowych lub państwowych itp.)	23	15
Brak elastycznego czasu pracy i możliwości pracy na odległość	6	4
Nie dostrzegam barier	4	26

Mężczyźni natomiast największą uwagę zwrócili na mniejszą dyspozycyjność kobiet (80% wskazań), stereotyp mówiący, że to oni lepiej sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych. Podobnie jak kobiety, na trzecim miejscu uplasowali brak odwagi (68% wskazań).

Następną kwestią poddaną ocenie były przyczyny szybszego awansu i większych zarobków mężczyzn (tabela 3).

Kobiety określając przyczyny szybszego awansu i lepszych zarobków mężczyzn za najistotniejszą uznały, podobnie jak w poprzednim przypadku, stereotyp, że mężczyzna lepiej sprawdza się w funkcjach zarządczych niż kobieta (97% wskazań) oraz nie boi się podejmować ryzykownych decyzji (82% wskazań). Kobiety zauważyły również, że w awansowaniu mężczyznom pomagają ich natura nastawiona na ciągłą rywalizację (80% wskazań) oraz dyspozycyjność. Mężczyźni zaś podkreślali umiejętność podejmowania ryzykownych decyzji (94% wskazań) oraz swą dyspozycyjność (91% wskazań) i skuteczność (78% wskazań). Dopiero na czwartej pozycji wskazali rolę stereotypu za czynnik determinujący ich szybszy awans i wyższe zarobki.

Tabela 3

Przyczyny szybszego awansu i większych zarobków mężczyzn

Dlaczego mężczyźni według statystyk szybciej awansują i więcej zarabiają		
	kobiety	mężczyźni
1	2	3
Stereotyp, że mężczyzna lepiej sprawdza się w funkcjach zarządczych niż kobieta	97	70
Nie boją się podejmować często ryzykownych decyzji	82	94
Mężczyźni w swej naturze są bardziej nastawieni na rywalizację i awans	80	64
Mężczyźni są bardziej dyspozycyjni	60	91

cd. tabeli 3

1	2	3
Mężczyźni są skuteczniejsi	34	78
Mężczyźni posiadają większe umiejętności w posługiwaniu się nowinkami technicznymi i informatycznymi	24	67
Posiadają bardziej ugruntowaną wiedzę specjalistyczną	24	43
Bez zahamowań i skromności podkreślają swe zasługi dla firmy	10	5
Nie wiem	0	0

W ostatnim pytaniu poproszono respondentów o wyłonienie umiejętności, które w ich opinii pozwalają kobietom na zajmowanie stanowisk kierowniczych (tabela 4).

Kobiety wydają się znać swe mocne strony, gdyż wszystkie bez wyjątku podkreśliły umiejętności interpersonalne, zaś te, które pozwalają im na zajmowanie stanowisk kierowniczych za kolejne swe atrybuty uznały: umiejętność podejmowania decyzji (89% wskazań) oraz umiejętność stworzenia kreatywnego zespołu (87% wskazań).

Tabela 4

Umiejętności pozwalające na zajmowanie stanowisk kierowniczych

Które umiejętności pozwalają kobietom na zajmowanie stanowisk kierowniczych		
	kobiety	mężczyźni
Umiejętności interpersonalne	100	78
Umiejętność podejmowania decyzji	89	55
Umiejętność stworzenia kreatywnego zespołu	87	72
Umiejętność rozwoju pracowników	72	62
Umiejętność obserwacji otoczenia i wykorzystanie nadarzających się okazji	68	92
Umiejętność porozumiewania się w języku ojczystym i obcym	35	
Umiejętność planowania i prognozowania przyszłości	33	60
Umiejętność negocjowania	21	28
Umiejętności przywódcze	20	14
Umiejętność działania w warunkach stresu	5	0

Mężczyźni natomiast podkreślili u kobiet przede wszystkim zdolność umiejętnego obserwowania otoczenia i wykorzystywania nadarzających się okazji (92% wskazań), a dopiero później umiejętności interpersonalne (78% wskazań) i umiejętność stworzenia kreatywnego zespołu (72% wskazań).

Podsumowanie

W świetle współczesnej teorii nauk o zarządzaniu modelowe ujęcie menedżera jest bardziej zgodne z naturą kobiet. Kobieta-menedżer ma przewagę dzięki swym interpersonalnym zdolnościom. Zachęca swych pracowników do angażowania się w sprawy przedsiębiorstwa, chętnie dzieli się swoją wiedzą i deleguje władzę, by stworzyć atmosferę twórczej pracy i uczyć umiejętności czerpania z niej satysfakcji. Kobiety wdrażają tym sposobem mentoring/coaching, który przejawia się takimi cechami, jak wzajemne zaufanie, pomoc w rozwijaniu umiejętności personelu, nacisk na słuchanie i pytanie, a nie na instruowanie i ograniczanie, jasne określanie celów i ról, nieformalna wymiana informacji, doradztwo¹¹. Ponadto, kobiety przywiązują mniejszą wagę do hierarchii, łatwiej nawiązują kontakty i podtrzymują więzi, częściej współpracują niż rywalizują, ale przede wszystkim budują swój sukces opierając się na wspólnym dążeniu do celu. Kobiety zdecydowanie rzadziej uczestniczą w przepychankach i rywalizacji o władzę, wpływy i dominację w organizacji. Kobiety zarządzają poprzez kooperację i współpracę oraz partnerskie traktowanie ludzi w zespole¹². Należy zatem podjąć badania, diagnozować sytuację i poszukiwać możliwości szerszego wykorzystania potencjału kobiet w zarządzaniu.

WOMEN IN THE MANAGEMENT OF ORGANISATIONS

Summary

The position of women in the employment structure of many companies is changing. Women have more responsible positions, although their work, as shown by statistics, is less paid work than men. The need for compromise of work and family life for women has developed the qualities and skills that allow for effective decision-making on the ongoing processes in the company and thus more frequent promotions. This article attempts to identify the characteristics and skills that determine the effective functioning of women in organizations, in addition, the effect of the qualities listed on the management of processes in organizations. The article ends with proposals.

¹¹ E. Parsloe, M. Wray: *Trener i mentor. Udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 78-79.

¹² K. Oppermann, E. Weber: *Język kobiet, język mężczyzn, jak porozumiewać się w miejscu pracy*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

Renata Beata Dylkiewicz

Politechnika Koszalińska

TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE IMPLIKACJE RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Inflacja i bezrobocie stanowią ważne problemy współczesnej makroekonomii. Obydwie kategorie ekonomiczne stanowią ważne zjawiska z punktu widzenia społecznego. W literaturze rozwinęły się dwa nurty: teoretyczny i empiryczny¹. Wykrycie stałego stosunku między dwoma celami nasunęło i nasuwa dylematy ekonomiczne. Celem artykułu jest przegląd ważniejszych teorii ekonomicznych skupiających swe rozważania w obrębie inflacji i bezrobocia. Postawione pytania naukowe to: czy istnieje korelacja między teorią a praktyką gospodarczą, na ile teoretyczne implikacje i założenia służą praktyce gospodarczej. Wiele nagrodzonych teorii nie potwierdziło swych założeń empirycznych. Podając za K. Rybińskim „[...] czy jesteśmy niewolnikami teorii jakiegoś ekonomisty, który dostaje Nagrodę Nobla z ekonomii. Po jakimś czasie dochodzi do nieprawdopodobnych patologii, za które spadkiem standardu życia płacą ludzie – na skutek wysokiej inflacji i wysokiego bezrobocia. Wtedy pojawia się inny ekonomista, który pokazuje, że ten poprzedni – który dostał Nobla – był idiotą i wymyśla nową teorię”². Istotne jest, na ile teorie ekonomii służą gospodarce i w jakim stopniu mogą przeciwdziałać kryzysom, gdyż relacje pomiędzy fluktuacjami gospodarczymi i zatrudnieniem oraz bezrobociem w szczególny sposób uwidocznione są w fazach załamania gospodarczego. Na uwagę zasługuje dyskusja odbywająca się w obrębie głównego nurtu ekonomii neoklasycznej. Nurt ten jest trudny do zdefiniowania. Jednak dosyć powszechnie zalicza się do niego środowiska naukowe reprezentujące koncepcje monetaryzmu, postkeynesizmu, ekonomię podaży, szkołę racjonalnych oczekiwań (nową ekonomię klasyczną),

¹ Nurt empiryczny szczegółowo można znaleźć w pracy A.M. Santomero, J.J. Seater: *The Inflation – Unemployment Trade-Off. A Critique of the Literature*. „Journal of Economic” 1978, June.

² K. Rybiński: *Upadek banku centralnego*. „Wprost” z 29.04.2012.

a także nową ekonomikę instytucjonalną³ i coraz bardziej popularną szkołę austriacką. Weryfikacji hipotez dokonano na podstawie literatury, a w analizie problemu wykorzystano metodę heurystyczną.

1. Pojęcie bezrobocia w teorii ekonomii

Bezrobocie stanowi jeden z najważniejszych problemów współczesnych gospodarek. Problematyka bezrobocia od dawna przyciąga uwagę teoretyków i polityków gospodarczych⁴.

Najczęściej w przyjmowanych przez ekonomistów definicjach bezrobocie określane jako zjawisko luki zatrudnienia. E. Phelps (określany jako modernizator teorii keynesowskiej) nie kryje swej niewiary w to, że wolny rynek sam może rozwiązać problemy bezrobocia, podważył większość zasad, na których opierał się zachodnioeuropejski model welfare state. Razem z Friedmanem, tworząc niezależne koncepcje bezrobocia, wspólnie stworzyli koncepcję „naturalnej stopy bezrobocia”, czyli takiej, której trwałe obniżenie nie jest możliwe za pomocą cięć stóp podatkowych. Według nich z czasem poziom bezrobocia znów rośnie.

Najlepszym rozwiązaniem dla rynku pracy jest sytuacja, gdy wszyscy tworzący zasób siły roboczej, poszukujący pracy, znajdują pracodawców⁵. Sytuacja trudna do realizacji potęgowana przez asymetryczną informację G. Akerloff (Nobel w 2001).

2. Inflacja i rynek pracy w teorii ekonomii

Problem inflacji i jej związku z innymi kategoriami ekonomicznymi stosunkowo wcześniej budził zainteresowanie ekonomistów, m.in. wpływ inflacji pełzającej na pobudzenie wzrostu gospodarczego⁶. W efekcie, proces inflacji doprowadza do zmian proporcji między tymi kategoriami. W latach 60. wielu ekonomistów uważało, że łatwy pieniądz jest drogą do zwiększenia zatrudnienia. Z biegiem czasu zrozumiano, że zaakceptowanie wyższej inflacji wcale nie oznacza wzrostu zatrudnienia⁷. „Prace teoretyczne Friedmana i Phelps pokazały, że nie ma zależności między bezrobociem a inflacją w długim okresie,

³ W. Stankiewicz: *Historia myśli ekonomicznej*. PWE, Warszawa 2000, s. 391-417.

⁴ *Podstawy ekonomii*. Red. R. Milewski, E. Kwiatkowski. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 390.

⁵ *Ekonomia. Zarys wykładu*. Red. M. Żukowski. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009, s. 263.

⁶ M. Blaug: *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*. PWN, Warszawa 1994, s. 44.

⁷ E. Phelps: Wywiad udzielony w Sztokholmie po otrzymaniu Nagrody Nobla 09.10.2006.

a Brunner i Meltzer zaproponowali odejście od kontroli stóp procentowych na rzecz kontroli masy pieniądza w obiegu⁸. Najczęstszą przyczyną inflacji jest wzrost emisji pieniądza bez równoczesnego zwiększania masy towarów i usług lub zmniejszenie masy towarowej, która może być spowodowana zniszczeniami wojennymi, nieurodzajem, zmniejszeniem się produkcji. Według K. Rybińskiego, „[...] trudno znaleźć obszar w dziedzinie ekonomii, w którym teoria i praktyka zbankrutowały trzy razy w ciągu minionych 40 lat. A takim obszarem jest polityka pieniężna. [...] W latach 60. XX w. banki centralne były pod wpływem teorii Keynesa, prac Samuelsona i Solowa (nobliści) i wierzyły, że istnieje odwrotna zależność między inflacją a bezrobociem. [...] Taka polityka doprowadziła do wysokiej inflacji w latach 70. powyżej 10% rocznie w krajach rozwiniętych. Polityka pieniężna zbankrutowała po raz pierwszy. [...] pod koniec lat 80. okazało się, że nie da się skutecznie kontrolować podaży pieniądza. Polityka pieniężna zbankrutowała po raz drugi⁹. Wymienione skutki ukazuje literatura ekonomiczna na przykładzie 83 krajów, w okresie 1950-1990¹⁰. „W latach 90. karierę zrobiła polityka pieniężna oparta na bezpośrednim celu inflacyjnym. Prace teoretyczne Kydlanda, Prescottta, Calvo, Barro i Gordona (niektórzy z nich także dostali Nobla) wskazywały na zjawisko niespójności celów polityki pieniężnej w czasie, co może prowadzić do wysokiej inflacji. Okazało się, że strategia nakierowana na inflację w okresie jednego roku [...] przegapiła nierównowagi na rynkach finansowych. [...] Teoria i praktyka [...] zbankrutowała¹¹”.

W teorii Keynesa problem ten ma swoje odzwierciedlenie w „Ogólnej teorii zatrudnienia pieniądza i procentu”, jak i w innych publikacjach, w których przestrzega, że sztywność płac i cen charakterystyczna dla okresu depresji może ustąpić miejsca giętkości płac i cen z chwilą przybliżenia się do pełnego zatrudnienia¹². W modelach postkeynesowskich inflację traktuje się jako wynik walki o podział dochodu¹³ przy najwyższej sile związków zawodowych w okresach pełnego zatrudnienia. Postkeynesiści, jak Weintraub, utrzymują, że działanie z pozycji ciasnoty pieniądza, np. przez przyjęcie pewnej reguły wzrostu masy pieniądza poniżej bieżącej stopy inflacji, zwiększy bezrobocie i prawdopodobnie nie złagodzi żądań płacowych. „Przez podniesienie bezrobocia do odpowiedniego poziomu władze monetarne mogą spowodować pewne osłabienie wzrostu

⁸ K. Rybiński: Op. cit.

⁹ Ibid.

¹⁰ R.J. Barro: *Makroekonomia*. PWE, Warszawa 1997, s. 197-198.

¹¹ K. Rybiński: Op. cit.

¹² M. Blaug: *Teoria ekonomii*. Op. cit., s. 665.

¹³ R. Rowthorn: *Conflict Inflation and Money*. „Cambridge Journal of Economics” 1977, September.

płac i uposażeń, krępując w sposób pośredni ruch poziomu cen. Ale zapłata za to, w postaci cierpień ludzkich, może być uciążliwa. Nawet wówczas, przy nieustępliwości w sprawach płac, może być trudno odeprzeć nacisk cen”¹⁴.

W ujęciu keynesistowskim (J.M. Keynes) nie podziela się przekonania neoklasyków o skutecznym działaniu mechanizmów rynkowych w gospodarce wolnorynkowej. Stoją oni na stanowisku, że w warunkach swobodnego działania mechanizmu rynkowego występuje tendencja do ustalania się nadwyżki podaży siły roboczej nad popytem, oznaczająca istnienie bezrobocia. Przyczyn tej tendencji upatruje się w niewystarczającym popycie na towary, jaki kształtuje się w warunkach wolnorynkowej gospodarki. Istotą, jak wskazuje literatura¹⁵, rozumowania keynesowskiego jest możliwość równowagi w gospodarce przy niepełnym zatrudnieniu. Keynesiści odrzucają twierdzenie neoklasyków, że obniżki płac są w stanie zlikwidować bezrobocie.

Wśród neoklasyków panuje nadmierna wiara w skuteczne działanie mechanizmów rynkowych, a w szczególności mechanizmu płacowego. Krytykuje się ponadto tezę neoklasyków o odpowiedzialności związków zawodowych za ograniczanie mechanizmu płacowego i powstawanie bezrobocia¹⁶. Dostosowanie się podaży pracy do popytu wymaga zawsze pewnego przepływu informacji między potencjalnymi pracodawcami a osobami poszukującymi pracy. Stąd też istnienie pewnej części nieredukowalnego bezrobocia.

W latach 60. i 70. XX wieku wielu ekonomistów wierzyło, że relacja ta ma charakter uniwersalny i jest rodzajem prawa ekonomicznego. W efekcie tych poglądów rządy wielu państw decydowały się w tym czasie na celowe utrzymywanie wysokiej stopy inflacji w imię zmniejszania bezrobocia.

Wśród szkół ekonomicznych dyskusja wokół roli państwa w gospodarce toczy się bardzo długo, a początki jej datują się co najmniej od działalności A. Smitha. Od tego czasu dyskusja ta pod naporem bieżącego przebiegu procesów gospodarczych często zatracala swój abstrakcyjny i filozoficzny wymiar i zdążała w kierunku godzenia dwóch przeciwstawnych tendencji, które niejako od zawsze jej towarzyszyły. Pierwsza z nich polegała na faworyzowaniu bądź to rynku, bądź państwa, druga na wyszukiwaniu ich słabych stron i eksponowaniu zawodności działania.

¹⁴ S. Weintraub: *Keynes, Keynesians and Monetarists*. University of Pennsylvania Press, 1978.

¹⁵ M. Blaug: *Teoria ekonomii*. Op. cit., s. 667.

¹⁶ *Podstawy ekonomii*. Op. cit., s. 545.

3. Teoretyczne założenia przedstawicieli nurtu „racjonalnych oczekiwań”

Teoria racjonalnych oczekiwań zaprezentowana została po raz pierwszy w 1961 roku w publikacji J.F. Mutha. Pojawiła się ona jako kolejna szkoła ekonomiczna, która miała duży wpływ na kształt polityki gospodarczej, była to tzw. szkoła racjonalnych oczekiwań (lub nowa ekonomia klasyczna). Rozwinęła się w latach 70., kiedy keynesowski model polityki gospodarczej okazał się mało skuteczny przy rozwiązywaniu problemów makroekonomicznych. Wtedy kilku ekonomistów – R.E. Lucas, T.J. Sargent i N. Wallace (również noblistów) uznało, że podmioty ekonomiczne formułują swoje oczekiwania na podstawie dokładnie takich samych informacji, jakie są dostępne dla czynników kształtujących politykę i wobec tego działają tak, aby zneutralizować systematyczne próby ingerowania w gospodarkę.

Szkoła racjonalnych oczekiwań tym różni się od monetaryzmu, że inaczej widzi rolę państwa w gospodarce, gdyż dopuszcza jego działania poprzez zarówno oddziaływanie na rynek pieniężny, jak również równoważenie budżetu, sterowanie wydatkami rządowymi i cele realnego kursu walutowego. Krytycy tej teorii kwestionują racjonalne oczekiwania jako wiarygodny model zachowania przedsiębiorstw, twierdząc na podstawie badań empirycznych, że nie wszystkie podmioty zachowują się w pełni racjonalnie oraz że wiele z nich popełnia cyklicznie te same błędy. Teoria racjonalnych oczekiwań poddaje w wątpliwość skuteczność angażowania się polityki gospodarczej w dynamizowanie wzrostu gospodarczego, gdyż państwo nie ma wpływu na trwały wzrost zatrudnienia lub produktu. Twórcy tej teorii posuwają się w swoich poglądach jeszcze dalej – uważają, że przeciwdziałanie recesji i bezrobociu poprzez stosowanie aktywnej polityki finansowej nie przynosi efektów, a pojawienie się bezrobocia nie wynika z niedostatecznego popytu. W myśl założeń tej szkoły ekonomicznej nie istnieją podstawy do sądów, że w krótkim okresie istnieje zamiennosc pomiędzy inflacją a bezrobociem. Oddziaływanie na zmniejszenie bezrobocia natychmiast stabilizuje gospodarkę na wyższym poziomie inflacji, a bezrobocie wraca do stanu wyjściowego.

U podstaw tych twierdzeń leży niesłuszne założenie, że podmioty gospodarcze mają taki sam dostęp do informacji ekonomicznych, jak agencje rządowe lub ponoszą takie same koszty przetwarzania informacji¹⁷. Ponadto stwierdzano, że teza o nieskuteczności polityki ekonomicznej, sformułowana przez tę szkołę,

¹⁷ M. Blaug: *Metodologia ekonomii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 297.

jest wysoce dyskusyjna, bo nawet jeśli uzna się, że podmioty gospodarcze formułują swe oczekiwania w sposób racjonalny, to i tak istnieje znaczne pole do aktywnej polityki państwa w warunkach, gdy popyt i ceny nie dostosowują się w sposób natychmiastowy. Oczywiście, gdy oczekiwania podmiotów gospodarczych w krótkich okresach nie są racjonalne, to polityka stabilizacyjna może się okazać skuteczna również przy pełnej elastyczności cen. Z dotychczasowych rozważań wynika, że osią sporu między przedstawionymi szkołami jest ich stosunek do skuteczności polityki stabilizacyjnej.

4. Polityka państwa w walce z bezrobociem w teorii i praktyce gospodarczej

Rolą każdego państwa, w warunkach wysokiego i rosnącego bezrobocia jest podejmowanie odpowiedniej polityki na rynku pracy¹⁸, której zasadniczym celem powinno być utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia i niskiego bezrobocia. Obecnie w gospodarce i w świecie (USA) propagowana jest szkoła austriacka. Przedstawiciel tego podejścia m.in. F. Hayek (1974 – otrzymał Nagrodę Nobla). Hayek był także uważany za jednego z intelektualnych przywódców liberalnych reform z lat 80., które dokonały się w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych pod rządami Margaret Thatcher i Ronalda Regana. Zwolennicy austriackiej szkoły w przeciwieństwie do ruchu law and economics postrzegają wpływ prawa na gospodarkę w większości jako destrukcyjny. J.H. de Soto wymienia najważniejsze zarzuty Austriaków wobec neoklasycznej ekonomii: koncentracja na stanach równowagi, w których ludzie mają pełną informację, ujmowanie w modelach najbardziej oczywistych zmiennych, a pomijanie innych, trudnych do empirycznego uchwycenia (wartości moralne, nawyki), a także rozwijanie formalizacji matematycznej ukrywającej prawdziwe związki przyczynowo-skutkowe¹⁹. Szkoła austriacka jest dziś w rozkwicie. W świecie akademickim dzieje się tak dzięki gwałtownemu odwrotowi od matematyzacji, odrodzeniu logiki werbalnej jako narzędzia metodologicznego, a także poszukiwaniu stabilnej teoretycznej tradycji w domu wariatów makroekonomicznego teoretyzowania. W kategoriach polityki szkoła austriacka wydaje się coraz bardziej atrakcyjna zważywszy na ciągnącą się zagadkę cykliów koniunk-

¹⁸ W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa pojęcia odnoszące się do polityki państwa w obszarze rynku pracy: polityka zatrudnienia oraz polityka rynku pracy. *Rynek pracy*. Op. cit., s. 16.

¹⁹ J.H. de Soto: *Spór metodologiczny (Methodenstreit) Szkoły Austriackiej*. (03.12.2011). H. Kaczmarczyk: *Szkoła Austriacka w ekonomii i naukach społecznych*. <http://www.webportals.wortale.net/52> (10.07.2012).

turalnych, koszt i porażkę regulacyjnego państwa opiekuńczo-wojennego i publiczną frustrację spowodowaną przez nadmierny rozrost rządu²⁰. Przedstawiciele tej szkoły uważają, że pieniądź i bankowość powinny być pozostawione wolnemu rynkowi, gdyż jakkolwiek interwencjonizm państwowy w tym zakresie szkodzi gospodarce. Mises już w 1912 roku (FED powstał w 1913) krytykuje działania banku centralnego za obniżanie sztucznie stóp procentowych poniżej poziomu rynkowego – wywołuje cykl koniunkturalny, wpływający na spadek gospodarczy²¹.

Osiągnięcie sukcesu w walce z bezrobociem zależy w dużej mierze od jakości usług rynku pracy²². W praktyce na zakres i strukturę aktywnej polityki na rynku pracy decydujący wpływ mają zainteresowania samych bezrobotnych i poszukujących pracy, możliwości organizacji danej formy na lokalnym rynku pracy, efektywność poszczególnych programów, a także preferencje samorządów powiatowych²³. Zdaniem przedstawicieli szkoły austriackiej, zwalczanie bezrobocia i inflacji uzależnione jest nie tylko od ograniczania i stabilizowania tempa podaży pieniądza, ale także od skutecznego hamowania ekspansji i roli związków zawodowych, które są poważnym czynnikiem zwiększającym poziom inflacji, recesji oraz przeszkodą w podnoszeniu poziomu życia pracowników.

Podsumowanie

Pojawienie się nowej ekonomii klasycznej i jej relatywnie wysoki stopień akceptacji w środowisku naukowym, a także jednoznaczne uznanie za ważny obszar paradygmatu i składnik nurtu głównego, wydaje się świadectwem narastania tendencji liberalnych w społeczeństwie. Tam bowiem rodzi się zapotrzebowanie na określony kierunek badań naukowych. Pojawienie się tej szkoły na firmamencie nauk ekonomicznych uznać trzeba za trafne wyjście nauki naprzeciw zapotrzebowaniu praktycznemu. Nurt „racjonalnych oczekiwań” początkowo plasował się na obrzeżach paradygmatu neoklasycznego nurtu ekonomii, w szczególności utożsamiany był z odgałęzieniem monetaryzmu²⁴, niektórzy ekonomiści łączą go z amerykańskim nurtem postkeynesizmu włączając w jego środowisko F. Modiglianiego²⁵. Współcześnie opisywany jest ten nurt jako „nowa klasyczna szkoła” w makroekonomii²⁶. Dokonując próby ocen tej szkoły my-

²⁰ L. Rockwell: *Istotność Austriackiej Ekonomii*. <http://www.mises.pl/80> (20.02.2012).

²¹ L. Mises: *The Theory of Money and Credit*. Yale 1953, s. 216.

²² *Polityka gospodarcza...*, op. cit., s. 176.

²³ E. Kryńska: Op. cit., s. 18.

²⁴ W. Stankiewicz: *Historia myśli ekonomicznej*. PWE, Warszawa 2000, s. 411-412.

²⁵ H. Landreth, D.C. Colander: *Historia myśli ekonomicznej*. PWN, Warszawa 1997, s. 692-693.

²⁶ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch: *Makroekonomia*. PWE, Warszawa 2007, s. 391.

ślenia ekonomicznego wskazuje się na istotne jej zasługi dla rozwoju współczesnej makroekonomii. Jednoznaczne określenie tempa dostosowań płac i cen – ekonomia klasyczna nie dawała jasnego określenia długości okresu dostosowań tych dwu zmiennych – w tym przypadku, przedstawiciele tej szkoły uznają, iż jest to proces prawie natychmiastowy. Oznacza to równocześnie potwierdzenie neoklasycznej hipotezy o równości faktycznej stopy bezrobocia stopie naturalnej²⁷.

Opierając się na dwóch hipotezach: efektywnego działania rynków i racjonalnych oczekiwaniach podmiotów gospodarczych, tę drugą hipotezę opracowano na miarę teorii naukowej. Przedstawiciele nowej makroekonomii stali się kolejnymi krytykami w sporze o miejsce i rolę państwa w gospodarce rynkowej. Za ich przyczyną w środowisku naukowym zbudowany został system ekonomiczny opierający się na tradycjach walrasowskiej teorii równowagi, czyli skupiający zasadniczą uwagę na zagadnieniach makroekonomicznych, ale niepomniejszający znaczenia zagadnień mikroekonomicznych.

Ich sformułowania dotyczące racjonalnych oczekiwań ogranicza zasadność stosowania polityki fiskalnej i pieniężnej do pobudzania aktywności gospodarki, zarządzanie bowiem popytem za pomocą tej polityki jest nieskuteczne. W konsekwencji, przedstawiciele tej teorii w pewnym sensie eliminują ryzyko podejmowania decyzji w polityce gospodarczej.

THEORETICAL AND EMPIRICAL IMPLICATIONS OF THE LABOR MARKET

Summary

Theoretical considerations related to the functioning of the labor market are always the implication of many economic factors. Market theorists and pragmatists are trying to determine the assumptions that guide the market in order to prevent the increasing unemployment. Over the years, a number of theories of unemployment have been determined but do they protect the labor market? The controversy on the relationship between inflation and unemployment is one of the popular macroeconomic dependencies. Presented relationship has been given a lot of criticism. One of the economic trends that has taken criticism on accuracy found in this relationship is the trend called „rational expectations”. This trend taking criticism aroused astonishment among economists. In the classification of schools and trends it did not fit into any of the paradigms. Today, it belongs to the mainstream neo-classical economics, under the name of the new classical economics, new classical macroeconomics, or school of rational expectations. The content of the paper shows the main areas of criticism of Keynesian relationship between inflation and unemployment. Keywords: inflation, unemployment, Phillips curve, the rational expectations.

²⁷ Ibid.

Piotr Głowicki
Gabriel Łasiński

Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

MODEL OCENY FORM PRACY GRUPOWEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Wprowadzenie

Ludzkość od bardzo dawna wykorzystuje siłę współpracy i działania w grupie. Na przestrzeni wieków powstały niezliczone zespoły, formacje i przedsięwzięcia wykorzystujące synergii wynikającą z pracy grupowej. Paradoksalnie, jak ukazuje praktyka organizacyjna, wiedza na temat dynamiki grup i zespołów, metodyka pracy grupowej nie jest jeszcze w pełni ukształtowana. Ogrom literatury przedmiotowej nie ułatwia ostatecznego określenia form, metod i metodyki pracy grupowej. Standardy pracy oraz możliwości w zakresie oceny skuteczności działań w ramach pracy grupowej nie dają decydentom organizacyjnym komfortu oceny ekonomiczności tego rodzaju przedsięwzięć. Poniższy artykuł jest próbą wskazania na kluczowe aspekty oceny wybranych form pracy grupowej poprzez wykorzystanie uniwersalnego modelu oceny tej ważnej dziedziny życia organizacyjnego.

Praca w grupach (zespołach) stała się częścią codziennych zajęć na każdym etapie naszego życia. Pojawiła się dziś wielka potrzeba zespołowego uczenia się w organizacjach. Dzieje się tak dlatego, że prawie wszystkie ważne decyzje są dziś podejmowane albo w zespołach, albo też zespoły przekładają na działania decyzje podjęte indywidualnie¹. Proces tworzenia grupy, doskonalenia współpracy, rozwijania umiejętności wspólnego i skutecznego podejmowania decyzji tak, aby mógł zaistnieć efekt synergiczny, jest bardzo trudny, długotrwały oraz kosztowny. Listwan² podkreśla, że zarządzanie kapitałem ludzkim jest procesem bardzo skomplikowanym, ponieważ ludzie są mniej przewidywalni od maszyn.

¹ P. Senge: *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*. Oficyna Ekonomiczna Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Kraków 2004, s. 45.

² T. Listwan: *Kształtowanie kadry menedżerskiej firmy*. Mimex, Wrocław 1993.

Praca grupowa jest traktowana jako naturalny, podstawowy element budowania kapitału intelektualnego każdej organizacji³. Jej konstruowanie, wspieranie i rozwijanie powinno być wpisane w obszar działań strategicznych, a pracownicy potrafiący inicjować i prowadzić taką pracę powinni stanowić szczególnie istotną grupę dla organizacji. Na podstawie badań Lewina Hartley⁴ wskazuje, że ważnym aspektem pracy grupowej jest wspólne dochodzenie do decyzji wszystkich członków grupy, w przeciwieństwie do samej dyskusji. Gdy członkowie angażują się w decyzję grupową, czują się w obowiązku ją zrealizować⁵.

Korzyści wynikające z grupowego rozwiązywania problemów (poznawczych i praktycznych) stanowią więc nie tylko wartości materialne, ale również przybierają postać ważnych wartości pozamaterialnych (których nie sposób prosto przeliczyć na wymiar finansowy). Praca grupowa jest narzędziem rozwiązywania bieżących problemów w organizacji, przez co staje się formą wspierającą budowanie relacji, stymulującą formułowanie zespołów, umożliwia zwiększanie spójności organizacji⁶. Pojawia się więc pytanie, czym kierować się przy ocenie efektywności procesów pracy grupowej i jak szacować korzyści z niej wynikające?

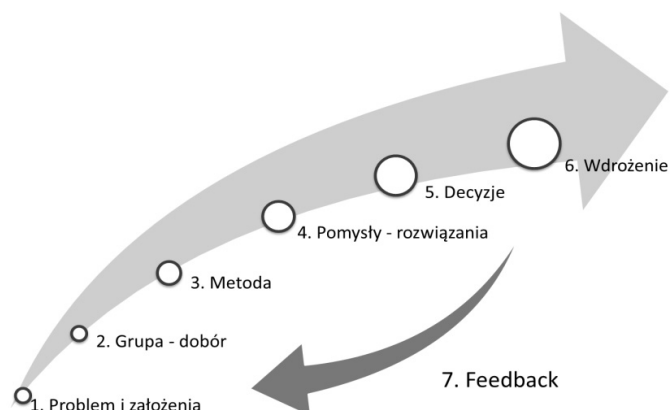
Celami artykułu jest charakterystyka poszczególnych faz wdrożenia pracy grupowej do organizacji oraz próba wskazania na najważniejsze aspekty oceny efektywności tej formy pracy. Poruszana problematyka wynika z potrzeby zderzenia licznych założeń teoretycznych z praktyką organizacyjną oraz wychodzi naprzeciw oczekiwaniom menedżerów chcących ocenić wprowadzane procesy i oszacować koszty realizacji pracy grupowej na etapie projektowym. W opracowaniu posłużono się analizą literatury przedmiotowej, analizą opracowań wewnętrznych wybranych organizacji oraz wykorzystano metodę modelową. W praktyce organizacyjnej powstaje ogromna luka teoretyczna pomiędzy sformułowanymi tezami dotyczącymi korzyści wynikających z pracy grupowej a podstawą metodologiczną operacyjnej realizacji zadań wynikających z opracowanych procesów. W większości organizacji brak jest szczegółowych procedur dotyczących kluczowych założeń pracy. Niżej przedstawiono autorską koncepcję procesu realizacji sesji pracy grupowej w ujęciu uniwersalnym, koncepcja ta powinna stanowić podstawę realizacji form pracy grupowej.

³ C. Oyster: *Grupy*. Zysk i S-ka, Poznań 2002, s. 62.

⁴ H. Hartley: *Komunikacja w grupie*. Zysk i S-ka, Poznań 2000.

⁵ G. Łasiński: *Rozwiązywanie problemów w organizacji. Moderacje w praktyce*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.

⁶ D. Mackin: *Budowanie zespołu. Zestaw narzędzi*. Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2011, s. 191-195.



Rys. 1. Proces realizacji sesji pracy grupowej

Należy zwrócić szczególną uwagę na kolejność przedstawionych kroków w ramach procesu. Pierwszym krokiem w pracy grupowej powinno być określenie problemu (jego geneza, sformułowanie w postaci pytania problemowego), następnie dobór członków grupy i odpowiedniej metody. Na etapie doboru metod moderacyjnych obserwowane są często powstające błędy metodyczne. Niskie kompetencje w grupie powodują stosowanie nieadekwatnych metod do sformułowanych problemów bądź niewłaściwe i często niepełne wykorzystanie mechanizmów powszechnie rozpoznawanej metody burzy mózgów.

1. Proces wdrożenia pracy grupowej – fazy

Wiele organizacji próbując wdrożyć pracę grupową popełnia istotne błędy, przekładające się na istotny wzrost kosztów wdrożenia, jak i ograniczoną skuteczność ostatecznie wprowadzonych rozwiązań. Wagę aspektów efektywnościowych w tym zakresie wskazują m.in. Katzenbach i Smith⁷. Autorzy podkreślają powody ograniczonej efektywności rozwiązań tkwiących w mocno zakorzenionych, niewłaściwych założeniach początkowych, jak i powszechności stosowania rozwiązań niedostosowanych do realiów organizacyjnych. Wdrożenie pracy grupowej w organizacji wymaga bardzo dużych nakładów logistycznych i finansowych. Przedstawione niżej zadania w poszczególnych fazach dają obraz zakresu koniecznych prac, jak i porządkują wiedzę związaną z tą dziedziną funkcjonowania współczesnych organizacji. Niżej zostały przedstawione i opisane fazy wdrożenia pracy grupowej, procesowej w organizacji.

⁷ J.R. Katzenbach, D.K. Smith: *Sila zespołów. Wpływ pracy zespołowej na efektywność organizacji*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 179-180.

I. Faza projektowania założeń pracy grupowej

1. Powołanie grupy projektowej.

Określenie celów pracy, założeń, zasad funkcjonowania, budżetu oraz harmonogramu realizacji zadań.

2. Benchmark – analiza stosowanych rozwiązań.

Wstępna analiza otoczenia, poparta analizą literaturową, której celem jest określenie dobrych praktyk, liderów w realizacji pracy grupowej wśród organizacji funkcjonujących na tym samym rynku. Zadanie powinno zakończyć się opracowaniem krótkiego raportu przedstawionego decydentom.

3. Standardy koncernowe – organizacyjne – analiza dokumentacji.

1. Badanie możliwości, potrzeb i oczekiwań kadry menedżerskiej w zakresie pracy grupowej – metoda sondażu diagnostycznego.

2. Konsultacje z partnerem społecznym z udziałem przedstawiciela Zarządu.

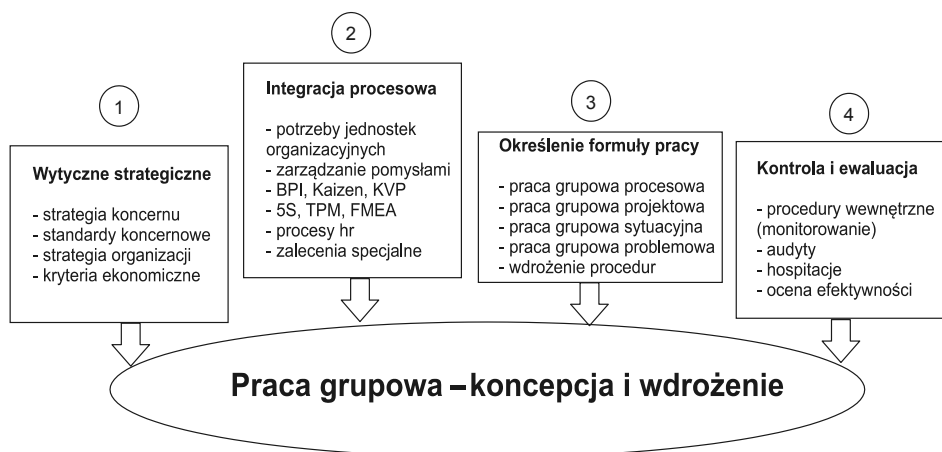
3. Sprawozdanie wstępne grupy projektowej dla kierownictwa.

Sprawozdanie wstępne powinno zawierać propozycje/założenia/wnioski, alternatywy dotyczące wdrożenia pracy zespołowej, rozwiązania dotyczące sposobu wdrażania rozwiązań proponowanych w trakcie sesji prac grupowych.

4. Warsztaty strategiczne z udziałem grupy projektowej i członkami kierownictwa.

5. Zbudowanie założeń pracy grupowej (cele, założenia realizacyjne i budżetowe, wdrażanie rozwiązań, komunikacja, kontrola, szacowanie kosztów)

Niżej przedstawiono model umożliwiający ostateczne opracowanie koncepcji pracy grupowej w organizacji.



Rys. 2. Proces formułowania koncepcji pracy grupowej w przedsiębiorstwie

6. Czynności organizacyjne.

Opracowanie dokumentacji sprawozdawczej, przygotowanie niezbędnej dokumentacji i bazy do pracy grupowej).

7. Procedura realizacji pracy grupowej – opracowanie (w tym mechanizmy pozyskiwania tematów-pytań problemowych, podejmowania decyzji, finansowania rozwiązań, wdrażania rozwiązań i kontroli).

8. Zasady wizualizacji – opracowanie.

9. Informator dotyczący pracy grupowej.

10. Szkolenia moderatorów pracy grupowej – zaplanowanie rozwoju.

11. Moderacje treningowe – z udziałem obserwatorów.

II. Faza wdrożenia

1. Sformułowanie założeń działań pilotażowych.

Wdrożenie pracy grupowej jest często dużą inwestycją, warto na początku fazy wdrożeniowej przeprowadzić pilotaż tak, aby ostateczne rozwiązanie było „szyte na miarę” potrzeb i strategii organizacji.

2. Harmonogram sesji pracy grupowej – zbudowanie.

3. Działania informacyjne dotyczące pilotażu pracy grupowej.

4. Działania organizacyjne związane z pilotażem.

5. Realizacja pilotażu formuły pracy grupowej.

6. Ocena efektywności działań pilotażowych.

7. Opracowanie raportu z projektu pilotażowego (wraz z wnioskami).

8. Wdrożenie pracy grupowej – spotkanie z pracownikami i rozpoczęcie procesu.

III. Faza realizacji i kontroli

1. Realizacja sesji pracy zespołowej.

2. Hospitacje sesji pracy zespołowej przez wyznaczonych menedżerów/przełożonych.

3. Wdrażanie rozwiązań opracowanych w trakcie sesji moderacyjnych.

4. Rozpowszechnianie wyników prac.

5. Kontrola efektywności procesów pracy zespołowej (raz na kwartał).

6. Wprowadzanie działań korygujących.

Na podstawie analizy literatury przedmiotowej, świadomości procesu wdrażania pracy grupowej i na podstawie wielu doświadczeń korporacyjnych zostanie zarysowany model oceny form pracy grupowej.

2. Model oceny pracy grupowej

Jak wskazuje Staniszewski⁸, projektowanie stanowi 70-75% naszego działania, dlatego tak dużą wagę przywiązuje się do spraw tworzenia koncepcji oraz zasad budowy. Każde projektowanie składa się z syntezy, czyli sprecyzowania teoretycznych założeń, konstruowania oraz testowania. Jest ono realizowane w obiekcie zwanym systemem projektowania (modelowania).

W opracowaniu przyjęto paradygmat systemowy, tak więc uprawnione jest stosowanie specyficznych metod badawczych, charakterystycznych dla tego paradygmatu. Znamienne dla badań w systemologii (nauki o systemach) są następujące rodzaje działań poznawczych:

- obserwacja danego systemu rzeczywistego,
- konceptualizacja, czyli tworzenie przestrzeni istotnych cech systemu,
- idealizacja, czyli określanie związków pomiędzy głównymi z istotnych cech systemu,
- konkretyzacja, czyli uwzględnienie podczas określania związków pomiędzy istotnymi cechami systemu kolejnych cech ubocznych,
- weryfikacja, czyli logiczne i empiryczne sprawdzenie systemowych praw (związków pomiędzy istotnymi cechami systemu, formuł pozwalających określać cechy systemowe itp.),
- preparacja, czyli podjęcie działań praktycznych (na bazie przyjętego repertuaru zasad metodologicznych) prowadzących do zaspokojenia konkretnych potrzeb społecznych.

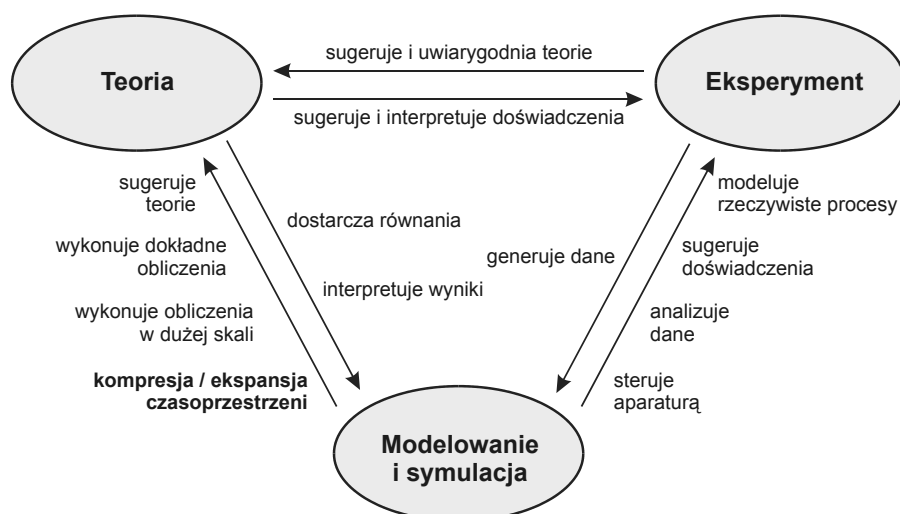
W działaniach tych mamy na ogół do czynienia z podstawowym współczesnym narzędziem badawczym, jakim jest modelowanie, czyli odwzorowanie w określonym języku badanego fragmentu rzeczywistości. Model jest zatem przedmiotem złożonym (także abstrakcyjnym) odwzorowującym do celów poznawczych lub praktycznych bardziej od niego złożony istniejący (lub projektowany) obiekt rzeczywisty⁹.

Cempel¹⁰ w niezwykle obrazowy sposób przedstawił relacje pomiędzy teorią, eksperymentem oraz modelowaniem i symulacją (rys. 3).

⁸ R. Staniszewski: *Teoria systemów*. Polska Akademia Nauk, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Lódź 1988.

⁹ P. Sienkiewicz: *Inżynieria systemów*. Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa 1983.

¹⁰ C. Cempel: *Teoria i inżynieria systemów – zasady i zastosowania myślenia systemowego*. Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2008.



Rys. 3. Trójkąt „eksperyment – teoria – symulacja”

Źródło: C. Cempel: *Teoria i inżynieria systemów – zasady i zastosowania myślenia systemowego*. Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2008.

Cempel wskazuje również na korzyści wynikające z modelowania. Nowe wyrafinowane techniki modelowania i symulacji dadzą redukcję kosztów i czasu w projektowaniu nowych procesów i wyrobów. W pewnych działach rozwoju i projektowania nowych technologii o dużym stopniu zagrożenia środowiska pozwoli ominąć pewne zbędne kroki.

1. Modele mogą przewidywać własności nowych i używanych już materiałów, co w efekcie da lepsze wykorzystanie nośności w nowym projekcie oraz lepsze przewidywanie czasu do koniecznej naprawy w eksploatacji.

2. Coraz szersze będzie zastosowanie wirtualnej rzeczywistości (VR) w projektowaniu, użytkowaniu (treningi jazdy, pilotażu itd.), w przemyśle, wojnie, jak i w spędzaniu czasu wolnego.

3. Modele symulacyjne połączone będą coraz częściej ze swymi odpowiednikami w rzeczywistości (systemami), co pozwoli na uczenie się modelu i bieżącą adaptację zmian w systemie (diagnostyka), a także pozwoli reagować na bieżąco na zmienną sytuację logistyczną.

4. Modele makro- i mikroekonomiczne będą miały wyższy szczebel hierarchizacji i integracji, co pozwoli włączyć w symulację gospodarki firmy trendy makroekonomiczne, a także zachowanie się głównych aktorów rynku, giełdy, konkurencji itp.

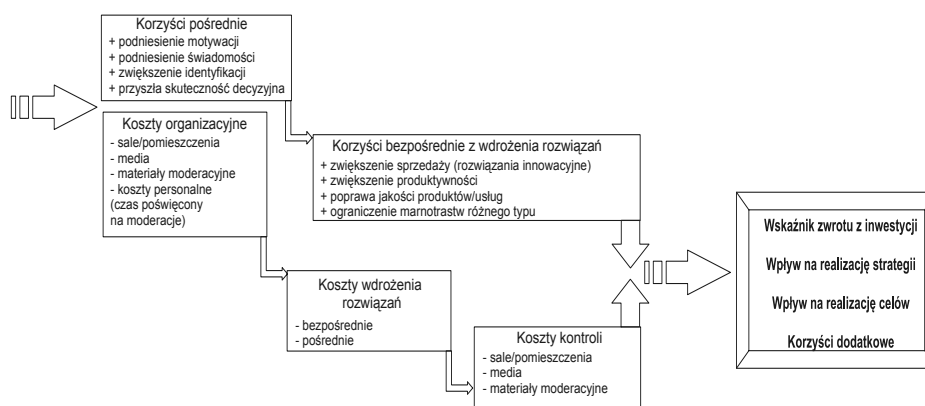
Jak wskazują m.in. Pfeffer i Sutton¹¹, nadal w praktyce zarządczej stosuje się wiele wadliwych modeli i procedur. Autorzy wskazują następujące przyczyny takiego stanu rzeczy:

1) wiele firm przyjmuje w swych działaniach zbyt uproszczony lub niewłaściwy model,

2) model zachowań jest powszechnie stosowany, został ujęty w różnych typach wskaźników i systemach pomiaru wyników, uznanych z góry za wartościowe, które stały się symbolem kompetentnego zarządzania, a ich powszechność w stosowaniu powoduje, iż trudno podjąć decyzję o ich wycofaniu,

3) paradygmat rynków kapitałowych i interesów udziałowców wytwarza presję na tworzenie procedur pomiaru wyników, które są zgodne z interesami udziałowców, ale dla firmy mogą być szkodliwe.

Opierając się na powyższych założeniach niżej przedstawiony został schemat modelu oceny efektywności pracy grupowej w organizacji.



Rys. 4. Schemat modelu oceny pracy grupowej w przedsiębiorstwie

Dalsza praca metodyczna nad zaprezentowanym modelem umożliwi precyzyjne planowanie, ocenę i kontrolę efektów pracy grupowej.

Podsumowanie

W opracowaniu wskazano na znaczenie oceny efektywności wdrożeń pracy grupowej. Przedstawiony model umożliwia szacowanie niezbędnych inwestycji i podejmowanie decyzji w zakresie optymalizacji procesów pracy grupowej.

¹¹ J. Pfeffer, R.I. Sutton: *Wiedza a działanie. Przeszkody w wykorzystaniu zasobów wiedzy w organizacji*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 141.

W dalszym ciągu prowadzone powinny być działania umożliwiające lepszą kontrolę kosztów i skuteczniejsze wykazywanie korzyści, paralelnie z rozwijaniem metodyki pracy grupowej. Takie działania umożliwią decydom/managerom racjonalne zarządzanie procesami i łatwiejsze wdrażanie nowych rozwiązań w ramach pracy grupowej.

THE GROUP WORK FORMS EVALUATION MODEL OF ORGANIZATIONS

Summary

Authors presented in the publication original conceptual assumptions of group work forms effectivenesses evaluation of chosen organizations. Presented model considering the system paradigm can be useful, universal solution on different phases of group work implementation process. Conditions taken as a result from the presented model can be the inspiration in the solution planning process of group work variants and implementation process, as well as can be useful in optimisations research work. Moreover in the study practical recommendations concerning the implementation process of the group work in organizations were included. Practical recommendations are results of authors development experience. Original concept of forms of the group work effectiveness evaluation model was drawn up based on long-term experiences in implementing and the completion of the group work at international organizations.

Andrzej Koza
Adriana Polita

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

SYTUACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY W DOBIE KRYZYSU GOSPODARCZEGO

Wprowadzenie

Ogóln światowy kryzys gospodarczy, który pojawił się w 2007 roku w Stanach Zjednoczonych szybko rozprzestrzenił się na wszystkie kontynenty i począł nękać nawet najzamożniejsze gospodarki. Szczególnie dotkliwie kryzys odczuły kraje Unii Europejskiej, w której w II kwartale 2009 roku PKB wyrównywany sezonowo w 27 krajach członkowskich zmniejszył się średnio o 4,9%, w stosunku do II kwartału 2008, a zatrudnienie w analogicznym okresie zmniejszyło przeciętnie o 1,9%, przy czym, najdotkliwiej odczuły skutki kryzysu gospodarki Litwy, Łotwy, w których to spadek PKB wyniósł odpowiednio 21,1% i 17,4%¹. Dodatkowo brak wyraźnej, trwałej poprawy sytuacji gospodarczej w Unii Europejskiej oraz ujawnienie się kryzysu finansów publicznych w Grecji, Hiszpanii, Portugalii i Włoszech skutkowało pogorszeniem sytuacji na unijnym rynku pracy. Najdotkliwiej odczuły to społeczeństwa: Grecji i Hiszpanii. Jednakże skutki kryzysu, w postaci pogorszenia sytuacji na rynku pracy, odczuła większość krajów należących do Unii Europejskiej². Na ryzyko bezrobocia, zwłaszcza w dobie kryzysu gospodarczego, narażone są w szczególności grupy społeczne ekonomicznie słabsze, w tym osoby niepełnosprawne.

Celem niniejszego artykułu jest analiza i diagnoza sytuacji na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy w warunkach kryzysu gospodarczego.

¹ R. Hilman: *The Impact of the Crisis on Employment*. „Eurostat Statistic In Focus” 2009, Vol. 79, s. 1-2.

² *World of Work Report 2012: Better Jobs for a Better Economy*. International Labour Office, International Institute for Labour Studies, Geneva 2012, s. 2-3.

Przyjęto hipotezę, że kryzys ogólnoswiatowy, z którego skutkami boryka się również i Polska od 2007 roku, wpłynął na pogorszenie sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy, pomimo stosowanych instrumentów finansowego wsparcia zatrudnienia tych osób.

Wykorzystano metodę analizy i krytyki piśmiennictwa oraz metodę statystycznej analizy danych. Zakres czasowy badań ustalono na lata 2007-2011.

1. Sytuacja na unijnym rynku pracy w dobie światowego kryzysu gospodarczego

Jeną z ważniejszych konsekwencji światowego kryzysu gospodarczego jest pogorszenie sytuacji na rynku pracy Unii Europejskiej. Ponad pięcioletni okres trwania kryzysu, odbija się negatywnie na unijnym rynku pracy (tabela 1). Recesja widoczna w większości krajów Unii Europejskiej w latach 2008-2009 oraz wyraźne spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego w 2011 roku wpłynęły na wzrost stopy bezrobocia w latach 2009-2010 i utrwalenie się tego trendu w 2011 roku.

Tabela 1

Zmiany PKB i stopa bezrobocia w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2007-2011

Kraj	Lata									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	zmiana PKB w stosunku do roku poprzedniego	stopa bezrobocia	zmiana PKB w stosunku do roku poprzedniego	stopa bezrobocia	zmiana PKB w stosunku do roku poprzedniego	stopa bezrobocia	zmiana PKB w stosunku do roku poprzedniego	stopa bezrobocia	zmiana PKB w stosunku do roku poprzedniego	stopa bezrobocia
EU 27	3,0	7,2	0,5	7,1	-4,3	9,0	1,8	9,7	1,5	9,7
Strefa euro	2,8	7,6	0,4	7,6	-4,2	9,6	1,8	10,1	1,4	10,1
Polska	6,8	9,6	5,1	7,1	1,6	8,2	3,8	9,6	4,3	9,7
Estonia	6,9	4,7	-5,1	5,5	-13,9	13,8	3,1	16,9	8,3	12,5
Grecja	4,3	8,3	1,0	7,7	-2,0	9,5	-4,5	12,6	-6,9	17,7
Hiszpania	3,6	8,3	0,9	11,3	-3,7	18,0	-0,1	20,1	0,4	21,7
Irlandia	5,2	4,6	-3,0	6,3	-7,0	11,9	-0,4	13,7	0,7	14,4
Litwa	9,8	4,3	2,9	5,8	-14,7	13,7	1,3	17,8	5,9	15,4
Łotwa	10,0	6,5	-4,2	8,0	-18,0	18,2	-0,3	19,8	5,5	16,2
Portugalia	2,4	8,9	0,0	8,5	-2,5	10,6	1,3	12,0	-1,7	12,9
Węgry	0,8	7,4	0,8	7,8	-6,7	10,0	1,2	11,2	1,6	10,9
Włochy	1,5	6,1	-1,3	6,7	-5,2	7,8	1,3	8,4	0,4	8,4

Źródło: Dane Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>, oraz http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en (21.09.2012).

W Hiszpanii w 2011 roku stopa bezrobocia zbliżyła się do 22%, co oznacza, że częściej niż co piąta osoba w wieku 15-74 lata z grona aktywnych zawodowo nie miała pracy. Niewiele lepsza sytuacja w tym okresie była w Grecji. W tym kraju stopa bezrobocia wzrosła w okresie kryzysu do 17,7%.

Polska w latach 2007-2011 uniknęła recesji jako jedyny kraj Unii Europejskiej, jednakże nie uniknęła pogorszenia sytuacji na rynku pracy. W 2007 roku wzrost PKB w Polsce osiągnął 6,8% i był jednym z wyższych w Unii Europejskiej. Stopa bezrobocia w tym okresie wyniosła 9,6% i plasowała Polskę w środku krajów należących do Unii Europejskiej. W 2008 roku, pomimo spowolnienia tempa wzrostu PKB do poziomu 5,1%, stopa bezrobocia spadła do najniższego w tym stuleciu poziomu, tj. 7,1%. W kolejnych latach zdecydowanie spadek tempa wzrostu gospodarczego generował wzrost bezrobocia. W 2011 roku wzrost PKB na poziomie 4,3% nie wystarczył, by poprawie uległa sytuacja na rynku pracy. Bez pracy pozostawało bowiem 9,7% osób aktywnych zawodowo, czyli o 0,1 punktu procentowego więcej niż w 2010 roku. Pozytywnym symptomem, który pojawił się w przypadku Polski był wzrost liczby osób pracujących (tabela 2).

Tabela 2

Zatrudnienie w tys. osób w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2007-2011

Kraj	Lata				
	2007	2008	2009	2010	2011
EU 27	218 826,9	221 314,3	217 453,6	216 398,1	217 168,9
Strefa euro	143 018,0	144 448,6	141 781,0	141 000,8	141 471,3
Polska	15 240,5	15 799,8	15 868,0	15 960,5	16 130,5
Estonia	655,3	656,5	595,8	570,9	609,1
Grecja	4 509,8	4 559,4	4 508,7	4 388,6	4 090,7
Hiszpania	20 356,0	20 257,6	18 888,0	18 456,5	18 104,6
Irlandia	2 116,5	2 101,2	1 928,6	1 847,8	1 808,9
Litwa	1 534,2	1 520,0	1 415,9	1 343,7	1 370,9
Łotwa	1 118,0	1 124,5	983,1	940,9	970,5
Portugalia	5 169,7	5 197,8	5 054,1	4 978,2	4 837,0
Węgry	3 926,2	3 879,4	3 781,8	3 781,2	3 811,9
Włochy	23 221,8	23 404,7	23 025,0	22 872,3	22 967,2

Źródło: Ibid.

W 2007 roku pracowało 15,2 mln osób i w kolejnych latach zatrudnienie systematycznie rosło, osiągając w 2011 roku ponad 16,1 mln osób (wzrost o 5,8%). Zatem w przeciągu pięciu lat uległo zwiększeniu o prawie 0,9 mln osób. Dla porównania, w całej Unii Europejskiej zatrudnienie zmalało o prawie

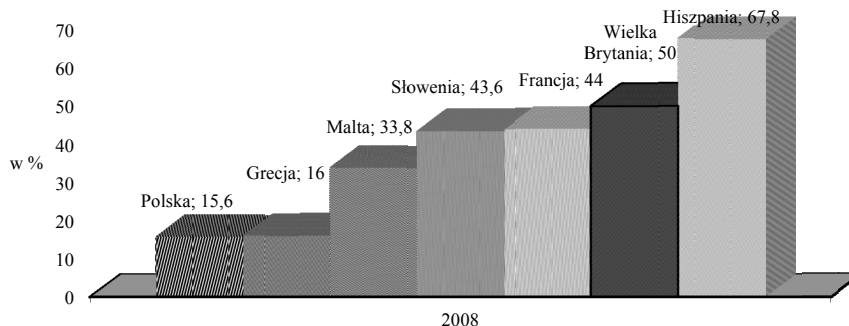
1,7 mln osób (spadek o 0,8%). W krajach strefy euro zatrudnienie zmalało w tym okresie o ponad 1,5 mln osób (spadek o 1,1%). Największy spadek zatrudnienia w latach 2007-2011 zanotowały: Irlandia o 0,31 mln osób (spadek o 14,5%), Hiszpania o 2,3 mln osób (spadek o 11,1%) i Grecja o 0,42 mln osób (spadek o 9,5%).

2. Sytuacja osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy według badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 2007-2011

Osoby niepełnosprawne, ze względu na swoje dysfunkcje, narażone są na marginalizację na rynku pracy. Ograniczone możliwości podjęcia pracy, schożenia, mniejsza mobilność, generalnie gorsze wykształcenie, większa absencja chorobowa i inne cechy typowe dla tej subpopulacji w teorii stawiają ją w gorszej sytuacji na rynku pracy. W praktyce osoby niepełnosprawne w określonych warunkach ekonomicznych mogą skutecznie konkurować z osobami pełnosprawnymi o miejsca pracy. Towarzyszące ich zatrudnieniu wsparcie finansowe wyraźnie podnosi ich atrakcyjność dla pracodawców, poszukujących oszczędności i dodatkowych, tanich źródeł finansowania. Stosowane powszechnie zatrudnienie dotowane, jako główny instrument wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz system kar za niezatrudnianie takich osób, skutecznie stymulują pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Problemem jest jednak niezwykle niska aktywność ekonomiczna tych osób w Polsce, która stawia tę subpopulację na jednym z ostatnich miejsc pod tym względem w Unii Europejskiej.

Osoby niepełnosprawne w Polsce zdecydowanie rzadziej pracują lub pracy tej poszukują (są aktywni zawodowo). W 2008 roku w Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii czy Stanach Zjednoczonych średnio, co druga osoba niepełnosprawna była aktywna zawodowo³, w Polsce zaledwie co szósta. W skali Unii Europejskiej, pod tym względem zajmujemy ostatnią pozycję (rys. 1).

³ *Annual Disability Statistics Compendium: 2009 Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics NIDRR-Funded Center*. New York 2010 oraz 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.



Rys. 1. Wskaźnik aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w 2008 roku w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej

Źródło: A. Koza: *Wsparcie finansowe zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*. W: *Finanse i rachunkowość – teoria i praktyka*. Red. J. Adamek. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2010, s. 182.

Zbliżony do Polski poziom aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w 2008 roku notowano jedynie w Grecji. W stosunku do ogółu społeczeństwa w Polsce, osoby niepełnosprawne zdecydowanie rzadziej są aktywni zawodowo, rzadziej posiadają zatrudnienie i częściej są bezrobotne (tabela 3). Według wyników badań aktywności ekonomicznych ludności (BAEL) w latach 2007-2011 liczba osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej zmniejszyła się o 369 tys. osób. W tym samym okresie liczba ludności Polski w wieku 15 lat i więcej zwiększyła się o 447 tys. osób. Liczba osób aktywnych zawodowo zwiększyła się o 993 tys. osób, w tym aktywnych osób niepełnosprawnych o 15 tys. osób. Wzrosło również zatrudnienie, przy czym wśród osób niepełnosprawnych wykazywało wyraźne wahania w latach 2007-2009.

W latach 2007-2011 wzrosła liczba bezrobotnych ogółem o 104 tys. osób, co przełożyło się na wzrost stopy bezrobocia z 9,6% w 2007 roku do 9,7% w 2011. Wśród osób niepełnosprawnych wzrost liczby bezrobotnych był relatywnie większy niż wśród ogółu społeczeństwa. W 2007 roku 73 tys. osób niepełnosprawnych było bezrobotnymi według BAEL. W 2011 liczba takich osób sięgnęła 86 tys. Wzrosła również stopa bezrobocia wśród tej subpopulacji z 12,9% do 14,8% w 2011 roku.

Tabela 3

Aktywność ekonomiczna ludności ogółem i osób niepełnosprawnych w Polsce
w latach 2007-2011

Lata	Zestawienie średnioroczne						
	ogółem	aktywni zawodowo			współczynnik aktywności zawodowej	wskaźnik zatrudnienia	stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni			
	w tysiącach				w %		
ludność ogółem							
2007	31392	16860	15240	1619	53,7	48,5	9,6
2008	31373	17011	15800	1211	54,2	50,4	7,1
2009	31460	17280	15868	1411	54,9	50,4	8,2
2010	31674	17660	15961	1699	55,8	50,4	9,6
2011	31839	17853	16131	1723	56,1	50,7	9,7
osoby niepełnosprawne							
2007	3753	566	494	73	15,1	13,2	12,9
2008	3708	578	508	71	15,6	13,7	12,3
2009	3506	552	485	67	15,7	13,8	12,1
2010	3398	576	493	83	17,0	14,5	14,5
2011	3384	581	495	86	17,2	14,6	14,8

Źródło: Dane Biura Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liezbach-/rynek-pracy> (27.09.2012).

Największe dysproporcje pomiędzy osobami niepełnosprawnymi i ogółem ludności Polski obserwuje się w zakresie współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia. W przypadku osób niepełnosprawnych w 2011 roku, jedna na sześć osób była aktywna zawodowo (wśród ogółu społeczeństwa częściej niż co druga). Wskaźnik zatrudnienia wyniósł 14,6% i był prawie trzykrotnie niższy niż w przypadku ogółu społeczeństwa Polski w wieku 15 lat i więcej.

Wyniki badań aktywności ekonomicznej ludności niepełnosprawnej, przeprowadzone wśród osób aktywnych zawodowo (tj. w wieku od 18 do 59 lat, w przypadku kobiet i 64 lat w przypadku mężczyzn) sygnalizują wyraźną zależność sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku od stopnia niepełnosprawności (tabela 4).

Tabela 4

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce
w latach 2007-2011

Ogółem w tym ze stopniem	Osoby niepełnosprawne										
	ogółem	aktywni zawodowo					bierni zawo- dowo	współ- czynnik aktyw- ności zawo- dowej	wskaźnik zatrud- nienia	stopa bezrobo- cia	
		razem	pracujący			bezro- botni					
			razem	wymiar czasu pracy							
				pełny	niepeł- ny						
w tysiącach						w %					
2007 rok*											
Ogółem	2259	511	439	285	154	72	1748	22,6	19,4	14,1	
2008 rok											
Ogółem	2213	529	460	306	154	69	1685	23,9	20,8	13,1	
znacznym	414	40	34	22	12	7	374	9,7	8,2	17,5	
umiarko- wanym	881	192	164	102	63	27	689	21,8	18,6	14,1	
lekkim	919	297	262	183	79	35	622	32,3	28,5	11,8	
2009 rok											
Ogółem	2068	508	443	297	146	65	1559	24,6	21,4	12,8	
znacznym	386	35	30	20	10	6	350	9,1	7,8	17,1	
umiarko- wanym	832	192	164	104	61	28	640	23,1	19,7	14,6	
lekkim	850	281	249	173	76	32	568	33,1	29,3	11,4	
2010 rok											
Ogółem	2054	531	449	320	130	81	1523	25,9	21,9	15,3	
znacznym	404	37	32	20	12	5	367	9,2	7,9	13,5	
umiarko- wanym	837	208	176	122	54	32	630	24,9	21,0	15,4	
lekkim	812	287	243	178	64	44	526	35,3	29,9	15,3	
2011 rok											
Ogółem	2024	535	452	329	123	83	1489	26,4	22,3	15,5	
znacznym	420	39	34	20	14	6	381	9,3	8,1	15,4	
umiarko- wanym	847	223	188	132	56	35	625	26,3	22,2	15,7	
lekkim	757	273	230	177	53	43	484	36,1	30,4	15,8	

* Brak pełnych danych za 2007 rok wynika z faktu nieprzewodzenia takich badań w zakresie ludności niepełnosprawnej aktywnej zawodowo w wieku produkcyjnym z podziałem na stopnie niepełnosprawności.

Źródło: Ibid.

Osoby z najcięższymi schorzeniami, zaliczane do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności znalazły się w gorszym położeniu na rynku pracy niż osoby z lekkim kalectwem. Pomimo znacznie większego wsparcia finansowego zatrudnienia osób dotkniętych kalectwem w największym stopniu, zdecydowanie są mniej aktywni zawodowo i rzadziej pracują. W 2008 roku współczynnik aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych znacznie wynosił 9,7%, a wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim 32,3%. W 2011 roku te dysproporcje były jeszcze większe. Wśród osób niepełnosprawnych znacznie współczynnik aktywności zawodowej wynosił 9,3%, a wśród osób o lekkim stopniu niepełnosprawności 36,1%. W latach 2008-2009 stopa bezrobocia wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności była największa. W 2008 roku 17,5% osób niepełnosprawnych znacznie było bez pracy i wskaźnik ten systematycznie malał w kolejnych latach do poziomu 15,4% w 2011 roku.

Ta tendencja była odmienna od trendów, jakie obserwowano wśród osób niepełnosprawnych umiarkowanie i lekko. Stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych umiarkowanie w 2008 roku wyniosła 14,1% i była o 3,4 punktu procentowego mniejsza niż wśród osób niepełnosprawnych znacznie, a o 2,3 punktu procentowego większa niż wśród najlżej niepełnosprawnych w tym roku. W 2011 roku osoby umiarkowanie niepełnosprawne charakteryzowały się stopą bezrobocia wynoszącą 15,7%, czyli o 0,3 punktu procentowego większą niż osoby najciężiej kalekie, a o 0,1 punktu procentowego mniejszą niż osoby z lekkim stopniem kalectwa. Stało się tak m.in. wskutek zmian przepisów Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁴, nakładającej na zakłady pracy chronionej od 2012 roku wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 40% do 50%, w tym ze znacznym stopniem niepełnosprawności i stopniem umiarkowanym nie mniej niż 20% ogółu zatrudnionych na pełny etat. Innym ważnym czynnikiem mającym wpływ na wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym było systematyczne zwiększanie korzyści finansowych, płynących dla pracodawców takich osób, a w przypadku osób lżej kalekich nastąpiło zmniejszenie dofinansowania ich zatrudnienia⁵.

⁴ Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.

⁵ Do 2008 roku obowiązywały inne zasady dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pracodawca otrzymywał raz na dwa miesiące miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń – 70% kwot wynagrodzenia lub 90% tych kwot dla niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, epilepsję, oraz niewidomych. Od 2009 roku wszyscy pracodawcy, otrzymują dotację do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zróżnicowaną kwotowo w zależności od stopnia niepełnosprawności: dla niepełnosprawnych w stopniu: znacznym – 160% najniższego wynagrodzenia, umiarkowanym – 140% najniższego wynagrodzenia, lekkim – 60%

Podsumowanie

Kryzys gospodarczy, z którym boryka się od ponad pięciu lat wiele państw z całego świata, wywarł piętno również na unijnym rynku pracy. Największe negatywne konsekwencje obserwuje się wśród grup społecznych słabszych ekonomicznie i mniej konkurencyjnych na rynku pracy. Taką subpopulacją są z wielu względów osoby niepełnosprawne. Ich sytuacja społeczna i ekonomiczna zależna jest od pomocy państwa. Osoby niepełnosprawne cechują się – średnio rzecz ujmując – niższymi kwalifikacjami, gorszym wykształceniem i mniejszym doświadczeniem zawodowym. Często również posiadają gorszą samoocenę. Z powodu swojego kalectwa są podatne na marginalizację społeczną, głównie z powodu bezrobocia.

Badania aktywności ekonomicznej ludności Polski wskazują, że przeciętna osoba niepełnosprawna w Polsce w wieku aktywności zawodowej bardzo rzadko poszukuje pracy i pod tym względem plasuje się na ostatnim miejscu wśród krajów Unii Europejskiej. Głównym źródłem utrzymania są świadczenia z opieki społecznej lub renta inwalidzka. Rzadko natomiast są to dochody z pracy.

W celu poprawy ich sytuacji społecznej i ekonomicznej państwo stosuje wiele instrumentów mających zachęcić te osoby do poszukiwania pracy (zarówno na chronionym, jak i otwartym rynkach pracy). Dofinansowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych otrzymują również pracodawcy, przy czym rozmiary tej pomocy finansowej zależne są od tego, czy są to zakłady pracy chronionej czy też pracodawcy bez takiego statusu oraz jak ciężko upośledzone osoby zatrudniają.

W latach 2007-2011 bezrobocie osób niepełnosprawnych było znacznie większe niż wśród ogółu społeczeństwa w wieku 15 lat i więcej i rosło też w większym tempie. W latach 2007-2011 stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 15 lat wzrosła z 12,9% do 14,8%, natomiast wśród ogółu społeczeństwa zwiększyła się zaledwie o 0,1% (w 2007 roku 9,6%, w 2011 roku 9,7%). Poprawiła się natomiast aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych o 2,1% i wskaźnik zatrudnienia o 1,4%. Jednakże i w tych przypadkach zmiany powyższych miar sytuacji na rynku pracy dla ogółu społeczeństwa były lepsze.

najniższego wynagrodzenia. Od 2012 roku przewidziano kolejne zmiany kwot dotacji polegające na systematycznym zwiększaniu kwoty dotacji dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniami niepełnosprawności i zmniejszaniu takiej dotacji w przypadku osób najlżej kalekich. W okresie od 1 stycznia 2012 roku miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w kwocie: 170% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych znacznie, 125% tego wynagrodzenia w przypadku niepełnosprawnych umiarkowanie i 50% w stosunku do niepełnosprawnych lekko. Od stycznia 2013 odpowiednio: 180%, 100% i 40% najniższego wynagrodzenia. Kwoty te zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do chorych psychicznie, z upośledzeniem umysłowym, z całościowymi zaburzeniami rozwoju, niewidomych lub z epilepsją.

Zmiany zasad dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a w szczególności systematyczne zwiększanie dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych najciężej kalekich (ze znacznym i umiarkowanym stopniami niepełnosprawności) i równocześnie zmniejszanie dofinansowania osób z lżejszym kalectwem spowodowały większą ochronę na rynku pracy osób ciężiej dotkniętych niepełnosprawnością. Pomimo ogólnego spadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej o 8 tys. osób, liczba pracujących osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności utrzymała się na tym samym poziomie, natomiast zatrudnienie osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wzrosło o 24 tys. osób. Pracodawcy wyraźnie odczuli spadek finansowego wsparcia osób z lekkim kalectwem i zmniejszyli zatrudnienie tych osób. Ważną rolę odegrał również ustawowy nakaz wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej z 40% do 50% ogółu załogi oraz ze znacznym i umiarkowanym stopniami kalectwa z 10% do 20% ogółu załogi. Potwierdza to fakt wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w 2011 roku w grupie osób ze znacznym i umiarkowanym stopniami niepełnosprawności i spadek zatrudnienia osób najlżej niepełnosprawnych.

Na podstawie przeprowadzonych badań i dokonanych analiz stwierdzono, że skutki kryzysu światowego zagrażają polskiemu rynkowi pracy, a zwłaszcza jego najsłabszym uczestnikom, w tym osobom niepełnosprawnym. Osoby niepełnosprawne dotychczas w pewnym stopniu chronił system dotowanego zatrudnienia, bez którego osoby te nie miałyby większych szans na rynku pracy w konfrontacji z osobami pełnosprawnymi. Kryzys finansów publicznych i spadek możliwości finansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych grożą załamaniem się rynku pracy osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych najciężej kalekich.

SITUATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET IN THE ECONOMIC CRISIS PERIOD

Summary

The effects of the global economic crisis also are noticeable on the Polish labor market. The difficult situation of the persons with disabilities who only thanks to financial aid are able to compete with non-disabled people on the labour market in Poland. Increased financial aid, and made provisions to increase of the employment of handicapped people by some employers saved the hardest disabled people from increase his unemployment.

Wojciech Koziół

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

PŁACA MINIMALNA W ŚWIETLE TEORII KAPITAŁU LUDZKIEGO

Wprowadzenie

Płaca minimalna stanowi jedną ze spornych kwestii ekonomicznych. Jest przejawem interwencji na rynku pracy, co sprawia, że jest jednym z najbardziej kontrowersyjnych tematów gospodarczych. Wynagrodzenie minimalne stanowi narzędzie ochrony najsłabszych grup zawodowych, niestety jest używane w sposób zachowawczy, przez co jej oddziaływanie na gospodarkę jest ograniczone.

Badania nad naturą kapitału oraz identyfikacja fundamentalnych zasad ekonomicznych pozwalają na stwierdzenie, że zachowanie wartości kapitału ludzkiego jest warunkiem zrównoważonego wzrostu oraz długookresowej równowagi ekonomicznej i społecznej. Jednakże zachowanie wartości kapitału ludzkiego wymaga odpowiedniego poziomu płac kompensującego naturalną stratność. Uwaga ta odnosi się do wszystkich grup zawodowych. Celem artykułu jest podanie propozycji zmian systemu płacy minimalnej nakierowanych na podniesienie oddziaływania płacy minimalnej na gospodarkę na przykładzie Polski.

1. Kontrowersje wokół funkcjonowania płac minimalnych w gospodarce

W kwestii płacy minimalnej istnieje wiele poglądów i opinii częstokroć wzajemnie przeciwstawnych. Powoduje to, że określenie odpowiedniego poziomu płacy minimalnej jest skomplikowaną kwestią nie tylko ekonomiczną, ale przede wszystkim polityczną. Jej przeciwnicy, choć uważają, że jest to szkodliwe dla gospodarki, dla zachowania ładu społecznego skorzy są do ustępstw w kwestii jej istnienia. Jednakże postulują ustalenie jej wysokości na możliwie najniższym poziomie.

Kontrowersje wokół istoty płacy minimalnej wymagają odpowiedzi na kilka trudnych pytań. Jedno z nich to, jaka jest efektywność płacy minimalnej w zwalczaniu ubóstwa oraz nierówności dochodowych. Badania prowadzone w USA pokazują, że płaca minimalna w istotny sposób oddziałuje na dochody jedynie w pierwszym decylnym dochodowym¹. Ponadto, zaobserwowano oddziaływanie płacy minimalnej na dochody pracowników zarabiających nieco powyżej płacy minimalnej, na zasadzie tzw. efektu spillover. Wraz ze wzrostem płacy efekt ten traci na znaczeniu².

Kolejny problem to wpływ płacy minimalnej na poziom bezrobocia. Klasyczny punkt widzenia głosi, że wzrost płacy minimalnej powoduje przesunięcie krzywej popytu na pracę w stronę niższego poziomu zatrudnienia. Jednak badania rzeczywistości gospodarczej nie potwierdzają takiej zależności. Dowodzą, że wzrost płac minimalnych w krajach OECD w latach 1975-1996 nie wykazuje związku ze wzrostem bezrobocia. Dowiedziono jedynie, że wzrost płacy minimalnej oddziałuje na poziom bezrobocia w przypadku pracowników poniżej 20 lat³. Nowsze badania na ten temat potwierdzające tę tezę oraz ilustrujące mechanizmy oddziaływania zmiany stawki płacy minimalnej na rynek pracy przedstawia A. Ruzik⁴.

Analiza oddziaływania ekonomicznego systemu płacy minimalnej, oprócz wysokości, relacji do płacy średniej i do kosztów utrzymania, powinna uwzględniać odsetek osób otrzymujących najniższe uposażenie. Odsetek ten decyduje o znaczeniu płacy minimalnej w gospodarce. Relacyjny rozmiar płacy minimalnej można również zobrazować za pomocą wskaźnika Kaitza⁵.

Do chwili obecnej wykształciły się dwie skrajne doktryny płacy minimalnej: szersza i węższa. Pierwsza z nich zakłada, że każdy zawód musi wiązać się z godziwą zapłatą, która może różnić się od płacy rynkowej. W celu niwelacji tej rozbieżności i sprostaniu pracochłonności utrzymania takiego systemu kształtowania płac rekomenduje się wdrożenie odpowiednich regulacji zatrudnienia w skali całej gospodarki, czego inicjatorem powinno zostać państwo. Druga doktryna polega na ustaleniu jednej stawki płacy minimalnej, ograniczając jej

¹ W. Cunningham: *Minimum Wages and Social Policy, Lessons from Developing Countries*. World Bank, Washington 2007, s. 4-9.

² Minimum Wage Issue Guide, Economic Policy Institute, 2008. <http://www.epi.org>, s. 19-20.

³ P. Cahuc, A. Zylberberg: *Labor Economics*. The MIT Press, Cambridge-London 2004, s. 729-730; P. Portugal, A.R. Cardoso: *Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Job Accessions and Separations from a Longitudinal Matched Employer – Employee Data Set*. „CEPR Discussion Paper” No. 2844, 2001. www.cepr.org

⁴ A. Ruzik: *Płaca minimalna – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*. „Polityka Społeczna” 2007, nr 1.

⁵ P. Cahuc, A. Zylberberg: Op. cit., s. 715-716.

rolę do funkcji zapobiegania ubóstwu. Warto dodać, że w ostatnich latach ILO opowiada się za oparciem systemu płac minimalnych na szerokiej doktrynie płacy godziwej⁶.

W praktyce najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest płaca minimalna w ujęciu wąskim. Takie rozwiązanie występuje w większości europejskich krajów. W wielu państwach można znaleźć przykłady skutecznego poszerzania systemu płacy minimalnej. W Stanach Zjednoczonych płace minimalne mają charakter regionalny, pomimo istnienia federalnej stawki minimalnej. Z kolei na Węgrzech zastosowano system płac minimalnych, którym objęto znacznie szerszą grupę zatrudnionych. Podstawowa płaca minimalna skierowana jest jedynie do osób o najniższych kwalifikacjach zawodowych. Dla pracowników legitymujących się wykształceniem zawodowym lub średnim obowiązuje stawka podwyższona o 20%. Jeśli w tej grupie doświadczenie zawodowe przekracza 2 lata, stawka wzrasta o 5%. Natomiast pracownicy posiadający wyższe wykształcenie objęci są kwotą zwiększoną o 60% stawki podstawowej. Pod koniec XX wieku w państwach skandynawskich funkcjonował względnie szeroki system płac minimalnych, pomimo braku prawnie zagwarantowanej stawki minimalnej. Scentralizowany system negocjacji płacowych był wiążącym narzędziem kształtowania płac, który jednak z początkiem XXI wieku uległ częściowemu załamaniu. Do tego czasu istniał krajowy układ pracy, określający ogólne warunki pracy, w szczególności kwestie płacowe. Powstały układ pracy precyzował wytyczne płacowe dla poszczególnych gałęzi przemysłu, rodzajów wykonywanej pracy, a także zasady awansu płacowego wraz ze stażem pracy i poszerzaniem kwalifikacji⁷.

Reasumując, płaca minimalna wbrew opiniom licznych adwersarzy nie przyczynia się do spodziewanych przez nich negatywnych skutków ekonomicznych. Niejednokrotnie usprawnia takie funkcje systemu ekonomicznego, jak dystrybucja dochodu i redukcja ubóstwa.

2. Alternatywny model kapitału ludzkiego jako program badawczy

Badania nad kapitałem ludzkim stanowią jeden z najczęściej podejmowanych problemów badawczych w ramach nauk ekonomicznych w ostatnich dziesięcioleciach. Dominującym nurtem badawczym jest program badań zainicjowany przez T. Shultza i G.S. Beckera, prowadzony pod hasłem inwestowania

⁶ W. Cunningham: Op. cit., s. 2.

⁷ www.ilo.org

w ludzi⁸. Program ten pozwolił na zbadanie licznych problemów ekonomicznych, takich jak ekonomika edukacji czy ekonomika rodziny. Należy jednak podkreślić, że w odróżnieniu od prezentowanego w tym artykule alternatywnego podejścia badawczego, w tradycyjnym nurcie badawczym niewiele miejsca poświęcono na wyjaśnienie pojęcia „kapitału”. Kapitał ujmowany był nieco enigmatycznie, jako coś niewątpliwie dobrego i wartościowego. Uproszczenie to przesądziło o dużej płodności tradycyjnego programu badawczego, pozwalając na analizę licznych problemów ekonomicznych. Jednakże kompleksowe zbadanie węzłowych kwestii ekonomicznych, takich jak triada kapitał – praca – pieniądze wymaga naukowego opracowania teorii kapitału, poprzedzonego identyfikacją jego natury.

Punktem wyjścia do sformułowania właściwej teorii kapitału jest stwierdzenie, że kapitał jest abstrakcyjny, zagregowany i homogeniczny (jednorodny) w odróżnieniu od konkretnych i heterogenicznych aktywów⁹. Podział ten znajduje swój wyraz w znanej od pięciu wieków rachunkowej zasadzie dualizmu, czyli podwójnym ujęciu zasobów (aktywów) i kapitału. Kapitał definiowany jako zdolność do wykonywania pracy ucieleśnia się w zasobach. Natomiast poziom koncentracji kapitału w obiekcie decyduje o jego wartości.

Kapitał jest kategorią dynamiczną, której zrozumienie wymaga przedstawienia sił oddziałujących na zmiany jego wartości, przede wszystkim włączenia do analiz czynnika czasu. Dynamiczny model zmian kapitału przedstawia formuła¹⁰

$$C_t = C_0 e^{rt} = C_0 e^{(p-s+m)t}$$

Kapitał podlega trzem kluczowym oddziaływaniom środowiska. Są to: naturalny rozptył kapitału na skutek spontanicznej dyfuzji (s), oddziaływanie osłabiające oddziaływanie sił destrukcyjnych w efekcie pracy i zarządzania (m) oraz 8% stała ekonomiczna oznaczająca naturalny potencjał do wzrostu (p). Oddziaływania te sprawiają, że początkowa wartość kapitału (C_0) może wzrastać lub podlegać rozptyłowi. Kolejną ważną implikacją wynikającą z opisanego modelu kapitału jest fakt, że kapitał nie powstaje z niczego, ma swoje źródło reprezentowane przez kapitał początkowy (C_0).

Zdolność aktywów do wykonywania pracy jest warunkiem koniecznym ich istnienia. Zachowanie wartości wymaga podjęcia działań zmierzających do przezwyciężenia sił destrukcyjnych, oznaczonych jako (s) w powyższym wzo-

⁸ M. Blaug: *Metodologia ekonomii*. PWN, Warszawa 1995, s. 303.

⁹ Y. Ijiri: *Segment Statements and Informativeness Measures: Managing Capital vs. Managing Resources*. „Accounting Horizons” 1995, Vol. 9, No. 3, C.

¹⁰ *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*. Uniwersytet Ekonomiczny, Kraków 2011.

rze. Uwaga ta odnosi się w szczególności do kapitału ludzkiego, czyli kapitału ucieleśnionego w zasobach ludzkich. Kapitał ludzki podlega naturalnemu rozproszeniu, fakt ten stanowi podstawę teorii godziwego wynagradzania. Badania pokazały, że godziwa płaca stała musi równoważyć rozpraszanie kapitału ludzkiego, czyli kształtować się na poziomie 8% wartości kapitału ludzkiego. Fakt ten pomimo licznych badań nie stwarza podstaw do odrzucenia tej hipotezy¹¹. Teoria płacy godziwej jest jednym z punktów, w którym alternatywny program badania kapitału ludzkiego różni się od programu zainicjowanego przez T. Shultza i G. Beckera.

Źródłem kapitału ludzkiego są skapitalizowane nakłady niezbędne do wytworzenia ekonomicznego potencjału do wykonywania pracy jakim jest jednostka ludzka. Będą to przede wszystkim koszty profesjonalnej edukacji zawodowej, które są powiększone o koszty utrzymania. Poniesienie kosztów utrzymania jest nieodzowne do przygotowania fizycznego nośnika kapitału ludzkiego, jakim jest ciało człowieka. Nakłady ponoszone są w czasie (t) niezbędnym do przygotowania człowieka do wykonywania danego zawodu, czyli od urodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej. Skoro organizm ludzki został właściwie wykształcony, a młody człowiek ukończył terminowo zaplanowaną ścieżkę edukacyjną oznacza, że dyfuzja kapitału (s) została skompensowana m.in. dzięki staraniom rodziców (parametr m). Zatem otrzymujemy formułę kapitału należącego do pracownika (H_t), który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t)

$$H_t = H_0 e^{pt}$$

Rozwinięcie przedstawionego modelu kapitału ludzkiego pozwala na ujęcie kapitału ludzkiego jako sumy kwot reprezentujących skapitalizowane wydatki na utrzymanie (K) i wykształcenie (E). Nakłady te są źródłem zdolności do wykonywania określonej pracy, które doskonala się wraz ze stażem pracy. Uzupełniające wzory przedstawiają proces konstituowania się kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania K oraz z wykształcenia E

$$H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$$

Przy rocznej kapitalizacji nakładów, poszczególne składniki kapitału ludzkiego można przedstawić za pomocą poniższych wzorów

¹¹ Ibid.

$$K = k \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

$$E = e \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

gdzie: k – miesięczne koszty utrzymania, e – miesięczne koszty edukacji, pozostałe oznaczenia jak wyżej.

Nabywanie doświadczenia w procesie pracy można zilustrować na gruncie koncepcji krzywej uczenia. Zakłada ona malejący przyrost zdolności do pracy wraz z kolejnym cyklem zawodowym (powtórzeniem). Można zatem przyjąć, że pracownik wykona tę samą pracę w następnym roku o (w) procent łatwiej, jednak ów przyrost zdolności do pracy będzie każdego roku mniejszy. Dostosowanie koncepcji krzywej uczenia do potrzeb modelu kapitału ludzkiego pozwala na oszacowanie przyrostu kapitału ludzkiego w trakcie pracy skutkującej nabywaniem doświadczenia. Ta dodatkowa wartość kapitału ludzkiego podlega wycenieniu i włączeniu do struktury kapitału ludzkiego jako kapitał z doświadczenia. Czynnik doświadczenia ($Q(T)$) wyraża się funkcją lat

$$Q(T) = 1 - T^{\frac{\ln(1-w)}{\ln 2}}$$

gdzie: w = współczynnik uczenia, T = lata pracy zawodowej, $T > 1$.

3. Godziwy rozmiar płac minimalnych w świetle alternatywnego modelu kapitału ludzkiego

Na obiekt będący nośnikiem kapitału w tym również kapitału ludzkiego oddziałuje statystyczny proces rozpraszania kapitału oznaczony w ogólnym modelu wyrazem e^{-st} . Warunkiem zachowania kapitału ludzkiego jest odpowiedni strumień dochodu, kompensujący rozływ kapitału ludzkiego. W przypadku człowieka, stratność wynika z istoty życia, przede wszystkim z codziennej utraty sił witalnych, a także starzenia się. Zachowanie wartości kapitału ludzkiego (rozumianego jako potencjalna zdolność do wykonywania pracy) wymaga poniesienia nakładów kompensacyjnych, czyli nakładów na odbudowę sił oraz przygotowanie przyszłego pokolenia do wykonywania pracy o tej samej wartości. Innymi słowy, wynagrodzenie godziwe powinno zachowywać zdolność do wykonywania pracy w krótkim i długim okresie. W świetle badań¹², rozmiar stopy

¹² Ibid.

stratności określonej zmienną losową s , wynosi średnio $p = E(s) = 0,08/\text{rok}$. Jest to równocześnie rozmiar stałej ekonomicznej określającej wysokość płacy godziwej (W)

$$W = H(T) \cdot p$$

Obniżenie poziomu opłacenia pracy powoduje spadek wartości kapitału ludzkiego. W praktyce może objawiać się kłopotami rodziny w zapewnieniu dzieciom takiego poziomu przygotowania zawodowego, jaki posiadają rodzice.

Przyjęty model pozwala na określenie minimalnej wartości kapitału ludzkiego, uzależnionej od warunków społecznych. Właściciel tego kapitału będzie posiadał jedynie obowiązkowe, ustawowo zagwarantowane wykształcenie. Wartości kapitału ludzkiego nie powiększy w istotny sposób czynnik doświadczenia. Tak sprecyzowaną minimalną wartość kapitału ludzkiego określa wzór

$$H(T)_{\min} = K$$

Problem godziwego wynagradzania badano analizując wysokość płac minimalnych obowiązujących w czterech krajach: USA, Wielkiej Brytanii, Ukrainie oraz w Polsce (tabela 1 i 2). Dobór państw poddanych analizie pozwala na przedstawienie związku między poziomem rozwoju gospodarki rynkowej kraju a zgodnością płacy minimalnej z wartością minimalnego kapitału ludzkiego. USA oraz Wielka Brytania to kraje o dojrzałych systemach rynkowych, natomiast Polska i Ukraina cechują się odpowiednio krótszym stażem funkcjonowania gospodarki rynkowej.

Tabela 1

Analiza płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego w wybranych krajach w 2006 roku

	USA (t=17lat)	POLSKA (t=18)	UKRAINA(T=17)	WIELKA BRYTANIA (T=18)
Rok 2006				
Miesięczny koszt utrzymania	325-375	500-550	300-350	275-325
Wartość kapitału ludzkiego $H(T)$	131 626- 151 876	224 700- 247 171	121 500- 141 750	132 024- 144 027
Roczne koszty pracy ($H(T) \cdot 8\%$)	10 530-12 150	17 976-19 774	9 720-11 340	10 562-11 522
Płaca minimalna obowiązująca	5.15 USD/godz.	899 PLN/mies.	375 UAH/mies.	5,35 GBP/godz.
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej	$5.15 \cdot 176 = 906$	$899 \cdot 1,21 = 1089$	$375 \cdot 1,32 = 495$	$5,35 \cdot 171 = 914$
Miesięczne koszty pracy przy płacy wynikającej z wartości kapitału ludzkiego	877-1 012	1 498-1 648	810-945	824-973
Relacja między płacą obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	90-103%	66-73%	53-61%	94-111%

Tabela 2

Analiza płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego w wybranych krajach w 2012 roku

	USA (t=17lat)	POLSKA (t=18)	UKRAINA(T=17)	WIELKA BRYTANIA (T=18)
Miesięczny koszt utrzymania	450-500	750-800	900-1000	300-350
Wartość kapitału ludzkiego H(T)	182 251- 202 501	224 702- 247 172	364 502- 405 003	134 821- 157 291
Roczne koszty pracy (H(T) · 8%)	14 580-16 200	17 976- 19 774	29 160-32 400	10 786-12 583
Płaca minimalna obowiązująca	7.25 USD/h	1 500 PLN/mies.	1102 UAH/mies.	6,08 GBP/h
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej	$7.25 \cdot 176 = 1.276$	$1\,500 \cdot 1,21 = 1815$	$1102 \cdot 1,32 = 1455$	$6,08 \cdot 171 = 1\,040$
Miesięczne koszty pracy przy płacy wynikającej z wartości kapitału ludzkiego	1 215-1 350	2 247-2 397	2 430-2 700	899-1 049
Relacja między płacą obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	94-105%	76-81%	54-60%	99-116%

Wyniki badań wskazują, że w krajach wysoko rozwiniętych istnieje niemal pełna zgodność płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego. Natomiast w krajach rozwijających się poziom opłacenia kapitału ludzkiego najsłabszych grup społecznych jest zbyt niski. Długotrwałe utrzymywanie zbyt niskich płac minimalnych powoduje wiele negatywnych efektów społecznych i makroekonomicznych¹³.

Definicja płacy godziwej umożliwia sformułowanie propozycji usprawnień w systemie płacy minimalnej. Innymi słowy, system płacy minimalnej powinien gwarantować płacę zgodną z wartością kapitału ludzkiego nie tylko najsłabszym grupom zawodowym, ale wszystkim zatrudnionym. Postuluje się następujące propozycje rozwiązań:

1. System płacy minimalnej w ujęciu wąskim oparty na rachunku kapitału ludzkiego. Jest to tzw. plan minimum pozwalający na ochronę tylko najsłabszych grup. Jak wskazują wyniki badań zamieszczone w tabelach 1 i 2, jest to szczególnie pożądane w krajach rozwijających się.

2. Poszerzenie systemu płacy minimalnej do modelu węgierskiego przedstawionego w punkcie pierwszym. W tabeli 3 podano wyniki obliczeń płacy minimalnej zgodnej z wartością kapitału ludzkiego dla osób posiadających średnie i wyższe wykształcenie. Do obliczeń przyjęto koszty utrzymania podane przez IPISS na poziomie 812 zł na 2012 rok. Jak wynika z podanych obliczeń, płaca minimalna może być określona kwotowo lub procentowo jako zwyżka podsta-

¹³ W. Koziół: *Analiza wysokości płac minimalnych w przekroju międzynarodowym. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2006, nr 8.

wowej stawki płacy minimalnej. Rozwiązanie to powoduje daleko idące poszerzenie zakresu oddziaływania płacy minimalnej na gospodarkę.

3. Zastosowanie szerokiego modelu płacy minimalnej. W sektorze publicznym możliwe jest zastosowanie bezpośrednie. Można stworzyć system wynagradzania w niemal każdej dziedzinie sektora publicznego, przykładowo dla pracowników służby zdrowia, nauczycieli, w tym nauczycieli akademickich¹⁴. W sektorze prywatnym należy wdrożyć odpowiednie uregulowania sfery funkcjonowania związków zawodowych (collective bargaining)¹⁵.

Tabela 3

Przykładowe zastosowanie modelu węgierskiego w warunkach polskich na 2012 rok
(standard płacy brutto)

	Wartość kapitału ludzkiego	Płaca zgodna z wartością kapitału ludzkiego	Procentowa zwyżka płacy minimalnej
Podstawowa płaca minimalna	364 915 zł	2011 zł	0%
Płaca minimalna dla osób posiadających średnie wykształcenie	403 852 zł	2 225 zł	10%
Płaca minimalna dla osób legitymujących się wykształceniem średnim oraz co najmniej 2-letnim doświadczeniem zawodowym	465 962 zł	2 399 zł	20%
Płaca minimalna dla osób z wyższym wykształceniem	678 715 zł	3 100 zł	55%

Podsumowanie

Rozwiązania przedstawione w pracy mogą budzić kontrowersje, zrywają bowiem z tradycyjnym, klasycznym paradygmatem niewidzialnej ręki rynku. Liczne badania wskazują jednak, że założenie, iż rynek pracy funkcjonuje identycznie jak rynek towarów jest nadmiernym uproszczeniem. Zrównoważony wzrost gospodarczy wymaga odpowiednich instytucji rynku pracy umożliwiających zachowanie wartości kapitału ludzkiego zatrudnionych, czyli utrzymanie

¹⁴ Idem: *Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego*. W: *Nierówności społeczne i wzrost gospodarczy*. Red. M.G. Woźniak. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2010, nr 16; Idem: *Wynagrodzenia rzeczywiste a praca wynikająca z wartości kapitału ludzkiego. (Analiza na przykładzie plac lekarszych)*. W: *Zarządzanie wartością kapitału ludzkiego organizacji*. Red. A. Lipka, S. Waszczak. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2007.

¹⁵ Idem: *Kształtowanie krajowych stosunków zatrudnienia (relacji płac) na podstawie modelu kapitału ludzkiego*. Zeszyty Naukowe. Red. D. Surówka-Marszałek. Kraków 2010, nr 829.

posiadanego potencjału do wykonywania pracy. Jednym z najskuteczniejszych narzędzi służących osiągnięciu tego celu jest odpowiedni, szeroki system płac minimalnych.

MINIMUM WAGES IN CONTEXT OF HUMAN CAPITAL THEORY

Summary

This paper presents original approach to human capital taking into accounts abstract nature of capital and existing 8% economic constant of potential growth. First part describes main dilemmas of minimum wages existence. Next part is an introduction to alternative model of human capital. Main part of article is presentation of theory of fair wages, understood as human capital derivative. According to alternative model of human capital, fair wage is defined as money stream which fully compensate human capital dispersion. That assumption can find application to solve economic problems such fair minimum wages system.

Danuta Kunecka

Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W GRUPIE PIELĘGNIARSKIEJ A POTRZEBY SPOŁECZNE W POLSCE

Wprowadzenie

Ze względu na znaczenie jakie odgrywa sprawnie funkcjonujący system opieki zdrowotnej dla każdej dziedziny naszego życia, szczególną wagę należy przywiązywać do systematycznego monitorowania stanu posiadanych zasobów, w tym przede wszystkim zasobów ludzkich. Ze względu na to, iż pielęgniarstwo to najliczniej reprezentowana grupa zawodów stricte medycznych w każdym systemie opieki zdrowotnej, to właśnie na niej skupiono uwagę badawczą.

Nie podlega dyskusji fakt, iż najistotniejszą rolę w procesie zmian zachodzących w sektorze ochrony zdrowia w Polsce w ostatnim dwudziestoleciu odegrała transformacja ustrojowa, która nastąpiła po 1989 roku. Początkowo zmiany w strukturze zatrudnienia w grupie zawodowej pielęgniarek/pielęgniarzy w Polsce dotyczyły znaczących redukcji stanowisk pracy w różnego typu zakładach opieki zdrowotnej. Działania te były najczęściej wynikiem nie wnikliwej analizy stanu zatrudnienia, a postrzegania redukcji zatrudnienia, jako swoistego panaceum na wszystkie ówczesne problemy. W ostatnim dziesięcioleciu nastąpiło zatrzymanie się tego zjawiska i odnotowywane są nieznaczne już tylko różnice w stanie zatrudnienia w kolejnych latach, w tej grupie zawodów medycznych. Podejmując tę tematykę chciano uzyskać odpowiedź na pytanie, czy utrzymanie się liczby posiadanych zasobów w najbliższych latach w Polsce pozwoli na zabezpieczenie potrzeb społecznych w tej materii czy raczej powinny skłonić do niepokoju. Chcąc uzyskać na nie odpowiedź za cel poniższego opracowania przyjęto: dokonanie analizy i ocenę struktury zatrudnienia, zmian w niej zachodzących na przełomie lat 2000-2010, w kontekście przewidywanych, rosnących potrzeb społecznych nie tylko w Polsce, będących wynikiem przede wszystkim

prognoz demograficznych i przewidywanego w najbliższych dekadach starzenia się społeczeństwa¹ (w perspektywie do 2035 roku).

Dominującą metodą badawczą była analiza materiałów źródłowych, w tym danych statystycznych, zarówno w ujęciu prospektywnym, jak i retrospektywnym. Nie bez znaczenia dla kompletności analizy w zakresie poruszanej tematyki było uwzględnienie faktu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, a tym samym konieczność zaistnienia pewnych zmian, jako wynik zobowiązań akcesyjnych, np. dostosowanie systemu kształcenia zawodowego pielęgniarek/pielęgniarzy w Polsce do poziomu akademickiego, dominującego w krajach europejskich czy też otwarcie się, dla osób już posiadających uprawnienia zawodowe, rynków pracy w krajach Europy Zachodniej oraz sytuacji demograficznej ogólnoeuropejskiej.

1. Potrzeby społeczne w zakresie opieki pielęgniarstwa w Polsce

Charakteryzując potrzeby zdrowotne warto pamiętać o klasyfikacji Bradshawa², który wyróżnił potrzeby: normatywne, odczuwane oraz wyrażane. Zakres każdej z nich może się diametralnie różnić. Dlatego też przyjmuje się, iż ilekroć chcemy określić rzeczywiste potrzeby zdrowotne danej grupy czy populacji, możemy jedynie starać się je obiektywizować. Spośród metod szacowania potrzeb zdrowotnych³, a zatem i potrzeb w zakresie opieki pielęgniarstwa, za względnie obiektywne uznaje się przede wszystkim te, które opierają się na analizie danych epidemiologicznych, np. przeciętne dalsze trwanie życia (w Polsce w okresie od 1990-2008 wydłużyło się z 71,01 lat do 75,73 lat)⁴ czy umieralność spowodowana najistotniejszymi z punktu widzenia skutków dla ogólnego stanu zdrowia populacji grupami chorób (chorobami układu krążenia, nowotworami, chorobami układu oddechowego, czy chorobami zakaźnymi)⁵. Szczególnie na znaczeniu w kontekście określania potrzeb społecznych na tego typu usługi zyskują dane opierające się na wskaźnikach demograficznych. W Polsce, podobnie jak w większości krajów Unii Europejskiej, obserwuje się wzrost udziału w populacji ogólnej osób, które ukończyły 60 rok życia⁶, co określa się mianem sta-

¹ K. Krajewski-Siuda, P. Romaniuk: *Zdrowie publiczne. Stan obecny, reformy ostatnich 20 lat, model docelowy*. Instytut Sobieskiego, Warszawa 2011, s. 7.

² R. Topór-Mądry, A. Gilis-Januszewska, J. Kurkiewicz, A. Pająk: *Szacowanie potrzeb zdrowotnych*. Uniwersyteckie Wydawnictwo Medyczne „Vesalius”, Kraków 2002, s. 16.

³ Ibid., s. 16-21.

⁴ Raporty Głównego Urzędu Statystycznego (1990-2008). <http://www.stat.gov.pl/gus> (18.09.2012).

⁵ K. Krajewski-Siuda, P. Romaniuk: Op. cit., s. 21-25.

⁶ Raporty Głównego Urzędu Statystycznego (1995-2010). <http://www.stat.gov.pl/gus> (18.09.2012).

rzenia się społeczeństwa⁷. Jest to wynikiem przede wszystkim zmniejszania się liczby urodzeń w danym społeczeństwie oraz wzrostem długości życia ludności⁸. Dynamika zjawisk odpowiadających za ten proces⁹ przyczyni się do wzrostu średniego wieku mieszkańca Polski (z obecnie wynoszącego około 37 lat, do ponad 45 lat, już w 2030 roku). Największy przyrost liczby ludności następować będzie w grupie osób w wieku ponadprodukcyjnym (z obecnie wynoszącym 6 mln do ponad 9,5 mln w 2030 roku)¹⁰. Powodować to będzie wzrost zapotrzebowania na usługi pielęgniarskie, które z uwagi na uwarunkowania kulturowe, w chwili obecnej są w dużej mierze zaspokajane przez rodziny (wielopokoleniowość). Niemniej jednak model funkcjonowania rodziny w Polsce zaczyna się zmieniać¹¹. Ponadto, wpływ na to będzie miał fakt coraz wyższej świadomości społecznej w zakresie szeroko rozumianych potrzeb zdrowotnych. W analizie zapotrzebowania na pracę pielęgniarską nie bez znaczenia są wymagania, które powinien stawiać płatnik wobec obsad etatowych w grupie pielęgniarskich stanowisk pracy, w każdej placówce świadczącej usługi tego typu, co w odniesieniu do stanu obecnego (poziomu jakości tych usług) jest mocno dyskusyjne. Brak jasnych wytycznych w zakresie norm obsad skutkuje tym, iż obecnie Polska wypada najgorzej na tle innych krajów europejskich w ocenie sytuacji posiadanych zasobów pielęgniarskich na liczbę 1000 mieszkańców¹², wykazując tendencją spadkową¹³. Średnio uzyskuje 50% wartości wskaźników w innych krajach, zaś na tle najlepiej w tym względzie wypadającej Skandynawii (Finlandia, Norwegia) uzyskujemy jedynie poziom ok. 30%. Dlatego też planowanie zasobów w pielęgniarstwie powinno następować przy uwzględnieniu przede wszystkim dwóch elementów, tzn. odpowiedniej liczby kształconych w uczelniach wyższych absolwentów tego kierunku, pozwalającej nie tylko na płynne uzupełnienie zasobów kadrowych, ale również uwzględniającej już istniejące braki oraz poprawie szeroko rozumianych warunków pracy, w tym także uwzględniając zjawisko „starzenia się” samych pracowników.

⁷ Komisja Europejska. Aktualności. http://ec.europa.eu/news/economy/120515_pl.htm (18.09.2012); M. Kautsch: *Możliwości zaspokojenia zapotrzebowania na pracę pielęgniarską w systemie opieki zdrowotnej w Polsce*. „Studia i Materiały PSZW” 2011, nr 39, s. 89; D. Kunecka: *Usługi pielęgniarskie jako przykład branży przyszłości*. W: *Współczesne modele biznesu. Diagnoza i perspektywy*. Red. P. Antonowicz. UG, Gdańsk 2011, s. 269.

⁸ Raporty Głównego Urzędu Statystycznego (1995-2010). Op. cit.

⁹ A. Gębska-Kuczerowska, M. Miller: *Analiza sytuacji epidemiologicznej w Polsce w zakresie głównych problemów zdrowotnych*. „Postępy Nauk Medycznych” 2009, nr 4, s. 244-255.

¹⁰ D. Kunecka: *Usługi pielęgniarskie...*, op. cit., s. 271.

¹¹ M. Kautsch: Op. cit., s. 91.

¹² G. Dykowska: *Jakość, ekonomika zdrowia a personel medyczny. Zarządzanie personelem a jakość w pielęgniarstwie. Materiały konferencyjne*. FRPP, Warszawa 2010, s. 10.

¹³ M. Kautsch: Op. cit., s. 95.

2. Obecna struktura zatrudnienia w grupie pielęgniarskiej w Polsce

Charakterystyka stanu obecnego struktury zatrudnienia w pielęgniarskiej grupie zawodowej w Polsce odnosić się będzie do stanu z końca 2010 roku. Aktualnie zatrudnionych jest w Polsce około 214 tys. pielęgniarek/pielęgniarzy. Trudno jednak jednoznacznie wskazać dane mówiące o „liczbie osób” wykonujących ten zawód, a nie zajmowanych stanowiskach, co z uwagi na to, iż nie uwzględnia obecnego dość powszechnie w tej grupie zawodowej zjawiska wieloletowości lub zatrudnienia w ponad etatowym wymiarze godzin czasu pracy, może zniekształcać nieco obraz. Średnia wieku w tej grupie zawodowej wynosi ok. 45 lat i na przełomie ostatnich lat wykazuje tendencję wzrostową. Grupa w wieku poniżej tej średniej stanowi ok. 62% ogółu zatrudnionych (to jednak najliczniej reprezentowana jest przez grupę w wieku 41-45 lat, która stanowi ponad 19%). Powyżej średniej wieku uzyskiwanej w populacji pielęgniarek/pielęgniarzy w Polsce jest ok. 38% (w tym do 2020 roku wiek emerytalny osiągnie ponad 29%, z czego ponad 15% już do 2015). Osoby do 30 roku życia (najmłodsze) stanowią jedynie ok. 7% ogółu czynnych zawodowo pielęgniarek/pielęgniarzy w Polsce¹⁴. Nadal dominuje wykształcenie na poziomie średnim. Prawie 80% ogółu pielęgniarek/pielęgniarzy w Polsce to absolwenci liceum medycznego lub policealnego/pomaturalnego studium medycznego. W wyniku zmiany systemu kształcenia w Polsce na obecnie odbywający się już tylko na poziomie studiów wyższych (konsekwencja przystąpienia Polski do struktur UE), obserwuje się znaczący wzrost liczby osób legitymujących się tytułem licencjata czy magistra pielęgniarstwa. Tak znaczący wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem (w 2000 roku osoby z wyższym wykształceniem stanowiły niecałe 2% ogółu zatrudnionych na stanowiskach pielęgniarstkich) to przede wszystkim wynik realizowanego w latach 2008-2012 przez Ministerstwo Zdrowia projektu systemowego „Pielęgniarka zawód z przyszłością”¹⁵, w ramach którego ponad 19 tys. pielęgniarek/pielęgniarzy podniesie kwalifikacje zawodowe do poziomu licencjata. Nie wpłynie to jednak na wzrost liczebności grupy zawodowej, ponieważ uczestnikami tego projektu mogą być wyłącznie osoby już wcześniej posiadające dyplom. Wpływa to jednak na wzrost poziomu posiadanych kwalifikacji, a tym samym może przyczynić się do podniesienia jakości opieki nad pacjentami. Ponadto, na zmiany w poziomie wykształcenia mają tak-

¹⁴ Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych: Analizy i Raporty statystyczne, stan na 31.12.2011. <http://www.izbapiel.org.pl/index.php?id=110> (18.09.2012).

¹⁵ Ministerstwo Zdrowia: Projekt systemowy PN Kształcenie pielęgniarek i położnych w ramach studiów pomostowych. <http://www.studiapomostowe.mz.gov.pl/> (18.09.2012).

że pomyślnie kończone kursy kwalifikacyjne czy specjalizacyjne. W samym tylko 2011 roku kursy kwalifikacyjne ukończyło ponad 44 tys. pielęgniarek, zaś ponad 13 tys., zdając egzamin państwowy, uzyskało tytuł specjalisty w różnorodnych dziedzinach pielęgniarstwa. W tej grupie zawodowej w chwili obecnej ponad 200 osób posiada stopień naukowy¹⁶. Są to dane szczególnie imponujące w odniesieniu do znikomego zainteresowania pracodawców w partycypowaniu w jakikolwiek sposób w procesie szkolenia¹⁷. Wpływ na zmiany w strukturze zatrudnienia w tej grupie zawodowej miał także proces restrukturyzacji sektora zdrowia i towarzysząca jej dość powszechnie zwłaszcza w latach ostatnich, zmiana form organizacyjno-prawnych skutkując wzrostem liczby praktyk pielęgniarskich. Obecnie w Polsce zarejestrowanych jest prawie 400 praktyk grupowych pielęgniarskich oraz ponad 16 tys. praktyk indywidualnych¹⁸. Wszystkie te elementy przekładają się na wzrost samodzielności i autonomii zawodowej. Tym samym, pozwalają przedstawicielom tzw. wolnych zawodów, regulowanych ustawowo¹⁹, na wpisanie się nie tylko w wymiarze teoretycznym, ale i w praktycznym w realia współczesnego rynku pracy, w którym to już tylko od nich samych tak naprawdę zależeć będzie dostrzeżenie i wykorzystanie korzyści tego przywileju. Aspekty determinujące rzeczywistą samodzielność czy autonomię zawodową zazwyczaj pojawiają się jako konsekwencja podnoszenia swoich kwalifikacji, dość często są również wynikiem nabywanej „pewności zawodowej”, ściśle związanej z posiadanymi umiejętnościami, zdobywanymi w przebiegu dotychczasowej pracy zawodowej czy wręcz identyfikowane ze stażem zawodowym, a tym samym wzrostem kompetencji. Niemniej nie można zapominać, iż równoległe z każdą z nich zazwyczaj pojawia się wzrost oczekiwań zawodowych, opartych na szacunku, uznaniu czy satysfakcjonującym wynagrodzeniu. W ostatnich latach w Polsce niekiedy można odnieść wrażenie, że w przypadku tej grupy zawodowej nie jest to już tak oczywiste. Analizując dane dotyczące kadr medycznych w Polsce należy pamiętać, iż istnieją dość istotne różnice w uzyskiwanych wartościach, będące wynikiem problemów związanych ze sposobem i rzetelnością ich gromadzenia²⁰. Dlatego posiłkowano się tu ograniczoną liczbą źródeł, powołując się jedynie na te najczęściej wykorzystywane w obecnej sprawozdawczości.

¹⁶ Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. Op. cit.

¹⁷ D. Kunecka: *Rozwój potencjału pracy w sektorze zdrowia na przykładzie personelu pielęgniarskiego*. „Studia i Materiały PSZW” 2011, nr 38, s. 112.

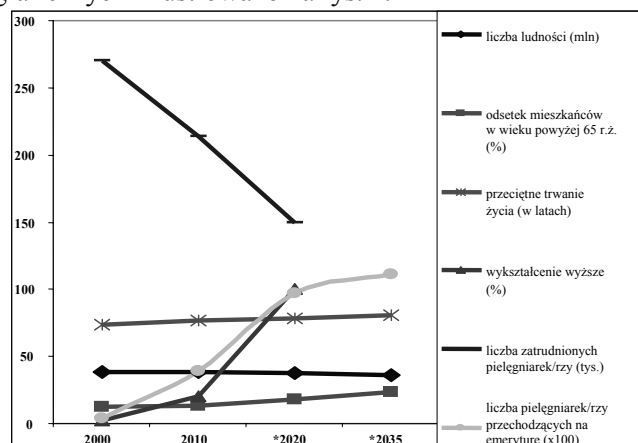
¹⁸ Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. Op. cit.

¹⁹ *Ustawa o samorządzie pielęgniarek i położnych z dnia 1 lipca 2011 r.* Dz.U. 2011, nr 174, poz. 1038.

²⁰ A. Domagała: *Kadry medyczne w ochronie zdrowia. Tendencje zmian w kraju i na świecie*. „Polityka Społeczna” 2008, nr 7, s. 6.

3. Wyniki analizy zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia w grupie pielęgniarzkiej w Polsce, w kontekście potrzeb zdrowotnych społeczeństwa polskiego

Na przełomie ostatnich dwudziestu lat w sektorze ochrony zdrowia w Polsce odnotowuje się jeden z najwyższych wskaźników spadku zatrudnienia²¹. Co w odniesieniu do wcześniej scharakteryzowanych, przewidywanych, rosnących potrzeb społecznych może co najmniej dziwić. W wymiarze zasadniczym spadek ten dotyczył stanowisk pielęgniarzskich (ponad połowa ogółu zredukowanych stanowisk w sektorze)²². Chcąc zilustrować pewne trendy zachodzące w strukturze zatrudnienia w grupie zawodowej pielęgniarzek/pielęgniarzy w Polsce, z jednoczesnym ich odniesieniem do potrzeb społecznych w zakresie zdrowia, oparto się na danych dotyczących: ogólnej liczby ludności w Polsce, odsetku osób w wieku powyżej 65 roku życia wśród mieszkańców Polski, przeciętnej długości trwania życia w Polsce, a także liczbie pielęgniarzek/pielęgniarzy, odsetku osób z wykształceniem wyższym w tej grupie zawodowej oraz liczbie pielęgniarzek/pielęgniarzy osiągających w danym roku wiek emerytalny. Wyniki analizy zmian zachodzących na przełomie lat 2000-2035, na podstawie wybranych danych statystycznych oraz zakładanych prognoz demograficznych zilustrowano na rys. 1.



Rys. 1. Struktura zatrudnienia w grupie pielęgniarzkiej, a potrzeby zdrowotne społeczeństwa polskiego

Źródło: Główny Urząd Statystyczny: *Prognoza ludności na lata 2008-2035*. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf (18.09.2012); Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych: Raporty z lat 2000, 2005, 2010 oraz Prognoza na rok 2020.

²¹ A. Adamczyk: *Strukturalne zmiany zatrudnienia w Polsce*. http://mikroekonomia.net/system/publication_files/202/original/8.pdf?1314887456 (18.09.2012).

²² M. Majewski, J. Nowomiejski: *Analiza zatrudnienia w zakładzie opieki zdrowotnej*. http://maciejmajewski.net/attachments/File/Artyku_y/Analiza_zatrudnienia_w_zak_adzie_opieki_zdrowotnej.pdf (18.09.2012).

Za punkty odniesienia w czasie do analizy posłużyły kolejno lata: 2000 oraz 2010, zaś w odniesieniu do perspektywy prognostycznej lata: 2020 (w materiale przygotowanym przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych²³) oraz 2035. Świadomie zdecydowano się na przedstawienie wyników analizy w formie graficznej uznając, iż ułatwi to czytelnikowi ich interpretację. Krótko charakteryzując uzyskane wyniki warto podkreślić, iż czynnikami zmian (spośród wszystkich analizowanych) charakteryzujących się najwyższym stopniem dynamiki są: liczba zatrudnionych w Polsce pielęgniarek/pielęgniarzy (z silną tendencją spadkową, mająca negatywny wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia, a tym samym bezpieczeństwo zdrowotne społeczeństwa polskiego), odsetek osób z wyższym wykształceniem w grupie pielęgniarek/pielęgniarzy (charakteryzujący się tendencją rosnącą, co jest pozytywnym przejawem zmian, mającym korzystny wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia) oraz liczba pielęgniarek/pielęgniarzy osiągających wiek emerytalny (wykazujący tendencję wzrostową, tym samym negatywny wpływ na funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia ze względu na to, iż świadczy o „starzeniu się” tej grupy zawodowej, a w odniesieniu do prognozowanej liczby absolwentów kierunku pielęgniarstwo, o znacznym kurczeniu się zasobów tej grupy zawodowej w Polsce). Dynamika negatywnych zjawisk charakteryzujących posiadane zasoby kadrowe świadczy jednoznacznie o spadku liczby kadr pielęgniarских w Polsce. Jest zdecydowanie wyższa, aniżeli ta obserwowana w zakresie czynników, które mogą determinować wzrost potrzeb zdrowotnych społeczeństwa w przyszłości. Zatem należy się spodziewać lawinowo narastających, już obecnie akcentowanych lokalnie, braków kadry pielęgniarской. Potwierdza to konieczność podjęcia już w chwili obecnej zdecydowanych kroków mających na celu zahamowanie tego niebezpiecznego trendu. Tymczasem działania takie nie są podejmowane w ogóle lub ograniczają się jedynie do czysto teoretycznych rozważań, nie mając zupełnie przełożenia na wymiar praktyki. Nader często są to dość optymistyczne prognozy minimum. Za przykład mogą posłużyć te z 1999 roku, które w zestawieniu z uzyskanymi w rzeczywistości wynikami w 2010 okazały się dalekie od tych uzyskanych, a tym samym podważają ich wartość. Zakładano zatrudnienie w tej grupie na poziomie 320-340 tys. osób (ujęcie w szacunku łącznie grupy pielęgniarek/pielęgniarzy i położnych). W rzeczywistości w 2010 roku uzyskano jedynie nieznacznie ponad 200 tys. (w obu grupach zawodowych łącznie)²⁴. Dlatego też dość sceptycznie podchodzi się tu do prognoz przyjmowanych

²³ Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych. Op. cit.

²⁴ Ibid.

w odstępie czasu do 2020 roku dla tej grupy zawodowej w Polsce. Są one także zbyt optymistyczne ze względu na to, iż zakładają utrzymanie się na stosunkowo stałym poziomie zainteresowania tym kierunkiem studiów wśród młodych osób, zbieżnym z możliwościami ich finansowania w ramach corocznego limitu przyjęć na uczelnie wyższe. To, jak wskazują dane z ostatnich lat, dotyczące już nie tylko podjęcia studiów, ale również podjęcia pracy w zawodzie, nie są tak oczywiste. Ponadto, jedynie 43,3% absolwentów kierunków pielęgniarstwo i położnictwo z lat 2007-2009 zgłosiło się do okręgowych izb po wydanie zaświadczenia o prawie wykonywania zawodu. Należy zatem przyjąć, iż nie podjęło pracy w zawodzie. Tym samym, może się okazać niemożliwym do osiągnięcia w praktyce przyjęte założenie utrzymania pewnej, względnie stałej w tym zakresie. Realność tego typu prognoz, przy braku jednoczesnych zdecydowanych kroków czy wręcz rozwiązań systemowych jest wątpliwa. Także z uwagi na to, iż w Polsce w ostatnich latach nastąpił znaczący spadek zainteresowania wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kierunkami studiów medycznych, w tym w dużym stopniu także pielęgniarstwem, co pogłębia jeszcze zjawisko niżu demograficznego w grupie osób kończących szkoły ponadgimnazjalne, przez co następuje spadek liczby osób podejmujących studia wyższe w ogóle. Nie bez znaczenia w przypadku spadku zainteresowania wśród młodych osób kierunkiem studiów pielęgniarstwo jest także to, iż studia na tym kierunku są dla przeciętnego młodego człowieka postrzegane w kategorii „trudnych” czy wręcz „bardzo trudnych”. Świadczą o tym chociażby przewidywana w toku kształcenia liczba godzin czy zakres wiedzy i umiejętności określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku²⁵. W zestawieniu z dającym się od lat obserwować „klimatem”, stworzonym wokół tego zawodu w Polsce, np. przekazem medialnym, niskim prestiżem grupy zawodowej, postrzeganiem przez pryzmat niskiego wynagrodzenia czy niezadowalających warunków zatrudnienia i pracy, wysokim stopniem trudności pracy, może jedynie zjawisko to pogłębić czy wręcz utrwalić. Dlatego też dziwi fakt braku działań mających na celu poprawę stanu zatrudnienia w tej grupie zawodowej czy nieskorzystanie z gotowych pomysłów, rozwiązań samego środowiska, np. propozycji Polskiego Towarzystwa Pielęgniarskiego, związanej z umieszczeniem kierunku studiów pielęgniarstwo wśród kierunków zamawianych²⁶.

²⁵ *Biuletyn Informacji Publicznej MniSW: Standardy kształcenia dla kierunku: Pielęgniarstwo.* http://www.bip.nauka.gov.pl/_gALLERY/23/97/2397/80_pielęgniarstwo.pdf (18.09.2012).

²⁶ *Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie: Stanowisko w sprawie umieszczenia na liście kierunków studiów objętych Programem Kierunki zamawiane, kierunku pielęgniarstwo.* http://www.ptp.na1.pl/pliki/PTP_Stalowiska/04_PTP_STAN_01_12_2009.pdf (18.09.2012).

Podsumowanie

Liczne zmiany dokonujące się we współczesnym pielęgniarstwie w Polsce to wynik przede wszystkim trwającego od kilkunastu lat procesu transformacji gospodarczej. Bez wątpienia najsilniejszy wpływ na te, które związane są ze strukturą zatrudnienia miał fakt przystąpienia Polski do struktur Unii Europejskiej oraz czynniki demograficzne, ekonomiczno-kulturowe czy chociażby zmiany legislacyjne dotyczące systemu ochrony zdrowia. Niemniej jednak ten nieco przedłużający się proces nie może przyczynić się do przeoczenia tak istotnego elementu, jakim jest zapewnienie odpowiedniej liczby kadr medycznych. Tymczasem, pomimo że problem niedoboru kadry pielęgniarstwa jest już mocno akcentowany na polu międzynarodowym, w Polsce przy już lokalnie odnotowywanych brakach niekiedy zupełnie pomijany. Dziwi to z uwagi na znaczenie, jakie odgrywa sprawnie funkcjonujący sektor ochrony zdrowia dla powodzenia każdej gospodarki, a w obecnej sytuacji Polski, przy stale malejącym stanie zatrudnienia w grupie zawodowej pielęgniarzek/pielęgniarzy, taka bierność powinna wręcz niepokoić. Analiza zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia w tej grupie zawodowej w Polsce w kontekście przewidywanych potrzeb zdrowotnych społeczeństwa polskiego pozwoliła na sformułowanie następującego wniosku końcowego: dynamika zjawiska „kurczenia się” zasobów kadrowych w pielęgniarstwie grupie zawodowej w Polsce wymaga natychmiastowych działań mających na celu co najmniej zatrzymanie go, a następnie wzrost, przynajmniej w stopniu odpowiadającym dynamice zjawiska „starzenia się społeczeństwa”.

W tym celu za najbardziej pilne należy uznać wdrożenie rozwiązań na poziomie ogólnokrajowym, mających na celu poprawę warunków pracy na stanowiskach pielęgniarstwa, od lat postulowanych przez środowisko pielęgniarstwa, polegających na m.in. ustaleniu zasad i reguł optymalnego czasu pracy, w tym także ograniczeniu i/lub wyeliminowaniu zjawiska wieloetatowości, ustaleniu i bezwzględny przestrzeganiu minimalnych norm zatrudnienia (minimalnych obsad na pielęgniarstwie stanowiskach pracy) oraz godziwym wynagradzaniu za pracę, wzbudzaniu zainteresowania wśród młodych osób kierunkiem studiów, stworzeniu optymalnych warunków kształcenia z jednoczesnym zapewnieniem optymalnych warunków pracy. Jest to swoista lista życzeń środowiska pielęgniarstwa, tyle tylko, że każdy z nas najprawdopodobniej kiedyś będzie pacjentem, a wówczas zapewnienie odpowiedniej opieki stanie się także naszą sprawą. Może w tym przypadku warto byłoby podjąć trud, aby dowieść, że Polak mądry jest przed szkodą?

STRUCTURE OF EMPLOYMENT IN NURSING GROUP AND SOCIAL NEEDS IN POLAND

Summary

Health care sector restructuring process that Poland is undergoing during last few years, extensively determines changes seen in whole health care sector. This applies also to nursing professionals. Direction of those, in relation to coming and anticipated dynamic growth of social needs in quantity and quality of health services not only in Poland, but a whole World, may and should be of concern. A need for an answer to a question, if it truly happens in practice and therefore formulate a proper conclusion, was a reason for following aim of this paper: an analysis and evaluate of changes in the structure of employment among nursing professionals, most of all in the context of increasing health care needs of Polish society.

Rafał Muster

Uniwersytet Śląski w Katowicach

WYODRĘBNIANIE ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH INSTRUMENTEM DOSTOSOWANIA KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA DO POTRZEB RYNKU PRACY? REFLEKSJA KRYTYCZNA

Wprowadzenie

Na współczesnym, szybko zmieniającym się rynku pracy coraz większego znaczenia nabiera dostosowywanie oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Ważną rolę w Polsce w zakresie diagnozy zmian następujących na rynku pracy przypisano publicznym służbom zatrudnienia – powiatowym i wojewódzkim urzędом pracy oraz Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Instytucje te, na podstawie jednolitej metodologii wyodrębniają zawody deficytowe i nadwyżkowe na rynkach lokalnych, regionalnych oraz krajowym rynku pracy. Tym samym, monitoring prowadzony jest w układzie trójszczeblowym: powiat-województwo-kraj. Oddzielne analizy przeprowadzane są dla każdego z 379 powiatów w Polsce. Podobne badania – z tym, że na poziomie 16 województw przeprowadzają wojewódzkie urzędy pracy. Natomiast Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dane statystyczne z lokalnych rynków pracy agreguje na poziomie kraju.

Analiza za pierwsze półrocze ma charakter diagnostyczny, natomiast analiza za cały rok – diagnostyczno-prognostyczny. Monitoring pełni dwie zasadnicze funkcje: deskryptywną i normatywną. Funkcja deskryptywna pozwala opisać rzeczywistość lokalnego rynku pracy, koncentrując się przede wszystkim na różnych aspektach jego nierównowagi w zakresie popytu i podaży na pracę. Natomiast funkcja normatywna akcentuje formułowanie ocen i wniosków dla sys-

temu kształcenia zawodowego, szkolenia bezrobotnych, poradnictwa zawodowego i służyć ma pełniejszemu dopasowaniu strumienia popytu na pracę i podaży pracy¹. Pionierem badań w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Polsce był Mieczysław Kabaj. Po raz pierwszy metodologia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) została opracowana w 1995 roku w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych². Osiem lat później (2003) w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej opracowano, a rok później zaimplementowano w publicznych służbach zatrudnienia nieco zmodyfikowany w porównaniu do metodologii M. Kabaja sposób identyfikacji deficytów i nadwyżek na rynku pracy³. M. Kabaj monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych określa jako proces systematycznego śledzenia, obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowanie ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych⁴. Natomiast w zaleceniach metodycznych MPiPS monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego⁵. Przedstawione definicje monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych bardzo wyraźnie akcentują konieczność obserwowania zjawisk zachodzących na zmieniającym się rynku pracy. Kolejnym wspólnym komponentem przytoczonych określeń definicyjnych jest wyciąganie na jego podstawie ocen oraz wniosków dotyczących kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych⁶. W praktycznych działaniach publicznych służb zatrudnienia dane z monitoringu można z powodzeniem wykorzystać w procedurze planowania szkoleń dla bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy opierając

¹ *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. MPiPS, Warszawa 2003, s. 5.

² M. Kabaj: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz trójstronne umowy szkoleniowe (TUS)*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. Siemianowicz. Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania, Katowice 1996, s. 49.

³ R. Muster: *Zawody deficytowe w województwie śląskim – analiza trendów zmian w latach 2006-2008*. „Polityka Społeczna” 2009, nr 2, s. 15.

⁴ M. Kabaj: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. SCHOLAR, Warszawa 2004, s. 243.

⁵ *Zalecenia metodyczne...*, op. cit., s. 6.

⁶ R. Muster: *Cele prowadzenia badań rynku pracy. Możliwości wykorzystania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w zakresie monitorowania rynku pracy*. „Humanizacja Pracy” 2008, nr 1, s. 173.

się na zidentyfikowanych deficytach mogą doposażyć bezrobotnych w pożądane na rynku kompetencje w stosunkowo krótkim okresie czasu. Z kolei w dłuższym horyzoncie czasu gromadzone dane empiryczne stwarzają podstawy dla dokonywania wyboru zawodów i specjalności, które mają istotne znaczenie dla gospodarki. Monitoring zawodów należy zatem uznać za dogodne narzędzie w zakresie dostosowania szkolnictwa do bieżących i perspektywicznych potrzeb rynku pracy⁷. Tym bardziej – co akcentuje się w literaturze przedmiotu – że istniejący system statystyki rynku pracy jest całkowicie nieprzydatny dla potrzeb koordynacji kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych⁸. Do innych celów wykorzystania danych z monitorowania rynku pracy można zaliczyć efektywniejsze wykorzystanie środków finansowych przeznaczanych na aktywizację rynku pracy, merytoryczne uzasadnienie realizacji określonych programów – trafiających w zapotrzebowanie firm i instytucji, tworzenie strategii rozwoju gminy/powiatu/regionu czy dostarczanie potencjalnym inwestorom informacji o kwalifikacjach zawodowych osób na lokalnych rynkach pracy⁹.

1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Konieczność wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika z jednej strony ze stosownych zapisów ustawowych, z drugiej – jak wspomniano już wcześniej – z potrzeby posiadania wiedzy o procesach zachodzących na rynku pracy, dzięki czemu skuteczniej podejmowane będą działania z zakresu aktywizacji poszukujących pracy. Niezwykle istotnym celem monitorowania rynku pracy będzie również dostosowywanie kierunków kształcenia do wymogów zmieniającego się rynku pracy i z pewnością pewne elementy metodologii monitoringu można wykorzystać w modyfikacji oferty edukacyjnej. Monitorowanie rynku pracy w Polsce ma także swoje umocowanie prawne i wynika ze stosownych zapisów ustawowych¹⁰.

Zgodnie z aktualnie stosowaną metodologią, przez publiczne służby zatrudnienia, przy określaniu, czy zawód jest deficytowy, nadwyżkowy lub w równowadze, bierze się pod uwagę natężenie dwóch zmiennych. Po pierwsze, jest to napływ ofert pracy w określonych zawodach do powiatowych urzędów pracy, a po drugie – rejestrujący się bezrobotni. Oddzielne analizy – jak zaznaczono

⁷ B. Łukaszewicz: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w rejonie Zabrze, Gliwic, Knuruwa i Pyskowic*. W: *Podstawowe problemy...*, op. cit., s. 122.

⁸ M. Kabaj: *Monitoring zawodów deficytowych...*, op. cit., s. 46.

⁹ R. Muster: *Cele prowadzenia badań rynku pracy...*, op. cit., s. 76-79.

¹⁰ Art. 9, ust. 1, pkt. 9; art. 37, ust. 1, pkt. 4; art. 64, ust. 1, pkt. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.

wcześniej – są sporządzane na poziomie powiatów, województw i kraju. Natomiast klasyfikowanie osób do określonych zawodów dokonywane jest na podstawie potwierdzonych kwalifikacji świadectwem szkolnym lub innym dokumentem bądź stażem pracy minimum rok w tym zawodzie¹¹.

Niżej zaprezentowano wzór matematyczny wykorzystywany przy obliczeniach intensywności nadwyżki bądź deficytu zawodów – na podstawie metodologii wypracowanej w Departamencie Rynku Pracy MPiPS.

Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k $W_{n,I}^k$

$$W_{n,I}^k = \frac{\overline{O}_I^k}{\overline{B}_I^k} \quad (1)$$

gdzie:

$\overline{O}_I^k$ – średnia miesięczna liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub całym roku,

$\overline{B}_I^k$ – średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub całym roku.

Do określenia natężenia nadwyżki lub deficytu w określonych zawodach bierze się pod uwagę stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób bezrobotnych w poszczególnych zawodach na określonym rynku pracy (lokalny, regionalny lub krajowy). Zgodnie z ministerialną metodologią przyjęto, że zawody o wskaźniku:

$W_{n,I}^k < 0,9$, to zawody nadwyżkowe (im niższa wartość wskaźnika, tym większa nadwyżka, czyli trudniej znaleźć pracę w danym zawodzie),

$0,9 \leq W_{n,I}^k \leq 1,1$, to zawody zrównoważone (podobna ilość ofert pracy i liczba rejestrujących się osób bezrobotnych),

$W_{n,I}^k > 1,1$, to zawody deficytowe (im wyższa wartość wskaźnika, tym większa deficytowość, czyli łatwiej znaleźć pracę w danym zawodzie).

Jeżeli wskaźnik intensywności nadwyżki przyjmuje najniższą wartość i wynosi 0,0000 wówczas mamy do czynienia z sytuacją napływu w danym zawodzie osób bezrobotnych, natomiast w tym samym okresie (pierwsze lub cały rok) nie wpływa do powiatowego urzędu pracy w tym zawodzie żadna oferta

¹¹ A. Danel, R. Muster: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzkim (styczeń 2003-czerwiec 2005)*. W: *Edukacja całościowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. P. Rojek-Adamek, B. Pactwa. Śląskie Wydawnictwa Naukowe, Tychy 2006, s. 135.

pracy. Z kolei, gdy mamy do czynienia z sytuacją odwrotną – tzn. nie nabywają statusu bezrobotnego przedstawiciele określonego zawodu, natomiast wpływają do urzędu pracy w tym zawodzie oferty pracy, wówczas pojawia się określenie MAX. Są to tzw. zawody MAX deficytowe. Jednak w praktyce najczęściej zawodami MAX deficytowymi są te, w których pojawiają się sporadycznie oferty pracy, przy jednoczesnym braku rejestrujących się bezrobotnych.

Na podstawie dokonywanych analiz statystycznych można stwierdzić, że na rynkach pracy dominują zawody nadwyżkowe (około 70-80% zawodów). Zazwyczaj (około 10-15%) pojawiających się zawodów i specjalności na lokalnych rynkach pracy w Polsce wykazuje deficytowość. Najrzadziej (około 5% zawodów) spotykana jest sytuacja, w której popyt na pracę i podaż zasobów pracy w tym samym zawodzie kształtuje się na podobnym poziomie¹². Jeżeli wystąpi taka sytuacja, wówczas mamy do czynienia z zawodami w równowadze.

Przygotowywany raport z pierwszego półrocza ma charakter diagnostyczny i w głównej mierze bazuje na analizie danych statystycznych (rejestrowani bezrobotni i wpływające oferty pracy), co jest merytoryczną podstawą do wyodrębniania zawodów deficytowych, w równowadze i nadwyżkowych. Natomiast raport z całego roku, oprócz roli diagnostycznej, pełni zadanie prognostyczne. Bazuje z jednej strony na analogicznych wskaźnikach, które wykorzystywane są w raporcie z pierwszego półrocza, ale dodatkowo wzbogacony jest o wyniki badań ankietowych przeprowadzonych corocznie w szkołach ponadgimnazjalnych. Badania w szkołach mają charakter całościowy i przeprowadzane są we wszystkich placówkach ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie działania poszczególnych powiatowych urzędów pracy. Celem ankietowania szkół jest uzyskanie pełnej informacji o tegorocznych i przyszłorocznych absolwentach poszczególnych kierunków. Na tej podstawie – po wprowadzeniu zebranych danych ze szkół ponadgimnazjalnych do specjalnej aplikacji – system komputerowy generuje tabelaryczne zestawienia, po pierwsze, absolwentów zarejestrowanych jako bezrobotni w urzędzie pracy według szkół i zawodów w danym roku (t) oraz o przewidywanych absolwentach w przyszłym roku (t+1), a po drugie – strukturę zawodową absolwentów według poziomu wykształcenia i zawodów w roku bieżącym (t) następnym i (t+1).

Praktyka pokazuje, że najczęściej za sporządzanie raportów monitoringowych odpowiedzialni są pośrednicy pracy. Tymczasem uzasadnione byłoby zatrudnienie w każdym powiatowym urzędzie pracy analityka rynku pracy, do któ-

¹² R. Muster: *Procesy zachodzące na rynku pracy województwa śląskiego w okresie transformacji w perspektywie socjologicznej*. W: *20 lat transformacji w aspekcie regionalnym*. Śląsk. Refleksje socjologów. Red. U. Swadźba. UŚ, Katowice 2011, s. 73-74.

rego podstawowych obowiązków należałoby m.in. pisanie raportów z zakresu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Dodatkowo taki pracownik mógłby odpowiadać za sprawozdawczość statystyczną. Nie jest natomiast wskazane dodatkowe obciążanie pośredników pracy obowiązkami sporządzania raportów z zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Najlepiej, gdyby takie analizy dokonywał odpowiednio przeszkolony socjolog lub ekonomista. Pracownik urzędu pracy analizujący procesy zachodzące na rynku pracy powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje do analizy danych ilościowych¹³, a także umiejętność krytycznego spojrzenia na dane statystyczne dotyczące m.in. intensywności wskaźnika deficytu bądź nadwyżki określonych zawodów i specjalności. Brak krytycznej refleksji ze strony osób sporządzających raporty monitoringowe implikować będzie przekazywaniem informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych bez stosownego komentarza¹⁴.

2. Słabe strony metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Stosowana w Polsce metodologia wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma także pewne ograniczenia. Trudności związane z problemem rzetelnego wyłaniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynikają z tego, iż:

- część bezrobotnych jest niepoprawnie rejestrowana w urzędach pracy,
- klasyfikacja zawodów i specjalności jest bardzo rozbudowana, składa się aż z 2360 różnych kodów zawodowych – w związku z tym pracownicy odpowiedzialni za rejestrację bezrobotnych niejednokrotnie mają kłopot z odpowiednim przyporządkowaniem im właściwego kodu zawodu,
- jedynie część z ofert zatrudnienia trafia do urzędów pracy (ok. 30-40%), poza tym wśród nich dominują oferty z tzw. wtórnego rynku pracy; oferty te dotyczą pracy w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienia sezonowego, pochodzą od firm oferujących mało atrakcyjne warunki płacy i pracy, borykających się z problemem fluktuacji pracowników – firmy te zazwyczaj nie tworzą nowych miejsc pracy, lecz nieustannie uzupełniają braki kadrowe,
- czasami te same oferty wielokrotnie zgłaszane są do tego samego urzędu pracy i to w stosunkowo krótkim czasie,

¹³ J. Liwiński, U. Sztanderska: *Raport końcowy. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce*. MPiPS, Warszawa 2006, s. 86.

¹⁴ R. Muster: *Zawody deficytowe...*, op. cit., s. 20.

- nie wszystkie osoby bezrobotne (z różnych przyczyn) z danego lokalnego rynku pracy rejestrują się we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania urzędzie pracy,
- część bezrobotnych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy nie jest w ogóle zainteresowana podjęciem pracy, status bezrobotnego jest dla nich warunkiem koniecznym posiadania ubezpieczenia zdrowotnego czy korzystania z różnych transferów socjalnych oferowanych przez ośrodki pomocy społecznej, część bezrobotnych z kolei nie jest zainteresowana podjęciem pracy w związku z wykonywaniem pracy w szarej strefie,
- w rejestrach powiatowych urzędów pracy figurują także bezrobotni, których kwalifikacje zawodowe uległy dezaktualizacji i nie mogą podjąć pracy w zawodzie przypisanym im podczas rejestracji¹⁵.

Praktyka działalności publicznych służb zatrudnienia często wskazuje, że występują duże rozbieżności pomiędzy wskazaniem monitoringu a odczuciami doświadczonych pośredników pracy dotyczących faktycznej deficytowości bądź nadwyżkowości w określonych zawodach i specjalnościach. Dlatego warto zastanowić się nad tym (nie sięgając do monitoringu), przedstawiciele których zawodów i specjalności mają największe szanse i największe problemy, by wejść w sferę zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Można chociażby postulować zrobienie listy kilkunastu zawodów, w których najłatwiej i najtrudniej o pracę na terenie działania danego powiatowego urzędu pracy – bazując na wiedzy i doświadczeniu pośredników pracy. Zestawienie to można porównać z wynikami monitoringu, a następnie szukać przyczyn pojawiających się rozbieżności. Raporty uzupełnione o taką analizę będą wówczas wzbogacone o informacje, które nie zawsze wychodzą w obliczeniach statystycznych, a są niezwykle cenne w analizach rynku pracy.

3. Rekomendacje zmian metodologii zawodów deficytowych i nadwyżkowych

W celu zwiększenia trafności prowadzonych analiz na rynku pracy na podstawie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych można rekomendować:

- wyodrębnienie w strukturach urzędów pracy stanowisk analityków rynku pracy,
- profesjonalizację kadry urzędów pracy odpowiedzialnej za analizy rynku pracy (szkolenia, studia podyplomowe),

¹⁵ Idem: *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*. „Humanizacja Pracy” 2007, nr 3-4, s. 121-122.

- zaangażowanie pośredników pracy odpowiedzialnych za kontakty w terenie z pracodawcami w proces ankietyzacji przedsiębiorców¹⁶,
- częstsze kontrole (także wewnętrzne) w powiatowych urzędach pracy z zakresu poprawności rejestrowania osób bezrobotnych oraz wprowadzania w system komputerowy ofert pracy,
- ujednolicenie klasyfikacji kodów zawodów i specjalności, którymi posługują się publiczne służby zatrudnienia oraz oświata¹⁷,
- rozszerzenie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych o cyklicznie realizowane badania wśród pracodawców na lokalnych rynkach pracy,
- wypracowanie ujednoliconego schematu raportu opracowania monitoringu dla powiatu, województwa i kraju.

Podsumowanie

Niewątpliwie należy dążyć do dostosowywania systemu edukacji do potrzeb gospodarki. Cały system szkolnictwa zbyt wolno reaguje na potrzeby rynku pracy i tworzy tym samym źródło napływu kadry, na której usługi nie ma zapotrzebowania¹⁸. W celu dostosowywania strumienia podaży do popytu na pracę przydatne okażą się wielopłaszczyznowe badania rynku pracy, którego – w opinii A. Barczaka – nie można planować, ale można obserwować i monitorować. Obserwowanie regionalnego i lokalnych rynków pracy jest podstawą do formułowania i realizowania nie tylko polityki gospodarczej, lecz przede wszystkim społecznej¹⁹ – w tym strategii oświatowej. Jednakże warunkiem sine qua non dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki będzie cykliczność podejmowanych przedsięwzięć badawczych oraz ich metodologiczna poprawność. Bezwzględnie należy zmodyfikować i udoskonalić system gromadzenia materiału empirycznego o rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia²⁰, gdyż ten aktualnie obowiązujący w postaci monitoringu zawodów deficytowych

¹⁶ Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że postulat badań wśród pracodawców w ramach metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych był zgłaszany w projekcie metodologii z 1997 roku (patrz M. Kabaj: *Strategie i programy...*, op. cit., s. 244).

¹⁷ Jednakże ten postulat obecnie wydaje się szczególnie trudny do realizacji. Wynika to z faktu, że liczba zawodów w klasyfikacji, którą posługują się publiczne służby zatrudnienia jest dziesięciokrotnie większa niż w klasyfikacji oświatowej.

¹⁸ L.A. Gruszczyński: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: *Edukacja calożyciowa...*, op. cit., s. 27.

¹⁹ A. Barczak: *Huśtawka na rynku pracy*. „Gospodarka Śląska” 1999, nr 3.

²⁰ R. Muster: *Rynek pracy województwa śląskiego – stan obecny oraz trendy rozwoju*. „Studia Socjologiczne” 2009, nr 4, s. 207.

i nadwyżkowych nie spełnia swojej podstawowej, aplikacyjnej funkcji. Opisuje zbyt wąski fragment rynku pracy – postulować można chociażby rozszerzenie metodologii o badania pracodawców na powiatowych rynkach pracy. Tym bardziej, że to przecież przedsiębiorcy kreują popyt na kwalifikacje i potencjał kadrowy. Cykliczność tych badań mogłaby skutkować trafniejszym przewidywaniem trendów rozwoju rynków pracy w układach lokalnych i regionalnych. Jednakże – co należy wyraźnie podkreślić – badanie pracodawców jest trudnym zadaniem. Pracodawcy raczej niechętnie biorą udział w tego typu badaniach, poza tym trudno im określić spodziewane zapotrzebowanie na nowych pracowników czy też nie chcą wypowiadać się na temat planowanych redukcji kadr. Nie bez znaczenia będzie także konieczność przekonania lokalnych decydentów do sięgania po wyniki prowadzonych badań i analiz, wówczas powinna wzrosnąć ich wartość praktycznej użyteczności. Oddzielnym problemem byłaby konieczność przekonania dyrektorów placówek edukacyjnych oraz kadry dydaktycznej do bardziej elastycznego reagowania na zachodzące zmiany na rynku pracy – modelując treści realizowanego programu kształcenia.

Zatem, czy monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych może być instrumentem dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Tak, ale pod warunkiem modyfikacji aktualnie stosowanej metodologii w publicznych służbach zatrudnienia na podstawie np. rekomendacji omówionych w niniejszym artykule.

THE METHODOLOGY OF DEFICIT AND SURPLUS LINES OF LEARNING HOW TO ADAPT TO THE NEEDS OF THE LABOR MARKET? CRITICAL REFLECTION

Summary

The article presents the methodological assumptions extraction of deficit and surplus used by the public employment services in labor market analysis. Labor market analysis based on the same methodological assumptions are conducted twice a year at the level of county, state and country. However, the methodology used can in fact describe a small part of the labor market, focusing on the analysis of reported job vacancies to the District Labour Offices and the registering of unemployed persons. On this basis, the indicators are calculated deficit and surplus. The article shows weaknesses the methodology and presents the recommendations of change – so that the analysis conducted in the labor market could be a real instrument of adjusting the direction and content of education to labor market needs.

Agnieszka Owczarczyk

PRZESTRZEGANIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY – WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH

Wprowadzenie

Potrzeby związane z pracą należy traktować jako zespół potrzeb związanych z zatrudnieniem, przynależnością do zespołu oraz życiem społecznym w środowisku pracy, odległości i współpracy¹. Większość ludzi po osiągnięciu pełnoletności i ukończeniu zaplanowanych przez siebie etapów edukacji bądź też rozpoczęciu jej w trybie zaocznym, zaczyna myśleć o poszukiwaniu pracy. Wybór pracy, a raczej szansa na jej otrzymanie w ostatnich latach, kiedy to zmniejsza się ilość firm oraz zapotrzebowanie na pracowników, nie należy do prostych czynności.

Ludzie coraz częściej oczekują pracy, która będzie dawać im nie tylko wysokie wynagrodzenie, ale również stanowisko o wysokim prestiżu społecznym. Innym istotnym czynnikiem jest to, żeby praca ograniczała się do wykonania swoich zadań w miejscu i czasie przeznaczonym do jej świadczenia. Ponadto, dla pracowników istotny jest fakt przestrzegania wobec nich podstawowych obowiązków, jakie nakładają na pracodawcę uregulowania prawne.

Biorąc powyższe pod uwagę za cel niniejszego artykułu przyjęto zbadanie, czy pracodawcy zatrudniając pracowników przestrzegają podstawowych przepisów prawa pracy. Badanie to zrealizowano za pomocą kwestionariuszy ankietowych, o których wypełnienie poproszono pracujących, uczących się w trybie zaocznym studentów.

¹ J. Ejdyś: *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. W: *Zarządzanie bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie*. Red. J. Ejdyś, A. Lulewicz, J. Obolewicz. PB, Białystok 2008, s. 7.

1. Informacje ogólne o badaniu

Niniejszy artykuł przedstawia wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w kwietniu 2011 roku. W badaniu brało udział 235 osób pracujących, studiujących zaocznie w Wyższej Szkole Ekonomii i Administracji w Bytomiu. Respondenci odpowiadali na 30 pytań dotyczących m.in. formy zatrudnienia, wypłaty wynagrodzenia, pracy w godzinach nadliczbowych, terminów okresowych badań lekarskich, szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków pracy oraz satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia. Pytania zawarte w ankiecie miały głównie charakter zamkniętych pytań jakościowych.

Celem przeprowadzonego badania jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy ślasy pracodawcy przestrzegają podstawowych obowiązków wobec pracowników, jakie nakładają na nich przepisy z zakresu prawa pracy. Ponadto, zapytano respondentów o satysfakcję z wykonywanej pracy i otrzymywanego za jej wykonanie wynagrodzenia. Należy zaznaczyć, że otrzymane ankiety nie mogą służyć do wyciągania wniosków odnośnie do wszystkich pracodawców i pracowników, niemniej jednak analizując udzielane przez ankietowanych odpowiedzi można stwierdzić, że dość dobrze oddają obraz sytuacji na rynku pracy.

W celu dokonania możliwie, jak najbardziej wszechstronnej analizy, wyniki badań prezentowane są w kilku przekrojach: w podziale na rozmiar firmy (zatrudnienie: mikro – do 10, małe – 10-49, średnie – 50-249 i duże – powyżej 250 osób) oraz płeć lub wiek respondenta.

2. Charakterystyka respondentów

W przeprowadzonym badaniu udział wzięło 235 osób, w tym 109 kobiet (46%) i 126 mężczyzn (54%) w wieku od niespełna 20 do powyżej 60 lat, z przeważającym wykształceniem średnim (75%), pozostali – wyższe licencjat.

Wśród otrzymanych ankiet pod względem wielkości przedsiębiorstw, w których pracowali studenci przeważały przedsiębiorstwa duże w ilości 79, następnie mikroprzedsiębiorstwa – 59, średnie – 55 i małe – 42. Najwięcej kobiet pracowało w mikroprzedsiębiorstwach (32), a mężczyzn w przedsiębiorstwach dużych (54). Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn dominowało zajmowane stanowisko pracy specjalistyczne (odpowiednio: 72 i 59). Na stanowisku kierowniczym pracowało 23 kobiety i 22 mężczyzn, a na stanowiskach pracowników fizycznych przeważali mężczyźni – 45 (kobiety – 14).

Biorąc pod uwagę profil działalności firm, największy udział stanowiły osoby pracujące w jednostkach świadczących pozostałe usługi – 27% (teletech-

nika, telekomunikacja, branża komputerowa, ochrona), następnie w górnictwie i administracji publicznej – po 11%, budownictwie i transporcie – po 8%, handlu – 7%, obsłudze nieruchomości – 6% oraz w innych specjalnościach.

Dominującą formą zatrudnienia respondentów była umowa o pracę na czas nieokreślony – 149 osób stanowiących około 63% badanych. Drugą najczęściej stosowaną formą była umowa o pracę na czas określony, którą wskazało 59 osób (25%). W przedsiębiorstwach stosuje się również zawieranie umów cywilnoprawnych, na podstawie których zatrudnionych było 26 osób (11%). Jedna osoba spośród badanych wskazała, że jest zatrudniona na podstawie ustnej umowy, co jest nieprawidłowe i takie zatrudnienie należy uważać za tzw. pracę w szarej strefie. Należy zwrócić uwagę, iż umowy cywilnoprawne stosowane są głównie w firmach mikro i małych.

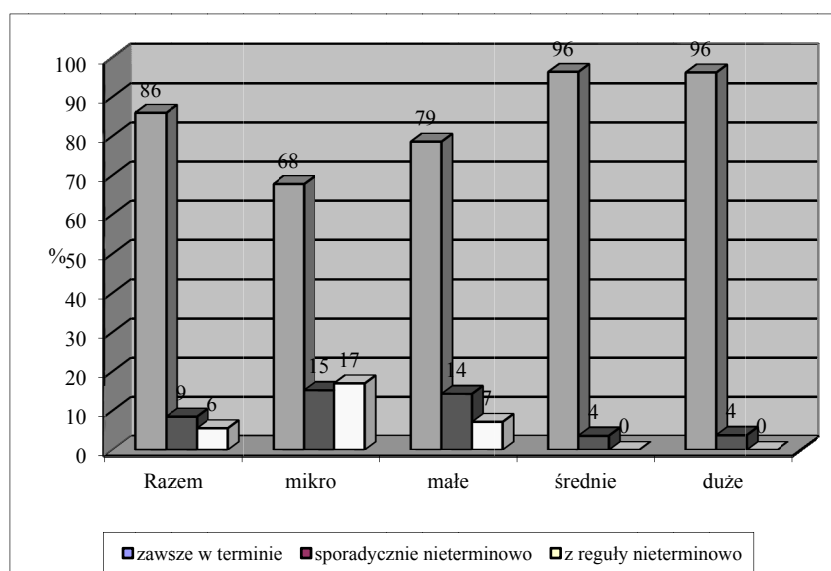
Z zatrudnienia w formie wskazanej umowy zadowolonych jest 74% ankietowanych (w tym 76% kobiet i 73% mężczyzn), pozostałe 26% osób nie wykazuje zadowolenia z formy umowy na podstawie, której jest zatrudniona. Należy tu dodać, że osoby niezadowolone stanowią głównie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz cywilnoprawnych. Zawieranie umów cywilnoprawnych jest jak najbardziej dopuszczalne i zgodne z prawem po spełnieniu określonych warunków. Jednak, jak wynika z obserwacji oraz przeprowadzonych badań, często powtarza się zawieranie umowy zlecenia na kolejny rok z rzędu. W ankiecie zadano pytanie: „Jeśli jest to umowa cywilnoprawna to jest ona ... (która?) z kolei?”. Respondenci wskazywali, że powtarzalność takich umów najczęściej stosuje się w przedsiębiorstwach mikro, gdzie normą jest zawieranie 4 takich umów, ale również wskazano nawet 8 i 9 umowę z kolei.

Biorąc pod uwagę okres zatrudnienia respondentów, w przedsiębiorstwach mikro dominowało zatrudnienie pracowników poniżej jednego roku (42% pracowników firm mikro), co może świadczyć o niestabilności zatrudnienia w tej grupie przedsiębiorstw i częstej zmianie pracy osób tam zatrudnionych. W przedsiębiorstwach małych przeważało zatrudnienie pracowników przez okres od jednego roku do dwóch lat, natomiast w średnich i dużych – zatrudnienie powyżej 10 lat (odpowiednio: 31% i 47% wskazań). Z pewnością świadczy to o stabilności zatrudnienia i zadowoleniu pracowników z warunków wykonywanej pracy, w której czują się dość pewnie.

3. Wybrane obowiązki pracodawcy

Wskazaną wyżej hipotezę można potwierdzić analizując rys. 1, zawierający odpowiedzi na pytanie o terminowość wypłaty wynagrodzenia za pracę. W przedsiębiorstwach średnich i dużych wynagrodzenie wypłacane jest zazwy-

czaj terminowo, ponieważ tylko po 4% ankietowanych wskazało, iż wynagrodzenie wypłacane jest sporadycznie nieterminowo. Niestety, sytuacja nie jest tak komfortowa dla pracowników przedsiębiorstw mikro i małych, gdzie po około 15% osób odpowiedziało, że wynagrodzenie jest wypłacane sporadycznie nieterminowo, a aż 17% w mikro i 7% w małych, że wynagrodzenie wypłacane jest z reguły nieterminowo.



Rys. 1. Przestrzeganie terminów wypłaty wynagrodzeń (w %)

W ankiecie zadano również pytanie, jaki okres wynosiły opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. W przedsiębiorstwach średnich i dużych analogicznie do wcześniejszego rysunku 4% osób wskazało, że zaległości byłyby niewielkie i jeśli był czas opóźnienia to wynosił on do 1 miesiąca (tabela 1).

Tabela 1

Odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawcy zdarzają lub zdarzały się zaległości w wypłacie wynagrodzenia (w %)

Czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	Razem	Przedsiębiorstwa mikro	Przedsiębiorstwa małe	Przedsiębiorstwa średnie	Przedsiębiorstwa duże
Nigdy	86	68	79	96	96
Do 1 m-ca	9	12	19	4	4
1-3 m-ce	3	8	2	0	0
3-6 m-cy	1	3	0	0	0
Powyżej 6 m-cy	2	8	0	0	0
Suma	100	100	100	100	100

Również w przedsiębiorstwach dużych w trakcie przeprowadzania badania pracodawcy nie zalegali pracownikom z wypłatą wynagrodzenia. W przedsiębiorstwach średnich 2% osób odpowiedziało, że obecnie pracodawca ma wobec nich zobowiązania z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia w wysokości poniżej jednomiesięcznego i 2% równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia (tabela 2).

Tabela 2

Odpowiedzi na pytanie: Czy obecnie pracodawca ma wobec Pani/Pana zobowiązania z tytułu nie wypłacenia wynagrodzenia, jeśli tak to zaległość wynosi (w %)

Obecny czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	Razem	Przedsiębiorstwa mikro	Przedsiębiorstwa małe	Przedsiębiorstwa średnie	Przedsiębiorstwa duże
Nie ma	89	68	86	96	100
Poniżej wysokości 1 m-ca	3	7	2	2	0
1 m-c	3	7	5	2	0
1-3 m-ce	3	8	2	0	0
3-6 m-cy	1	3	0	0	0
Powyżej 6 m-cy	3	7	5	0	0
Suma	100	100	100	100	100

Niestety nie we wszystkich firmach, w których pracują respondenci przestrzega się przepisów Kodeksu pracy wskazujących, iż wynagrodzenie należy wypłacić najpóźniej do dnia 10 następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym. Jak wynika z danych zawartych w powyższej tabeli, przepis ten nie jest przestrzegany w przedsiębiorstwach średnich, a nągminnie łamany w przedsiębiorstwach mikro. Normą są opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia wynoszące do 1 miesiąca, a dopuszcza się opóźnienia nawet powyżej 6 miesięcy (8% wskazań). Obecne zaległości wobec pracowników też są duże, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach, gdzie 8% wskazało zaległość do 3 miesięcy, 3% – do 6 miesięcy, a 7% powyżej tego okresu. Tu można zadać pytanie, czy w firmach tych rzeczywiście są trudności finansowe czy też właściciele mikro firm wynagrodzenia pracownicze traktują jako nieoprocentowany kredyt? Tym bardziej, że jak wskazują odpowiedzi osób, którym jednostki są winne wypłatę zaległości – w firmach tych nie wypłaca się odsetek od nieterminowej wypłaty wynagrodzeń (89% wskazań).

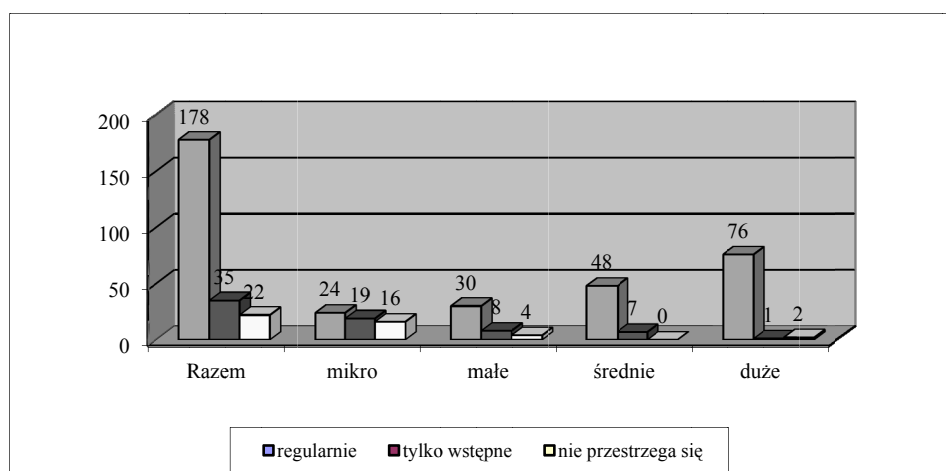
Należy zwrócić uwagę, że nie tylko ślasy pracodawcy „zalegają” pracownikom z wypłatą wynagrodzeń. Jak wynika z raportu PIP dotyczącego przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pierwsze półrocze 2010 i 2009 roku², z roku na rok przybywa pracodawców niewypłacających pracow-

² Wypłaty wynagrodzeń. <http://www.firma.egospodarka.pl/55819>, Wypłaty-wynagrodzen-wiecej-zaleglosci,1,11,1.html (16.08.2011).

nikom wynagrodzeń. Kwota niewypłaconych pensji zwiększyła się z 68 milionów zł do 110 milionów zł. Najgorszą sytuację inspektorzy PIP odnotowali u pracodawców z województw opolskiego, lubelskiego, mazowieckiego i pomorskiego.

Większość badanych osób pracowała sporadycznie lub często w godzinach wykraczających poza ich czas pracy: odpowiedzi twierdzącej – tak, często – udzieliło 29% ankietowanych (w tym pracownicy mikroprzedsiębiorstw – 22%, małych – 31%, średnich – 29%, dużych – 32%), tak, sporadycznie – 51% (odpowiednio 44%, 52%, 56%, 51%). Niestety tylko około połowa z nich za przepracowane nadgodziny zawsze otrzymywała wynagrodzenie lub dzień wolny od pracy i to bez względu na wielkość przedsiębiorstwa.

Biorąc pod uwagę wywiązywanie się z obowiązków pracodawcy dotyczących przestrzegania terminów okresowych badań lekarskich pracowników oraz szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, sytuacja nie wygląda źle. Można powiedzieć, że w dużych i średnich jednostkach pracownicy są regularnie kierowani na okresowe badania lekarskie (rys. 2). W jednostkach najmniejszych 16 osób wskazało, że terminów takich badań nie przestrzega się.



Rys. 2. Przestrzeganie terminów wykonywania okresowych badań lekarskich (ilość wskazań)

Zgodnie z art. 229 § 1 Kodeksu pracy wstępnym badaniom lekarskim podlegają m.in. osoby przyjmowane do pracy. Oznacza to, iż każdy pracownik zatrudniony w celu wykonania określonej pracy, bez względu na to jak długo trwać będzie umowa (w tym tzw. pracownicy sezonowi zatrudniani na umowę o pracę), przed dopuszczeniem do wykonywania pracy musi przejść szkolenie wstępne bhp.

Respondenci odpowiadając na pytanie: „czy pracodawca zapewnia systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bhp” wskazali w jednostkach małych, że szkolenia takie nie odbywają się regularnie (5 osób), a 2 osoby nigdy nie odbywały takich szkoleń. Podobne wyniki otrzymano u respondentów pracujących w jednostkach średnich i dużych. Wśród pracujących w przedsiębiorstwach mikro odpowiedź „nie” wskazało 15 respondentów, a 13 osób – iż nigdy nie odbywało takich szkoleń.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, w jednostkach należy prowadzić harmonogram urlopów wypoczynkowych, w tym również należy zaplanować urlopy dla pracowników w wymiarze 14 dni nieprzerwanego odpoczynku. Realizacji takich planów należy przestrzegać, chyba że zajdą okoliczności, które będą przemawiały za przesunięciem urlopu danego pracownika. Na pytanie: „czy w firmie przestrzega się terminów zaplanowanych urlopów?” tylko 12 osób (po 4 osoby w firmach mikro, małych i dużych) wskazało, że terminów takich w jednostce, w której pracują nigdy nie przestrzega się. 171 osób wskazało, że urlopy są zawsze udzielane zgodnie z planem, a 54 osoby, że terminy są przestrzegane czasami.

Respondenci zostali również poproszeni o ocenę fizycznych warunków pracy w swoich firmach (wyposażenie stanowiska pracy, narzędzia pracy itp.). Po wskazaniu oceny, w kolejnym pytaniu – otwartym – respondenci mogli dowolnie wskazać jakich narzędzi pracy brakuje bądź też jakie są nieodpowiednie. Jak wynika ze wskazań, 84% badanych bez względu na wielkość firmy, warunki w których świadczą pracę uznało za raczej bądź zdecydowanie odpowiednie, 12% – raczej nieodpowiednie, 1% – za zupełnie nieodpowiednie. Spośród ankietowanych 68 osób uznało, że niektóre narzędzia pracy są nieodpowiednie bądź też niektórych brakuje. Najwięcej, bo 38 osób (w tym 18 pracujących w dużych przedsiębiorstwach) wskazało na problemy związane z przestarzałymi narzędziami pracy, w tym głównie komputery i oprogramowanie. 9 osób stwierdziło, że w pracy jest nieodpowiednie oświetlenie, 6 osób brak ogrzewania pomieszczeń w okresie zimowym, 5 na nieodpowiednie wyposażenie meblowe biura (w tym krzesła czy fotele), a 2 osoby na nie dość czyste powierzchnie biurowe.

Kolejne pytanie zamieszczone w ankiecie brzmiało: „czy w okresie zimowym pracodawca zapewnia odpowiednią temperaturę w pomieszczeniu, w którym Pani/Pan pracuje (odpowiednia to około 20 stopni C)?”. Spośród badanych 80% wskazało, że temperatura panująca w pomieszczeniu, w którym pracują jest odpowiednia, 10% – nieodpowiednia, 8% – jest za zimno, 3% – jest za ciepło. Analizując mikroprzedsiębiorstwa, aż 20% osób wskazało, że temperatura panująca zimą w pomieszczeniu jest zbyt niska. Analogicznych odpowiedzi udzieliło 2% osób w firmach małych i po 4% w średnich i w dużych. Dwie osoby wypeł-

niające ankietę dopisały w tym miejscu uwagi: jedna – temperatura zimą w pomieszczeniu nie przekracza 4 stopni C, druga – temperatura nie przekracza 8 stopni. Trudno jest nawet wyobrazić sobie pracę w tak niskich temperaturach, nie mówiąc już o spędzeniu w takim pomieszczeniu codziennie 8 godzin i pracy ze zmarzniętymi dłońmi. Niestety, z rozmów przeprowadzanych ze studentami czy też innymi osobami wynika, że z podobnymi przypadkami styka się coraz więcej pracowników.

Biorąc pod uwagę obowiązek zapewnienia pracownikom napoi chłodzących podczas upalnych dni – jest on realizowany u 77% pracodawców, w tym przez 68% pracodawców przedsiębiorstw mikro, 66% małych, 87% średnich i 84% dużych.

4. Wybrane aspekty oceny pracy

Oprócz powyższych badań, w ankiecie zapytano respondentów również o inne aspekty ich pracy, np. o wykorzystywanie kwalifikacji, zadowolenie z pracy, dyskryminację pracowników czy też zrozumienie wobec ich obowiązków rodzinnych.

Z badań wynika, że wiele osób wykorzystuje posiadane kwalifikacje w codziennej pracy zawodowej: 46% – „na pewno tak”, a 34% „raczej tak”. Najwięcej takich odpowiedzi udzieliły osoby pracujące w przedsiębiorstwach średnich. Ogółem 12% odpowiedzi wskazywało, iż pracownicy raczej nie wykorzystują swoich kwalifikacji, a 9% na pewno nie. Z reguły takich odpowiedzi udzielały osoby, które pracują jako pracownicy fizyczni. Analizując odpowiedzi w podziale na wielkość przedsiębiorstw najczęściej odpowiedzi negatywnych odnotowano wśród pracujących w mikro i małych przedsiębiorstwach (odpowiednio: raczej nie 20% i 10%, na pewno nie: 8%, 14%).

Łącznie 46% ankietowanych oceniło swój obecny poziom otrzymywanego wynagrodzenia jako raczej satysfakcjonujący, 2% – zdecydowanie satysfakcjonujący, 7% nie miało zdania, 32% – raczej niesatysfakcjonujący, a 13% zupełnie nie jest zadowolona z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. W przedsiębiorstwach małych i średnich prawie równo wskazano odpowiedzi: raczej satysfakcjonujący i raczej niesatysfakcjonujący. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi uzyskano w mikropodsiębiorstwach (56%; 3%) i przedsiębiorstwach średnich (45%; 2%), negatywnych – w przedsiębiorstwach małych (38%; 19%). Podobne odpowiedzi otrzymano na pytanie, jak respondenci oceniają zależność między wynikami pracy a otrzymywaną płacą: tu największą satysfakcję wyrazili również pracownicy przedsiębiorstw mikro (68%) i dużych (55%), mniejszą średnich (52%).

W ankiecie zapytano respondentów również o to, czy zaobserwowali lub doświadczyli jakiegokolwiek formy dyskryminacji bądź też używano wobec nich słów powszechnie używanych za wulgarne. Jak wynika z tabeli 3, większość ankietowanych – 173 osoby – udzieliło na to pytanie negatywnej odpowiedzi. Odpowiedzi typu: tak, często lub tak, czasami wskazywały z reguły osoby w przedziale wiekowym 20-30 lat.

Tabela 3

Odpowiedzi na pytanie: Czy doświadczała/ł Pani/Pan dyskryminacji (ze względu na płeć, wiek itp.) lub używano wobec Pani/Pana słów powszechnie używanych za wulgarne? (ilość wskazań)

Wiek/płeć	Tak, czasami		Tak, często		Nie	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Mniej niż 20 lat	1	-	-	-	-	-
20-30 lat	10	15	5	8	38	36
30-40 lat	6	6	-	-	34	35
40-50 lat	2	-	1	-	5	12
50-60 lat	1	7	-	-	6	6
Powyżej 60 lat	-	-	-	-	-	1
Suma	20	28	6	8	83	90

Bez względu na wielkość jednostki, w których pracowali respondenci większość odpowiedziało, że firmy mają zrozumienie dla ich obowiązków rodzinnych: 126 osób – firma raczej ma takie zrozumienie, 72 osoby – że zawsze ma, 30 osób (13%) stwierdziło, że ich przedsiębiorstwa takiego zrozumienia raczej nie mają, a 7 osób – zupełnie nie mają (w tym 3 osoby z firm małych i 4 z dużych).

Spośród badanych tylko 2% uznało, że atmosfera panująca w ich firmach jest zupełnie niesatysfakcjonująca, a 11% – raczej niesatysfakcjonująca (głównie pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw). W większości firm pracownicy są zadowoleni z atmosfery, jaka panuje w ich firmach: najwięcej wskazań osób uznających ją jako zdecydowanie satysfakcjonującą było w firmach mikro, co potwierdza powszechnie panującą opinię, iż w przedsiębiorstwach mikro panuje tzw. rodzinny klimat.

Szerokie grono ankietowanych poleciłoby pracę w swojej firmie: 20% – na pewno tak, 59% – raczej tak. Tu, podobnie jak w poprzednim pytaniu najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzielali pracownicy firm mikro – odpowiednio: 27% i 59%. Swojej firmy nie poleciłoby około 20% ankietowanych, w tym najwięcej odpowiedzi negatywnych udzielili pracownicy jednostek dużych (na pewno nie – 3%, 22% – raczej nie), średnich (odpowiedni: 4% i 20%) i małych (odpowiednio: 5% i 19%).

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż większość pracowników wykwalifikowanych pracuje zgodnie ze zdobytym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Jednak w przedsiębiorstwach najmniejszych – mikro – dość często stosuje się zatrudnienie na czas określony oraz umowy cywilnoprawne, które w większości powinny być zastąpione umowami o pracę. W mikrofirmach najczęściej wskazywano opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, jednak pracownicy tych jednostek wskazywali procentowo również największą satysfakcję zarówno z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, jak i zależności pomiędzy otrzymywaną płacą a wynikami pracy.

W jednostkach tych również najczęściej nie przywiązuje się uwagi do kierowania pracowników na okresowe badania lekarskie oraz zapewnienia pracownikom szkoleń z zakresu bhp. We wszystkich jednostkach z reguły przestrzega się prawa pracowników do zaplanowanych urlopów wypoczynkowych oraz zapewnia się dobre warunki fizyczne pracy. Niektórzy respondenci wskazywali, iż w ich firmach występują problemy związane z brakiem nowoczesnych narzędzi pracy, niewłaściwym oświetleniem oraz nieodpowiednią temperaturą panującą w pomieszczeniach głównie w okresie zimowym.

Bez względu na wielkość jednostki, w których pracowali respondenci większość odpowiedziało, że firmy mają zrozumienie dla ich obowiązków rodzinnych. Ponadto, respondenci pozytywnie oceniają atmosferę panującą w miejscu pracy i szerokie grono ankietowanych z pewnością poleciłoby pracę w swojej firmie.

COMPLIANCE WITH THE BASIC RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYER – RESULTS OF SURVEY

Summary

The purpose of this article is to examine whether employers employing employees comply with the provisions of the labor law. This study was carried out with the help of questionnaires survey, which asked employees to fill learners of extramural students. This paper presents the results of a survey conducted in April 2011, the study involved 235 people working, who are students of Higher School of Economics and Administration in Bytom. Respondents answered 30 questions concerning, among others, forms of employment, payment of wages, overtime, terms of periodic medical examinations, training in the field of occupational health and safety, working conditions and satisfaction with the salary received.

Arkadiusz Przybyłka

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

WPŁYW PROGRAMÓW RESTRUKTURYZACJI NA OGRANICZENIE ZATRUDNIENIA GÓRNIKÓW

Wprowadzenie

We współczesnej gospodarce przedsiębiorstwa i branże funkcjonują w warunkach zmienności otoczenia, czyli muszą posiadać zdolność dostosowywania się do zmieniającej się rzeczywistości. Koniecznością staje się większa efektywność działania, czyli obniżanie kosztów oraz likwidacja źródeł marnotrawstwa. Jednym z takich działań umożliwiających dostosowanie się jest restrukturyzacja.

Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce była jedną z podstawowych kwestii, która stała przed decydentami w okresie transformacji ustrojowej. Na początku przemian branża okazała się nieefektywna. Diagnoza sytuacji wykazała znaczny przerost zatrudnienia oraz nadprodukcję węgla. Skłoniło to władze do podjęcia decyzji o restrukturyzacji i przygotowaniu kolejnych programów mających poprawić sytuację w sektorze górniczym.

Założono, iż restrukturyzacja ma stworzyć warunki do podniesienia efektywności ekonomicznej kopalń do poziomu umożliwiającego ich samodzielną działalność w warunkach gospodarki rynkowej. Uszczegółowienie tego zasadniczego celu było wyartykułowane w postaci celów szczegółowych, takich jak:

- ograniczenie zatrudnienia,
- dostosowanie poziomu i asortymentu produkcji węgla do zapotrzebowania krajowego,
- zwiększenie konkurencyjności węgla na rynkach międzynarodowych,
- oddłużenie kopalń,
- dostosowanie do wymagań w zakresie ochrony środowiska¹.

¹ M. Turek: *Zmiany struktur kopalń i wskaźników techniczno-ekonomicznych w procesie restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego*. GIG, Katowice 2003, s. 24.

Podjęte w tej materii działania miały znaczny wpływ na spadek zatrudnienia w górnictwie. Celem artykułu jest wskazanie, w jaki sposób kolejne przyjęte programy restrukturyzacji branży przyczyniły się do spadku zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego.

1. Istota, cele i rodzaje restrukturyzacji

Pojęcie restrukturyzacja wywodzi się z języka angielskiego, a powstało z połączenia słów „to reconstruct” – co oznacza zbudować od nowa oraz „the structure” – struktura. Łącznie słowa należy rozumieć jako rekonstrukcję czy też przebudowę struktury².

Restrukturyzacja jest zbiorem procesów, które mają zapewnić przedsiębiorstwu lepsze funkcjonowanie w długim okresie. Te procesy dotyczą radykalnych zmian w co najmniej jednym spośród trzech wymiarów organizacji, jaką jest przedsiębiorstwo, tzn. w zakresie działania, strukturze kapitałowej lub organizacji wewnętrznej firmy. Zmiany te zachodzą w pewnym okresie. Restrukturyzacja w związku z tym będzie wymagała stałego monitorowania i bieżącego dostosowywania do zmiennych warunków. Restrukturyzacja może być też działaniem antykryzysowym, a nie tylko rozwojowym. Przyczyny restrukturyzacji można zaś przedstawić następująco:

- zaistniałe zmiany gospodarki kraju i warunków międzynarodowych,
- dokonywane przekształcania działu, gałęzi lub branży gospodarki, w której działa przedsiębiorstwo,
- pogarszająca się sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa,
- antycypowanie zmian w otoczeniu,
- poszukiwanie źródeł wzrostu,
- zamierzenia właścicieli odnośnie do zmian struktury własności³.

Restrukturyzacja ma za zadanie dostosować przedsiębiorstwo do zmieniającego się otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego. Głównym celem tego procesu jest zwiększenie sprawności organizacyjnej podmiotu oraz jego konkurencyjności. W przypadku górnictwa, główne cele restrukturyzacji odnosiły się do poprawy sytuacji ekonomicznej. W tym przypadku można mówić w głównej mierze o jednym z rodzajów restrukturyzacji, a mianowicie o restrukturyzacji naprawczej. Ponadto, z uwagi na przyczynę można jeszcze wskazać restruktury-

² M. Porada-Rochoń: *Restrukturyzacja przedsiębiorstw w procesie adaptacji do współczesnego otoczenia*. Difin, Warszawa 2009, s. 68.

³ M. Garstka: *Restrukturyzacja przedsiębiorstwa: podział przez wydzielenie*. CeDeWu, Warszawa 2008, s. 21.

zacje adaptacyjną oraz rozwojową. Ze względu na obszar zmian wyróżnimy następujące rodzaje restrukturyzacji:

- produkcyjną,
- organizacyjną,
- finansową,
- decyzyjno-własnościową.

Ze względu zaś na głębokość zmian można wskazać restrukturyzację:

- płytką,
- głęboką⁴.

Tabela 1

Charakterystyka szczegółowych celów restrukturyzacji naprawczej przedsiębiorstwa

Podsystem przedsiębiorstwa	Przedsięwzięcia restrukturyzacyjne
Misja i cele	– poprawa bieżącej sytuacji finansowej, – propozycja zmian opracowywana zazwyczaj przez dyrekcję, – adaptacyjny charakter większości proponowanych zmian.
Ludzie	– redukcja zatrudnienia, w pierwszej kolejności pracownicy nieprodukcyjni (w przypadku górnictwa pracownicy powierzchni), – stabilizacja, a nawet obniżanie poziomu płac (w górnictwie głównie było to ograniczanie przywilejów socjalnych), – stosunkowo rzadko przekwalifikowanie pracowników.
Struktura	– likwidacja lub łączenie komórek organizacyjnych, – wydzielanie zorganizowanych części i ich usamodzielnianie ekonomiczne i prawne, – zmiany zasad funkcjonowania i rozliczania jednostek i komórek organizacyjnych, – rozbudowa i wzmacnianie niektórych służb.
Zasoby i technologia	– opracowywanie nowych sposobów wykorzystania posiadanego majątku, – wstrzymanie realizacji rozpoczętych inwestycji, – pozbywanie się zbędnego majątku produkcyjnego i nieprodukcyjnego, – większa dbałość o jakość i zaostrenie wymagań wobec dostawców, – podejmowanie działań odbiegających od dotychczasowego profilu działania, które przynoszą zyski.
Inne działania	– opóźnianie spłaty zobowiązań i wykorzystywanie środków dostawców na finansowanie bieżącej działalności, – negocjacje z bankami i innymi wierzycielami w sprawie zmiany warunków spłaty zobowiązań, – wywieranie presji na organ założycielski celem uzyskania pomocy.

Źródło: J. Piaseczny: *Restrukturyzacja – wczoraj, dziś, jutro*. „Przegląd Organizacji” 1997, nr 9, s. 34.

⁴ A. Stępnia-Kucharska, D. Stos: *Restrukturyzacja przedsiębiorstwa. Przesłanki i procedury*. PWSZ, Skierniewice 2009, s. 38.

Podstawowe kierunki działań w programach restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego obejmowały:

- analizę rynków zbytu i cen węgla,
- restrukturyzację finansową,
- restrukturyzację techniczną,
- restrukturyzację zatrudnienia,
- restrukturyzację organizacyjną i zmiany w systemie zarządzania,
- prywatyzację⁵.

2. Spadek zatrudnienia w latach 1990-1997

W 1989 roku zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego wynosiło prawie 416 tys. osób. W kopalniach znaczna część zatrudniona była na powierzchni (ok. 35%), co wpływało na niską wydajność pracy. Pierwsze skonkretyzowane działania podjęto na podstawie przyjętych w maju 1992 roku „Propozycji w sprawie programów restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i brunatnego, gazownictwa i elektroenergetyki, ciepłownictwa i przemysłu paliw ciekłych”. Następny program z 15 marca 1993 roku nosił nazwę „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce – realizacja pierwszego etapu w 1993 roku w ramach możliwości finansowych państwa”. Jednak już w czerwcu 1993 roku okazało się, że założenia programu nie będą zrealizowane, a górnictwo jest w coraz gorszej sytuacji ekonomicznej. Opracowano wówczas program ratunkowy pod nazwą: „Program powstrzymywania upadłości górnictwa węgla kamiennego w Polsce od 15.07.1993 do 31.12.1993”. Skorygowano w nim niektóre zadania oraz cele poprzedniego programu. Głównym celem podjętych działań było stworzenie warunków do poprawy rentowności górnictwa od 1994 roku. Podejmowane od początku transformacji działania doprowadziły do spadku zatrudnienia w latach 1989-1992 o 76 tys. osób, w 1993 roku z górnictwa węgla kamiennego odeszło kolejnych 35 tys. górników⁶. Zatrudnienie w górnictwie spadło w 1993 roku do 305 tys. osób.

W kolejnym programie, przyjętym do realizacji 18 lutego 1994 roku przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów jako „Program restrukturyzacji górnictwa dla realizacji II etapu w okresie 1994-1995”, uwzględniono doświadczenia z poprzednich okresów, ale miał też być ich kontynuacją. Założono w nim pod-

⁵ M. Turek: Op. cit., s. 24-25.

⁶ M. Walewski: *Przegląd rządowych programów restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 1989-1998*. W: *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*. Red. S. Golinska i M. Walewska. CASE, Warszawa 2000, s. 146.

niesienia efektywności branży, przy czym zwrócono uwagę na działania proekologiczne oraz takie, które miały na celu osłabienie negatywnych skutków społecznych. Rozpoczęcie działań skutkujących redukcją zatrudnienia przyniosło natychmiastowy i gwałtowny sprzeciw górników. W jego efekcie podpisano 5 października 1993 roku umowę o osłonach socjalnych między centralami związków zawodowych a Ministerstwem Przemysłu. To znaczyło, że w celu ograniczenia negatywnych skutków społecznych występujących w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia, której działaniem najbardziej spektakularnym jest całkowita lub częściowa likwidacja zakładów górniczych, wprowadzono w polskich programach restrukturyzacji branży górniczej, wzorem państw Europy Zachodniej system osłon socjalnych⁷.

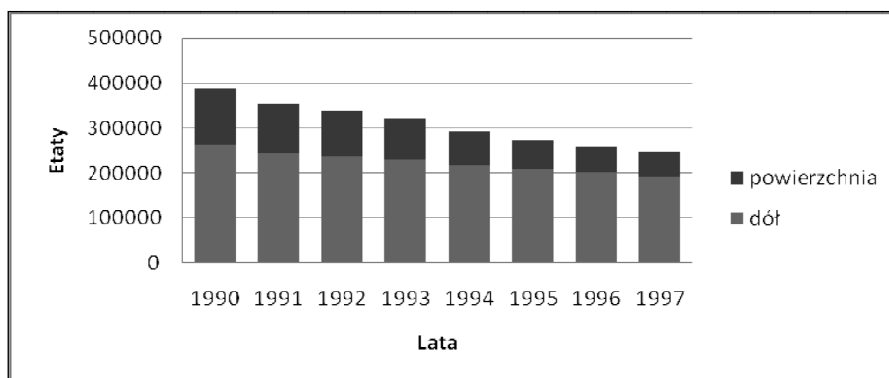
Realizacji programu z 1994 roku zaniechano w połowie 1995 roku uznając, iż nie przynosi on zadowalających wyników. Przyczyną niepowodzenia realizacji tego programu było niedostosowanie poziomu zatrudnienia i wielkości wydobycia węgla do możliwości opłacalnego jego zbytu. Jedynymi celami programu, których realizacja w pełni się powiodła było utrzymanie zatrudnienia oraz założony wzrost wynagrodzeń. W pierwszych 6 latach transformacji z sektora górniczego odeszło ok. 140 tys. osób, co doprowadziło do ograniczenia zatrudnienia w 1995 roku do 268 tys. osób.

30 kwietnia 1996 roku Rada Ministrów przyjęła kolejny program restrukturyzacji górnictwa pod nazwą „Górnictwo węgla kamiennego, polityka państwowa i sektora na lata 1996-2000. Program dostosowania górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej i międzynarodowej konkurencyjności”. Za podstawowy cel programu przyjęto osiągnięcie efektywności ekonomicznej działania kopalń, przy jednoczesnym zagwarantowaniu bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników. Planowano w nim zmniejszyć zatrudnienie do 2000 roku o 80 tys. osób. Wykluczono jednak stosowanie zwolnień grupowych, w redukcji zatrudnienia zaś pomocne miały być osłony socjalne. Zadania oraz cele zapisane w programie nie zostały osiągnięte. Nie przyczynił się on więc w zasadniczy sposób do poprawy sytuacji w górnictwie. Realizację programu przerwano w 1997 roku. Pozytywnym efektem był wzrost wydajności pracy. Zatrudnienie spadło w niewielkim stopniu, gdyż na koniec 1997 roku wyniosło ono 245 412 osób.

Żaden z realizowanych w tym okresie programów nie zakończył się pełnym sukcesem, a wręcz większość nie spełniła pokładanych w nich nadziei. Kolejne rządy realizowały swoje programy, ale żaden z nich nie został przyjęty w formie ustawy.

⁷ A. Przybyłka: *Restrukturyzacja kluczowych gałęzi przemysłu w województwie śląskim*. W: *Społeczny obraz Śląska na przełomie wieków*. Red. L. Frąckiewicz. AE, Katowice 2004, s. 94-95.

Spadek zatrudnienia w tym okresie spowodowany był głównie: procesami fluktuacji zawodowej, odejściami naturalnymi, ograniczeniem przyjęć do pracy i tylko w pewnym zakresie wprowadzeniem specjalnie stworzonych instrumentów (osłony socjalne, przemieszczanie do przedsiębiorstw stworzonych na bazie majątku kopalń). Brak alternatywy zatrudnienia powodował, że górnicy nie byli zainteresowani zmianą miejsca pracy. W znacznej części nie wykorzystano wówczas środków przeznaczonych na działania osłonowe w górnictwie⁸. Spadek zatrudnienia w pierwszych latach reform obrazuje rys. 1.



Rys. 1. Średnie zatrudnienie i jego struktura w górnictwie w latach 1990-1997

Źródło: A. Karbownik, S. Jędrzychowski, W. Sobuła, K. Tausz, K. Wodarski: *Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1990-1997*. GIG, Katowice 1998, s. 32.

3. Górniczy Pakiet Socjalny – lata 1998-2002

Dotychczasowe niepowodzenia doprowadziły do przyjęcia przez Radę Ministrów 30 czerwca 1998 roku kolejnego programu pod nazwą „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”. Pełną jego realizację umożliwiła ustawa z 26 listopada „O dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych”⁹. 21 grudnia 1999 roku Rada Ministrów przyjęła „Korektę programu rządowego, reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”. Spowodowane było to obniżeniem zapotrzebowania na węgiel na rynku krajowym oraz obniżeniem cen zbytu. Jednym z głównym założeń podjętych działań było doprowadzenie spółek wę-

⁸ M. Turek: Op. cit., s. 102.

⁹ A. Przybyłka: *Historyczne aspekty rozwoju zabezpieczeń socjalnych górników na Górnym Śląsku*. UE, Katowice 2011, s. 206.

głowych działających w branży górniczej do rentowności. Przyczynić miała się do tego m.in. restrukturyzacja zatrudnienia. Osiągnięte w wyniku realizacji tego programu wyniki to głównie spadek zatrudnienia i zdolności produkcyjnych dzięki likwidacji 13 kopalń oraz częściowej likwidacji dalszych 10¹⁰. W kopalniach przeznaczonych do likwidacji wprowadzono nowy instrument Górniczy Pakiet Socjalny. Zawierał on dwa rodzaje działań: osłonowe (urlop górniczy) oraz aktywizujące (jednorazowa odprawa pieniężna, zasiłek socjalny, bezwarunkowa jednorazowa odprawa pieniężna, pożyczka lub kredyt bankowy, gwarancje zatrudnienie w innej kopalni).

Generalnie w wyniku podjętych działań zatrudnienie spadło o ponad 102 tys. osób, do 140 tys. na koniec 2002 roku. Restrukturyzacja zatrudnienia w latach 1998-2002 przyniosła następujące zmiany w strukturze zatrudnienia:

- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na dole z 68,6% w końcu 1997 roku do 66,6% w końcu 2002,
- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na powierzchni z 15,5% w końcu 1997 roku do 15,1% w końcu 2002,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na dole z 8,5% w końcu 1997 roku do 10,2% w końcu 2002,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na powierzchni z 3,1% w końcu 1997 roku do 4,1% w końcu 2002,
- zwiększenie udziału pracowników administracyjno-biurowych z 3,4% w końcu 1997 roku do 3,9% w końcu 2002,
- zmniejszenie udziału pozostałych pracowników na powierzchni z 0,9% w końcu 1997 roku do 0,1% w końcu 2002¹¹.

Z instrumentów Górniczego Pakietu Socjalnego w latach 1998-2002 skorzystało w sumie 67 026 pracowników (największe zainteresowanie instrumentami GPS było w latach 1998-1999). Złożyło się na to:

- 36 862 osoby – urlopy górnicze,
- 29 745 osób – jednorazowe odprawy pieniężne bezwarunkowe,
- 419 osób – zasiłki socjalne¹².

Realizacja programu przyniosła pewną poprawę efektywności i sytuacji ekonomicznej branży.

¹⁰ Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego. Katowice 2003, s. 8.

¹¹ A. Gumiński, A. Karbownik, K. Wodarski, S. Jędrzychowski: *Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2006*. „Wiadomości Górnicze” 2008, nr 3, s. 168.

¹² A. Karbownik, M. Turek: *Restrukturyzacja zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2002*. „Wiadomości Górnicze” 2003, nr 10, s. 439.

4. Lata 2003-2006

28 listopada 2002 roku Rada Ministrów przyjęła „Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykrzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń”. Zakładał on m.in. likwidację 7 kopalń, zwolnienie 17,2 tys. osób, odejścia naturalne oraz odejścia do firm tworzonych na bazie zbędnego majątku 17,9 tys. osób. W wyniku licznych protestów lobby górniczego, a także w związku z koniecznością uporządkowania restrukturyzacji górnictwa, 28 listopada 2003 roku przyjęto „Ustawę o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006”, która określiła zasady restrukturyzacji.

W wyniku podjętych działań zatrudnienie w sektorze górnictwa węgla kamiennego zmniejszyło się ze stanu 140 717 osób w 2002 roku do 136 454 osób w 2003. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią stanowili 77%, a pracownicy powierzchni 23% ogółu zatrudnionych.

Wkrótce jednak okazało się jednak, że ustawa wymaga korekty. 27 kwietnia 2004 roku rząd przyjął więc nowy program pod nazwą „Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2004-2006” wraz ze „Strategią na lata 2007-2010”, czyli uaktualnioną wersją programu z 2003 roku, a w końcu lipca 2004 roku – „Plan dostępu do zasobów węgla kamiennego w latach 2004-2006 oraz plan zamknięcia kopalń w latach 2004-2007”¹³.

W 2005 roku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o kolejne 3683 osoby (z 127 097 w 2004 roku do 123 414 w 2005). Ze świadczeń osłonowych i adaptacyjno-aktywizacyjnych skorzystało 709 osób, z czego 690 osób odeszło na świadczenia górnicze, 17 osób skorzystało ze stypendium na przekwalifikowanie oraz 2 osoby z kontraktu na przekwalifikowanie. Odejścia pracowników dołowych dokonywane były przede wszystkim z przyczyn naturalnych¹⁴.

Na koniec 2006 roku zatrudnienie spadło do 119,3 tys. osób. Generalnie w latach 2004-2006 obniżono stan zatrudnienia o 17,1 tys. osób, co stanowiło ok. 88% zmniejszenia zakładanego na te lata. W latach 2003-2006 najwięcej osób odeszło na emerytury – 17 418 oraz skorzystało ze świadczeń górniczych i stypendiów na przekwalifikowanie – 5425¹⁵. W 2006 roku zakończył się wieloletni – prowadzony od początku lat 90. – etap restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego. Wiele celów założonych w programach zostało osiągniętych, szczególnie ograniczenie wydobycia oraz zatrudnienia, a także oddłużenie branży i uzyskanie lepszych efektów ekonomicznych.

¹³ A. Przybyłka: *Historyczne aspekty...*, op. cit., s. 206.

¹⁴ *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego ze szczególnym uwzględnieniem 2005 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2006, s. 3.

¹⁵ A. Gumiński, A. Karbownik, K. Wodarski, S. Jędrzychowski: Op. cit., s. 171.

5. Lata 2007-2011

Kolejne kierunki zmian w górnictwie węgla kamiennego zostały określone w następujących dokumentach:

1. Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015, z lipca 2007 roku.
2. Ustawa o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w latach 2008-2015 z dnia 7 września 2007 roku. (Dz.U. nr 192, poz. 1378).
3. Program działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015, z listopada 2011 roku (poprawiona i zaktualizowana Strategia z 2007 roku).

Dokumenty te wskazują jakie są cele strategiczne branży górniczej oraz środki umożliwiające ich realizację. Zasadniczym celem, zawartym zarówno w Strategii jak i w Programie, polityki państwa w stosunku do sektora węgla kamiennego „[...] jest racjonalne i efektywne gospodarowanie złożami węgla znajdującymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej tak, aby zasoby te służyły kolejnym pokoleniom Polaków”¹⁶. Uznano, iż węgiel nie powinien być postrzegany wyłącznie jako paliwo do spalania. Wykorzystanie go również do innych celów może przynieść następujące korzyści ogólnospołeczne:

- zwiększenie bezpieczeństwa energetycznego kraju poprzez własną produkcję części zużywanych paliw płynnych i częściowe uniezależnienie się od dostaw zewnętrznych,
- rezygnację z nieefektywnego ekonomicznie eksportu węgla drogą morską, związanego z kosztami transportu z południa Polski do portów, poprzez wykorzystanie węgla w procesach produkcyjnych w bezpośrednim sąsiedztwie zakładów wydobywczych,
- ustabilizowanie wydobycia węgla i utworzenie nowych miejsc pracy,
- obniżenie kosztów jednostkowych wydobycia dzięki całkowitemu wykorzystaniu zdolności produkcyjnych oraz zmniejszeniu udziału kosztów stałych, a poprzez to obniżenie kosztów wytwarzania energii w gospodarce krajowej,
- stworzenie podstaw pod rozwój technologiczny i naukowy w regionie śląskim i małopolskim, a więc zmiana wizerunku tych regionów poprzez rozwój nowoczesnych technologii¹⁷.

¹⁶ H. Paszcza: *Górnictwo węgla kamiennego w Polsce w 2008 roku*. „Wiadomości Górnicze” 2009, nr 5, s. 285.

¹⁷ *Program działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011, s. 6.

Po raz pierwszy od początku restrukturyzacji branży uznano, iż mogą nastąpić niedobory w zatrudnieniu pracowników. Odejścia pracowników tylko z przyczyn naturalnych mogą spowodować wystąpienie znacznych niedoborów wśród pracowników dołowych. Biorąc pod uwagę skalę zjawiska ruchu zatrudnienia i problemy z tym związane oraz aby zapobiec powstaniu luki pokoleniowej oraz kompetencyjnej, zarządy spółek węglowych powinny zwracać szczególną uwagę na problemy zarządzania zasobami ludzkimi, a także podejmować działania, które zapewnią zatrudnianie w kopalniach osób w pełni do tego przygotowanych. W celu pozyskiwania właściwie wykształconych i przygotowanych kadr dla sektora górnictwa węgla kamiennego kontynuowana powinna być współpraca przedsiębiorstw branży górniczej z wyższymi uczelniami, co ma pozwolić uczelniom odpowiednio kształtować ofertę na potrzeby kopalń. Podobna współpraca kontynuowana będzie ze szkołami średnimi i zawodowym¹⁸. Reforma oświaty może jednak przyczynić się do narastania luki pokoleniowej. W 2012 roku zakończono rekrutację do techników i zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych. Od 2013 roku zlikwidowano nabór do techników uzupełniających dla dorosłych. Pracownikom górnictwa, którzy będą chcieli podnieść kwalifikacje pozostają jedynie kwalifikacyjne kursy zawodowe, które nie dają jednak możliwości awansu w zawodach górniczych. Dodatkowo, z klasyfikacji zawodów szkolnictwa policealnego usunięto takie specjalności, jak górnik eksploatacji podziemnej, technik górnictwa podziemnego czy technik elektryk o specjalnościach górniczych.

Prowadzony proces restrukturyzacji zatrudnienia w maksymalny sposób będzie wykorzystywał możliwości naturalne, tj. odejścia na emerytury. Politykę zatrudnieniową przedsiębiorstw górniczych prowadzoną w latach 2007-2015 powinny cechować:

- optymalizacja wykorzystania wewnętrznych rezerw zasobów ludzkich,
- prawidłowe relacje pomiędzy wzrostem wynagrodzeń a wynikiem ekonomicznym¹⁹.

W 2008 roku po raz pierwszy od początku restrukturyzacji branży zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego wzrosło do 119 713 osób (wzrost o 3306 osób w stosunku do roku poprzedniego). W 2010 roku zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego spadło do 114 089. W 2011 roku zatrudnienie w sektorze górnictwa węgla kamiennego zwiększyło się o 146 osób do 114 235. Pod ziemią zatrudniano 88 911 pracowników, a na powierzchni 25 324 osób. Stale

¹⁸ Ibid., s. 29.

¹⁹ Ibid., s. 29-30.

wzrasta wśród nich liczba osób posiadających uprawnienia emerytalne. W większości są to osoby, których zatrudnienie warunkowane jest np. posiadaniem szczególnych kwalifikacji niezbędnych dla procesów wydobywczych²⁰.

Likwidacja większości kopalń (z 72 w 1989 roku do 27 w 2011) oraz znaczny spadek zatrudnienia (z 416 tys. w 1989 roku do 113,2 tys. w 2012) to nie jedyne efekty prowadzonej restrukturyzacji. W efekcie podjętych działań wyniki finansowe górnictwa są dodatnie. W 2012 roku wynik finansowy netto wyniósł 1657,2 mln zł²¹.

Od 208 roku Polska jest importerem netto węgla kamiennego, co jednak spowodowane jest nie zmniejszeniem zatrudnienia i likwidacją kopalń, ale faktem, iż surowiec ten sprowadzany z Rosji czy z Afryki Południowej jest tańszy.

Podsumowanie

Okres wdrażania gospodarki rynkowej w Polsce przyczynił się do znacznego ograniczenia zatrudnienia w branży górniczej. Kolejne etapy restrukturyzacji górnictwa powodowały spadek zatrudnienia. W toku prowadzonych reform znacznie ograniczono zatrudnienie od 1989 roku o prawie 300 tys. osób. Podjęte reformy doprowadziły do sytuacji, że górnictwo od paru lat uzyskuje dodatnie wyniki finansowe oraz rośnie wydajność pracy i efektywność branży.

INFLUENCE OF RESTRUCTURING PROGRAMMES ON LIMITING EMPLOYMENT OF MINERS

Summary

In the article discussed restructuring programmes of mining carried out in Poland and their influence on limiting an employment in the sector were discussed. None of them was fully carried out according to previous assumptions. Initial actions were characterised by failures, however after all one should assess the course of taken corrective actions positively. An employment in the industry was seriously limited what caused the distinctive improvement in its economic effectiveness.

²⁰ *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w 2011 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2012, s. 13.

²¹ *Informacja o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w grudniu oraz w 2012 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2013, s. 26.

Anna Rajchel

Politechnika Opolska

„NAUKA KLUCZEM DO SUKCESU” – PROGRAM ROZWOJOWY LICEÓW OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH OPOŁA I JEGO WPŁYW NA WYBORY ZAWODOWE MŁODZIEŻY

Wprowadzenie

Wybór szkoły wyższej i zawodu jest jedną z najważniejszych i często najtrudniejszych decyzji jaką musi podjąć młody człowiek u progu dorosłości. Uczniowie nie zawsze potrafią odpowiedzieć na pytania dotyczące ich przyszłości zawodowej, szans na rynku pracy, nie potrafią dokładnie sprecyzować, czym chcieliby się zajmować i co sprawiałoby im największą satysfakcję. Są to realne problemy młodzieży i szkoły, która powinna wyposażać uczniów w niezbędną wiedzę i umiejętności pozwalające im na swobodnie poruszanie się po lokalnym, krajowym i europejskim rynku pracy, rozpoznać ich predyspozycje zawodowe i pomóc zaplanować ścieżkę kariery zawodowej. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty system ten powinien w szczególności przygotować uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia oraz zapewnić warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień¹. Zapis ten koresponduje z § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 roku „w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach”, zgodnie z którym pomoc taka jest udzielana uczniom m.in. w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i karie-

¹ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Dz.U. 1991, nr 95, poz. 425 z późn. zm.

ry zawodowej – w przypadku uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych². Predyspozycje zawodowe badane przez doradców zawodowych, wiedza, umiejętności, zainteresowania, opinia rodziców, rówieśników, programy i projekty realizowane przez szkoły oraz zdolności młodych ludzi to tylko niektóre elementy decydujące o wyborach zawodowych młodzieży.

Celem artykułu jest przedstawienie, w jaki sposób realizacja przez licea Opola projektu edukacyjnego „Nauka kluczem do sukcesu” – program rozwoju liceów ogólnokształcących Opola wpłynęła na rozwój predyspozycji zawodowych młodzieży i ich decyzje związane z dalszym kierunkiem kształcenia.

Jan Amos Komeński, filozof oraz pedagog, uważał, że „całe życie jest szkołą”. Czas spędzony w niej oraz pokonywanie kolejnych poziomów edukacji powinien być przeznaczony na poznawanie siebie, rozpoznawanie swoich umiejętności, określanie mocnych i słabych stron, poznawanie kierunków kształcenia proponowanych przez szkoły wyższe. Pomagają w tym nauczyciele, szkolni doradcy zawodowi, pedagodzy i psychologowie, osoby często zaangażowane w realizację szkolnych programów i projektów edukacyjnych.

1. Wyzwania dla edukacji w wybranych dokumentach

Dokument „Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015” stanowi, że edukacja na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym powinna umożliwić młodzieży zaistnienie na rynku pracy. Ma temu służyć m.in. nauka języków obcych, uczenie przedsiębiorczości i innowacyjności, upowszechnianie umiejętności informatycznych itd. Większy nacisk położony będzie na wzrost umiejętności z obszaru przedmiotów ścisłych³. Strategia podkreśla także znaczenie uczenia się przez całe życie. Młodzi ludzie powinni uświadomić sobie, że zmiana zawodu, nabywanie nowych umiejętności, zdobywanie uprawnień, udział w kursach, szkoleniach, konferencjach naukowych i wolontariacie coraz bardziej popularnym w szkołach jest normalnym zjawiskiem. Jeden zawód, jeden kierunek studiów i znajomość jednego języka obcego już nie wystarcza, by znaleźć zatrudnienie. Uczniowie obserwując losy zawodowe swoich rodziców, bliskich, znajomych mają świadomość zmian zachodzących na rynku pracy. Ale dla nich na tym etapie życia jest to często tylko teoria. Każdy nauczyciel czy szkolny doradca zawodowy, który obserwuje losy młodzieży wie, że wizja i marzenia związane

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach. Dz.U. 2010, nr 228, poz. 1487 z późn. zm.

³ Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 54.

z przyszłością zawodową uczniów boleśnie zderzają się z rzeczywistością już dorosłych i wykształconych ludzi. Również na taką sytuację powinna przygotowywać współczesna szkoła.

Program „Uczenie się przez całe życie” przyjęty przez Parlament Europejski i Radę 15 listopada 2006 roku, którego realizację zaplanowano na lata 2007-2013, to kolejne przedsięwzięcie w obszarze edukacji. Program promuje m.in. naukę języków obcych, mobilność, dialog międzykulturowy, integrację europejską. „Uczenie się przez całe życie” obejmuje wszystkie rodzaje i poziomy kształcenia i szkolenia⁴.

Dokument „Polityka oświatowa Miasta Opola na lata 2011-2015” ustanowił standardy edukacyjne dla szkół ogólnokształcących, do których zalicza się m.in. wszechstronny rozwój intelektualny uczniów, współpracę ze środowiskiem naukowym i kulturalnym, współpracę z opolskimi szkołami wyższymi oraz realizację programów i projektów edukacyjnych⁵.

„Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2007-2013” wskazuje, że w latach 1999-2006 pod względem liczby zaakceptowanych projektów najwięcej z nich przyjęto z obszarów: przedsiębiorczość, innowacje, drogi oraz edukacja⁶. Nowoczesna baza dydaktyczna, profile kształcenia odpowiadające potrzebom rynku pracy, nauczanie języków obcych, dostęp do doradców zawodowych to wszystko ma pomóc młodzieży w podjęciu decyzji związanych z edukacją i karierą zawodową. Współczesna szkoła musi być atrakcyjna dla dzieci, młodzieży i dorosłych tym bardziej, że oprócz funkcji dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej, socjalizacyjnej powinna również rozpoznać talenty, słabości i zainteresowania uczniów.

2. Realizacja programu „Nauka kluczem do sukcesu” i jego wpływ na rozwój predyspozycji zawodowych młodzieży

Zgodnie z teorią Johna L. Hollanda, predyspozycje zawodowe są „[...] pochodną stylu dostosowywania się jednostki do wymagań środowiska społeczno-zawodowego, specyficznych doświadczeń życiowych, internalizacji norm i wartości. Predyspozycje kształtują się zatem na bazie cech wrodzonych oraz indy-

⁴ Zaproszenie do składania wniosków 2012 – EAC/27/11 Program „Uczenie się przez całe życie” (LLP). eur-lex.europa.eu

⁵ *Polityka oświatowa Miasta Opola na lata 2011-2015*. Opole 2011, s. 28.

⁶ *Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2007-2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*. Opole 2007, s. 83.

widualnego przebiegu życia jednostki”⁷. W szkole ponadgimnazjalnej pierwszym czynnikiem decydującym o wyborach zawodowych młodzieży są zainteresowania. Realizacja projektu „Nauka kluczem do sukcesu” – program rozwoju liceów ogólnokształcących Opola umożliwił uczniom uczestniczenie w przedsięwzięciach rozwijających ich pasję, zainteresowania, talenty. Ułatwił decyzje związane z wyborem szkoły wyższej i dalszej drogi kształcenia, ujawnił predyspozycje zawodowe młodzieży.

Projekt „Nauka kluczem do sukcesu” to drugie po „Via ad Artes” przedsięwzięcie skierowane do młodzieży sześciu liceów ogólnokształcących stolicy województwa. Wykaz szkół oraz liczbę uczniów uczestniczących w programie przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Nazwy szkół i liczba osób biorących udział w projekcie

Lp.	Nazwa szkoły	Liczba uczniów biorących udział w programie
1	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr I im. M. Kopernika w Opolu	250
2	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr II z Oddziałami Dwujęzycznymi im. M. Konopnickiej w Opolu	107
3	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr III z Oddziałami Dwujęzycznymi im. M. Skłodowskiej-Curie w Opolu	90
4	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr IV im. K. Gzowskiego w Opolu	84
5	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr V im. Prymasa Tysiąclecia S. Kardynała Wyszyńskiego w Opolu	291
6	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr VI im. Generała L. Okulickiego „Niedźwiadka” w Opolu	70
Suma		892

Źródło: Opracowano na podstawie materiałów otrzymanych z Wydziału Oświaty w Opolu.

Projekt realizowany był w ramach POKL, Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.1. Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty, Poddziałania 9.1.2. Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych.

⁷ *Kwestionariusz predyspozycji zawodowych*. Red. M. Kulesza i E. Kos. Łódź 2010, s. 22. www.rozpoznawanie-predyspozycji.uni.lodz.pl

Realizacja projektu to okres dziewięciu miesięcy od października do lipca 2011 roku. Jego wartość to 500 000,00 PLN. Wnioskowane dofinansowanie wyniosło 100% jego całkowitej wartości⁸.

Celem głównym projektu było wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów w liceach ogólnokształcących Opola oraz podniesienie jakości procesu kształcenia w tych szkołach. Cele operacyjne to m.in. umożliwienie uczniom liceów ogólnokształcących wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej zgodnie z predyspozycjami, podniesienie umiejętności młodzieży w zakresie kompetencji kluczowych, wzbogacenie procesu nauczania o nowe innowacyjne formy nauczania⁹. Liczba dodatkowych godzin zrealizowanych w ramach projektu wyniosła 2288 zajęć dydaktycznych, w tym wyrównawczych, kompetencyjnych, zajęć w zakresie doradztwa zawodowego i wsparcia psychologicznego oraz wdrażania innowacyjnych form nauczania¹⁰. Zajęcia praktyczne odbywały się m.in. w laboratoriach Uniwersytetu Opolskiego. Warsztaty i ćwiczenia prowadzili nauczyciele akademicy.

W tabeli 2 przedstawiono wybrane działania zrealizowane przez licea ogólnokształcące Opola w ramach projektu „Nauka kluczem do sukcesu”.

Tabela 2

Wybrane działania zrealizowane przez szkoły licealne w ramach projektu

Lp.	Nazwa szkoły	Wybrane elementy programu rozwojowego
1	2	3
1	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr I im. M. Kopernika w Opolu	– dodatkowe zajęcia pozalekcyjne z matematyki – innowacyjne zajęcia z fizyki, chemii, biologii, geografii – doradztwo edukacyjno-zawodowe
2	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr II z Oddziałami Dwujęzycznymi im. M. Konopnickiej w Opolu	– rozwój wiedzy i umiejętności kluczowych z matematyki, chemii i fizyki – wdrożenie nowych, innowacyjnych form nauczania z matematyki, fizyki, chemii – doradztwo zawodowe
3	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr III z Oddziałami Dwujęzycznymi im. M. Skłodowskiej-Curie w Opolu	– zajęcia ukierunkowane na rozwój wiedzy i umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych: biologii, chemii, fizyki – zajęcia ukierunkowane na rozwój wiedzy i umiejętności w zakresie matematyki na poziomie podstawowym i rozszerzonym – doradztwo zawodowe

⁸ „Nauka kluczem do sukcesu”. www.opole.pl

⁹ Ibid.

¹⁰ Na podstawie materiałów otrzymanych z Wydziału Oświaty w Opolu.

cd. tabeli 2

1	2	3
4	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr IV im. K. Gzowskiego w Opolu	– dodatkowe zajęcia w zakresie nauk matematyczno-przyrodniczych i/lub przedsiębiorczości – poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe
5	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr V im. Prymasa Tysiąclecia S. Kardynała Wyszyńskiego w Opolu	– zajęcia fakultatywne i wyrównawcze z biologii, chemii, geografii, fizyki, matematyki – doradztwo zawodowe
6	Publiczne Liceum Ogólnokształcące nr VI im. Generała L. Okulickiego „Niedźwiadka” w Opolu	– zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz warsztaty z przedmiotów: matematyka, fizyka, chemia, biologia, ICT, język rosyjski, angielski, niemiecki – doradztwo zawodowe

Źródło: Ibid.

Młodzież sama podejmowała decyzje, w jakich modułach, zajęciach, warsztatach chciała uczestniczyć. We wszystkich szkołach główny nacisk położono na rozwój umiejętności, zdolności i zainteresowań w zakresie przedmiotów ścisłych oraz języków obcych. Innowacyjne, efektywne i skuteczne nauczanie tych przedmiotów nawiązuje do kompetencji kluczowych ustanowionych zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 roku „w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie”. W projekcie realizowanym przez licea ogólnokształcące Opola wyeksponowano następujące kompetencje kluczowe: porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne.

We wszystkich szkołach uczniowie zostali wsparci opieką doradcy zawodowego, który pomagał zaplanować ścieżkę kariery zawodowej zgodnie z predyspozycjami, zainteresowaniami i ambicjami młodzieży. Spotkania i warsztaty z doradcą zawodowym to także obalanie stereotypów dotyczących płci i zawodów.

W lipcu 2011 roku podsumowano realizację projektu. Pod koniec czerwca uczniowie klas III poznali wyniki z egzaminu dojrzałości. Dla nich rozpoczął się kolejny etap związany z rekrutacją do szkół wyższych. Tabela 3 przedstawia wybrane przez uczniów klas III, którzy uczestniczyli w projekcie kierunki kształcenia. Dane pochodzą z trzech liceów ogólnokształcących Opola¹¹.

¹¹ Nie wszystkie licea ogólnokształcące prowadzą statystyki związane z losami absolwentów.

Tabela 3

Wybrane przez młodzież kierunki kształcenia

Wybrane kierunki kształcenia	Liczba osób
Biotechnologia	33
Ekonomia	31
Pedagogika	21
Budownictwo	15
Administracja	15
Psychologia	14
Zarządzanie i Inżynieria Produkcji/Zarządzanie	13
Informatyka	11
Logistyka	10
Finanse i rachunkowość	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów otrzymanych ze szkół.

Największą popularnością wśród młodzieży cieszyła się biotechnologia, następnie ekonomia i pedagogika. Absolwenci najczęściej wybierali szkoły wyższe znajdujące się na terenie Opola oraz uczelnie z województwa dolnośląskiego.

Pod koniec realizacji projektu wszyscy uczniowie (kl. I-III) z sześciu liceów ogólnokształcących Opola wypełniali ankietę złożoną z kilkunastu pytań. W tabeli 4 znajdują się wybrane pytania oraz udzielone przez młodzież odpowiedzi.

Tabela 4

Wybrane pytania z ankiety podsumowującej projekt „Nauka kluczem do sukcesu”

Pytanie	Odpowiedzi	Suma
1. Czy proponowane w szkole zajęcia w ramach realizacji Projektu spełniają Twoje oczekiwania?	a) znacząco	407
	b) w pewnym stopniu	356
	c) minimalnie	39
2. Czy zajęcia organizowane w ramach realizacji Projektu przyczyniły się według Ciebie do nabycia dodatkowej wiedzy teoretycznej?	a) tak	717
	b) nie	85
3. Czy Twoim zdaniem zajęcia organizowane w ramach realizacji Projektu pomogą ci pomyślnie zdać egzamin dojrzałości?	a) znacząco	339
	b) w pewnym stopniu	393
	c) minimalnie	70
4. Czy Twoim zdaniem realizowany projekt przyczynił się do uzupełnienia brakującej wiedzy szkolnej?	a) tak	542
	b) nie	102
	c) nie mam zadania	158

Źródło: Na podstawie informacji otrzymanych z Wydziału Oświaty w Opolu.

Projekt „Nauka kluczem do sukcesu” realizowany przez licea ogólnokształcące Opola został pozytywnie oceniony przez młodzież. Uczniowie docenili innowacyjne formy nauczania, warsztaty, zajęcia w plenerze, spotkania z naukowcami. Realizacja projektu przyczyniła się także do wyposażenia szkół w sprzęt niezbędny do przeprowadzenia zajęć. Niektórzy uczniowie po raz pierwszy mogli uczestniczyć w tego typu przedsięwzięciu. Warsztaty prowadzone przez szkolnych doradców zawodowych i doradców zawodowych zatrudnionych w OHP pomogły młodzieży w zaplanowaniu ścieżki kariery zawodowej, poznaniu predyspozycji zawodowych oraz warunków związanych z rekrutacją do wybranych szkół wyższych.

Podsumowanie

Paul D. Tieger i Barbara Barron-Tieger autorzy podręcznika „Rób to, do czego jesteś stworzony” na podstawie wielu lat pracy i doświadczeń zauważyli, że tajemnica satysfakcji zawodowej leży w wykonywaniu tego, co się lubi najbardziej¹². Młodzież ponadgimnazjalna nie zawsze potrafi jednoznacznie powiedzieć z jakim kierunkiem studiów chciałby związać swoją przyszłość. Kiedy nie zna się swoich predyspozycji zawodowych, słabych i mocnych stron wybory takie często okazują się błędne, pochopne i przypadkowe. Realizacja projektu „Nauka kluczem do sukcesu” umożliwiła uczniom uczestniczenie w takich zajęciach, które ich najbardziej interesują, pozwalają poznać swoje umiejętności i zdolności. To także możliwość uczenia z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Działania zrealizowane w ramach projektu na pewno nie udzieliły odpowiedzi na wszystkie pytania młodzieży związane z karierą zawodową, ale na pewno dały jej czas na podjęcie decyzji związanych z wyborem szkoły wyższej i kierunku kształcenia. Rozwijanie kompetencji kluczowych i związanych z nimi umiejętności to przede wszystkim dobrze zdany egzamin dojrzałości i szansa na podjęcie satysfakcjonujących studiów nie tylko w Polsce, ale również w krajach Unii Europejskiej. Zajęcia z doradcą zawodowym uświadomiły młodzieży, że wybór kierunku kształcenia nie może być podyktowany modą czy przypadkiem. Temu służyły warsztaty dotyczące zasad tworzenia CV i listu motywacyjnego. Świadomy wybór zawodu zgodnie z predyspozycjami zawodowymi to szansa na efektywne i satysfakcjonujące zatrudnienie.

¹² P.D. Tieger, B. Barron-Tieger: *Rób to, do czego jesteś stworzony*. Warszawa 1999, s. 21.

**„EDUCATION THE KEY TO SUCESS” – SECONDARY SCHOOLS
DEVELOPMENT PROGRAM IN THE CITY OF OPOLE AND ITS IMPACT
FOR PROFESSIONAL CHOICES OF YOUNG PEOPLE**

Summary

In the school year 2010/2011 „Education the key to success” – secondary schools development program in the city of Opole has been carried out in six secondary schools in the Opole Region. Its main goal was to align educational chances among students of the secondary schools, spread out in the city, and to increase the quality of educational process in such schools.

The article presents main assumptions of the project and further stages of the students development. The object of special interest is the analysis to what extent the form of the project and employment of certain modules affect the aptitudes of the youth, development of their skills, abilities and talents.

Key words: educational project, aptitudes, higher education

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KOBIETY-MATKI I ICH POWRÓT NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA W WYNIKACH BADAŃ

Wprowadzenie

Spółeczeństwo XXI wieku charakteryzuje się szybkim tempem zmian demograficznych, które prowadzą do przekształceń w sferze pracy. Wzrost aktywności zawodowej kobiet i ich udział w rynku pracy wpływa na zachowania matrymonialne i prokreacyjne kobiet i mężczyzn. Coraz powszechniejsza staje się tendencja do odraczania zawarcia związku małżeńskiego lub całkowita rezygnacja z niego, a także odkładanie decyzji o posiadaniu potomstwa lub świadomy wybór bezdzietności. Dodatkowo badania wskazują, że w przypadku kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo ich powrót na rynek pracy jest utrudniony, a często oznacza wypadnięcie z rynku pracy i przejście w stan bezrobocia długoterminowego. W efekcie obserwuje się systematyczny spadek dzietności. W przypadku Polski, w 1990 roku wskaźnik dzietności wynosił 2,06, by w 2010 osiągnąć poziom już zaledwie 1,3¹. Tak niski poziom dzietności generuje wiele niekorzystnych zjawisk społeczno-gospodarczych i stanowi istotną przesłankę reorientacji polityki rodzinnej oraz działań przygotowujących rynek pracy dla rodzin tak, by w obliczu wyboru „kariera czy rodzina” możliwe było połączenie obu celów.

Celem artykułu jest diagnoza i próba oceny sytuacji polskich kobiet-matek, a w szczególności powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, w świetle wyników badań ogólnopolskich oraz własnych badań ankietowych. W podsumowaniu zaproponowane zostaną pożądane kierunki zmian.

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Przy realizacji celu wykorzystano metodę opisową, analizę porównawczą, krytyczną analizę wyników oraz badania ankietowe. W toku rozważań poddano weryfikacji hipotezę, iż powrót na rynek pracy kobiet-matek jest w Polsce trudny, co sprawia, że im kobieta ma wyższe dochody i jest lepiej wykształcona, tym bardziej skraca okres opieki nad dzieckiem do minimum (okres urlopu macierzyńskiego), by w ten sposób ograniczyć ryzyko trudności związanych z powrotem do pracy.

1. Zmiany w wymiarze zawodowym i rodzinnym a aktywność zawodowa kobiet

Zmiany na rynku pracy w XXI wieku i bieżące uwarunkowania ekonomiczne zmusza kobiety do zdecydowanie wyższej aktywności zawodowej. Podwójny dochód jest dziś niezbędnym warunkiem utrzymania godziwego (pożądanego) poziomu życia rodziny². Tym samym, dotychczasowy tzw. single breadwinner model, czyli tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny dezaktualizuje się na rzecz modelu rodziny partnerskiej.

Uwarunkowania pracy zawodowej kobiet były przedmiotem wielu badań. W jednym z nich pt. „Między domem a pracą” z 2007 roku rozpatrywano model ogólny łączenia przez rodziców pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych jako model ogólnie preferowany oraz jako rozwiązanie preferowane dla własnej rodziny. Badani deklarowali w nich na poziomie ogólnym wysokie poparcie dla obu modeli: tradycyjnego (62% wskazań mężczyzn i 53% wskazań kobiet) i partnerskiego (78% wskazań kobiet i 65% wskazań mężczyzn). Widoczna była przewaga modelu partnerskiego, w którym partnerzy w równym stopniu dzielą się obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Wśród osób młodszych (przed 30 rokiem życia), zwłaszcza kobiet z wyższym wykształceniem i mieszkańców większych miast, wyraźnie wyższa była niechęć do modelu tradycyjnego i wysoka akceptacja modelu partnerskiego. W badaniach nie znalazła natomiast poparcia sytuacja, w której ojciec wycofuje się z pracy i wychowuje dzieci albo gdy matka jest obciążona podwójnie – pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi, zaś mężczyzna tylko obowiązkami zawodowymi³.

Preferencje modelu własnej rodziny pokazały z kolei, że model preferowany zależy od fazy rozwoju rodziny. W przypadku dzieci bardzo małych (0-3 lat),

² A. Giddens: *Socjologia*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 412.

³ *Między domem a pracą: rekomendacje*. Red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka. Scholar, Warszawa 2007, s. 4.

zdecydowana większość badanych (96% mężczyzn i 73% kobiet) preferuje pracę w pełnym wymiarze mężczyzny i częściowe lub całkowite wycofanie się z pracy kobiety. Wraz z wiekiem dziecka rośnie akceptacja pracy zawodowej matki. W wieku przedszkolnym dziecka (4-6 lat) blisko 33% badanych opowiada się za modelem rodziny, w której mężczyzna pracuje na pełny etat, a kobieta w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaś ok. 25% nadal preferuje model tradycyjny z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny. Gdy dziecko wkracza w wiek szkolny, już tylko 10% wybiera model tradycyjny, a blisko 72% model partnerski⁴. Tym samym można uznać, że każdy z modeli jest postrzegany za właściwy na innym etapie rozwoju własnej rodziny.

Ponadto, warte uwagi są wyniki wskazujące, że powszechne jest przekonanie (blisko 89% wskazań, w tym kobiety 78% wskazań), że małym dzieckiem powinna zajmować się matka i jeśli nie ma możliwości połączenia tych obowiązków z pracą zawodową powinna z niej zrezygnować, a tylko 6% wskazań, że ojciec powinien ograniczyć aktywność zawodową lub z niej zrezygnować⁵. Tym samym, w Polsce opieka nad małym dzieckiem i obowiązki domowe wciąż uznawane są wyłącznie za problem kobiet, co w efekcie oznacza, iż kobiety bywają przedmiotem dyskryminacji przy zatrudnianiu do pracy. Dominacja mężczyzn w przedsiębiorstwie zmniejsza konieczność wbudowywania w strategię organizacyjną rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Nie ma natomiast wątpliwości, że rosnące poparcie dla modelu partnerskiego przyczyniać się będzie do odchodzenia od tradycyjnego podziału ról. Kobiety (szczególnie wraz ze zmianą generacyjną i rosnącym poziomem wykształcenia kobiet) po urodzeniu dziecka wiedząc, że ograniczenie ich aktywności zawodowej wpływa negatywnie na ich pozycję zawodową na rynku pracy (zmniejsza bieżące dochody kobiety a w przyszłości emeryturę, dewaluuje ich kapitał ludzki) będą podejmowały pracę po krótkiej przerwie, a jeszcze przed ukończeniem przez dziecko 3 lat. Tym samym, wspieranie i promowanie rozwiązań umożliwiających łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, zachęcenie ojców do korzystania z nich w większym stopniu, spowodować mogłoby pozytywne zmiany na rynku pracy i stanowiłoby zachętę dla kobiety do posiadania dzieci (badanie wyraźnie potwierdziło, że Polki mają ich mniej niż chciałyby⁶).

⁴ Ibid., s. 5.

⁵ Ibid., s. 6.

⁶ Ibid., s. 7.

2. Sytuacja kobiet-matek na rynku pracy – przegląd wyników badań

Kobiety w Polsce pracują zawodowo rzadziej od mężczyzn. W 2011 roku stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła prawie 11%. W przypadku mężczyzn wskaźnik ten był niższy o ponad 2%. Z kolei współczynnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł około 49%, gdy dla mężczyzn wskaźnik osiągnął poziom 64,7% co oznacza, że znacznie więcej mężczyzn jest aktywnych zawodowo⁷.

Dodatkowo, w przypadku pojawienia się dziecka u kobiet wyraźnie zmniejsza się, a w przypadku mężczyzn zwiększa – aktywność zawodową i to tym bardziej, im dzieci jest więcej i im są one młodsze. Największa dysharmonia w poziomie wskaźnika zatrudnienia między kobietą i mężczyzną występuje w przypadku posiadania małych dzieci. W okresie badań, dzieci w wieku do 2 lat w zdecydowanej większości (69% wskazań) pozostawały pod opieką w domu, do żłobków i przedszkoli chodziło mniej niż 40% dzieci w wieku 3-6 lat i dopiero szkoła powoduje powszechny kilkugodzinny pobyt dziecka poza domem. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn wyrównują się, gdy najmłodsze dziecko w rodzinie zbliża się do pełnoletności⁸.

Warte podkreślenia jest to, iż rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz opieki nad dziećmi nie wynika z preferencji osób, ale z konieczności. 23% kobiet deklaroowało w badaniu, że nie pracuje, bo nie jest w stanie łączyć pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Zaledwie 6,9% kobiet wskazywało, że nie chciałoby pracować nawet gdyby miały warunki do pogodzenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem⁹.

Nie bez znaczenia dla decyzji o czasowej rezygnacji z pracy jest dla kobiety jej wykształcenie, poziom osiągniętych dochodów i miejsce zamieszkania. Z rynku pracy na dłużej wycofują się najczęściej kobiety z niskimi dochodami, gorzej wykształcone z mniejszych miejscowości. W ich przypadku ubytek dochodu jest stosunkowo najmniejszy, a dodatkowo rekompensowany przez system zasiłkowy, co w takiej sytuacji zachęca do przedłużenia przerwy w pracy. Niestety, im przerwa w pracy jest dłuższa, tym trudniejszy jest powrót do pracy. Długie przerwy w pracy zawodowej są szczególnie niebezpieczne dla kobiet z wyższym wykształceniem. Udział kobiet z wyższym wykształceniem w grupie bezrobotnych kobiet poszukujących pracy po przerwie, w przypadku kobiet bezdzietnych

⁷ <http://www.egospodarka.pl/78157,Kobiety-w-Polsce,1,39,1.html>

⁸ *Między domem...*, op. cit., s. 12.

⁹ *Ibid.*, s. 13.

wynosiła 28%, w przypadku posiadania dwójki dzieci 48%, a trojga lub więcej dzieci aż 71%¹⁰. W obliczu takich skutków, kobiety wykształcone, o wyższych dochodach, mieszkające w miastach i pozbawione „zaplecza opiekuńczego (dziadków)” rodzą mniej dzieci.

Kolejne badania zrealizowane w ramach projektu „Matka Pracująca” w 2010 roku potwierdziły, że 77% ankietowanych kobiet posiadających dzieci miało trudny powrót na rynek pracy. Wśród największych problemów, na jakie wskazywały ankietowane kobiety wyróżnić należy trudności:

- z zapewnieniem opieki nad dzieckiem, w tym duże koszty związane z zatrudnieniem opiekunki oraz mała dostępność żłobków i przedszkoli – 71% wskazań,
- niechęć pracodawców do telepracy i elastycznego czasu pracy – 44% wskazań,
- z łączeniem obowiązków zawodowych i domowych – 36% wskazań,
- z powrotem do bieżących obowiązków w pracy (np. dezaktualizacja wiedzy) i odnalezienia się w sytuacji zawodowej – 18% wskazań¹¹.

Wymienione trudności sprawiały, że wiele kobiet pozostały poza rynkiem pracy na stałe albo też zmieniały miejsce pracy godząc się na gorsze warunki pracy, ale umożliwiające im pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W 2011 roku przeprowadzono kolejne, tym razem międzynarodowe badania oceniające szansę kobiet-matek na rynku pracy. Badania objęły także rynek Polski¹².

Raport prezentujący wyniki badań wykazywał, że liczba firm planujących zatrudnienie aktywnych zawodowo matek spadła w 2011 roku o 20% w stosunku do 2010. Niewielka część badanych firm (2% badanych) ukryła swoje wątpliwości dotyczące zatrudniania kobiet posiadających dzieci, nie wskazując jednocześnie powodu takiej decyzji¹³.

W badaniach ogólnych przeprowadzonych globalnie, spośród badanych firm 45% planowało zwiększyć ogólne zatrudnienie w 2011 roku, jednak tylko 36% planowało zatrudnienie matek. W 2010 roku wskaźnik ten wynosił 45%. Wyniki te mogą budzić szczególny niepokój¹⁴.

¹⁰ Ibid., s. 14.

¹¹ R. Anam: *Młode matki: ciężki powrót do pracy – wyniki raportu z 2010 r.* <http://www.egospodarka.pl/53161,Mlode-matki-ciezki-powrot-do-pracy,1,39,1.html>

¹² A. Baranowska-Skimina: *Spadające szanse pracujących matek – wyniki raportu 2011.* <http://www.egospodarka.pl/61266,Spadaja-szanse-pracujacych-matek,1,39,1.html>

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

W porównaniu z wynikami globalnymi, sytuacja aktywnych zawodowo matek w Polsce przedstawia się nieco lepiej – z przebadanych firm 55% zamierza zwiększyć ogólne zatrudnienie, a 42% zadeklarowało chęć przyjęcia większej liczby kobiet mających dzieci¹⁵.

Według raportu, 37% pracodawców na świecie obawia się, że pracujące matki mogą wykazywać mniejsze zaangażowanie i elastyczność niż inni pracownicy lub odejść z pracy krótko po przeszkoleniu, aby urodzić kolejne dziecko (33%). 24% badanych ogółem wskazuje jako powód swoich obaw brak odpowiednich umiejętności potencjalnych pracowników. Z kolei w Polsce pracodawcy byli szczególnie zaniepokojeni ograniczoną elastycznością pracujących matek (38%) oraz ich umiejętnościami (16%). Pozytywnie można natomiast ocenić, że większość firm w Polsce docenia kobiety powracające z urlopów macierzyńskich, a 72% deklaruje, że firmy ignorujące matki pracujące na niepełny etat tracą wartościowych pracowników. Ponadto 56% uważa, że pracujące matki dysponują umiejętnościami, które trudno jest znaleźć na rynku, a 57% ceni je, ponieważ mimo posiadanych umiejętności i doświadczenia, nie mają wygórowanych wymagań finansowych¹⁶.

Nie ma niczego zaskakującego w tym, że uprzedzenia do obciążonych obowiązkami pozazawodowymi kobiet ujawniają się w okresie kryzysu i konieczności oszczędzania. Natomiast na uwagę zasługuje fakt zupełnie odmiennych reakcji pracodawców w Polsce i krajach starej UE. W przypadku Polski, większość pracodawców zgadza się, że rezygnacja z pracujących matek oznacza często pozbawienie się wartościowych pracowników, istnieje wśród nich obawa, że zobowiązania rodzinne mogą uniemożliwić pracującym matkom pełne zaangażowanie i skupienie się na pracy. Z kolei, w firmach starej UE obserwuje się dużo wyższą świadomość pracodawców, że zatrudniając matki i uwzględniając ich potrzeby firmy mają większe szanse na odniesienie sukcesu. Wynika to z faktu, że w starych krajach UE elastyczne umowy o pracę są powszechną formą zatrudnienia (umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią np. w Holandii 48%, Hiszpanii 41%, Norwegii 29%, Wielkiej Brytanii 26%, Szwecji – 25% wszystkich umów o pracę, telepraca: Finlandia 18%, Szwecja 15%, Holandia 14%, Francja 14% wszystkich umów o pracę¹⁷). Odpowiedzialni pracodawcy szybko zorientowali się, że mogą zapewnić warunki pracy przyjazne rodzinie, jednocześnie zwiększając wydajność, dzięki zatrudnieniu w elastycznych godzinach lub bliżej miejsca zamieszkania. Wprowadzenie takich udogod-

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Eurostat. www.rynekpracy.pl (01.06.2013).

nień nie tylko dla pracujących matek, ale dla wszystkich pracowników zapewni większą wydajność i pozwala na redukcję kosztów, jak również sprawia, że pracownicy są bardziej zmotywowani¹⁸.

3. Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy – wyniki badań własnych

W ramach badań własnych przeprowadzono badania ankietowe na grupie 163 kobiet posiadających dzieci, aktywnych zawodowo i pełniących funkcje kierownicze zamieszkujących powiat jeleniogórski, kamiennogórski i wałbrzyski w okresie maj-lipiec 2012 roku. Celem ankiety była diagnoza sytuacji kobiet posiadających dzieci na rynku pracy i wpływu posiadania dziecka na awans zawodowy.

W grupie badanych kobiet były:

- stan cywilny: 67% kobiet było mężatkami, 9% pannami, 15% w separacji lub po rozwodzie oraz 9% w związku nieformalnym,
- wiek: 40% w wieku 40-49 lat, 24% w wieku 30-39 lat, 18% w wieku 15-29 lat i po 9% grupa 50-59 lat oraz 60 i więcej lat,
- wiek dzieci: 52% posiadało dzieci w wieku 7-12, 17% dzieci w wieku 13-15 lat, 13% dzieci w wieku 0-6 lat, 9% dzieci w wieku 16-18 lat i 9% w wieku powyżej 18 lat.

Z uwagi na obszerność wyników badań przedstawione zostaną jedynie wybrane wyniki dotyczące następujących problemów badawczych:

1. Wykorzystanie urlopu macierzyńskiego i czas powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz trudności z tym związane.
2. Wykorzystanie urlopu wychowawczego i czas powrotu do pracy po urlopie wychowawczym oraz trudności z tym związane.
3. Czynniki sprzyjające powrotowi do pracy zawodowej i jednocześnie pozwalające wypełniać obowiązki macierzyńskie.

Analiza wyników badań ankietowych wskazała, że 87,5% badanych kobiet korzystało z urlopu macierzyńskiego. Pozostałe z badanych kobiet wskazały, że nie przebywały na urlopie macierzyńskim, co można tłumaczyć tym, że w momencie urodzenia dziecka były osobami bezrobotnymi lub też nie były jeszcze obecne na rynku pracy jako osoby aktywne zawodowo. Wśród badanych kobiet 58% kobiet była na urlopie macierzyńskim raz, 37% dwa razy, a tylko 5% 3 i więcej razy. Tym samym dominująca grupa kobiet posiada tylko 1 dziecko.

¹⁸ Ibid.

Kolejnych wniosków dostarcza analiza czasu powrotu kobiet do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Tutaj aż 69,2% badanych kobiet-matek zajmujących stanowisko kierownicze wróciło do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Po 3 do 6 miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego wróciło 25,7% respondentek i tylko 5,1% badanych w okresie od 6 do 12 miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego. Wśród głównych przyczyn (ankietowane mogły wskazać 3 odpowiedzi) szybkiego powrotu do pracy kobiet do pracy wskazać można:

- obawę o utratę pracy i stanowiska w przypadku dłuższej nieobecności – 82,7% badanych kobiet,
- problem utraconych dochodów (niższa niezależność finansowa w okresie przerwy) i w przyszłości niższej emerytury – 72,8% wskazań,
- dezaktualizację swojej wiedzy i trudność z ponownym wdrażaniem się do pracy – 58,2% wskazań,
- wyższą pozycję społeczną i szacunek ze strony otoczenia dzięki łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych – 15,5% wskazań.

Przeważający, bo 84,4% respondentek deklaruje, że nie miała problemów z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim, z kolei 15,6% doświadczyły takich problemów i były to najczęściej: zwolnienie z pracy po zakończeniu okresu ochronnego, likwidacja stanowiska pracy lub przedsiębiorstwa, nieprzedłużenie umowy oraz problem z pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych. Istotny jest tu fakt, że podobnie jak w badaniach ogólnopolskich tutaj także kobiety wskazywały, iż problemy z powrotem na rynek pracy są częstsze i silniejsze, im dłuższa jest przerwa związana z opieką nad dzieckiem.

Kolejny poruszony w badaniu ankietowym problem badawczy związany był z urlopem wychowawczym. Jak wykazały badania, wśród kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, żadna z respondentek nie skorzystała z tego urlopu w pełnym wymiarze, pomimo iż przysługiwał on każdej z nich. 69,2% kobiet nie korzystało z urlopu w ogóle (powróciły do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego), zaś 30,8% skorzystało z urlopu wychowawczego w niepełnym wymiarze (tutaj dominujący okres od 3 do 6 miesięcy). Kobiety zapytane, dlaczego nie skorzystały z takiej możliwości wskazały trzy głównie przyczyny: 62,1% obawę przed utratą pracy, następnie 21,1% badanych wskazało niekorzystny wpływ długiej nieobecności w pracy na ich karierę zawodową i 15,8% kobiet wskazało niski poziom dodatku należnego kobiecie na urlopie wychowawczym¹⁹ lub brak płatnego urlopu wychowawczego, z uwagi na przekroczone kryterium dochodowe na członka rodziny.

¹⁹ W 2012 roku dodatek ten wynosi 400 zł miesięcznie na dziecko, pod warunkiem, że dochód rodziny nie przekracza 504 zł na osobę. www.zus.pl

Następny poruszony w ankiecie problem badawczy dotyczył czynników mających największy wpływ na brak problemów w wypełnianiu obowiązków zawodowych i macierzyńskich. Analiza wyników ankiet pozwala wymienić główne czynniki sprzyjające łączeniu życia rodzinnego z zawodowym i należą do nich:

- równy podział obowiązków domowych między matką a ojcem dziecka – 44,1% wskazań,
- ułatwienia ze strony pracodawcy w czasie i organizacji pracy – 22,8% wskazań,
- dostęp do zinstytucjonalizowanej formy opieki nad dzieckiem (żłobek, przedszkole) – 11,8% wskazań,
- wynajęcie opiekunki do dziecka – 11,7% wskazań,
- pomoc i wsparcie rodziny (dziadków, rodzeństwa, przyjaciół, sąsiadów) – 9,6% wskazań.

Przebadane kobiety-matki piastujące kierownicze stanowiska przyznały jednak, że zdarza im się w ciągu tygodnia zaniedbywać obowiązki rodzinne lub wypełniać w mniejszym stopniu niż by tego chciały z powodów zawodowych. Natomiast żadna nie wskazała, by zaniedbywała obowiązki zawodowe z powodu obowiązków rodzinnych. Tym samym badania potwierdzają, iż to sfera życia rodzinnego cierpi bardziej niż zawodowa w sytuacji łączenia obu tych sfer.

Podsumowanie

Podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety, szczególnie w okresie wypełniania obowiązków rodzicielskich, implikuje konflikty, jakie są skutkiem konieczności godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Dysharmonia w obu tych sferach, „opóźniona adaptacja” mężczyzn w zakresie ich partycypacji w obowiązkach domowych, a także niekorzystne trendy procesów demokratyzacji organizacji pracy, np. formalnego lub nieformalnego wydłużania czasu pracy²⁰, stanowi niewątpliwie przesłankę do poszukiwania rozwiązań, które pozwoliłyby zharmonizować życie zawodowe z rodzinnym.

Wśród pożądanых kierunków zmian wymienić należy:

- stworzenie sieci żłobków, przedszkoli i świetlic, bowiem przejście od opieki opartej na „samowystarczalności” rodziny do partnerstwa rodzina-społeczność lokalna stanowi jedyną racjonalną drogę złagodzenia konfliktu praca-rodzina,
- budowa sieci łatwo dostępnych usług zmniejszających obciążenia kobiet pracami domowymi tak, by mogły szybciej wracać na rynek pracy bez zaniedbywania obowiązków rodzinnych,

²⁰ B. Balcerzak-Paradowska: *Firma przyjazna rodzinie*. W: *Programy Praca–Życie a efektywność firm*. Red. S. Borowska. IPiSS, Warszawa 2003, s. 206.

- tworzenie programów Praca-Życia stanowiących zbiór rozwiązań łagodzących konflikt praca-rodzina(dziecko) z uwzględnieniem specyfiki pracy i organizacji pracy w przedsiębiorstwie oraz umożliwiających pracownikowi opiekę nad dzieckiem,
- promowanie elastycznego czasu pracy i organizacji pracy stosownie do fazy życia rodziny,
- łączenie opieki z kształceniem, czyli zapewnienie kobiecie w okresie urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych dla zapewnienia aktualności ich wiedzy i kwalifikacji,
- promowanie partnerskiego modelu podziału obowiązków rodzinnych, co zwiększy akceptację społeczną wobec zaangażowania się mężczyzn w opiekę nad dzieckiem i obowiązki rodzinne, a ponadto szersze przekazywanie uprawnień do urlopów i świadczeń dla ojców.

Pamiętać też należy, że tylko kompleksowe podejście do budowania programów łączenia życia rodzinnego z zawodowym daje szansę na stworzenie stabilnych podstaw rozwoju współczesnego społeczeństwa i poprawę sytuacji demograficznej.

NEW MOTHERS AND THEIR RETURN TO WORK – STUDY RESULTS

Summary

A number of available studies demonstrate that re-entering the labour market after childbirth is difficult for the new mothers, and taking care of their child until it reaches the kindergarten age (4 y.o.) too often means an irreversible departure from the labour market towards chronic joblessness.

The article attempts to diagnose the situation of new mothers trying to re-enter the labour market on the basis of both nation-wide Polish studies and the author's own local surveys. On this basis, the author attempts to identify the most desirable changes to be introduced.

Ewa Rollnik-Sadowska

Politechnika Białostocka

ZMIANY MODELU PORADNICTWA ZAWODOWEGO W POLSCE

Wprowadzenie

W związku z małą skutecznością polityki makroekonomicznej w zakresie ograniczania bezrobocia i zasadniczych trudnościach wprowadzania reform strukturalnych w zakresie rynku pracy, badacze i praktycy polityki rynku pracy koncentrują się na aspektach wdrażania efektywnej polityki w skali mikro¹. Nie tworzy ona nowych miejsc pracy o konkurencyjnym i długotrwałym charakterze. Aktywna polityka rynku pracy (active labour market policy – ALMP), ukierunkowana jest m.in. na przygotowanie bezrobotnych do ponownego ich włączenia do pracy, utrzymanie w zatrudnieniu grup pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do jej głównych funkcji można zaliczyć:

- aktywizację zawodową bezrobotnych,
- zmniejszanie niedopasowań strukturalnych na rynku pracy,
- podnoszenie produktywności pracy,
- oddziaływanie na wielkość zatrudnienia i bezrobocia,
- weryfikację gotowości bezrobotnych do pracy².

Jednym z działań w ramach aktywnej polityki rynku pracy jest doradztwo i pośrednictwo zawodowe. Jak pokazują międzynarodowe dane dotyczące wydatków w przeliczeniu na jednego bezrobotnego, jest to pomoc najmniej kosztowna ze wszystkich form wsparcia ALMP, a jednocześnie, niezależnie od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, przynosząca pozytywne rezultaty w wielu krajach³.

Celem publikacji jest zaprezentowanie obecnych trendów w doradztwie zawodowym w Polsce, które podlega oddziaływaniu ogólnoeuropejskich tendencji zachodzących w polityce społecznej, w tym polityce edukacyjnej czy polityce rynku pracy.

¹ E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. PWN, Warszawa 2002, s. 300-301.

² Ibid., s. 301-302.

³ http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_06/i-1250.pdf (21.07.2012).

W publikacji postawiono hipotezę badawczą, iż poradnictwo zawodowe stanowi uniwersalne narzędzie aktywnej polityki rynku pracy, które dostosowuje się do zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych i trendów w popycie i podaży pracy.

Zastosowaną metodą badawczą była analiza literatury przedmiotu oraz raportów z badań wtórnych.

1. Doradztwo zawodowe dla młodzieży i dorosłych

Doradztwo zawodowe dla młodzieży w Polsce posiada ugruntowaną tradycję, gdyż jego rozwój datuje się na 1907 rok, kiedy to powstała, pod patronatem rzemiosła, pierwsza poradnia zawodowa. Kolejne poradnie zawodowe zaczęły funkcjonować w okresie międzywojennym. Stosowano w nich przede wszystkim testy ułatwiające uczniom podjęcie decyzji zawodowej. Po II wojnie światowej przywrócono poradnictwo w kształcie przedwojennym, a w latach 60. dokonano w Polsce reformy poradnictwa tworząc rejonowe i wojewódzkie poradnie wychowawczo-zawodowe. Poradnictwo zawodowe zajmowało jednak w ich działalności mniej znaczącą pozycję, gdyż zaledwie 10-20% pracowników poradni zajmowało się tą problematyką⁴. Poprzez kolejną reformę, w latach 80., na miejsce poradni wychowawczo-zawodowych zostały wprowadzone poradnie psychologiczno-pedagogiczne, które to mogły, jednak nie musiały zajmować się poradnictwem zawodowym.

O ile, jak przedstawiono wyżej, system poradnictwa zawodowego dla młodzieży posiada w Polsce długą historię, to doradztwo dla dorosłych do lat 90. XX wieku właściwie nie funkcjonowało⁵. Potrzeba stworzenia systemu poradnictwa zawodowego dla dorosłych zaistniała wraz z okresem transformacji ustrojowej i pojawieniem się masowego bezrobocia. Poradnictwo zawodowe zostało przypisane dwóm resortom – edukacji (poradnictwo dla uczącej się młodzieży) i pracy (poradnictwo dla dorosłych). Ponadto, opracowane zostały formalne ramy zawodu doradcy poprzez opisanie zadań pełnionych przez doradcę w „Klasyfikacji zawodów i specjalności” (1995) i ujęcie tego zawodu w wielkiej grupie zawodów „Specjaliści do spraw osobowych i rozwoju zawodowego”.

Obecnie, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku, doradca zawodowy jest zakwalifikowany do grupy wielkiej – „Specjaliści”, grupy dużej – „Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania”, pod kodem 242304.

⁴ A. Paszkowska-Rogacz: *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Difin, Warszawa 2009, s. 14-15.

⁵ Ibid., s. 15.

Zawód doradcy zawodowego jest w Polsce zawodem regulowanym. Wymagania w stosunku do doradców zawodowych określa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednak projekt Ministerstwa Sprawiedliwości ustawy z 06.03.2012 roku o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów, zakłada jego deregulację.

Doradca zawodowy kształtuje umiejętności:

- pracy zespołowej, komunikowania się,
- planowania przyszłości zawodowej,
- dokonywania samooceny,
- rozpoznawania potrzeb rynku pracy,
- zdobywania wiedzy na temat zawodów i specjalności⁶.

Doradca zawodowy powinien posiadać następujące kompetencje:

- znajomość przepisów prawnych,
- znajomość podstaw zawodoznawstwa,
- umiejętność negocjacji,
- chęć pomocy ludziom przez dłuższy okres,
- znajomość zasad doboru ludzi do pracy,
- zasady oceny kwalifikacji,
- umiejętność prowadzenia rozmowy⁷.

Doradztwo zawodowe jest określane jako proces pomagania ludziom w celu lepszego zrozumienia samego siebie, stosunku do wykonywanej pracy, środowiska, w którym pracują, stosunku do zmiany zawodu oraz właściwego wyboru zawodu⁸.

Poradnictwo zawodowe w zakresie pomocy dla dzieci i młodzieży uczącej się podlega w Polsce dwóm resortom – Ministerstwu Edukacji Narodowej i Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zaś w stosunku do osób dorosłych – Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej.

Istotne znaczenie dla kształtu polskiej polityki społecznej, w tym polityki rynku pracy i poradnictwa zawodowego, miało przystąpienie Polski do struktur Unii Europejskiej. Od początku XXI wieku, na poziomie ogólnoeuropejskim oraz poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym w Polsce, wzrasta zainteresowanie poradnictwem przez całe życie – lifelong guidance. Postrzegane jest ono jako jeden z kluczowych elementów uczenia się przez całe życie (lifelong learning), wypełniając zarówno cele społeczne, jak i gospodar-

⁶ <http://www.zawodyregulowane.pl> (26.07.2012).

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

cze⁹. W szczególności składa się na nie poprawienie wydajności i skuteczności systemu edukacji, szkoleń i struktur rynku pracy przez redukcję zjawiska przerywania nauki, zapobieganie niedopasowaniu umiejętności nabywanych podczas kształcenia do wymogów rynku pracy, a także zwiększenie produktywności pracy. Wsparcie przez całościowe poradnictwo zawodowe niezbędne jest do zapewnienia funkcjonowania życia zawodowego człowieka jako procesu uczenia się i rozwoju.

W dwóch Rezolucjach Rady ds. Edukacji Unii Europejskiej (z 2004 i 2008 roku) podkreślono potrzebę wprowadzenia sprawnych usług poradnictwa zawodowego przez całe życie, zapewniających obywatelom umiejętności kierowania własnym wykształceniem i karierą oraz zmiany ścieżki kształcenia lub ścieżki zawodowej.

Powyższe Rezolucje skupiają się na czterech priorytetowych obszarach:

- rozwoju umiejętności kierowania własną karierą zawodową,
- dostępności usług doradczych,
- ich wysokiej jakości,
- koordynacji usług poradnictwa zawodowego.

Państwa członkowskie zostały zachęcane do podjęcia działań w celu wzmocnienia swoich polityk i systemów doradztwa zawodowego¹⁰.

Jak dotąd, poradnictwo zawodowe w Polsce kończyło się na etapie systemu edukacji, później pojawiało się już jako oferta urzędów pracy dla osób bezrobotnych w momencie utraty zatrudnienia. Obecnie promowane jest poradnictwo kariery traktowane jako proces towarzyszący człowiekowi w całym jego cyklu życia. Wykorzystywane przez doradcę metody i techniki powinny być dostosowane do fazy życia klientów, istotna jest także współpraca doradców z przedstawicielami pracodawców. Ponadto, poradnictwo kariery to proces doradczy, w którym zasadniczą rolę spełnia klient, który znajduje się w centrum aktywności. Nie oczekuje on jednak od doradcy gotowych rozwiązań, by na nich oprzeć swoje decyzje, ale sam (w toku procesu doradczego), próbuje wykształcić umiejętności niezbędne do rozwiązania problemu.

Usługa doradcza powinna być dostosowana do grupy docelowej – kształcącej się młodzieży, osób bezrobotnych, osób pracujących czy osób starszych. Poradnictwo zawodowe wdrażane w systemie edukacji ma za zadanie m.in. uła-

⁹ *Polityka Całościowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania. Raport z prac Europejskiej Sieci Całościowego Poradnictwa Zawodowego w latach 2008-2010. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011, z. 49, s. 9.*

¹⁰ Ibid.

twienie młodym ludziom wyboru ścieżki kształcenia, dostosowanej do zapotrzebowania na pracę. Należy także zaznaczyć, że trendem we współczesnym systemie kształcenia w skali międzynarodowej, w tym także stopniowo w Polsce, jest zastępowanie kwalifikacji kompetencjami uzyskiwanymi w trakcie ścieżki edukacyjnej. Są one rozumiane jako umiejętności, które uzewnętrzniają się w działaniach sprawnych, efektywnych i celowo zorganizowanych. Pozostałym elementem kompetencji jest wiedza, a także wynikające z niej rozumienie i doświadczenie¹¹. Dysponowanie konkretnymi umiejętnościami przez absolwentów szkół jest często wymogiem stawianym przez pracodawców, którzy chcą, aby pracownik od razu po uzyskaniu zatrudnienia mógł wykonywać zadania zawodowe na stanowisku pracy. Takie oczekiwania pracodawców oddziałują na zmianę metod i procedur doradztwa zawodowego (poprzez uzmysławianie klientowi posiadanych kompetencji – tzw. bilanse kompetencji)¹².

Oprócz kompetencji zawodowych istotne są także umiejętności pozazawodowe przydatne w pracy, a więc:

- umiejętności społeczne obejmujące m.in. komunikowanie się i współdziałanie w grupie,
- umiejętność kształcenia się ustawicznego,
- umiejętność radzenia sobie z zachodzącymi przeobrażeniami, elastyczność zawodowa, co oznacza nie tylko przystosowywanie się do coraz bardziej skomputeryzowanego środowiska pracy, ale także do szerokiego zakresu zmian technologii i zmian organizacyjnych¹³.

Doradztwo zawodowe w stosunku do osób bezrobotnych obejmuje indywidualne i grupowe poradnictwo, informację zawodową i zajęcia aktywizujące. Należy nadmienić, iż efektywność doradztwa zawodowego wobec osób bezrobotnych (w tym głównie długotrwale bezrobotnych) w Polsce, podobnie jak innych działań aktywnej polityki rynku pracy, jest utrudniona ze względu na demotywujący system rozdzielający sferę pomocy społecznej i świadczeń socjalnych od polityki rynku pracy. Doradcy w urzędach pracy niejednokrotnie są bezsilni wobec klientów, którzy nie chcą się aktywizować i ubiegać się o zatrudnienie, ze względu na ryzyko utraty zasiłków z pomocy społecznej. Istnienie tego dualizmu w systemie polskiej polityki społecznej jest poważnym utrudnie-

¹¹ W. Trzeciak: *Tworzenie projektów zawodowych a Indywidualne Plany Działania*. W: *Doradztwo karier*. Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, Warszawa 2005, s. 55.

¹² Ibid., s. 56, 57.

¹³ Ibid., s. 55.

niem zwiększenia efektywności ALMP. Nie bez znaczenia jest także ograniczony zakres popytu na pracę (mała liczba ofert pracy), który jest potęgowany w dobie kryzysu ekonomicznego.

Poradnictwo skierowane do osób pracujących posiada natomiast istotne znaczenie w dobie odchodzenia od karier liniowych na rzecz zmian miejsca zatrudnienia, kariery zawodowej traktowanej jako proces rozwoju składający się z wielu etapów, który trwa przez całe życie.

W przypadku osób starszych, zwłaszcza w dobie silnego starzenia się społeczeństwa, szczególnego znaczenia nabiera natomiast poradnictwo zawodowe mające na celu wydłużenie aktywności zawodowej tych osób, wsparcie dłuższego ich uczestnictwa w rynku pracy i życiu społecznym. Osoby starsze posiadają inne potrzeby i oczekiwania wobec doradcy zawodowego. W tym przypadku ważna jest rola doradcy w zmianie ścieżki kariery zawodowej, istotne są funkcje poradnictwa zawodowego rozumiane przez pracowników działu HR w firmie. Formą wsparcia aktywności zawodowej osób starszych jest jobcoaching. Polega on na współpracy osoby bezrobotnej lub pracownika zagrożonego utratą pracy z indywidualnym doradcą zawodowym, który staje się pośrednikiem pomiędzy tą osobą czy też pracownikiem a pracodawcą¹⁴.

Należy nadmienić, iż idea poradnictwa całożyciowego byłaby niemożliwa bez zwiększenia dostępności usług doradczych, a ta bez zaangażowania nowoczesnych technologii w ich oferowanie¹⁵. Dlatego też, w wielu krajach Unii Europejskiej, w tym też w Polsce, zwiększa się liczbę doradców zawodowych pracujących zarówno w prywatnych, jak i publicznych służbach zatrudnienia. W Polsce dodatkowe etaty dla doradców są jednak tworzone głównie dzięki środkom pochodzącym z projektów unijnych i istnieje ryzyko, że po zakończeniu projektów i wyczerpaniu zasobów finansowych spadnie liczba doradców. W wielu krajach Unii Europejskiej, głównie jednak tych bogatszych Europy Zachodniej, następuje cyfryzacja usług doradczych, co także zwiększa dostępność oferty dla szerszej grupy odbiorców. W Polsce jednak ten proces nadal jest na bardzo niskim etapie rozwoju.

Wsparcie Polski funduszami strukturalnymi Unii Europejskiej, a głównie Europejskim Funduszem Społecznym, jak już wspomniano wyżej, zapewnia do-

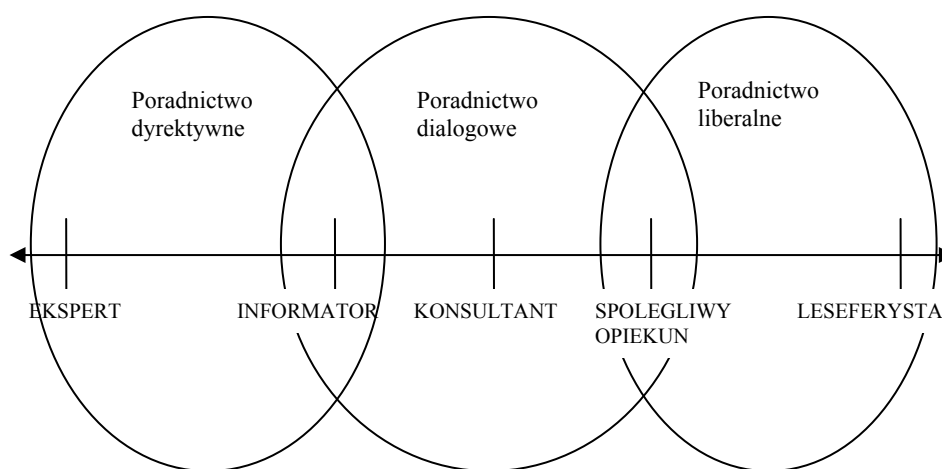
¹⁴ A. Rogozińska-Pawelczyk: *Jobcoaching, czyli indywidualne doradztwo zawodowe dla osób w wieku 45+*. W: *Pracownicy 45+ w naszej firmie*. UNDP, Warszawa 2007, s. 35.

¹⁵ A.G. Watts: *Przegląd OECD na temat polityki poradnictwa w zakresie kariery zawodowej. Raport o postępie prac*. W: *Poradnictwo zawodowe na świecie. Refleksje ze Światowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego – Warszawa 2002*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2003, z. 24, s. 67.

datkowe środki na aktywną politykę rynku pracy, w tym doradztwo zawodowe. Dzięki temu, świadczenie usług poradnictwa zawodowego wobec podaży pracy, będące dotąd domeną publicznych instytucji rynku pracy, przesunęło się w znacznej części także do sektora prywatnego. Jednak często postulowana przez polityków społecznych komercjalizacja usług zatrudnienia (zapewniająca w wielu krajach większą ich efektywność – np. w Wielkiej Brytanii) praktycznie w Polsce nie występuje.

Ponadto, obecnie środki publiczne przeznaczone na poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce, w tym poradnictwo zawodowe, są zwykle ograniczone do wykorzystania przez wyselekcjonowane grupy (szczególnie bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy¹⁶) i na cele krótkoterminowe (natychmiastowe zatrudnienie i usunięcie z systemu pobierania zasiłków). Jednak istotne jest, aby publiczne służby zatrudnienia pomagały wszystkim ludziom w utrzymywaniu zatrudnienia oraz elastycznie reagowały na zmiany.

Analizując przeobrażenia w koncepcji usługi doradczej można zauważyć odejście od poradnictwa dyrektywnego, w którym doradca występował jako ekspert czy informator. Nastąpiło przejście do poradnictwa liberalnego, z leseferystyczną rolą doradcy – rys. 1.



Rys. 1. Modele działalności doradcy zawodu

Źródło: B. Wojtasik: *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*. Wrocław 1993, s. 55-65.

¹⁶ Art. 49 *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku*.

Doradca jest więc zorientowany na klienta, nie posiada gotowych rozwiązań danego problemu, a jedynie wspiera radzącego się w poszukiwaniu jego rozwiązań. Doradca pobudza klienta do poznania siebie, stwarza możliwość samorealizacji. Odpowiedzialność za wybór klienta ponosi nie doradca, a sam radzący się.

Obecnie doradcy preferują, zgodnie ze współczesną psychologią kariery zawodowej, koncentrację na teraźniejszości¹⁷. Nie koncentrują się już na deficytach klienta, a na jego zasobach i pozytywnie określonych celach, które stają się podstawą do poszukiwania rozwiązań. Przykładem metody wykorzystującej te założenia jest tzw. metoda hiszpańska, która ma zastosowanie w polskich służbach zatrudnienia od 2000 roku¹⁸. Podczas spotkań indywidualnych i zajęć grupowych doradcy wykorzystują techniki zmierzające do identyfikacji zasobów klienta oraz określenia celów¹⁹.

W metodzie tej, skierowanej głównie do osób bezrobotnych, działania koncentrują się na czterech, powiązanych ze sobą obszarach:

- motywacji – polega na określeniu celu,
- informacji – obszar ten dotyczy tego, co klient wie o rynku pracy i jakie są źródła poszukiwania informacji na ten temat, o swoich kwalifikacjach, wykształceniu,
- umiejętnościach – rozumianych jako marketing własnej osoby, to sprawność poszukiwania pracy, znajomość technik autoprezentacji, zasad przygotowania dokumentów aplikacyjnych,
- planowaniu – dotyczy sposobu tworzenia spójnych wizji zawodowych, poszukiwania pracy i dalszej kariery, realizacji działań służących osiągnięciu celu²⁰.

Podsumowanie

Międzynarodowe gremia specjalistów traktują obecnie życie zawodowe człowieka jako trwający całe życie proces uczenia się i rozwoju, który musi być wspierany przez odpowiednie doradztwo zawodowe. Zanikają modele kariery zawodowej jako kariery liniowej. Doradcy zawodowi powinni umieć sprostać

¹⁷ A. Paszkowska-Rogacz: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003, s. 7.

¹⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z ekspertami hiszpańskimi w 2000 roku, w ramach projektu PHARE, wdrożył metodę hiszpańską pt. „Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia”.

¹⁹ *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002, z. 20, s. 15.

²⁰ Ibid., s. 16-17.

tym wyzwaniom. Z jednej strony mają za zadanie stymulowanie jednostek do ustawicznego kształcenia się, a z drugiej śledzenie zmieniających się wymagań stawianych przez pracodawców kandydatom do pracy.

Hipotezę postawioną we wstępie publikacji należy zweryfikować pozytywnie, gdyż poradnictwo zawodowe jest elastycznym działaniem aktywnej polityki rynku pracy, dostosowującym się do zmian zachodzących w strukturze popytu i podaży pracy. Dostosowania te polegają na przeobrażeniach w koncepcjach teoretycznych modelu doradztwa i samego doradcy, a przez to zmianach warsztatu pracy, stosowanych metodach i technikach skorelowanych z potrzebami grup docelowych. Współczesne poradnictwo odchodzi od modelu dyrektywnego na rzecz liberalnego, w którym doradca, skupiony na kliencie, stymuluje go do samopoznania.

Polskie poradnictwo zawodowe czerpie w znacznej mierze z doświadczeń międzynarodowych w zakresie warsztatu pracy doradcy. Jest to bardzo dobry trend, umożliwiający większą efektywność tego działania. Zaleca się dalsze poszukiwanie rozwiązań w sferze poradnictwa zawodowego, wdrażanych i wykorzystywanych w innych krajach Unii Europejskiej, które posiadają bogate doświadczenie w tym zakresie. Istotne jest także korzystanie z doświadczeń tych krajów w obszarze szeroko zakrojonych reform strukturalnych instytucji rynku pracy i systemu aktywnej polityki społecznej (np. rozwiązania brytyjskie, niemieckie czy duńskie), które powodują zwiększenie efektywności aktywnej polityki rynku pracy.

CHANGES OF THE PROFESSIONAL COUNSELING MODEL IN POLAND

Summary

Professional counseling/guidance (in that publication both terms will be used interchangeably) is one of the most crucial elements of the active labour market policy. It can obtain different types – from directive counseling, through dialogical one to liberal counseling. Distinct models of roles of professional counselor exist in the counseling process - who can be the expert, informer, consultant, acquiescent guardian or leseferist, which are strictly connected with the above types of professional counseling.

Nowadays, it can be seen the trend of leaving the models of counselor as the expert or informer (where the client is passive), which represent directive counseling. It is assumed that the best model is the liberal leseferism attitude, where the final decision about the choice of life and career path is left to the client. In that model, client-oriented counselor, works on the client's resources and encourages to the self-analysis. Such attitude is presented by Spanish method, which is often used by professional counseling. In the publication, there were presented the main current changes, which have been taking place in the professional guidance in Poland. The separate elements of Polish sys-

tem of professional counseling was created by changes in the social and economic conditionings on the labour market, changes in the labour supply and demand and also under the influence of global (mainly the European Union) trends, such as popularization of lifelong learning and lifelong guidance. Author in the article concentrates on the model of liberal guidance, where client's resources are treated as a key factor (Spanish method). There is also presented the process attitude toward professional guidance as the career counseling.

Tomasz Seweryniak

Aneta Stosik

Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W KLUBACH SPORTOWYCH W OKRESIE ZMIAN FORMALNOPRAWNYCH

Wprowadzenie

Profesjonalizacja sportu, którą można obserwować zwłaszcza w najbardziej popularnych dyscyplinach jest procesem, który zyskał w Polsce w ostatnim dziesięcioleciu dużą dynamikę. Jak się wydaje, dobrym przykładem mogą być gry sportowe, gdzie obserwuje się silne dążenie do osiągania jak najwyższej jakości oferowanego na rynku produktu, co wymaga kadr o najwyższych kompetencjach oraz organizacji pozwalających optymalnie wykorzystać potencjał pracujących w nich ludzi.

Celem artykułu jest przedstawienie procesów zmian w klubach sportowych, głównie w zakresie struktur zarządczych oraz zadań realizowanych przez kluczowe podmioty badanych organizacji, na przykładzie klubu piłki nożnej mężczyzn i piłki siatkowej kobiet, które następowały w okresie ich dynamicznego rozwoju. Badanymi klubami były: w piłce nożnej Wrocławski Klub Sportowy Śląsk Wrocław S.A. (lata 2004-2011), zaś w piłce siatkowej Impel Wrocław S.A. (lata 2000-2012). Zmiany obserwowane w tych organizacjach są przykładem procesów, które w najbliższej przyszłości będą często miały miejsce w klubach sportowych. W najpopularniejszych dyscyplinach sportu profesjonalizacja oraz pewna unifikacja funkcji realizowanych przez kluby sportowe obserwowana jest już od wielu lat, ale wiele podmiotów z tego obszaru, chcąc tworzyć i oferować produkty sportowe o najwyższej jakości i skutecznie konkurować na rynku, będą zmuszonych podejmować działania w tym kierunku. Wydaje się, że przygotowana praca może być pomocna w podejmowaniu właściwych decyzji dotyczących budowanych w profesjonalizujących się klubach struktur zarządczych oraz

tworzonych miejsc pracy nie tylko w obszarze gier sportowych, ale także innych sportów. Kolejnym ważnym powodem, dla którego warto analizować zmiany zachodzące w badanych organizacjach jest rola jaką pełnią w kształtowaniu struktury i funkcji klubów ciała zarządzające dyscyplinami sportu (np. UEFA w piłce nożnej), organizatorzy współzawodnictwa sportowego (np. władze lig zawodowych) oraz właściciele klubów, którymi są nierzadko organizacje biznesowe.

1. Struktura zatrudnienia – analiza przypadków

Funkcjonowanie profesjonalnych klubów sportowych w sposób oczywisty będzie w wielu aspektach zbliżone do działania przedsiębiorstw rynkowych, co widać także w określeniu celów klubów sportowych wskazywanych przez Panfila¹ czy Łasińskiego². Pozwala to również na analizowanie zadań podmiotów kierowniczych występujących w klubach poprzez pryzmat funkcji przedsiębiorstwa, o których możemy przeczytać w pracach Strategora³, Trockiego⁴ i Kukurby⁵. Na podstawie przedstawionych tam ujęć, w artykule wyróżniono funkcje: finansową, marketingową, sprzedaży, badawczo-rozwojową, logistyczną, kadrową, produkcyjną.

Zastosowanymi w pracy metodami był wywiad oraz analiza dokumentów. Materiał zbierano wiosną i latem 2012 roku w czasie rozmów z wieloletnimi pracownikami klubów oraz wykorzystano dokumenty źródłowe, takie jak Statut Klubu⁶ oraz „Podręcznik licencyjny PZPN”⁷. Respondentami w wywiadzie na temat klubu WKS Śląsk Wrocław była osoba pełniąca w trzech analizowanych okresach obowiązki Główniej Księgowej i Sekretarki, Dyrektora Organizacyjnego i Dyrektora ds. Bezpieczeństwa i Organizacji Meczów. W klubie Impel Wrocław wywiady były prowadzone z trzema osobami. Pierwsza z nich zajmowała stanowisko Prezesa (w dwóch pierwszych okresach) i Prezesa Zarządu (w trzecim okresie), druga kolejno stanowiska: Menedżera Sekcji, Menedżera i Menedżera Technicznego, zaś trzecia kolejno stanowiska: pracownika Biura, Szefa

¹ R. Panfil: *Zarządzanie produktem klubu sportowego*. Akademia Umiejętności Management & Coaching, Wrocław 2004.

² G. Łasiński: *Sprawność zarządzania organizacją sportową*. Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego, Wrocław 2003, s. 15-16.

³ Strategor: *Zarządzanie firmą*. PWE, Warszawa 1999, s. 61-62.

⁴ M. Trocki: *Leksykon zarządzania*. Difin, Warszawa 2004, s. 140-141.

⁵ M. Kukurba: *Teoria organizacji i przedsiębiorstwa*. „Zarządzanie Zmianami Biuletyn POU” 2007, nr 2 (3). http://www.wsz-pou.edu.pl/biuletyn/druk.php?p=&strona=biul_teorkuk2&nr=3

⁶ *Statut Wrocławskiego Klubu Sportowego „Śląsk Wrocław” S.A.* Dokument źródłowy.

⁷ <http://www.pzpn.pl/index.php/Federacja/Dokumenty/Dokumenty-dot.-systemu-licencyjnego/Podręcznik-licencyjny-dla-klubow-ekstraklas-na-sezon-2012-2013> (11.09.2012).

Sekretariatu i Dyrektora Biura. Wszyscy respondenci pracowali w klubach minimum 5 lat. W pracy analizowano liczbę zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracowników etatowych oraz zadania wybranych podmiotów.

W analizie dotyczącej klubu piłki nożnej skoncentrowano się na zmianach występujących wraz ze wzrostem poziomu sportowego. Jest to ciekawy przykład, ponieważ w piłce nożnej trudno jest znaleźć w Polsce klub, który w ciągu 6 lat przeszedł drogę od III ligi do tytułu Mistrza Polski oraz występów w Lidze Europy UEFA. Ponadto, badany klub stał się spółką już w 2004 roku, więc zakres zmian formalno-prawnych związanych z przechodzeniem od stowarzyszenia do spółki był mały.

Tabela 1

Stanowiska kierownicze w klubie WKS Śląsk Wrocław w badanym okresie

Stanowiska kierownicze WKS Śląsk Wrocław III liga lata 2004-2005	Stanowiska kierownicze WKS Śląsk Wrocław II liga lata 2005-2008	Stanowiska kierownicze WKS Śląsk Wrocław I liga lata 2008-2012
Prezes	Prezes	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Trener Pierwszego Zespołu	Wiceprezes	Prezes Zarządu
Główna Księgowa/Sekretarka	Trener Pierwszego Zespołu	Członek Zarządu
	Szef Działu Marketingu	Trener Pierwszego Zespołu
	Dyrektor Organizacyjny	Dyrektor ds. Organizacyjnych i Bezpieczeństwa
	Główna Księgowa	Dyrektor ds. Marketingu i Mediów
		Dyrektor Sportowy
		Główna Księgowa
		Koordynator Rozwoju Klubu
		Kierownik Drużyny
		Koordynator ds. Kas i Sprzedaży Biletów

Wyróżnienie przedstawionych w tabeli 1 okresów było związane z występami badanego klubu w różnych klasach rozgrywek sportowych. Obserwowany wzrost poziomu sportowego skutkował wzrostem liczby stanowisk kierowniczych. Można także dostrzec wyraźne różnicowanie funkcjonalne podmiotów. Końcowym efektem było tworzenie wyspecjalizowanych, niekiedy bardzo oryginalnych, stanowisk (np. Dyrektor ds. Organizacji i Bezpieczeństwa lub Dyrektor Sportowy). Zauważa się również rozdzielanie zadań między większą liczbę pracowników, prawdopodobnie związane ze zwiększaniem skali działania.

Tabela 2

Miejsce w strukturze klubu oraz główne zadania wybranych podmiotów kierowniczych w WKS Śląsk Wrocław w latach 2004-2005

Pracownik	Komu podlega?	Z kim się komunikuje?	Główne zadania
Prezes	Najważniejsza osoba w klubie	Ze wszystkimi pracownikami klubu	Zarządzanie klubem, transfery zawodników, kontrakty zawodników i trenerów, zatrudnianie pracowników
Trener Pierwszego Zespołu	Prezesowi	Prezes, asystenci trenera, Kierownik Drużyny, Fizjoterapeuta, zawodnicy	Prowadzenie zespołu sportowego, zarządzanie zespołem, transfery zawodników, sprawy organizacyjne
Główna Księgowa/ Sekretarka	Prezesowi	Prezes, Kierownik Drużyny, Trener Pierwszego Zespołu, Gospodarz Obiektu	Bieżące sprawy organizacyjne, prowadzenie dokumentacji, finanse klubu

Lata 2004-2005 (tabela 2) charakteryzowały się małą liczbą podmiotów kierowniczych oraz realizacją przez nie zróżnicowanych funkcji. Prezes klubu był realizatorem bądź podmiotem wspierającym wykonanie zadań składających się na większość funkcji rzeczowych. Trener Pierwszego Zespołu realizował głównie funkcje produkcyjne (produkt sportowy) i kadrowe. Trzecim podmiotem, którego zadania zostały bliżej przedstawione, była osoba pełniąca zadania Głównej Księgowej i Sekretarki. W tym przypadku, podobnie jak u Prezesa, realizowane zadania zawierają się w zasadzie we wszystkich funkcjach rzeczowych. Ciekawy jest w tym okresie fakt niewskazywania w wywiadzie wielu zadań związanych z realizacją funkcji finansowej zapewniającej środki na funkcjonowanie klubu.

Tabela 3

Miejsce w strukturze klubu oraz główne zadania wybranych podmiotów kierowniczych w WKS Śląsk Wrocław w latach 2005-2008

Stanowiska	Komu podlega?	Z kim się komunikuje?	Główne zadania
Prezes	Najważniejsza osoba w klubie	Ze wszystkimi pracownikami klubu	Zarządzanie klubem, transfery zawodników, kontrakty zawodników i trenerów, zatrudnianie pracowników
Trener pierwszego zespołu	Prezesowi	Prezes, asystenci trenera, Kierownik Drużyny, Fizjoterapeuta, zawodnicy	Prowadzenie zespołu sportowego, zarządzanie zespołem, transfery zawodników
Szef Działu marketingu	Prezesowi	Prezes, sponsorzy	Pozyskiwanie sponsorów, promocja klubu, promocja zawodników
Dyrektor organizacyjny	Prezesowi	Prezes, Trener Pierwszego Zespołu, Kierownik Drużyny, Gospodarz Obiektu, kasjerki	Ubezpieczenia, zabezpieczenie obiektu, organizacja imprez masowych

W przedstawionym w tabeli 3 etapie utworzono Dział Marketingu z jego Szefem. Podmioty te odpowiadały oczywiście za realizację funkcji marketingowej. Trzeba również zwrócić uwagę na utworzenie stanowiska Dyrektora Organizacyjnego, co podkreśla znaczenie zadań m.in. związanych z organizacją widowisk sportowych oraz silną orientacją na klientów, którymi są przede wszystkim kibice.

Tabela 4

Miejsce w strukturze klubu oraz główne zadania wybranych podmiotów kierowniczych w WKS Śląsk Wrocław w latach 2008-2012

Stanowiska	Komu podlega?	Z kim się komunikuje?	Główne zadania
Prezes Zarządu	Radzie Nadzorczej	Ze wszystkimi pracownikami klubu	Zarządzanie klubem, transfery zawodników, kontrakty zawodników i trenerów
Trener Pierwszego Zespołu	Prezesowi	Prezes, Dział Sportowy	Prowadzenie zespołu sportowego, zarządzanie zespołem, transfery zawodników
Dyrektor ds. Organizacyjnych i Bezpieczeństwa	Prezesowi	Ze wszystkimi pracownikami klubu	Zarządzanie obiektem sportowym, organizacja meczów, licencje, ubezpieczenie zawodników i klubu, bieżące sprawy organizacyjne
Dyrektor ds. Marketingu i Mediów	Prezesowi	Prezes Zarządu, Dział Marketingu	Pozyskiwanie sponsorów, promocja klubu, promocja zawodników
Dyrektor Sportowy	Prezesowi	Prezes Zarządu, specjaliści skautingu, trenerzy drużyn młodzieżowych	Kontrola i nadzór grup młodzieżowych, nadzorowanie pracy trenerów grup młodzieżowych, przekazywanie zaleceń szkoleniowych
Rzecznik Prasowy	Prezesowi	Wewnątrz klubu: Prezes Zarządu, Trener Pierwszego Zespołu Na zewnątrz klubu: fotograf, administrator strony internetowej	Kontakt z mediami, zarządzanie stroną internetową, akredytacje na mecze, kontakt ze sztabem szkoleniowym o stanie zdrowia zawodników, przekazywanie informacji o transferach
Główna Księgowa	Prezesowi	Dział Kas, Dział Księgowości	Prowadzenie dokumentacji, finanse klubu, nadzorowanie Działu Kadr

W trzecim z analizowanych etapów (lata 2008-2012) pojawia się stanowisko Dyrektora Sportowego, którego zadania koncentrują się głównie wokół funkcji produkcyjnej (kształcenie potencjalnych graczy profesjonalnych, gwarantujących wysoką jakość produktu sportowego) i kadrowej (rozwój własnych

kadr młodzieżowych oraz poszukiwanie wartościowych zawodników poza klubem). Wraz w utworzeniu stanowiska Szefa Działu Marketingu i Mediów oraz Rzecznika Prasowego podkreślono znaczenie świadomej i przygotowanej komunikacji z otoczeniem, także z wykorzystaniem Internetu. W tym etapie, w zakresie Dyrektora ds. Organizacyjnych i Bezpieczeństwa, pojawia się zarządzanie obiektem, na którym klub rozgrywa mecze. Jest to prawdopodobnie związane ze zmianą stadionu, na którym klub rozgrywa mecze w roli gospodarza.

Analizowany klub piłki siatkowej kobiet jest podmiotem, w którym wzrost poziomu sportowego nie był tak szybki jak w przypadku klubu piłkarskiego. W zasadzie przez wszystkie sezony zajmował w ramach Mistrzostw Polski miejsca poza pierwszą czwórką. Interesujące są natomiast zmiany, jakie nastąpiły przy przekształceniach formalnoprawnych i zmianach właściciela klubu. Obserwowane zmiany formalnoprawne wiązały się z przekształceniem badanego podmiotu ze stowarzyszenia w spółkę akcyjną. Kolejnym ważnym momentem jest wejście do spółki Grupy Kapitałowej Impel, a następnie utworzenie Impel Volleyball S.A., będącej częścią Grupy.

Tabela 5

Stanowiska kierownicze w klubie piłki siatkowej kobiet w badanym okresie

KS Gwardia Wrocław, lata 1999-2009	Spółka Gwardia Wrocław S.A. lata 2009-2011	Spółka Impel Volleyball, lata 2011-2012
Prezes	Prezes Zarządu	Prezes Zarządu
Trener pierwszego zespołu	Wiceprezes	Wiceprezes Zarządu
Menedżer Sekcji	Trener pierwszego zespołu	Trener Pierwszego Zespołu
Kierownik Sekcji	Menedżer	Menedżer Produktu
Pracowniczka Biura	Szefowa Sekretariatu	Menedżer Zespołu
		Dyrektor Biura
		Menedżer Techniczny

W badanym okresie, zwłaszcza w dwóch pierwszych etapach, liczebność podmiotów kierowniczych w zasadzie nie ulegała zmianom. W trzecim etapie wprowadzono stanowiska, których nazwa sugeruje wyraźną orientację na funkcje marketingowe (Menedżer Produktu) lub przypisanie funkcji do konkretnych podmiotów (Menedżer Zespołu). Warto też zaznaczyć, że w etapie trzecim stanowiska kierownicze (oprócz Trenera Pierwszego Zespołu) zyskują nazwy wyraźnie podkreślające ich kierowniczy charakter.

Tabela 6

Miejsce w strukturze klubu oraz główne zadania wybranych podmiotów kierowniczych w KS Gwardia Wrocław w latach 1999-2009

KS Gwardia Wrocław, lata 1999-2009	Komu podlega?	Z kim się komunikuje?	Główne zadania
Prezes	Spółecznemu Zarządowi	Ze wszystkimi pracownikami klubu i Zarządem	Zarządzanie biznesowe spółką, kompletowanie zespołu w porozumieniu z trenerem, rozmowy ze sponsorami, tworzenie budżetu, kontrola i realizacja budżetu, reprezentowanie klubu na zewnątrz
Trener Pierwszego Zespołu	Prezesowi	Prezes, zespół sportowy, administracja wewnątrzkлубowa	Kierowanie zespołem sportowym, prowadzenie treningów, budowanie zespołu sportowego poprzez wybór zawodniczek i współpracowników, reprezentowanie zespołu, poszukiwanie zawodniczek,
Menedżer Sekcji	Prezesowi, Trenerowi Pierwszego Zespołu	Prezes, zespół sportowy, kierownictwo zespołu	Kontakty z mediami, dbanie o wizerunek zespołu, tworzenie dobrego PR
Kierownik Sekcji	Prezesowi	Prezes, zespół sportowy, kierownictwo zespołu	Organizacyjna praca biurowa, przygotowanie wyjazdów i zgrupowań, zakupy sprzętu i środków niezbędnych do funkcjonowania sekcji i zespołu
Pracowniczka Biura	Prezesowi	Ze wszystkimi pracownikami	Nadzorowanie funkcjonowania biura, realizacja umów, tworzenie kontraktów, tworzenie umów sponsorskich, kontrola realizacji umów, organizacja zgrupowań i wyjazdów zespołu we współpracy z Menedżerem Sekcji, przygotowanie i realizacja umów zleceń, prowadzenie kasy, wystawianie faktur

W latach 1999-2009 zadania podmiotów zawierają działania w miarę kompletnie realizujące większość funkcji rzeczowych klubu. Wątpliwości budzą jedynie zadania związane z realizacją funkcji produkcyjnej w sensie przygotowania i realizacji widowisk sportowych, gdyż nie pojawiały się one w materiale zebranym od respondentów. Niezbyt dokładnie widać też realizację funkcji marketingowej. Na pewno w zadaniach silnie zaznaczono potrzebę właściwego realizowania funkcji finansowych (Prezes), kadrowych (Prezes, Trener Pierwszego Zespołu) i logistycznych (Kierownik Sekcji, Menedżer, Pracowniczka Biura).

Tabela 7

Miejsce w strukturze klubu oraz główne zadania wybranych podmiotów kierowniczych w Gwardia Wrocław S.A. w latach 2009-2011

Gwardia Wrocław S.A. lata 2009-2011	Komu podlega?	Z kim się komunikuje?	Główne zadania
Prezes Zarządu	Właścicielowi Spółki	Z reprezentantami właścicieli Spółki, wszystkimi pracownikami Spółki	Zarządzanie biznesowe spółką, kompletowanie zespołu w porozumieniu z trenerem, rozmowy ze sponsorami, tworzenie budżetu, kontrola i realizacja budżetu, reprezentowanie spółki na zewnątrz, dbanie o podnoszenie i utrzymywanie poziomu sportowego, rozmowy kontraktowe z zawodnikami, utrzymywanie kontaktów i dobrych relacji z władzami samorządowymi
Wiceprezes	Prezesowi	Prezes, wszyscy pracownicy Spółki	Zadania analogiczne jak prezes, ale realizowane w sekcji męskiej oraz realizacja wybranych zadań Prezesa na drodze delegowania zadań
Trener Pierwszego Zespołu	Prezesowi	Prezes, zespół sportowy, administracja	Kierowanie zespołem sportowym, prowadzenie treningów, budowanie zespołu sportowego poprzez wybór zawodniczek i współpracowników, reprezentowanie zespołu, poszukiwanie zawodniczek,
Menedżer	Prezesowi	Prezes, Szef Sekretariatu, media	Kontakty z mediami, kształtowanie PR zespołu, kształtowanie dobrego wizerunku zespołu, organizacja logistyki zespołu we współpracy z Szefem Sekretariatu, organizacja meczów, przygotowanie sal do transmisji telewizyjnych, organizacja konferencji prasowych
Szefowa Sekretariatu	Prezesowi	Prezes, zespół sportowy, Pierwszy Trener, Menedżer	Kierowanie pracami biura, realizacja umów, tworzenie kontraktów, umów sponsorskich, kontrola realizacji umów, organizacja wyjazdów meczowych (współpraca z Menedżerem), organizacja zgrupowań, rachunkowość (umowy zlecenia), prowadzenie kasy, faktury, realizacja sprawozdawczości dla władz samorządowych, monitoring umów z samorządem lokalnym

Jeśli chodzi o zadania podmiotów realizowanych w drugim okresie, mocniej zaznaczone jest znaczenie funkcji marketingowej (zadania Menedżera). Ze względu na uczestnictwo w rozgrywkach, na najwyższym poziomie funkcje kadrowe, finansowe i produkcyjne miały dużą wagę, co znajduje odzwierciedlenie

w zadaniach. Nowym elementem są zadania obejmujące utrzymywanie dobrych kontaktów z samorządem lokalnym, traktowanym jako instytucjonalny klient zewnętrzny, co także należy zaliczyć jako element funkcji marketingowej. Konieczne jest zauważenie mało precyzyjnego określania zadań Wiceprezesa.

Tabela 8

Miejsce w strukturze klubu oraz główne zadania wybranych podmiotów kierowniczych w Impel Volleyball w latach 2011-2012

Impel Volleyball S.A. lata 2011-2012	Komu podlega?	Z kim się komunikuje?	Główne zadania
1	2	3	4
Prezes Zarządu	Właścicielowi Spółki	Z reprezentantami właścicieli Spółki, wszystkimi pracownikami Spółki, samorząd lokalny, media	Zarządzanie stroną sportową działania Spółki, reprezentowanie Spółki w mediach, kontakty z menedżerami zawodniczek (uzgadnianie warunków kontraktów), kierowanie pracą Spółki, kontakty z podmiotami publicznymi, pozyskiwanie sponsorów, decydowanie w zakresie strategii marketingowej, formułowanie ogólnej strategii spółki
Wiceprezes Zarządu	Prezesowi	Prezes, Menedżer Produktu, Dyrektor Biura, Menedżer Zespołu, reprezentanci właściciela Spółki, samorząd lokalny	Finanse Spółki, pozyskiwanie sponsorów, kontrakty zawodniczek, kontakty z podmiotami publicznymi, kontakty z grupą kapitałową Impel, koordynacja działań w ramach grupy kapitałowej, decydowanie w zakresie strategii marketingowej, formułowanie strategii ogólnej spółki
Trener Pierwszego Zespołu	Prezesowi	Prezes, zespół sportowy, administracja Spółki	Kierowanie zespołem sportowym, prowadzenie treningów, budowanie zespołu sportowego poprzez wybór zawodniczek i współpracowników, reprezentowanie zespołu, poszukiwanie zawodniczek,
Menedżer Produktu	Prezesowi, Wiceprezesowi, Dyrektorowi Biura	Prezes, Wiceprezes, Dyrektor Biura, realizatorzy działań marketingowych, Trener Pierwszego Zespołu	Strategia marketingowa (tworzenie planu marketingowego), kontakt z agencją reklamową, organizacja eventów, akcje promocyjne, opieka nad fan page, tworzenie relacji z podmiotami związanymi z oferowanym produktem, realizacja strategii komunikacji, wdrażanie i popularyzacja znajomości marki Spółki

cd. tabeli 8

1	2	3	4
Menedżer Zespołu	Prezesowi, Dyrektorowi Biura, Trenerowi Pierwszego Zespołu	Prezes, Dyrektor Biura, Trener Pierwszego Zespołu, zespół, media	Realizacja kontaktów medialnych, organizacja wyjazdów zespołu, organizacja eventów, organizacja przyjazdów i pobytu zawodnikom zagranicznym, realizacja strategii komunikacji, popularyzacja znajomości marki Spółki
Dyrektor Biura	Prezesowi, Wiceprezesowi	Wszyscy pracownicy Spółki, reprezentanci właściciela Spółki, samorząd lokalny	Prowadzenie biura Spółki, kwestie organizacyjno-administracyjne (umowy kontraktowe, sponsorskie, spełnianie wymogów licencyjnych, organizacja imprez masowych, certyfikaty zawodniczek, rachunkowość, spełnianie wymogów korporacji przez Impel Volleyball
Menedżer Techniczny	Prezesowi, Dyrektorowi Biura, Trenerowi Pierwszego Zespołu	Prezes, Dyrektor Biura, Trener Pierwszego Zespołu, zespół, dostawcy	Sprzęt sportowy zespołu (dostawcy, oferty), opieka nad sprzętem, pomoc w logistyce, organizacja zgrupowań sportowych

W ostatnim z analizowanych etapów pojawia się Menedżer Produktu, a liczba zadań związanych z marketingiem realizowanych przez inne podmioty wzrasta. Pozwala to na przypuszczenie o kształtowaniu się marketingowej orientacji klubu. Kolejnym ważnym podmiotem, którego znaczenie nie było dotąd mocno eksponowane w zadaniach pracowników, jest Grupa Kapitałowa i jej przedstawiciele. Widzimy, że w zadaniach Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu i Dyrektora Biura wiele miejsca zajmują zagadnienia kontaktów i relacji z przedstawicielami właściciela Spółki. W zakresie funkcji finansowej ważnym podmiotem jest Wiceprezes Zarządu, wspierany przez Dyrektora Biura i pracowników biura.

Podsumowanie

Podsumowując, procesy zmian obserwowane w WKS Śląsk Wrocław były stymulowane przez różne zjawiska. Wśród najważniejszych należy wymienić wzrost poziomu sportowego skutkujący wieloma zadaniami związanymi z organizacją meczów, jak gospodarz na nowym, większym stadionie, konieczność wypełniania wymogów licencyjnych na grę w Ekstraklasie, zmiany formalno-prawne (w tym zmiany akcjonariuszy). Pomimo znacznej skali zmian w sensie ilościowym i jakościowym, trudno dostrzec w finalnej strukturze podmiotów

kierowniczych te, które odpowiadają np. za finanse klubu i jego budżet, co jest postulowane w wymogach licencyjnych, a także stanowi standard w większości organizacji biznesowych. Trzeba jednak też zauważyć dużą liczbę zadań związanych z osiąganiem wyników sportowych i wspierających działanie zespołu sportowego oraz łączących się z organizacją i bezpieczną realizację widowiska sportowego oraz marketingiem i komunikacją z otoczeniem.

W badanym klubie piłki siatkowej głównym procesem wpływającym na zadania podmiotów kierowniczych były zmiany formalno-prawne polegające na przekształceniu ze stowarzyszenia w spółkę oraz przejęcie spółki przez Grupę Kapitałową i włączenie jej do Grupy.

Z analizy struktury badanych klubów i zadań wybranych podmiotów kierowniczych w czasie zmian o różnym charakterze można wysnuć wniosek, że zmienne te pozostają w silnym związku z poziomem sportowym związanym ze skalą działania oraz z statusem formalnoprawnym i oddziaływaniem głównych akcjonariuszy.

EMPLOYMENT STRUCTURE DURING LEGAL CHANGES IN SPORT CLUBS

Summary

The article concerns the processes of change in the two clubs competing in football and volleyball, which followed the period of dynamic growth. In the case of the football club investigation period covers the years 2004-2012, and the club volleyball are the years of 1999-2012. The development of these organizations expressed not only through increased sports performance, but also through formal and legal changes, involving the evolution from associations to join-stock companies. These phenomena affect the development of the organizational structure and the appearance of new jobs. The purpose of this article is to present the changes in sports clubs in the managing structure and tasks of the key players on the example of men's soccer and women's volleyball. The methods have been applied are the interview and document analysis. The respondents were long-term employees of clubs, and examined documents were job descriptions of employees. The results show the appearance of many new jobs and expanding existing tasks. Additionally strong impact on the surveyed organizations of competitions in which the team participated and organizational culture of the owners, was observed. The study concludes that all clubs seeking to develop high-quality sports products should consciously optimize their structure and shape the attitudes of employees readiness to change and look for employees with the highest competence, effectively performing the organizational and management tasks. This situation is consistent with trends in sports organizations in the world, which creates favorable conditions for the development of professional sport in Poland.

Anna Słocińska

Politechnika Częstochowska

CZYNNIKI SPOŁECZNO-CYWILIZACYJNE ZMIENIAJĄCE WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY – UJĘCIE INTERPRETATYWNE

Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na odmienny od dominującego sposób postrzegania zjawiska jakim jest rynek pracy, uwzględniający wiele zróżnicowanych czynników kształtujących zatrudnianie. Wykorzystanie interpretatywnego paradygmatu w badaniu rynku pracy daje uzupełniające względem klasycznych metod ilościowych, możliwości jakościowej analizy zagadnienia. Głównym założeniem przyjętym w trakcie rozważań przeprowadzonych w artykule jest wykazanie, iż spojrzenie na rynek pracy może mieć charakter relatywny, tzn. subiektywny i zależny od podmiotu go analizującego oraz od określonego kontekstu społeczno-cywilizacyjnego. Opracowanie ma charakter rozważań teoretycznych przeprowadzonych na podstawie analizy literatury przedmiotu.

1. Performatywne spojrzenie na rynek pracy

W naukach społecznych wyróżnić można dwa dominujące paradygmaty będące „[...] ogólnym sposobem widzenia świata, decydujące o tym, jaki rodzaj pracy naukowej powinien być podejmowany i jakie wyniki są akceptowalne w danej epoce i danym miejscu”¹. Zaliczamy do nich paradygmat: funkcjonalistyczny i interpretatywny². Paradygmat rozumiany jest jako zbiór pojęć i teorii

¹ M. Kostera: *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 15, za: T.S. Kuhn: *Struktura rewolucji naukowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1964/1968.

² M. Kostera: Op. cit., s. 16.

tworzących podwaliny danej nauki i jest odpowiedzialny za założenia przyjmowane w działalności naukowej w „danej dziedzinie, danym miejscu i czasie”³.

Obecnie w naukach społecznych dominującym paradygmatem jest paradygmat funkcjonalistyczny opierający się na założeniu dotyczącym obiektywnej natury społeczeństwa, które pojmowane bywa jako konkretny i realny byt. Reprezentanci tego podejścia pojmują zjawiska społeczne jako przejawy samoregulacji makrosystemów, których celem jest osiągnięcie przez społeczeństwo stanu równowagi⁴. Paradygmat interpretatywny natomiast zakłada niestabilność i względność rzeczywistości społecznej⁵, która jest „[...] tworem intersubiektywnym uczestników, czyli ludzi, którzy sami, poprzez swoje działania, tworzą je wciąż na nowo”⁶.

Ze względu na przedmiot analizy przyjęty w tytule artykułu w dalszej jego części uwaga zostanie skupiona jedynie na interpretatywnym paradygmacie i jego implikacjach na płaszczyźnie analizy rynku pracy.

Zaproponowane spojrzenie na podjęty temat dociekań jest zgodne z ideą konstruktywizmu społecznego⁷ zakładającego, iż ludzie konstruują własne światy w interakcjach z ludźmi oraz bytami żywymi i martwymi. Tak więc w przypadku rynku pracy nie mamy do czynienia z jednym ogólnym rynkiem pracy, ale wieloma rynkami pracy, których obraz zależny jest od perspektywy spojrzenia poszczególnych podmiotów rynku pracy.

Na podstawie paradygmatu interpretatywnego można mówić o tym, że rynek pracy może być analizowany z perspektywy ostensywnej lub performatywnej⁸. Ujęcie ostensywne wypełnia nakazy metodologii nauk przyrodniczych, które koncentrują się na identyfikacji istniejących oddzielnie bytów i wykrywaniu ich właściwości oraz ujawnieniu czynników determinujących procesy ich kształtowania. Podejście performatywne natomiast zakłada, iż to właśnie ludzie i ich zachowania nadają kształt, cechy i znaczenie zjawiskom.

³ Ibid., s. 15.

⁴ Ibid., s. 16.

⁵ B. Czarniawska: *Antropologia i teoria organizacji. Wczoraj i dziś*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 2 (33), s. 17.

⁶ M. Kostera: Op. cit., s. 16.

⁷ M. Fleischer: *Podstawy konstruktywistycznej i systemowej teorii kultury*. W: *Język w komunikacji*. Tom 1. Red. G. Habrajska. Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna, Łódź 2001, s. 11.

⁸ L. Cichobłaziński: *Mediator jako antropolog – podejście antropologiczne w rozwiązywaniu konfliktów pracowniczych*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 2 (33), s. 66.

Na podstawie zestawienia opracowanego przez B. Czarniawską⁹ zaproponowano wykaz różnic pomiędzy ostensywnym a performatywnym spojrzeniem na rynek pracy (tabela 1).

Tabela 1

Ostensywne i performatywne spojrzenie na rynek pracy

Definicje ostensywne	Definicje performatywne
Rynek pracy można opisać za pomocą cech używanych do opisu przedmiotów fizycznych (np. mały, duży itp.).	Rynek pracy jest wypadkową społecznego postrzegania na poziomie lokalnym, które podlega zmianie wraz z kontekstem.
Aktorzy rynku pracy (pracownicy, pracodawcy) działają w ramach rynku pracy, który istnieje niezależnie od ich działań.	Aktorzy rynku pracy nieustannie go konstruują poprzez swoje działania oraz interpretację działań, zarówno swoich, jak i innych aktorów.
Badacze potrafią opisać rynek pracy lepiej niż jego aktorzy.	Wiedza o rynku pracy należy do wszystkich aktorów. Obserwatorzy mogą opisywać go inaczej jednak nie mają uprzywilejowanego punktu widzenia.
Istnieje tylko jeden poprawny opis rynku pracy.	Rynek pracy można opisać na wiele sposobów, które są porównywalne z punktu widzenia kryteriów praktycznych, politycznych lub gospodarczych.
Celem badań naukowych jest sformułowanie zasad regulujących rynek pracy.	Celem badań naukowych jest uchwycenie i opisanie praktyki zatrudniania.

2. Czynniki społeczno-cywilizacyjne zatrudniania

Przystępując do analizy czynników społeczno-cywilizacyjnych kształtujących rynek pracy należy zastanowić się nieco nad samym pojęciem „ryнку pracy”.

Rynek pracy w ujęciu ekonomicznym wyraża „wzajemne relacje między podażą pracy a popytem na pracę”¹⁰. Na rynku pracy można zaobserwować, jak oddziałują na siebie wzajemnie ilościowe i jakościowe cechy, charakteryzujące oba wyznaczniki rynku. Wyrazem tych złożonych interakcji jest fizyczne spotkanie się podaży i popytu w konkretnym miejscu i czasie¹¹. Tak więc rynek pracy w ujęciu statycznym „jest miejscem zetknięcia się popytu na pracę i podaży pracy”¹², natomiast w spojrzeniu dynamicznym, rynek pracy analizowany jest „ze względu na zmiany dotyczące podaży i popytu i czynniki je kształtujące”¹³. To ujęcie jest zbieżne z performatywnym spojrzeniem na rynek pracy.

⁹ B. Czarniawska: *Trochę inna teoria organizacji. Organizowanie jako konstrukcja sieci działań*. Poltekst, Warszawa 2010, s. 16.

¹⁰ I. Lichniak: *Zmiany na rynku pracy w Polsce w okresie transformacji*. Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej. Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1995, s. 9.

¹¹ Ibid.

¹² M. Kabaj: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu, Studium porównawcze*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997, s. 75-76.

¹³ Ibid.

Należy zaznaczyć, iż rynek pracy jest rynkiem specyficznego towaru, jakim jest praca. Towar ten w porównaniu z innymi przedmiotami obrotu na rynkach ma jedną niepowtarzalną cechę jaką jest podmiotowość. Szczególnym podmiotem na rynku pracy jest człowiek-pracobiorca, który podejmuje indywidualne decyzje o kierunku kształcenia, o wykonywaniu konkretnego rodzaju pracy, u konkretnego pracodawcy lub o zmianie miejsca pracy, zawodu, specjalności. Decyzje te wpływają nie tylko na rynek pracy, ale też kształtują „[...] strukturę społeczną, określając miejsce jednostki w hierarchii społecznej”¹⁴. Tak więc nie tylko pracodawcy, ale i pracobiorki, poprzez własne decyzje i zachowania w znaczący sposób kształtują popyt na pracę.

Przeprowadzając porównanie rynku pracy z definicją rynku w ujęciu ekonomicznym należy stwierdzić, iż popyt stanowią pracodawcy. Popyt na rynku ekonomicznym zaś jest bardzo ważną kategorią decydującą o całym jego kształcie, w większości przypadków, im większy popyt, tym większe starania strony podażowej, aby go zrównoważyć. Specyfika rynku pracy polega jednak na tym, iż pomimo relatywnie słabego popytu, obserwujemy intensywne działania po stronie podażowej. Dzieje się tak, ponieważ rynek pracy jest nie tylko mechanizmem, który reguluje wielkość podaży pracy i popytu na pracę¹⁵, ale także zjawiskiem o charakterze społecznym. Analizę tego zjawiska przeprowadza się jednak najczęściej przyjmując perspektywę pracodawcy jako czynnika nadającego rytm działań realizowanych na rynku pracy.

Przeprowadzone rozważania zgodne są z paradygmatem funkcjonalistycznym, w którym przyjęcie jednej ze stron równania za dominującą i relatywnie stałą, daje możliwości spojrzenia na rynek pracy, jak na zjawisko o charakterze masowym i przewidywalne w pewnej perspektywie czasowej, które można badać w ujęciu ilościowym, przy użyciu określonych statystyk.

Kiedy jednak na rynek pracy spojrzeć się jak na układ równań liniowych z dwoma niewiadomymi, sposób jego opisu i analizy nie jest już taki oczywisty, każda bowiem zmiana zachodząca w obrębie zmiennej x będzie implikowała zmiany w zmiennej y i odwrotnie. Oznacza to, że nie tylko strona popytowa rynku pracy ulega przeobrażeniom, również strona podażowa – zmieniają się pracownicy, zmieniają się ich oczekiwania względem miejsc pracy, a także stosunek do samej pracy.

Sformułowanie „rynek pracy” kryje jeszcze jedną pułapkę. Skoro przedmiotem obrotu na rynku jest praca, to zgodnie z ekonomicznym rozumieniem

¹⁴ I. Lichniak: Op. cit., s. 10.

¹⁵ Witryna internetowa PWN Biznes. [www.http://biznes.pwn.pl](http://biznes.pwn.pl)

pojęcia rynku musi mieć ona ustaloną wartość. Uznanie, iż głównym czynnikiem określającym rynek pracy jest cena za pracę, czyli wynagrodzenie¹⁶ nie jest jednak właściwe. Dzieje się tak, ponieważ pracodawca coraz częściej nie oczekuje od pracownika jedynie sprawności w realizacji zadań, ale wykazuje duże zainteresowanie jego szerokorozumianym potencjałem, który może być wykorzystany obecnie lub w przyszłości dla celów organizacji. Pracownicy zaś oczekują, że praca nie tylko zapewni im zaspokojenie potrzeb egzystencjalnych, ale przyczyni się do podniesienia ich jakości życia¹⁷ rozumianej również jako zaspokojenie potrzeb społecznych, estetycznych czy nawet ideowych.

Analizując rynek pracy spotykamy się z analizą wskaźników bezrobocia raczej niż analizą zmian następujących w zasobach pracy rozumianych jako potencjał ludzi zdolnych do pracy, które są określane przez strukturę demograficzną i sytuację społeczno-gospodarczą¹⁸.

Współcześni pracownicy coraz chętniej poszukują i podejmują pracę w organizacjach, które reprezentują społecznie odpowiedzialny biznes¹⁹ (Corporate Social Responsibility – CSR) i które biorą odpowiedzialność za decyzje mające wpływ zarówno na środowisko, jak i społeczeństwo. Taki wizerunek pracodawcy, jego pozytywna identyfikacja, ma szczególne znaczenie dla ludzi młodych między 18-24 rokiem życia oraz dla pracowników powyżej 45 lat²⁰.

Podobne znaczenie dla współczesnych pracowników, zwłaszcza młodych, ma respektowanie przez pracodawców ich podmiotowości i prawa do wysokiej jakości środowiska pracy²¹ oraz wysokiej jakości pracy w ogóle²². Odnosi się to bezpośrednio do zagadnienia równowagi praca-życie (work-life balance – WLB) oznaczającej zdolność do łączenia pracy z innymi wymiarami życia ludzkiego, np. domem, rodziną, zdrowiem, aktywnością społeczną, zainteresowaniami prywatnymi itd.²³.

¹⁶ F. Byłok: *Cechy lokalnego rynku pracy w świetle literatury przedmiotu*. W: *Funkcjonowanie lokalnych rynków pracy w aspekcie badań nad bezrobotnymi. Studium teoretyczno-empiryczne*. Red. L. Milian. Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1998, s. 9.

¹⁷ R. Elżbieta: *Wsparcie w miejscu pracy a równowaga praca-życie pracowników*. „Management” 2012, nr 1, s. 660-672.

¹⁸ I. Lichniak: Op. cit., s. 9.

¹⁹ S. Bevan, N. Isles, P. Emery, T. Hoskins: *Achieving High Performance. CSR at the Heart of Business*. The Work Foundation, The Virtuous Circle, Londyn 2004, s. 13.

²⁰ *The Ethical Employee*. The Work Foundation & the Future Foundation, Londyn 2002, s. 4.

²¹ S. Bevan: *Good Work, High Performance and Productivity*. The Work Foundation, Londyn 2012, s. 8-13.

²² I. Brinkley, R. Fauth, M. Mahdon, S. Theodoropoulou: *Is Knowledge Work Better For Us? Knowledge Workers, Good Work and Wellbeing. A Knowledge Economy Programme Report*. The Work Foundation, London 2010.

²³ S. Borkowska: *Praca a życie pozazawodowe*. W: *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Red. S. Borkowska. IPiSS, Warszawa 2004, s. 54.

Głównym czynnikiem zmieniającym oczekiwania pracobiorców na rynku jest przede wszystkim następstwo pokoleń i zderzenie pokolenia Y z poprzednikami reprezentującymi pokolenie tradycjonalistów oraz pokolenie X²⁴. Dominujący na współczesnym rynku pracy są przedstawiciele pokolenia X reprezentujący kadrę kierowniczą i pracodawców. To współcześni trzydziesto, czterdziestolatkowie, przedsiębiorczy indywidualiści, zafascynowani nowoczesnymi technologiami informatycznymi, sceptyczni, czasem wręcz o podejściu nihilistycznym. Mają oni problemy ze zrozumieniem potrzeb i oczekiwań Y, którzy są pragmatyczni, gniewni, interesowni i transakcyjni²⁵.

Generacja Y preferuje pracodawców oferujących m.in.:

- możliwości ciągłego kształcenia i pozyskiwania wiedzy pożądaney na rynku,
- systemy wynagradzania dostosowujące się do potrzeb pracowników,
- kadrę kierowniczą, która docenia znaczenie komunikacji i sama dba o właściwy przepływ informacji,
- regularne spotkania pracowników z kadrą kierowniczą,
- atmosferę pracy sprzyjającą efektywności i sprawności działania oraz
- poszanowanie podmiotowości pracownika²⁶.

Ostatni z wymienionych elementów zyskuje na znaczeniu również ze względu na rosnący udział kobiet na rynku pracy, w tym kobiet wykwalifikowanych²⁷. Pomimo podkreślanego znaczenia parytetów, są one wciąż kulturowo i społecznie spychane na obrzeża rynku pracy²⁸ i zmuszane do pracy na warunkach zatrudnienia gorszych niż mężczyźni²⁹. Jednak ze względu na ich rosnący udział w rynku pracy przedzierają się one niepostrzeżenie, niejako „bocznymi drzwiami”, do stanowisk kierowniczych, decydenckich i zapewne stopniowo zmieniać będą kształt polityki zatrudniania.

Kolejnym motorem przemian w zakresie pojmowania współczesnego rynku pracy jest niewątpliwie rosnące znaczenie indywidualizmu oraz rozprzestrzenia-

²⁴ A.M. Broadbridge, G.A. Maxwell, S.M. Ogden: *Experiences, Perceptions and Expectations of Retail Employment for Generation Y*. „Career Development International” 2007, Vol. 12, No. 6, s. 526.

²⁵ L. Horner, A. Jones: *Great Expectations. Understanding the Motivation of Young Workers*. The Work Foundation, Londyn 2003, s. 11.

²⁶ R. Harding: *Re-inventing the Wheel. Productivity, Performance and People*. www.theworkfoundation.com

²⁷ P. Sissons: *The Hourglass and the Escalator. Labour Market Change and Mobility*. The Work Foundation, Londyn 2011, s. 14-18.

²⁸ A. Matuchniak-Krasucka: *Kobiety na rynku pracy; fakty i mity*. „Humanizacja Pracy” 2001, nr 3-4 (201-202), s. 33-50.

²⁹ A. Karwińska, E. Cierniak-Szóstak: *Spoleczno-kulturowe uwarunkowania wyzysku kobiet na rynku pracy w Polsce*. W: *Wyzysk ekonomiczny współcześnie*. Red. K. Sosenska. Akademia Ekonomiczna, Kraków 2007, s. 227-232.

nie się logiki sieci³⁰, które stanowią wyznaczniki współczesnych przemian społecznych. Sieć opiera się na relacjach niehierarchicznych i zakłada demokratyzację wiedzy, czyli oddanie jej „w ręce ludu”³¹. Demokratyzacja wiedzy odrzuca zaś postrzeganie jej jako wyznacznika konkretnych stanowisk lub pozycji hierarchicznych, a zatem tradycyjne struktury organizacyjne, kultywujące hierarchiczność, przestają być atrakcyjne dla potencjalnego pracobiorcy.

Popularność sieciowości wynika w dużej mierze z postępu technologicznego oraz z przeformowania sposobu pracy na rzecz pracy umysłowej. Taka praca staje się osiągalna i satysfakcjonująca dla wielu osób z chronicznymi schorzeniami lub osób niepełnosprawnych³². Zatrudnianie w tej grupie pracobiorców ciągle rośnie. Niestety, pracodawcy wciąż nie są przygotowani do pełnego wykorzystywania potencjału tej grupy pracowników.

Lista czynników kształtujących zatrudnianie po stronie pracobiorców jest bardzo długa. Wymienić można chociażby globalizację i przenikanie z krajów wysoko rozwiniętych odmiennych wzorców pracy³³, kariery i jakości pracy, co jest wynikiem m.in. swobodnego przepływu pracowników w ramach Wspólnoty UE³⁴.

Przeobrażeniom ulegają także same organizacje oraz relacje pracownik-organizacja. Coraz częściej następuje zamiana pojęcia pracownik na interesariusz organizacji³⁵, czyli pełnoprawny członek organizacji przyczyniający się do sukcesu firmy, w takim samym stopniu jak dostawcy, odbiorcy lub finalni klienci. Tym samym przeorientowaniu ulega profil kwalifikacyjno-osobowościowy pracownika.

Jednak współczesne organizacje systemowe poprzez wąskie, kierunkowe doskonalenie kadry, użyteczne przede wszystkim dla samych siebie, przeprowadzają proces systematycznego pozbawiania umiejętności własnych pracowników (deskilling³⁶).

³⁰ J. Średnicka: *Indywidualizacja i dyfuzja sieciowości. Refleksje nad przemianami społeczno-kulturowymi w Polsce*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 2(33), s. 98.

³¹ A. Słocińska, A. Czarnecka: *Democratization of Knowledge and Knowledge Management as Challenges of Contemporary Human Resources Management*. W: *Proceedings of the International Conference of Human Resources 2012*. Management-Leadership – Strategy – Competitiveness. Volume I, Godollo, Hungary, 14-15th June 2012, s. 222.

³² *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*. Red. E. Giermanowska. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 11-18.

³³ L. Hopkins, Ch. Levy: *Simply the Best? Highly-skilled Migrants and the UK's Knowledge Economy*. The Work Foundation, London 2012.

³⁴ K. Wach: *Europejski rynek pracy*. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Kraków 2007, s. 20-25.

³⁵ S. Bevan, N. Isles, M. Cowling, N. Tuner, L. Horner: *Cracking the Performance Code*. How Firms Succeed. The Work Foundation, Londyn 2005, s. 18-20.

³⁶ M. Kostera: Op. cit., s. 86.

Głoszone przez pracodawców hasła związane z potrzebami w zakresie zatrudniania ludzi przedsiębiorczych i kreatywnych nie wychodzą poza ramy hasła. Dzieje się tak, ponieważ takich właśnie pracowników z reguły cechuje nie-szablonowość, by nie rzec ekscentryczność, w działaniach i zachowaniach, notoryczne podważanie autorytetów, wynikających jedynie z zależności hierarchicznych oraz antysystemowe nastawienie. Niewielu pracodawców posiada wystarczające umiejętności, by stworzyć warunki pracy pozwalające na wykorzystanie potencjału nagromadzonego w tego typu pracownikach.

Wobec powyższych rozważań wydaje się zatem, iż wskazane jest gruntowne edukowanie i szkolenie nie tylko pracobiorców, ale także pracodawców w zakresie przeobrażeń występujących na rynku pracy, w odniesieniu do jego społeczno-cywilizacyjnych uwarunkowań tak, by obie strony poprzez wzajemne zrozumienie potrzeb i oczekiwań mogły dopasowywać się zgodnie logiką rynku, która dąży do zrównoważenia podaży i popytu.

Podsumowanie

Współczesny rynek pracy z punktu widzenia pracobiorcy obfituje w wiele sprzeczności. Z jednej strony pracodawcy oczekują lojalności i satysfakcji³⁷ pracowniczej, gdyż ta posiada swój materialny wyraz w rezultatach osiągniętych przez firmę, jednocześnie nie oferując takiej lojalności w zamian. Zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników kreatywnych nie proponując im pracy spełniającej ich oczekiwania. Mówiąc o dobrej pracy mają na myśli przede wszystkim terminowość wypłacanych wynagrodzeń, podczas gdy dla większości pracobiorców dobra praca to taka, która:

- daje autonomię i poczucie kontroli nad wykonywanym zadaniem,
- oferuje równowagę pomiędzy wysiłkiem a nagrodą,
- daje bezpieczeństwo zatrudnienia,
- w której występuje dopasowanie pomiędzy umiejętnościami a wymaganiami pracy,
- w której występuje sprawiedliwość proceduralna,
- która nie jest monotonna i powtarzalna, rutynowa.

Jednak największym „grzechem” współczesnego pracodawcy jest niechęć do uczenia się i poznawania czynników kształtujących ich otoczenie społeczne, z którego pozyskują pracowników. Wydaje się, iż olbrzymie fundusze przezna-

³⁷ L.C. Kaiser: *Gender-job Satisfaction Differences Across Europe: An Indicator for Labour Market Modernization*. „International Journal of Manpower” 2007, Vol. 28, s. 75-94.

czane na działania w zakresie budowania równowagi na rynku pracy powinny zacząć obejmować również pracodawców, zmuszając ich do poznawania złożoności rynku pracy. Zmiany społeczno-cywilizacyjne jakie obserwujemy obecnie zaowocują niebawem znaczącymi zmianami na rynku pracy – niezależnie od warunków gospodarczych, które jak dowodzi historia raz są lepsze, raz gorsze. Znaczącym przyczynkiem do zaistnienia takiej sytuacji jest następstwo pokoleń oraz demokratyzacja wiedzy. W rozważaniach na temat przyszłości zatrudniania należy podjąć lokalne analizy jakościowe, przyjmujące performatywne spojrzenie, pozwalające pracodawcom i pracownikom zrozumieć wzajemne postawy i zachowania.

THE SOCIAL AND CIVILIZATION FACTORS CHANGING MODERN LABOUR MARKET – INTERPRETATIVE VIEW

Summary

The contemporary labour market is mosaic of diverse of bearings and action taken by both employers and employees. The abundance of factors shaping these behaviours and action, variables in the time, causes that the labour market should be described and analysed more as something, what „is happening” than as something, what „is”. The study constitutes the attempt to pay attention for different perceiving of the labour market as well as is moving closer some of the social and civilization nature factors which are justifying its such a perception.

Anna Sowińska

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

STRES W PRACY TYMCZASOWEJ

Wprowadzenie

Rozwój niestandardowych form zatrudnienia należy traktować jako proces nieodwracalny. Wśród pozytywów w pierwszym rzędzie akcentuje się znaczenie elastyczności dla promowania zachowań przedsiębiorczych oraz przeciwdziałania bezrobociu. Również osoba decydująca się na atypową formę zatrudnienia zyskuje wiele możliwości. W przypadku pracy tymczasowej zdobywa doświadczenia oraz umiejętności na różnych stanowiskach u różnych pracodawców, ma większą samodzielność w wykonywanych zadaniach. Czasem umowa o pracę tymczasową traktowana jest przez pracodawcę użytkownika jako umowa próbna, w rezultacie dając pracownikowi możliwość zatrudnienia na stałe. Za ważny atut uważa się możliwość łączenia wielu obowiązków (dodatkowej pracy, nauki, opieki nad dzieckiem itd.). To tylko niektóre z wielu możliwości, które dane są pracownikowi tymczasowemu.

Specyfika zatrudnienia tymczasowego, czyli cykliczna zmiana firmy, oznacza specyficzny kontrakt psychologiczny, który „wymaga” od człowieka określonych właściwości. Najistotniejszym składnikiem kompetencji pracownika tymczasowego jest plastyczność (elastyczność), dzięki której nie tylko łatwiej może dostosować się do względnie często zmieniającego się tymczasowo wykonywanego zawodu, ale przede wszystkim ponosić mniejsze koszty psychologiczne w trakcie adaptacji do pracy, jej wykonywania i odejścia¹.

Opis zjawiska stresu pracy wymaga uszczegółowienia formy w jakiej człowiek jest zatrudniony. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż pojawienie się i sposób przeżywania stresu jest w pełni indywidualny. Od tego jak pracownik ocenia sytuację zależy poziom przeżywanego napięcia, rodzaj i nasilenie przeżywanych emocji, sposób w jaki będzie reagował i radził sobie ze stresem. Kwestią podstawową dla ewentualnych reakcji stresowych jest, czy zmuszony był do podjęcia jakiegokolwiek pracy, w jakiegokolwiek formie zatrudnienia – czy też praca tymczasowa to własny wybór dokonany spośród innych możliwości.

¹ *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego.* Red. M. Dobrowolska. Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2007.

Na podstawie wyników badania kwestionariuszowego przeanalizowane zostają zagrożenia psychologiczne pracy tymczasowej pod kątem specyficznych dla niej czynników stresogennych. Próbowano także na ich podstawie przewidzieć dalekosiężne konsekwencje mieszczące się w obszarze psychopatologii pracy. Przeanalizowano prawdopodobieństwo wystąpienia wypalenia zawodowego.

1. Zagrożenia w pracy tymczasowej jako źródło stresu

Specjaliści zajmujący się rynkiem pracy wielokrotnie opisywali – oprócz oczywistych korzyści – zagrożenia wynikające ze stosunku pracy tymczasowej. Zaliczali do nich: niestalość i niestabilność zatrudnienia i związane z tym poczucie niepewności, niejasność w określeniu ścieżki kariery zawodowej, brak identyfikacji z firmą, niezajomość ram prawnych pracy tymczasowej, odizolowanie od środowiska pracowniczego, obniżone standardy socjalnego bezpieczeństwa, gorsze warunki płacy, podwyższone zagrożenie obciążeniem pracą, wynikające z chęci uzyskania większych dochodów. Pracownicy tymczasowi nie są szanowani przez pozostałych pracowników w miejscu zatrudnienia. Ponadto, pracownicy zatrudniani „na chwilę” nie mają pewności co do metod pracy, nie potrafią zdefiniować dobrze swojej sytuacji pracy, nie mają jasno sprecyzowanego czasu pracy². Brak stabilizacji w tak ważnej dziedzinie życia człowieka jaką jest praca może prowadzić do problemów z samooceną, ze znalezieniem swojego miejsca w świecie, stresem.

Stres pracy (nazywany również stresem zawodowym lub organizacyjnym) jest stanem psychicznego napięcia, spowodowanym rozbieżnością pomiędzy wymaganiami napływającymi z otoczenia a możliwościami jednostki, gdy człowiek spostrzega tę różnicę i ocenia jako zagrażającą, trudną, niekorzystną dla siebie. Jest efektem niedopasowania zdolności pracownika do wymagań środowiskowych bądź niedopasowania jego możliwości do zasobów znajdujących się w środowisku. Ważnym elementem jest tu rozróżnianie niedopasowania subiektywnego i obiektywnego. Niedopasowanie subiektywne dotyczy rozbieżności pomiędzy wyobrażeniami jednostki na własny temat a przekonaniami związanymi z otoczeniem. Niedopasowanie obiektywne natomiast odnosi się do rozbieżności pomiędzy rzeczywistą kondycją jednostki lub rzeczywistym stanem a prawdziwymi atrybutami pracowniczej sytuacji³.

² *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*. Red. C. Sadowska-Snarska. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.

³ N. Chmiel: *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 180.

N. Chmiel zestawiał najważniejsze przyczyny powstawania stresu w typowych sytuacjach zawodowych (tabela 1).

Tabela 1

Przyczyny powstawania stresu w miejscu pracy

Przyczyny powstawania stresu w miejscu pracy	
1	2
Przeciążenie ilościowe pracą	– znaczny wysiłek fizyczny w pracy, zaskakiwanie zadaniami („co chwilę coś nowego”), – narzucone przez maszynę lub inne osoby tempo pracy, – praca w pośpiechu, – praca pod presją czasu, – nagłe i znaczne ilości pracy do wykonania – „zrywy w pracy”, – ciągłe zmiany w pracy, – zbyt dużo pracy do wykonania – zabieranie pracy do domu, ciągła praca w nadgodzinach, zbyt mała ilość etatów w zakładzie.
Przeciążenie jakościowe pracą	– konieczność zachowania czujności przez cały czas pracy, – wykonywanie zadań trudnych i skomplikowanych umysłowo, – odpowiedzialność za ludzi, – odpowiedzialność za mienie dużej wartości, – konieczność wyboru „mniejszego zła”, dylematy moralne, – konieczność podejmowania decyzji o znacznych możliwych konsekwencjach.
Niedociążenie jakościowe pracą	– wykonywanie prostych, powtarzalnych, monotonicznych czynności, – praca wysoce zautomatyzowana, – praca poniżej możliwości.
Ograniczony zakres kontroli nad pracą	– sztywne, niezmiennie godziny lub czas pracy, – niemożność przerywania pracy w razie potrzeby, – niemożność decydowania o sposobie wykonania zadania, – praca pod presją innych osób, – ciągłe zmiany warunków, sposobu, organizacji, miejsca pracy, – brak wiedzy na temat celu pracy – poczucie bycia „trybikiem w maszynie”, – brak informacji na temat efektów pracy – poczucie wykonywania „pracy bez sensu”.
Niejasność pełnionej roli zawodowej	– brak wiedzy na temat przydzielonych obowiązków, – nieznany zakres odpowiedzialności, – brak wiedzy nt. sposobu wykonywania pracy (np. brak szkoleń wstępnych, wprowadzenia w obowiązki), – konieczność „samozatrudnienia się” w dotychczasowym miejscu pracy.
Konflikt roli zawodowej	– niespójne, sprzeczne, zmienne wymagania przełożonych, – wzajemnie sprzeczne oczekiwania ze strony różnych osób: przełożonych, klientów, współpracowników, – kontakty z „niezadowolonymi” klientami, – konieczność kooperacji z wieloma podmiotami, – wpływ pracy na życie rodzinne – praca w nadgodzinach, częste lub długie wyjazdy służbowe, ciągła dyspozycyjność, – niski prestiż społeczny pracy lub zawodu, – brak możliwości awansu, rozwoju, podwyżki, praca poniżej aspiracji.

cd. tabeli 1

1	2
Brak wsparcia ze strony współpracowników i/ lub przełożonych	– system motywacyjny firmy zorientowany na rywalizację między pracownikami, – konflikty między współpracownikami, – brak informacji potrzebnych w pracy, – brak środków, wyposażenia, urządzeń lub materiałów potrzebnych do pracy, – brak wiedzy o planowanych lub trwających zmianach w przedsiębiorstwie lub w sposobie wykonywania pracy, – osamotnienie, np. ze względu na rodzaj obowiązków – „jedno takie stanowisko w firmie”.

Źródło: N. Chmiel: *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 173.

Spśród wymienionych przyczyn stresu do najważniejszych, na które narażeni być mogą pracownicy tymczasowi wymienić należy:

- przeciążenie ilościowe pracą związane z ciągłymi zmianami w pracy (jej długość w danym miejscu jest ustawowo z góry przewidziana na okres maksymalnie 1 roku),
- ograniczony zakres kontroli nad pracą (ciągłe zmiany miejsca pracy, a wraz z nią warunków, sposobu, organizacji),
- niejasność pełnionej roli zawodowej, wynikająca ze specyfiki stale zmieniających się miejsc pracy,
- konflikt roli zawodowej (konieczność kooperacji z wieloma nowymi osobami, brak możliwości awansu, rozwoju, podwyżki, często praca poniżej aspiracji),
- brak wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych (brak wiedzy o planowanych lub trwających zmianach w przedsiębiorstwie, konflikty między współpracownikami, brak informacji potrzebnych w pracy, poczucie osamotnienia).

2. Badanie własne

Głównym celem przeprowadzonych badań była analiza psychologicznych aspektów sytuacji pracy tymczasowej, poszukiwanie specyficznych dla pracy tymczasowej źródeł stresu. Efektem miały być odpowiedzi na pytanie:

Jak postrzegane jest zatrudnienie tymczasowe przez pracowników agencji pracy tymczasowej?

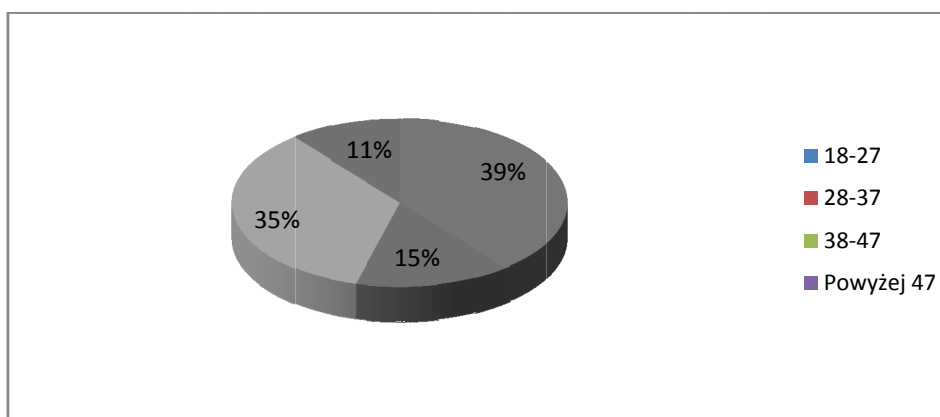
Jakie korzyści daje im ta forma zatrudnienia?

Na jakiego rodzaju sytuacje trudne są narażeni pracownicy tymczasowi?

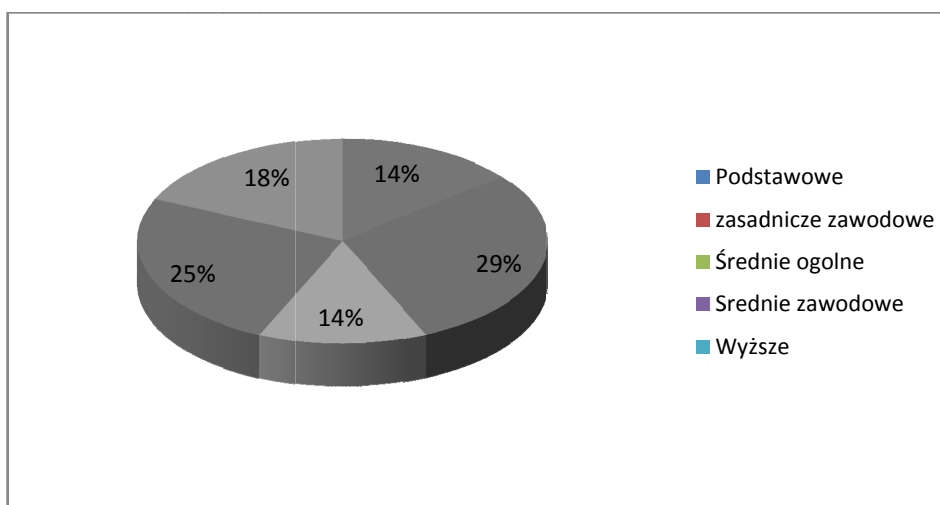
Czy praca tymczasowa niesie specyficzne dla siebie źródła stresu?

Czy praca tymczasowa może zagrażać wypaleniem zawodowym?

Badanie przeprowadzono specjalnie skonstruowanym kwestionariuszem, rozdawanym indywidualnie w agencji pracy tymczasowej w okresie wzmożonej rekrutacji. Objęło ono 120 pracowników tymczasowych, spośród których 59% stanowiły kobiety, a 41% mężczyźni. Grupa była zróżnicowana pod względem wieku i wykształcenia (rys. 1 i 2).

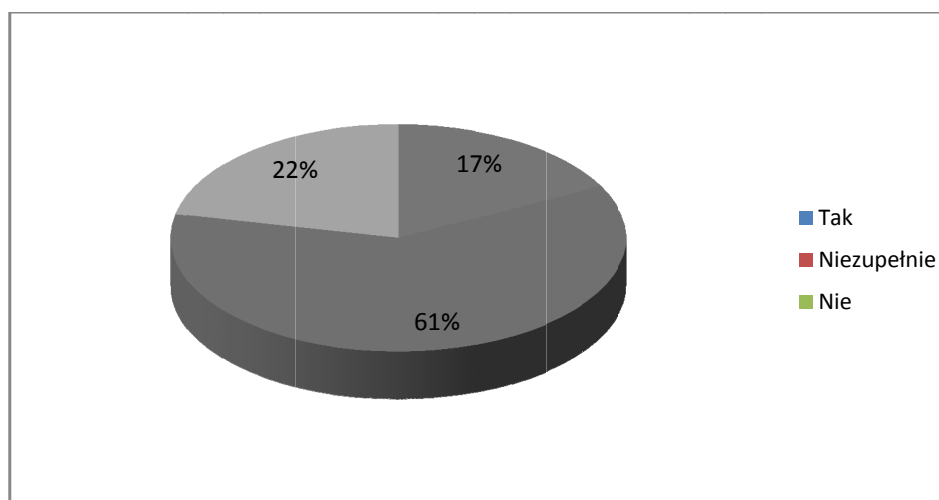


Rys. 1. Wiek respondentów



Rys. 2. Wykształcenie respondentów

Niespełna 18% ankietowanych jest zadowolonych z obecnej formy zatrudnienia, a 22% pracowników tymczasowych zdecydowanie wyrażało swoje niezadowolenie. Największa liczba badanych (60%) ma mieszane odczucia w związku z charakterem pracy i rodzajem zatrudnienia.



Rys. 3. Zadowolenie pracowników tymczasowych z obecnej formy zatrudnienia

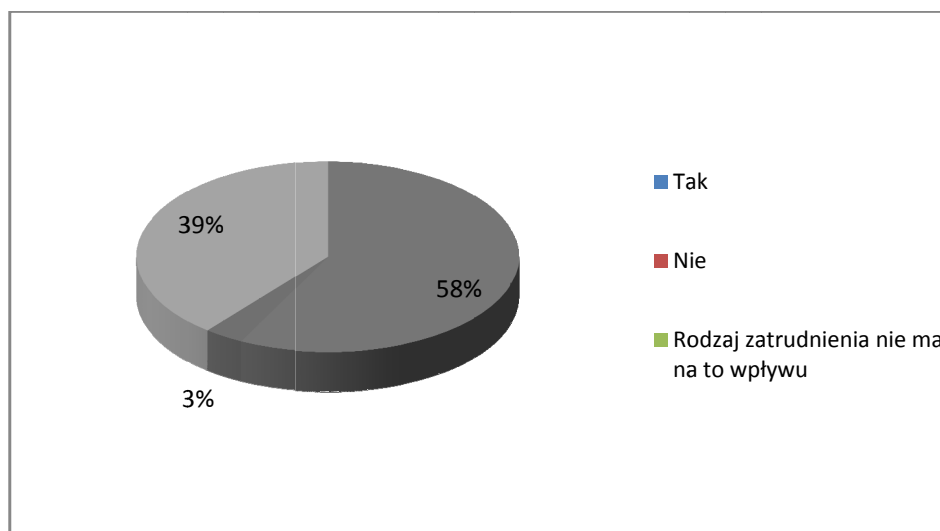
O braku satysfakcji z obecnej formy zatrudnienia według ankietowanych decydują następujące czynniki:

- wykonywanie pracy „na telefon”, związane z częstymi przestojami w firmie pracodawcy użytkownika,
- zły przepływ informacji pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym,
- wynagrodzenie nieadekwatne do ilości wykonywanej pracy,
- brak możliwości rozwoju kariery zawodowej, pracownicy mają poczucie „stania w miejscu”.

Oprócz mankamentów respondenci doceniają także udogodnienia płynące z podjętej formy zatrudnienia. Badani najczęściej wskazywali na:

- możliwość pogodzenia pracy tymczasowej z pracą stałą,
- możliwość pogodzenia pracy tymczasowej z nauką,
- możliwość „dorobienia sobie”.

Na pytanie, czy praca tymczasowa niesie większe zagrożenie stresem aniżeli praca stała, ankietowani częściej zgadzali się z tym stwierdzeniem – 58%, 39% uważało, że w każdej pracy istnieje ryzyko stresu zawodowego i rodzaj zatrudnienia nie ma większego znaczenia.

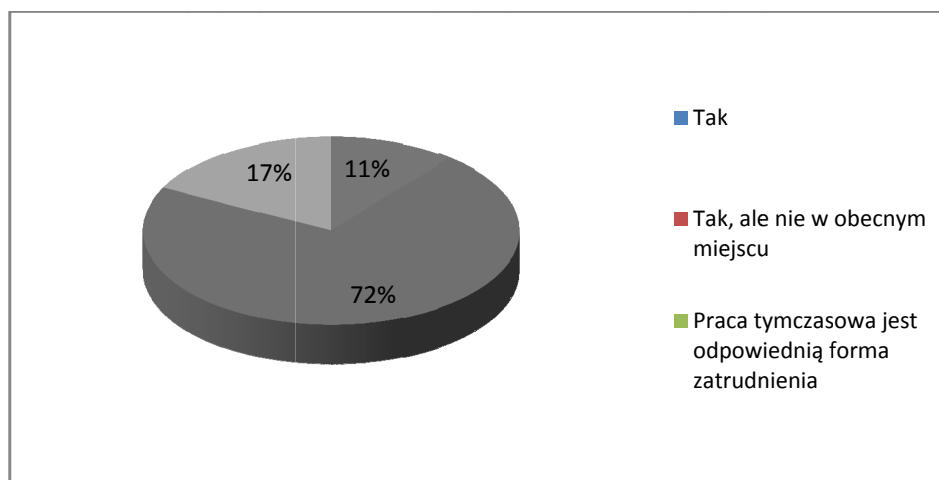


Rys. 4. Stres w pracy tymczasowej

W opinii większości badanych, sposób traktowania pracowników tymczasowych przez pracodawcę użytkownika pozostawia wiele do życzenia. Uważają, że są traktowani o wiele gorzej niż współpracownicy zatrudnieni na stałe (59%), pozostali nie odczuwają większych różnic w traktowaniu przez kierownictwo firmy zlecającej pracę. Złe traktowanie, według ankietowanych, przejawia się przede wszystkim w:

- wykorzystywaniu przez pracodawcę oraz pracowników zatrudnionych na stałe,
- przydzielaniu trudniejszej, bardziej męczącej pracy,
- pomijaniu w podejmowaniu decyzji.

Pogląd pracowników na sposób traktowania ma niewątpliwy wpływ na wiązanie przez nich swojej przyszłej kariery z daną firmą. Zaledwie 18% zatrudnienie tymczasowe odpowiada. Aż 71% ankietowanych nosi się z chęcią podjęcia stałej pracy, natomiast w innym miejscu niż dotychczas,. Tylko niespełna 11% pytanых chciałoby podjąć stałą pracę w obecnym zakładzie pracy.



Rys. 5. Chęć podjęcia stałej pracy w obecnym miejscu zatrudnienia

Osoby badane oceniały różne elementy pracy, które ich zdaniem przy tej formie zatrudnienia stanowią szczególne obciążenie. Jako czynniki potencjalnie stresogenne najczęściej wymieniane były:

- atmosfera w pracy (78%),
- brak możliwości podwyżki (74%),
- brak możliwości awansu (73%),
- poczucie wyobcowania (59%),
- złe traktowanie (56%),
- nieoczekiwane zlecenia (51%),
- nacisk na wysokie wyniki (49%).

Czynniki będące źródłem trudności są przyczyną doświadczanego przez pracownika niezadowolenia („uczuciowej reakcji przykrości doznawanej w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról”⁴). Konsekwencje są tu jednak znacznie szersze – dalece wybiegające poza sferę jedynie emocjonalną – rzutują bowiem także na motywacyjne, poznawcze i fizyczne aspekty życia. Zmienne warunki i sposób organizacji pracy, brak emocjonalnych gratyfikacji, nierealistyczne oczekiwania zawodowe, brak wsparcia społecznego oraz niezadowalające zarobki wymienia się jako czynniki ryzyka wypalenia zawodowego. Zagrożone są nim osoby, dla których zatrudnienie na podstawie umowy o pracę tymczasową było „mniejszym złem” w wyborze, gdzie alternatywą był brak jakiegokolwiek pracy.

⁴ A. Bańka: *Psychologia organizacji*. W: *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Red. J. Strelau. T. 3. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 329.

3. Wypalenie zawodowe

W literaturze wypalenie zawodowe definiowane jest jako stan wyczerpania, którego powodem są wygórowane żądania stawiane przez środowisko oraz daną jednostkę. Według definicji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), ów zespół wyczerpania energii fizycznej, poznawczej i emocjonalnej przejawia się zmniejszonym zainteresowaniem pracą, obniżoną aktywnością oraz brakiem satysfakcji z wykonywanych czynności zawodowych. Zwykle towarzyszy mu obniżone poczucie dokonań osobistych, nadmierna samokrytyka, utrata motywacji i wiary, niejednokrotnie poczucie bezsensu i chęć ucieczki czy też zaniechania pracy⁵.

Wypalenie niekoniecznie przebiega zgodnie z modelem teoretycznym, ponieważ jest to proces złożony i długotrwały. Same trudności w pracy nie są tutaj najistotniejszym czynnikiem, stają się nim wówczas, gdy doda się do nich właściwości charakterologiczne danego pracownika. Dopiero suma tych czynników powoduje efekt niedopasowania. Formy, które przyjmuje odniesiono do warunków typowych dla pracy tymczasowej:

a) brak współdecydowania i kontroli (praca w chaotycznych warunkach, ograniczenie pracownikowi możliwości samodzielnego uporania się z problemami, ciągłe monitorowanie wykonywanych zadań, w związku z byciem „nowym”),

b) nieadekwatne wynagrodzenie (niedoceniające osiągnięć pracownika, brak rekompensaty za ponoszone koszty psychologiczne),

c) powtarzający się rozpad kontaktów nawiązanych z pracownikami etatowymi, a właściwie brak wspólnoty, konflikty, brak wsparcia społecznego,

d) brak sprawiedliwości (brak wyraźnych reguł funkcjonowania organizacji, stronniczość w ocenie i nagradzaniu preferująca pracowników zatrudnionych na stałe),

e) konflikt wartości (rozbieżności pomiędzy stawianymi wymaganiami a standardami osobistymi pracownika),

f) nadmierne obciążenie pracą (wygórowane wymagania, presja czasu, niemożność regeneracji sił; przemęczenie i poczucie, że wymagania przekraczają możliwości pracownika najczęściej są skutkiem chronicznego stresu; najsilniej doświadczają go osoby, dla których zatrudnienie tymczasowe jest formą narzuconą).

⁵ S. Kozak: *Patologie w środowisku pracy*. Difin, Warszawa 2009; H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2007; S.M. Litzke, H. Schuh: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007; G. Bartkowiak: *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*. PWE, Warszawa 2009; D.P. Schultz, S.E. Schultz: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. PWN, Warszawa 2002.

Wymienione wyżej formy nie są od siebie niezależne, warunkują się wzajemnie, mogą mieć różne nasilenie. Długotrwałe niedopasowanie może powodować u pracownika subiektywne odczucia dotyczące porażki zawodowej, sprzyjające wypaleniu. Proces następuje skrycie i nie jest rozpoznawany przez osobę, której dotyczy. Na początku pojawia się zmęczenie, napięcie, drażliwość, hiperaktywność na zmianę z oznakami wyczerpania psychofizycznego. Pracownicy wypalający się mają mniej energii i są mniej zainteresowani swą pracą. Są wyczerpani emocjonalnie, apatyczni, depresyjne usposobieni, poirytowani i znudzeni. Mają skłonność doszukiwania się złych stron we wszelkich aspektach pracy, łącznie ze współpracownikami, oraz reagują negatywnie na sugestie innych ludzi. Jakość ich pracy ulega pogorszeniu, chociaż ilość pracy nie musi się zmniejszyć. „Wypalający się” pracownicy z reguły stają się sztywni w przestrzeganiu przepisów i procedur, ponieważ wyczerpanie nie zezwala na elastyczność lub zastanawianie się nad alternatywnymi sposobami działania. Po jakimś czasie „wypalanie się” wpłynie na zdrowie psychiczne oraz wydajność współpracowników i podwładnych. Silne „wypalenie się” charakteryzuje niski poziom energii, samooceny, poczucia własnego sprawstwa oraz zaangażowania w pracę, a ponadto nasilenie się fizycznych symptomów stresu oraz społeczne wycofanie w sytuacji, kiedy wsparcie jest pracownikowi najbardziej potrzebne.

Podsumowanie

Elastyczne formy zatrudnienia stanowią doskonałą okazję do rozwoju człowieka, który samodzielnie wybiera tę właśnie formę jako najdogodniejszą dla siebie. Praca tymczasowa daje liczne korzyści także natury psychicznej, jest wręcz czynnikiem przeciwdziałającym ewentualnemu stresowi pracy. Niestety, w warunkach wysokiego bezrobocia wybór zatrudnienia tymczasowego często staje się wymuszony. W omawianym badaniu dotyczył on większości respondentów, a u osób, u których koszty psychologiczne są szczególnie wysokie, przeżywany stres może przerodzić się w syndrom wypalenia zawodowego.

Sytuacja nazywana „wypalaniem się” jest charakterystyczna dla sytuacji emocjonalnie obciążających. Specyfika pracy tymczasowej polega nie tyle na „ciężkości” pracy, ale na wysiłku poznawczo-emocjonalnym, wynikającym z konieczności cyklicznego (maksimum corocznego) przystosowywania się do nowych warunków, nawiązywania ważnych relacji międzyludzkich, a następnie zrywania ich po to, by cały cykl zaczynać od początku. Sposób w jaki ocenia pracownik swoją sytuację zawodową decyduje o kosztach psychologicznych, jakie ponosi w trakcie adaptacji do pracy, jej wykonywania i odejścia. Pojawienie

się i sposób przeżywania stresu jest bowiem w pełni indywidualny. To człowiek z jego niepowtarzalnymi predyspozycjami psychicznymi, sposobem postrzegania i oceny sytuacji pracy „decyduje”, czy stres się pojawi i jaka będzie jego charakterystyka, czy wystąpi zagrożenie wypaleniem zawodowym i jakie będą jego konsekwencje. Jednak tam, gdzie elastyczne formy zatrudnienia są w odczuciu pracowników pod jakimś względem niekorzystne, należy nie tyle przeciwdziałać ich rozwojowi, ile zapewnić efektywną ochronę pracowników przed ujemnymi skutkami stosowania tych form.

STRESS IN TEMPORARY EMPLOYMENT

Summary

A person employed on a temporary basis gains new possibilities, but also encounters psychological difficulties. They can be particularly burdensome if this form of employment was not the preferred one. The character of temporary employment consists in emotional and cognitive effort resulting from the necessity of cyclic adjustment to new conditions, entering into important interpersonal relationships and then breaking them off in order to begin the entire cycle again.

This article aims at analyzing psychological threats associated with temporary employment. A questionnaire survey conducted among employees employed by a temporary job agency was supposed to show the most important stress sources in this kind of employment. The likelihood of burnout syndrome was also analyzed.

Grzegorz Węgrzyn

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE RYNKU PRACY WŚRÓD OSÓB DEKLARUJĄCYCH NARODOWOŚĆ ŚLĄSKĄ

Wprowadzenie

Po raz pierwszy po II wojnie światowej w ogólnopolskim spisie powszechnym z 2002 roku znalazło się pytanie o narodowość. Postawienie tego pytania było nawiązaniem do spisów, które odbywały się przed II wojną światową oraz konsekwencją przyjętych standardów europejskich¹. Wyniki zaskoczyły wiele osób, w tym polityków, politologów czy socjologów, ponieważ pokazały, że najliczniej deklarowaną narodowością, oprócz polskiej, jest narodowość śląska. Ponad 173 tys. osób zadeklarowało przynależność do tej właśnie narodowości. Co prawda, przyjęto w spisie bardzo szeroką definicję narodowości, jako cechy deklarowanej, opartej na subiektywnym odczuciu, wyrażającej związek emocjonalny, kulturowy lub genealogiczny z określonym narodem, to jednak pozwoliło to na postawienie pytania, czy istnieje naród, narodowość śląska.

Analizując dane ze spisu powszechnego z 2002² roku możemy zauważyć, że osoby deklarujące narodowość śląską mieszkają na terenie całej Polski, jednak zdecydowanie największa ich liczba jest w województwie śląskim i opolskim (w pozostałych województwach nie przekracza stu). Takie usytuowanie ludności deklarującej przynależność do narodowości śląskiej jest zbieżne z geograficznie i historycznie wyodrębnioną krainą, jaką jest Górny Śląsk. Poczucie odrębności zmanifestowane w spisie powszechnym ma swoje źródło w poczuciu odrębności historycznej, kulturowej oraz społecznej. Warto jednak zadać sobie pytanie, czy występuje ono także w wymiarze ekonomicznym. Opierając się jedynie na danych spisowych trudno będzie o jednoznaczną i pełną odpowiedź,

¹ *Narodowe spisy powszechne*. GUS. http://www.stat.gov.pl/gus/6646_PLK_HTML.htm

² *Narodowe spisy powszechne*. http://www.stat.gov.pl/gus/6646_PLK_HTML.htm

jednak analiza owych danych powinna pomóc rozstrzygnąć, czy istnieją jakieś przesłanki do podjęcia pełniejszych badań. Na podstawie danych spisowych z 2002 roku warto postawić hipotezę, że zauważalna jest odrębność osób deklarujących narodowość śląską, także z punktu widzenia analizy wybranych aspektów rynku pracy. Jednocześnie można również zweryfikować hipotezę, iż jedną z podstawowych przyczyn takich deklaracji było rozgoryczenie i postawa buntu spowodowana szczególnie wysokim bezrobociem wśród tej grupy osób³.

Przywołanie danych z 2002 roku i ich analiza ma o tyle sens, o ile pozwoli spojrzeć na problematykę śląskiej odrębności narodowej w perspektywie dwóch spisów powszechnych oraz pewnych wymiarów i podstaw rosnących dążeń autonomistycznych na Górnym Śląsku. Wraz z szczegółowymi danymi pochodzącymi z Narodowego Spisu Powszechnego 2011 (którymi w tym momencie jeszcze nie dysponujemy) pozwoli to również na prześledzenie zmian w obszarze świadomości i tożsamości narodowych oraz procesów narodotwórczych.

1. Osoby deklarujące narodowość śląską w wybranych aspektach rynku pracy

Z punktu widzenia analizy rynku pracy, ludność w wieku 15 lat i więcej można podzielić – zgodnie z międzynarodowymi standardami – na trzy podstawowe zbiorowości: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, a pracujący i bezrobotni tworzą razem ludność aktywną zawodowo.

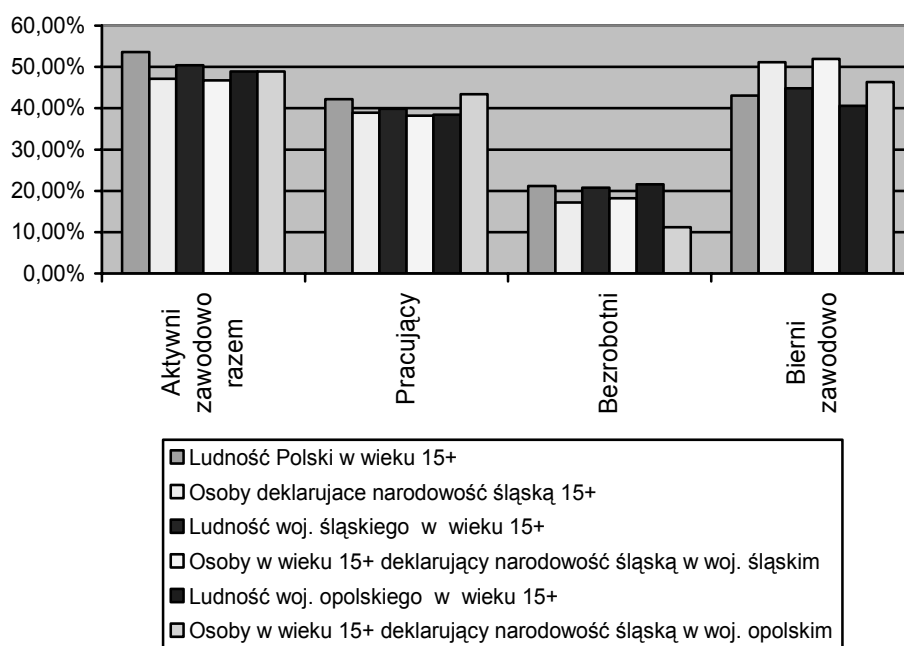
Analizując dane dotyczące rynku pracy pochodzące ze Spisu Powszechnego 2002 można zauważyć, że istnieją widoczne różnice pomiędzy całą ludnością Polski a osobami deklarującymi w tym spisie narodowość śląską. Porównując procent aktywnych zawodowo wśród ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w stosunku do osób deklarujących narodowość śląską można zauważyć znaczącą różnicę, sięgającą aż 6,5%. Jest to równocześnie widoczne wśród biernych zawodowo. Nadreprezentacja biernych zawodowo wśród osób deklarujących narodowość śląską może być spowodowana bądź większym udziałem wśród tej grupy osób w wieku emerytalnym, bądź większą liczbą osób na rencie i wcześniejszej emeryturze, w tym na emeryturach górniczych. Pewną wskazówką zdaje się tutaj również liczba osób niepełnosprawnych. Jednak analizując takie zależności warto zwrócić uwagę na fakt, iż w omawianych kategoriach rynku pracy istnieją duże różnice na terenie całej Polski. Dlatego należy przeprowadzić takie samo porównanie wśród ludności województwa śląskiego i opolskiego. Jest to tym bardziej uzasadnione, że

³ J. Dziadul: *Narodziny narodu*. „Polityka” nr 28 (2409) z 12.07.2003, s. 20-22.

osoby deklarujące narodowość śląską mieszkają prawie wyłącznie w obrębie tych dwóch województw. Jednak i takie porównania mają swoje wady. Te same osoby w jednym spisie mogą deklarować narodowość polską, a w następnym śląską, co miało prawdopodobnie miejsce w przypadku NSP 2002 i 2011.

Wykres 1

Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według NSP 2002



Źródło: Dane GUS.

Analizowane cechy prawdopodobnie są wyróżnikiem Ślązaków, których trudno jednoznacznie zidentyfikować w inny sposób niż właśnie poprzez deklaracje w Narodowym Spisie Powszechnym. Jednak nie wszyscy, z różnych względów, takie deklaracje poczynili i pomimo tego, że w NSP 2011 takich deklaracji dokonało ponad 800 tys. osób, to liczebność Ślązaków szacuje się na około 1,5 mln osób. Dlatego w dalszej kolejności należałoby przeprowadzić analizę na poziomie powiatów porównując w szczególności powiaty podobne pod względem urbanizacji czy rozwoju przemysłu, należące do jednego województwa, ale równocześnie do zdecydowanie różnych tradycji społeczno-kulturowych.

Sprowadzając analizę wybranych elementów rynku pracy do wymiaru województw można zauważyć, że procentowy udział aktywnych zawodowo wśród ludności województwa opolskiego w wieku 15 lat i więcej jest prawie identyczny jak

wśród osób deklarujących narodowość śląską w wieku 15+ i zamieszkującej województwo opolskie. Różnica, chociaż nie tak duża, bo tylko około 4 punkty procentowe, jest widoczna w przypadku ludności województwa śląskiego w wieku 15+ i osób deklarujących narodowość śląską mieszkających w województwie śląskim.

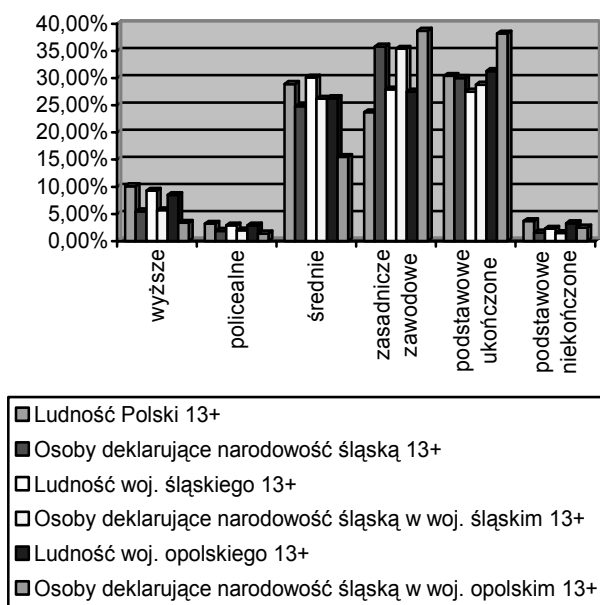
Wśród aktywnych zawodowo możemy wyróżnić dwie dopełniające się grupy: pracujących oraz bezrobotnych. Analizując stopę bezrobocia zauważymy, że różni się ona wśród ludności całej Polski w wieku 15+ , od zauważanej wśród osób deklarujących narodowość śląską. Różnica jest dosyć duża bo wynosi 4 punkty procentowe, przy średnim bezrobociu wynoszącym w tym okresie na obszarze całej Polski 21,2%. Natomiast porównując stopę bezrobocia wśród ludności województwa śląskiego i osób deklarujących narodowość śląską, a mieszkających w województwie śląskim, widoczna jest także spora różnica, wynosząca 2,6 punktu procentowego. Jednak najciekawszą sytuację mamy w województwie opolskim, gdzie sięga ona 10,4 punktu procentowego. Wyraźnie niższe bezrobocie wśród osób deklarujących narodowość śląską może być spowodowane kilkoma czynnikami wzajemnie się warunkującymi. Poczynając od niedocenianego wymiaru motywacji do pracy, który mieści się w śląskim etosie pracy, obejmuje w sobie m.in. dążenie do wykonywania jak najlepiej powierzonych sobie obowiązków, co wiąże się z samodoskonaleniem siebie oraz swojego stanowiska pracy. Takie podejście do pracy stanowi wynik pojmowania jej nie tylko jako źródła utrzymania, ale także formy samorealizacji, czynnika określającego pozycję społeczną, prestiż oraz szacunek rodziny i społeczności lokalnej⁴. Na Śląsku większą uwagę przywiązywano często do tego, jak się wykonuje swoją pracę, niż to jaka jest to praca. W ramach tego szczególnego podejścia do pracy mieści się również wyższa kultura techniczna wynikająca z wielopokoleniowego posługiwania się w pracy rozwiniętą techniką. Takie cechy Ślązaków związane z pracą mają zapewne wpływ na decyzje związane ze zwolnieniami pracowników, przy okazji których każdy pracodawca stara się pozbyć najmniej przydatnych, a zachować najbardziej wartościowych dla firmy pracowników, a więc być może Ślązaków.

Mniejsze bezrobocie wśród osób deklarujących narodowość śląską może być również spowodowane strukturą zawodową, która wynika m.in. ze struktury wykształcenia.

⁴ U. Swadźba: *Praca jako wartość w życiu Ślązaków*. W: *Śląski świat wartości*. Red. U. Swadźba. UŚ, Katowice 2008, s. 67-69.

Wykres 2

Ludność w wieku 13 lat i więcej w NSP 2002 według poziomu wykształcenia



Źródło: Ibid.

Analizując poziom wykształcenia ludności Polski w wieku 13+ w stosunku do osób deklarujących narodowość śląską można zauważyć ich zdecydowanie gorsze wykształcenie. Wykształcenie wyższe w 2002 roku posiadało 10,1% ludności Polski w wieku 13+ i tylko 5,5% wśród osób deklarujących narodowość śląską. Podobnie mniejszy, choć nie o tak dużej skali, odsetek osób jest notowany wśród ludności legitymującej się wykształceniem policealnym i średnim (różnice rzędu kilku punktów procentowych). Natomiast zdecydowanie większy odsetek osób deklarujących narodowość śląską znajdziemy wśród osób posiadających wykształcenie zawodowe. Takich osób wśród ludności Polski jest 23,7%, a wśród osób deklarujących narodowość śląską aż 35,8%. Jeżeli analizę przeprowadzimy w ramach województwa śląskiego, to zauważymy, że te dysproporcje, chociaż trochę mniejsze, nadal są jednak bardzo wyraźne. Wykształcenie wyższe w województwie śląskim posiada 9,3% ludności, wśród osób deklarujących narodowość śląską taki poziom wykształcenia ma tylko 5,7%; proporcje w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego wynoszą 27,9% do 35,4%. Jeszcze ciekawiej sytuacja przedstawia się w województwie opolskim, gdzie z wykształceniem wyższym, według NSP 2002, zanotowano 8,5% ludności, natomiast wśród ludności deklarującej narodowość śląską jedynie 3,4%. Nato-

miast wykształcenie zasadnicze zawodowe posiada 27,5% ogółu ludności województwa opolskiego, a aż 38,7% osób deklarujących narodowość śląską w tym województwie. W przypadku wykształcenia podstawowego, stosunek ten wynosi 31,3% do 38,2%. Jak wynika z powyższych danych, poziom wykształcenia osób deklarujących narodowość śląską zdecydowanie odbiega nie tylko od średniej krajowej, ale również od średniej w analizowanych województwach: śląskim i opolskim. Jednak wbrew pozorom, taka struktura wykształcenia może zwiększać szanse na rynku pracy, co potwierdza niższa stopa bezrobocia wśród osób deklarujących narodowość śląską. Jest to też zbieżne ze specyfiką lokalnego rynku pracy, gdzie ciągle istnieje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych robotników w przypadku województwa śląskiego oraz specyficzne zapotrzebowanie na niemieckim rynku pracy na pracowników pochodzących z województwa opolskiego.

O wiele większy udział procentowy (o około 8 punktów procentowych) ludności biernej zawodowo w wieku 15+ wśród osób deklarujących narodowość śląską w stosunku do ludności Polski (wykres 1) jest częściowo spowodowany większym udziałem w tej grupie osób w wieku poprodukcyjnym (o około 4,3 punktów procentowych). Znajduje to także potwierdzenie w analizie w ramach województwa śląskiego i opolskiego, chociaż te różnice nie są już takie duże i wynoszą odpowiednio 3,8 i 3,6 punktów procentowych.

Tabela 1

Ludność w NSP 2002 według ekonomicznych grup wieku

Ekonomiczne grupy wieku		Osoby deklarujące narodowość śląską		Ludność Polski	
		liczby bezwzględne	procent	liczby bezwzględne	procent
Ogółem		173 153		38230100	
Produkcyjnym	przedprodukcyjnym	31 827	18,4	8850700	23,2
	razem	107 803	62,2	23625700	61,8
	mobilny	64 369	37,2	15241200	39,9
	niemobilny	43 434	25,0	8384500	21,9
poprodukcyjny		33 516	19,3	5749100	15,0

Źródło: Dane GUS.

Hipoteza mówiąca, że większy udział procentowy ludności biernej zawodowo w wieku 15+ wśród osób deklarujących narodowość śląską w stosunku do ludności Polski jest spowodowany większym udziałem w tej grupie osób niepełnosprawnych, znajduje częściowe potwierdzenie. Co prawda, ta różnica nie jest duża, bo wynosi około 2,4 punktów procentowych, to jednak traktowana łącznie z większym udziałem osób deklarujących narodowość śląską wśród ludności w wieku poprodukcyjnym w dużej części tłumaczy różnicę w przypadku ludności biernej zawodowo. Należy w tych rozważaniach zaznaczyć możliwość istnienia jeszcze jednego czynnika, którego na podstawie posiadanego materiału

nie można potwierdzić ani zanegować czy też określić jego siły, jednak wynika on z racjonalnego myślenia. Chodzi tutaj o górników, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego, natomiast przebywają na górniczej emeryturze oraz tych, którzy są na rencie, jednak nie mają orzeczonego stopnia niepełnosprawności.

Na podstawie posiadanych wyników z NSP 2002 można również przeprowadzić analizę aktywności ekonomicznej ludności w wieku powyżej 15 lat na poziomie powiatów. Liczba osób deklarujących narodowość śląską jest (w NSP 2002 było to około 173 tys., a w NSP 2011 śląską tożsamość etniczno narodową zadeklarowało w sumie już około 817 tys. osób) wysoce nieustabilizowaną, co może świadczyć o poszukiwaniu tożsamości etnicznej lub narodowej lub wręcz o procesach narodotwórczych w ramach tej grupy. Warto zatem porównać ze sobą dane z powiatów, w których w 2002 roku odnotowano duży odsetek osób deklarujących narodowość śląską, a w powszechnej opinii uchodzących za „śląskie”, z powiatami w ramach województwa śląskiego, w których takich osób jest niewiele, a ich historia i tradycja nie są związane ze Śląskiem.

Przykładem tego typu powiatów są powiaty grodzkie: Dąbrowa Górnicza i Rybnik. Miasta te leżą w województwie śląskim, mają prawie identyczną liczbę ludności, są podobnie zurbanizowane i uprzemysłowione. Jednak pod względem tradycji, historii oraz ilości osób deklarujących narodowość śląską są bardzo różne. Upraszczając można powiedzieć, że różni je właśnie śląskość, dlatego nadają się do porównań, w których owa „śląskość” może mieć istotne znaczenie.

Tabela 2

Aktywność ekonomiczna ludności wybranych powiatów według NSP 2002

Aktywność ekonomiczna 15+		Dąbrowa Górnicza		Rybnik		Rybnik – deklarujący narodowość śląską	
Ogółem		113837		117538		7600	
Aktywni zawodowo	r a z e m	60647	53,3%	57567	48,9%	3535	46,5%
	p r a c u j ą c y	46269	40,6%	46373	39,4%	2954	38,9%
	b e z r o b o t n i	14378	23,7%	11194	19,4%	581	16,4%
Bierni zawodowo		49593	43,6%	54089	46,1%	3964	52,2%

Źródło: Ibid.

W ramach województwa śląskiego pomiędzy powiatami „śląskimi” i „nie-śląskimi” możemy dostrzec te same różnice w aktywności ekonomicznej ludności, jakie występują w przypadku ludności całej Polski i osób deklarujących narodowość śląską. Na przykładzie dwóch powiatów grodzkich (tabela 2) można zauważyć nie tylko różnice pomiędzy tymi powiatami, ale również wewnątrz samego powiatu „śląskiego”. Różnice te występują pomiędzy ogółem ludności danego powiatu a osobami deklarującymi narodowość śląską. Widać je tak w odsetku ludności aktywnej i biernej zawodowo, jak i wśród ludności bezrobotnej. Można powiedzieć, że wśród osób deklarujących narodowość śląską mniejszy jest odsetek aktywnych zawodowo, ale i mniejszy osób bezrobotnych, co jednak nie wyrównuje odsetka osób pracujących.

Tabela 3

Ludność w wieku 13 lat i więcej w NSP 2002 według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Ludność powiatu Dąbrowy Górniczej w wieku 13+		Ludność powiatu Rybnika w wieku 13+		Osoby deklarujące narodowość śląską w powiecie Rybniku w wieku 13+	
Ogółem	113 867		116 868		7858	
Wyższe	11 376	10,0%	9454	8,1%	606	7,7%
Policealne	3790	3,3%	3051	2,6%	182	2,3%
Średnie	40 820	35,8%	31 320	26,8%	2054	26,1%
Zasadnicze zawodowe	26 575	23,3%	37 946	32,5%	2792	35,5%
Podstawowe ukończone	28 551	25,1%	33 126	28,3%	2112	26,9%
Podstawowe nieukończone	2755	2,4%	1971	1,7%	91	1,1%
Nieustalony						0,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Te same tendencje, które można zaobserwować analizując poziom wykształcenia ludności Polski w stosunku do osób deklarujących narodowość śląską są również zauważalne w przypadku analizy wybranych powiatów. Ludność Rybnika jest zdecydowanie gorzej wykształcona niż mieszkańcy Dąbrowy Górniczej (tabela 3). Procentowo mniejszy jest zarówno udział ludności legitymującej się wykształceniem wyższym, jak i średnim, natomiast dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe. Jeszcze gorzej przedstawia się sytuacja wśród ludności Rybnika deklarującej narodowość śląską, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę osoby z wykształceniem wyższym; posiada je zaledwie 7,7% tej kategorii ludności. Natomiast jeszcze silniej dominują w tej grupie osoby z wy-

kształceniem zawodowym. Różnica między liczbą ludności posiadającą ten poziom wykształcenia w przypadku ludności Dąbrowy Górniczej a liczbą osób, które mieszkają w Rybniku i deklarują narodowość śląską ma się tak jak 1 : 3.

Taka sytuacja jest prawdopodobnie wynikiem bardzo pragmatycznego podejścia Ślązaków do wykształcenia, którzy w pierwszej kolejności, przed wartościami autotelicznymi związanymi z wiedzą i samorozwojem, zawsze stawiali wartości związane ze zdobywaniem środków potrzebnych na utrzymanie rodziny. Potwierdzenie takiego systemu wartości związanego z wykształceniem, a dominującego na Śląsku, znajdujemy w badaniach Wandy Mrozek⁵ oraz Elżbiety Górnikowskiej-Zwolak⁶. Przyjęcie tego typu strategii, w której edukacja jest traktowana jedynie jako element mający zapewnić sukces na lokalnym rynku pracy, przynosi być może efekt w postaci mniejszej stopy bezrobocia wśród osób deklarujących narodowość śląską, tak w skali województwa, jak i poszczególnych powiatów.

Jak można wnioskować z powyższych danych, istnieje nie tylko duże zróżnicowanie w zakresie omawianych kategorii na rynku pracy pomiędzy ludnością Polski a ludnością województwa śląskiego i opolskiego, ale są również istotne pomiędzy ludnością Polski a osobami deklarującymi narodowość śląską. Niemniejsze różnice występują wewnątrz województwa śląskiego, a prawdopodobnie również opolskiego. Podobnie jak województwo opolskie składające się z dwóch zróżnicowanych społecznie części: wschodniej, gdzie mieszkają autochtoni, i zachodniej zamieszkiwanej przez osadników przybyłych na te tereny po II wojnie światowej, tak i województwo śląskie składa się z trzech części, których granice nadal są wyznaczane granicami byłych zaborów, a równocześnie odmiennością historii, kultury, religijności i języka. Ta odmienność widoczna jest również w ramach województwa śląskiego, w takich wymiarach rynku pracy jak aktywność zawodowa, bezrobocie, niepełnosprawność, poziom wykształcenia itp. Linia podziału może być poprowadzona pomiędzy powiatami umownie nazywanymi „śląskimi”, gdzie udział ludności śląskiej jest wysoki, a „nieśląskimi”, gdzie takiej ludności nie ma bądź znajduje się ona w niewielkiej liczbie. Interesujące i znamienne jest również to, że w ramach powiatów śląskich można zauważyć różnice pomiędzy ogółem ludności danego powiatu a ludnością deklarującą narodowość śląską. Nie są one już tak duże, jednak nadal wyraźnie zauważalne i mogą być powodowane dwoma przyczynami. Jedną z nich jest niejednorodność społeczna nawet w ramach powiatów śląskich, gdzie wraz

⁵ W. Mrozek: *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*. Katowice 1987, s. 113-120.

⁶ E. Górnikowska-Zwolak: *Szkic do portretu Ślązaczki. Refleksja feministyczna*. Katowice 2000, s. 109-111.

z szybkim rozwojem przemysłu, szczególnie górniczego i okołógórniczego, sprowadzano ludność z innych regionów kraju. Drugą przyczyną może leżeć w tym, iż narodowość śląską z jakiś względów (np. niewiedzy o tym, że istnieje w ramach NSP 2002 możliwość zadeklarowania narodowości śląskiej itp.) zadeklarowała tylko część ludności śląskiej charakteryzująca się wyżej opisanymi cechami. Prawdopodobnie te dwa czynniki działały jednocześnie i pewne wyjaśnienie może przynieść dopiero szczegółowa analiza danych spisowych z 2011 roku.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy wyników uzyskanych w ramach NSP 2002 można stwierdzić, że w ramach wybranych kategorii rynku pracy istnieją znaczące różnice pomiędzy ludnością Polski a osobami deklarującymi narodowość śląską. Różnice te, chociaż mniejsze, ale jednak dostrzegalne, istnieją również pomiędzy ogółem ludności województw śląskiego i opolskiego a osobami deklarującymi w tych województwach narodowość śląską. Województwa te pod względem społeczno-kulturowym nie są jednorodne, dlatego pomocna wydaje się analiza danych w ramach powiatów, z uwzględnieniem podziału na powiaty, w których występuje większy odsetek ludności śląskiej i takich, gdzie dominuje ludność nieśląska i napływowa. O ile pomiędzy powiatami „śląskimi” i „nieśląskimi” istnieje różnica w omawianych kategoriach rynku pracy, to istnieje ona również w ramach powiatów śląskich, pomiędzy osobami deklarującymi narodowość śląską a pozostałą ludnością powiatu. Pokazuje to z jednej strony, iż te powiaty nie są jednorodne w omawianych aspektach, a z drugiej, że odrębność osób deklarujących narodowość śląską jest widoczna i zauważalna nawet w ramach śląskich powiatów. Dlatego też wydaje się, że hipoteza postawiona we wstępie znalazła swoje potwierdzenie i na podstawie danych z NSP 2002 z punktu widzenia wybranych aspektów rynku pracy można stwierdzić, iż występuje odrębność osób deklarujących narodowość śląską. Prawdopodobnie również inne motywy niż wysokie bezrobocie i związane z tym problemy bytowe legły u podstaw takich deklaracji, gdyż to właśnie wśród tej kategorii osób w określonym czasie bezrobocie było najniższe. Należy jednocześnie uznać, że przedstawione wyniki są jedynie wskazówką, a poruszona problematyka powinna znaleźć się w obrębie zainteresowań naukowych zorientowanych na kwestie związane z odrębnością społeczno-ekonomiczną Ślązaków, co być może ułatwią dane szczegółowe NSP 2011.

INDICATORS CONCERNING THE WORK MARKET AMONG PEOPLE DECLARING SILESIAN NATIONALITY

Summary

Due to the questions concerning the Silesian autonomy it seems important to estimate whether and to what extent Silesians constitute a national minority. National minorities differ in terms of culture, language, religion, as well as in the sphere of economy. Analyses of the records of the year 2002 allow to confirm the existence of such differences of the people declaring Silesian nationality. It can be seen on the job market, not only in comparison with the inhabitants of other parts of Poland, but also in the Silesian and the Opole voyevodship.

Jolanta Maj

Politechnika Opolska

RÓWNOŚĆ PŁCI A INNOWACYJNOŚĆ W GOSPODARCE. DIAGNOZA SYTUACJI Kobiet W SFERZE EDUKACJI W OBSZARZE STEM ORAZ W SFERZE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Wprowadzenie

Kobiety stanowią ponad połowę ludności i siły roboczej Europy oraz Polski, jednak poziom ich aktywności zawodowej, odsetek zajmowanych przez nie stanowisk decyzyjnych w sferze biznesu, w nauce czy ich udział w gałęziach gospodarki uznawanych za innowacyjne jest nieproporcjonalnie niższy. Analizy pokazują, że istnieje pozytywna korelacja pomiędzy większą partycypacją kobiet w danym przedsiębiorstwie, sektorze a jego innowacyjnością. Nieczerpanie z zasobów, jakimi są kobiety można uznać za trwonienie talentów. Płeć jest jedną z wielu zmiennych wskazywanych w koncepcjach zarządzania różnorodnością. W przypadku natomiast homogenicznych społeczeństw, jakim m.in. jest społeczeństwo polskie, obok wieku i (nie)pełnosprawności, jest właściwie jedyną zmienną stanowiącą o różnorodności. Włączenie kobiet w dziedziny nauki oraz gałęzi biznesu newralgicznych dla gospodarki opartej na wiedzy pozwoli na zwiększenie konkurencyjności danych podmiotów oraz całej gospodarki. Zależność pomiędzy płcią a innowacyjnością analizowana jest przede wszystkim w dwóch obszarach. Pierwszym z nich jest udział kobiet i mężczyzn w nauce, inżynierii i technologii (SET), czasem poszerzanej dodatkowo o matematykę (STEM). Drugim obszarem jest udział przedstawicieli obu płci w przedsiębiorczości i sferze biznesu. Zarówno na jednej, jak i drugiej płaszczyźnie widoczna

jest duża dysproporcja ze względu na płeć, która wynika z funkcjonowania szeregu barier. Niedoreprezentowanie kobiet we wskazanych obszarach skutkuje ich mniejszym wpływem na rozwój gospodarki opartej na wiedzy. W celu przełamania zasygnalizowanej niedoreprezentacji kobiet kluczowe jest zidentyfikowanie barier utrudniających kobietom wejścia w powyżej wskazane obszary, jak również wskazanie możliwości zniwelowania tych barier. Diagnoza dokonana została na podstawie badań typu desk research oraz danych wtórnych pochodzących m.in. z danych Głównego Urzędu Statystycznego, Eurostatu czy Diagnozy Społecznej 2011. Dane poddane zostały analizie za pomocą podstawowych statystycznych charakterystyk struktury.

1. Równość płci a innowacyjność

Jedną z klasycznych definicji innowacji jest zaproponowane przez Josepha A. Schumpetera ujęcie innowacji jako wprowadzenia nowego produktu, nowej metody produkcji, nowej organizacji oraz otwarcie nowych rynków zaopatrzenia i sprzedaży¹. W związku z nasilającą się złożonością gospodarek oraz globalizacją rynków, innowacyjność staje się kluczowym aspektem przedsiębiorstw w dążeniu do utrzymania własnej konkurencyjności. Jedną z dróg zwiększania potencjału innowacyjności przedsiębiorstw oraz całej gospodarki jest zwiększenie udziału kobiet.

Udział kobiet w kadrze zarządzającej przedsiębiorstw pozytywnie wpływa na wyniki osiągane przez daną firmę, co pokazują m.in. wyniki badań prezentowane przez Credit Suisse², Millward Brown czy Deloitte³. Badania odnoszących największe sukcesy marek „The BrandZ Top 100 Most Valuable Global Brands” prowadzone przez Millward Brown pokazały, że w przypadku 77% marek, zakwalifikowanych do aktualnego raportu, w zarządach zasiadają kobiety. Wartość marki, w zarządzie której znajdują się kobiety wynosi średnio 27 miliardów dolarów, podczas gdy marki, w zarządach których nie zasiadają kobiety osiągają wartość o połowę niższą⁴. Z danych Credit Suisse wynika m.in., że średnia stopy zwrotu z kapitału własnego (ROE-return on equity) w latach 2005-2011 dla przedsiębiorstw, w zarządach których zasiadała przynajmniej jedna kobieta wynosiła 16%, natomiast dla przedsiębiorstw, w zarządach których zasiadali wy-

¹ J.A. Schumpeter: *Teoria rozwoju gospodarczego*. PWN, Warszawa 1960.

² M. Curtis i in.: *Gender Diversity and Corporate Performance*. Credit Suisse, 2012. <https://infocus.credit-suisse.com>

³ *Women in the Boardroom: A Global Perspective*. Deloitte, 2011. www.deloitte.com

⁴ News May 22, 2012. www.millwardbrown.com

łącznie mężczyźni wynosiła 12%. Podobnie przedstawiają się dane odnośnie wzrostu dochodów netto. W przypadku przedsiębiorstw, w zarządach których zasiada m.in. jedna kobieta wzrost ten kształtował się na poziomie 14%, podczas gdy w firmach bez kobiet w zarządach wynosił 10%⁵.

2. Sytuacja kobiet w innowacyjności

Analizując sytuację kobiet w sferze tradycyjnie związanej z innowacyjnością analizie poddana została sytuacja kobiet w sferze edukacji w obszarze STEM, jak również udział kobiet w sferze biznesu, ich przedsiębiorczość, rozumiana jako samozatrudnienie, oraz udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jako wyznacznik ich wpływu na procesy decyzyjne.

W zakresie STEM mamy do czynienia z ogromną dysproporcją w zakresie udziału kobiet i mężczyzn. Nauki z zakresu STEM same w sobie nie należą do kierunków najchętniej wybieranych w Polsce. Zgodnie z danymi Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, obecnie m.in. 23% osób kształci się na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, 13,9% na kierunkach z zakresu nauk społecznych, 12% na kierunkach pedagogicznych, zaledwie 6,8% na kierunkach inżynieryjno-technicznych, 4,9% na kierunkach o profilu informatycznym, 3,7% na kierunkach usług dla ludności. Na poziomie ogólnym zdecydowanie przeważa liczba studentek nad liczbą studentów⁶. Dysproporcja ze względu na płeć staje się bardziej widoczna na poziomie poszczególnych kierunków. Istnieje wiele kierunków sfeminizowanych, jak np. kierunki z zakresu opieki społecznej, gdzie udział studentek wynosi 86,9%, pedagogiczne (79,2%), medyczne (75,2%) czy humanistyczne (71,3%). Do obszarów studiów o niskim udziale studentek należą natomiast kierunki informatyczne (10,9%), usług transportowych (18,9%), inżynieryjno-techniczne (21,4%). Matematyka należy do kierunków z dużym udziałem kobiet sięgającym 61,4%⁷. Dysproporcje stają się bardziej widoczne na poziomie studiów trzeciego stopnia. Udział kobiet w poszczególnych obszarach zawiera tabela 1.

⁵ *Gender Diversity and Corporate Performance*. Op. cit., s. 14.

⁶ Strona internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. www.nauka.gov.pl

⁷ *Mały rocznik statystyczny Polski*. GUS, Warszawa 2012, s. 254.

Tabela 1

Procentowy udział uczestników wybranych studiów doktoranckich z podziałem na płeć

Kierunki studiów	Uczestnicy studiów doktoranckich	
	kobiety	mężczyźni
Humanistyczne	58,7	41,3
Spoleczne oraz ekonomiczne i administracyjne	49,5	50,5
Biologiczne	66,8	33,2
Fizyczne	52,5	47,5
Matematyczne i statystyczne	25,4	74,6
Inżynieryjno-techniczne	32,5	67,5
Rolnicze, leśne i rybactwa	62,8	37,2
Weterynaryjne	71,1	28,9
Medyczne i opieki społecznej	67	33
Usług dla ludności i pedagogiczne	59	41
Ochrony i bezpieczeństwa	26,5	73,5

Źródło: *Mały rocznik statystyczny Polski*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 67.

Na poziomie studiów trzeciego stopnia widać, iż zmniejsza się udział kobiet w ogóle oraz na kierunkach na niższym poziomie silnie sfeminizowanych. Natomiast na poziomie nadawania tytułu doktora habilitowanego w 2010 roku udział kobiet jest zdecydowanie niższy niż udział mężczyzn i wynosi 36,5%. Kobiety stanowiły zaledwie 17,6% doktorów habilitowanych w obszarze nauk matematycznych czy 18,2% w obszarze nauk technicznych⁸. W 2010 roku tytuł profesora uzyskało 116 kobiet na 459 osób, co stanowi 25,3%⁹. Już w obszarze edukacji staje się widoczna forma zjawiska szklanego sufitu oraz segregacji poziomej. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia systematycznie zmniejsza się udział kobiet. Szczególnie dotkliwy z punktu widzenia tematyki pracy jest ich niedobór w ramach nauk z obszaru STEM, uznawanych za kluczowe dla innowacyjnej gospodarki. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, w 2010 roku liczba kobiet zatrudnionych w działalności badawczej i rozwojowej (B+R) wynosiła 41,3%, przy czym w 2009 roku odsetek ten wynosił 35,1%¹⁰. Powyższe dane jednoznacznie wskazują na niedoreprezentowanie kobiet w sferze STEM oraz B+R.

W ramach przedsiębiorczości kobiet, rozumianej jako samozatrudnienie, sytuacja kobiet wygląda nieznacznie lepiej. Jak wynika z danych Eurostatu, wśród osób posiadających własną firmę w 2009 roku kobiety stanowiły blisko 35%. Dla kwestii innowacyjności gospodarki istotny jest obszar, w którym funk-

⁸ *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 roku*. GUS, Warszawa 2011, s. 297.⁹ *Nauka i technika w 2010 r.* GUS, Warszawa 2012, s. 91.¹⁰ *Ibid.*, s. 67.

cjonują kobiece przedsiębiorstwa, podczas gdy mężczyźni najchętniej podejmują działalność w zakresie budownictwa, gdzie udział prowadzonych przez nich przedsiębiorstw wynosi 94,2%, transporcie i gospodarce magazynowej (87,3%), kobiety częściej decydują się na rozpoczęcie działalności gospodarczej w zakresie usług (72,7%), ochrony zdrowia i pomocy społecznej (70,5%) oraz w obszarze obsługi rynku nieruchomości (49,3%). Mimo relatywnie wysokiego odsetka przedsiębiorczości kobiet, firmy prowadzone przez mężczyzn mają większe prawdopodobieństwo utrzymania się na rynku. Wskaźnik przeżycia przedsiębiorstwa w 2010 roku wyniósł dla przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety 43%, podczas gdy dla firm prowadzonych przez mężczyzn 50,6%¹¹.

Udział kobiet w biznesie przedstawiony został z jednej strony poprzez ich zajmowanie przez nie stanowisk kierowniczych, z drugiej zaś poprzez ich udział w studiach MBA. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest niewielki. Z danych Diagnozy Społecznej 2011 wynika, iż 38% stanowisk wyższej kadry kierowniczej oraz władzy oraz 32% średniej kadry kierowniczej zajmowanych jest przez kobiety¹². Dane Eurobarometru prezentują subiektywną percepcję zjawiska niedoreprezentowania kobiet na stanowiskach kierowniczych. W przypadku Polski, 40% respondentów uważa, iż kobiety są mniej zainteresowane obejmowaniem stanowisk kierowniczych, 36% Polaków uważa, iż kobiety nie zawsze posiadają odpowiednie kwalifikacje i umiejętności do zajmowania stanowisk kierowniczych, zaś 46% Polaków uważa, że kobiety są mniej chętne do walki o rozwój własnej kariery. Za pozytywny trend uznać można, iż jedynie 7% respondentów uznało, iż mimo równych kwalifikacji kobiet i mężczyzn, kobiety nie powinny mieć równej reprezentacji w zarządach¹³. Z badań rynku MBA przeprowadzonych w marcu 2012 roku wynika, iż zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet decyduje się na studia MBA. W 54% kursów kobiety stanowiły od 21 do 40% uczestników, zaś w 14% przypadków kobiety liczyły poniżej 20% uczestników danego kursu¹⁴.

3. Bariery uczestnictwa kobiet w innowacyjnej gospodarce

Niedoreprezentowanie kobiet we wskazanych obszarach jest zjawiskiem kompleksowym. Z jednej strony wynika ona z czynników warunkujących aktywność kobiet na rynkach pracy wszystkich obszarów, z drugiej zaś zawiera

¹¹ B. Balcerzak-Paradowska i in.: *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. PARP, Warszawa 2011, s. 15-24.

¹² *Diagnoza społeczna 2011*. Red. J. Czapiński, T. Panek. Warszawa 2011, s. 267.

¹³ *Women in Decision-making Positions*. Eurobarometr, Special Eurobarometer 376, 2012.

¹⁴ J. Leszczyński: *Badanie – studia MBA 2012*. Artykuł z 26.04.2012. www.mbaportal.pl (23.09.2012).

pewne bariery wyjątkowe. Wskazana typologizacja barier ma charakter arbitralny, ponieważ część barier, np. strukturalnych, wynika z uwarunkowań społeczno-kulturowych.

Do głównych barier strukturalnych zaliczyć należy po pierwsze, segregację poziomą i pionową rynku pracy. Segregacja pozioma polega na podziale zawodów oraz sektorów gospodarki na „kobiece” i „męskie”, przy czym zawody typowo kobiece z reguły wiążą się z niższym prestiżem oraz niższymi zarobkami. Segregacja pionowa oznacza natomiast utrudniony dostęp kobiet do awansów, co skutkuje ich mniejszą reprezentacją na wyższych szczeblach zarządzania, bez większego wpływu sektora gospodarki. Z tymi pojęciami łączy się wiele innych zjawisk, jak szklane ściany, szklany sufit, szklane ruchome schody, lepka podłoga. Inną istotną barierą są trudności w godzeniu życia zawodowego i prywatnego, co silnie powiązane jest z przypisanymi kobietom rolami społecznymi, przede wszystkim macierzyństwem. Towarzyszy temu kolejna bariera – niewystarczające wsparcie w postaci rozwiązań prawnych z zakresu urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego czy silniejszej ochrony kobiet w okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Znaczącą barierą jest również niewystarczająca liczba placówek opieki dla dzieci w postaci przedszkoli i żłobków. Ustawa żłobkowa, mająca rozwiązać ten problem, okazała się rozwiązaniem niewystarczającym¹⁵. Powoduje to, iż miejsc w żłobkach nie przybywa. Alternatywne rozwiązania w postaci prywatnej opieki nad dzieckiem, niani, często okazują się zbyt dużym wydatkiem i bardziej opłacalne stają się, by jeden z rodziców zrezygnował z pracy oraz przejął odpowiedzialność za obowiązki rodzinne. Do innych barier strukturalnych należy ograniczony dostęp do elastycznych form zatrudnienia oraz odmienny sposób korzystania z dodatkowego czasu, jaki daje taka forma zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn, brak wystarczających możliwości w rozliczaniu nadgodzin poprzez dodatkowe dni wolne. Relatywnie wysoki stopień skomplikowania procedur związanych z założeniem własnej działalności gospodarczej, uznawanych za bardzo czasochłonne, a tym samym niesprzyjające kobietom, szczególnie tym obciążonym opieką nad dzieckiem lub osobą starszą jest kolejną barierą¹⁶.

Druga ważną grupę barier stanowią bariery społeczno-kulturowe. Główną grupą barier jest cała gama funkcjonujących stereotypów odnośnie do kobiet i mężczyzn. Wśród najistotniejszych z punktu widzenia innowacyjności stereotypów wskazać można na generalne założenie, iż kobiety są mniej innowacyjne

¹⁵ Ustawa z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Dz.U., nr 45, poz. 235.

¹⁶ Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian. Red. A. Kurowska. PARP, Warszawa 2011.

niż mężczyźni. Wynika to po części z obiektywnego zjawiska segregacji poziomej rynku pracy oraz tradycyjnego przypisania mężczyzn do sektorów postrzeganych jako bardziej innowacyjne, związane z nowoczesnymi technologiami niż sektory tradycyjnie postrzegane jako kobiece. Innym ważnym stereotypem jest przypisanie mężczyznom takich zachowań typowych, jak rywalizacja, konkurencja, pewność siebie, dynamiczność, przestrzenne myślenie. Wśród cech kobiecych wskazuje się raczej na komunikację, empatię, zdolność do kompromisu. Cechy te natomiast jedynie pozornie stawiają kobiety w gorszym świetle w kontekście innowacyjności. Kwestie cech typowych dla kobiet i mężczyzn są istotne również w kontekście wyboru kierunku kształcenia warunkującego następnie ścieżkę rozwoju kariery. Wskazane powyżej odsetki studentów poszczególnych dziedzin naukowych wynikają częściowo ze społecznego postrzegania pewnych dziedzin, jak matematyka, fizyka, informatyka jako typowo męskich oraz dziedzin, takich jak filologie, historia, pomoc innym jako typowo kobiece. Stereotypy i podziały widoczne już na najniższych poziomach edukacji determinują rozwój i edukację młodych ludzi, a w efekcie wybór ich ścieżki zawodowej. Warto wskazać również na bariery, które Bogusława Budrowska zaliczyła do tzw. barier wewnętrznych, wśród których znalazły się odczuwany brak wiary w siebie, we własne umiejętności i możliwości, swoisty lęk przed zajmowaniem stanowisk kierowniczych oraz subiektywne poczucie nieprzygotowania do pełnienia takich ról¹⁷. Ważne miejsce zajmują bariery związane z pełnionymi rolami społecznymi, a w szczególności z rolami związanymi z życiem rodzinnym. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni podejmują się opieki nad dziećmi oraz starszymi członkami rodziny, wymagającymi opieki. W I kwartale 2012 roku wśród osób biernych zawodowo obowiązki rodzinne, wynikające z konieczności prowadzenia domu jako powód rezygnacji z pracy wskazało 22,6% osób (5,7% mężczyzn i 36,2% kobiet)¹⁸. W przypadku urlopów wychowawczych, „[...] w Polsce 52% kobiet uprawnionych do urlopów wychowawczych korzysta z tego rodzaju urlopów (wśród mężczyzn odsetek ten wynosi jedynie 2%)”¹⁹. Zdecydowanie częściej od kobiet oczekuje się poświęcenia swojej kariery na rzecz obowiązków rodzinnych. Silniejsza jest w ich przypadku presja społeczna oraz ewentualne sankcje. Nakłada się na to relatywnie niska dostępność do instytucji opieki oraz coraz mniejsza możliwość powierzania opieki nad dziećmi dziadkom, ze względu na zmianę modelu rodziny z rodzin wielopokoleniowych

¹⁷ B. Budrowska: *Szklany sufit, czyli co blokuje kariery kobiet*. „Kultura i Historia” 2004, nr 6, s. 5-19.

¹⁸ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski: I kwartał 2012*. GUS, Warszawa 2012, s. 45.

¹⁹ *Prawo...*, op. cit., s. 20.

na nuklearne oraz fakt, iż młodzi rodzice, często ze względu na pracę zarobkową, mieszkają w znacznym oddaleniu od rodziców²⁰.

4. Działania w celu zwiększania udziału kobiet w sektorach innowacyjnych

Przykładowe działania w zakresie zwiększenia udziału kobiet w sektorach kluczowych podzielić można na strukturalne i społeczno-kulturowe. Jak wskazały zarysowane bariery społeczno-kulturowe, główną drogą do ich przełamania jest konieczność zmiany świadomości społecznej. Nie jest to proces krótkoterminowy, lecz proces wymagający wieloletnich przemian, które sięgać muszą wczesnych etapów socjalizacji oraz przydzielania ról społecznych. Konieczny jest w tym celu szereg kampanii informacyjnych i działań z zakresu podnoszenia świadomości społecznej, likwidacja stereotypów płci w edukacji, zaczynając od najwcześniejszych etapów edukacji. Niezbędne z punktu widzenia całego rynku pracy jest ułatwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Stworzenie mechanizmów ułatwiających taką harmonizację leży w zakresie obowiązków zarówno pracodawców (elastyczny czas pracy, żłobki i przedszkola przykładowe itp.), jak również po stronie pracodawców, w postaci skutecznego prawodawstwa. Obok popularyzacji elastycznych form zatrudnienia, niezbędne jest również popularyzowanie wśród kobiet kierunków kształcenia dających im szansę na zatrudnienie w innowacyjnych sektorach gospodarki. Przykładem takiego działania może być akcja „Dziewczyny na Politechniki”²¹. Niezbędne jest natomiast popularyzowanie oraz zwiększenie nacisku na naukę przedmiotów ścisłych przede wszystkim wśród dziewczyn. Dodatkowo, programy szkolne należałoby rozszerzyć pod kątem kształcenia kompetencji w zakresie kreatywności i innowacyjności.

Wśród działań o charakterze strukturalnym wskazać można na rozwiązania już praktykowane, czy to w innych państwach Unii Europejskiej czy w innych obszarach życia społecznego w Polsce. Przykładem takiego instrumentu są kwoty. Kwoty mogą mieć przy tym charakter dobrowolny (mogą stanowić element polityki etycznej firmy), charakter przepisów wewnętrznych danej organizacji czy charakter ogólnie wiążący. Kwoty odnosić mogą się przy tym nie tylko do przedsiębiorstw, ale również uczelni wyższych czy ośrodków badawczych. Innym przykładem działania jest również wymiana dobrych praktyk wśród przed-

²⁰ I. Wóycicka: *Model opieki w Polsce*. W: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Red. I.E. Kotowska. Scholar, Warszawa 2009, s. 99-118.

²¹ Strona internetowa projektu Dziewczyny na Politechniki. www.dziewczynynapolitechniki.pl

siębiorców, ale również międzypaństwowa w zakresie stosowanych rozwiązań. Ważny jest również stały monitoring oraz aktualizacja istniejących przepisów prawnych.

Podsumowanie

Istnieje wiele barier utrudniających kobietom funkcjonowanie w sferach innowacyjnej gospodarki. Znaczna część z nich, przede wszystkim te związane z macierzyństwem, sprawowaniem opieki nad członkami rodziny jej wymagającymi oraz wynikającą z tego trudnością w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych, jest barierą wspólną dla wszystkich dziedzin gospodarki, nie omijając jednak tych związanych z innowacyjnością. Istnieje natomiast wiele barier oraz nakładających się na siebie uwarunkowań szczególnie problematycznych w kontekście obszarów innowacyjności. Przykładem takiej wielokrotnej bariery jest stereotypowy wybór kierunku kształcenia, który następnie ogranicza wybór obszaru rozwoju własnej kariery zawodowej. Niezbędne jest podjęcie działań systemowych i długofalowych. Wyżej zarysowano jedynie część kluczowych barier oraz działań służących do ich przełamania. Niezbędne są natomiast głębsze badania nad uwarunkowaniami niedoreprezentacji kobiet w sferze innowacyjnej gospodarki, celem ukazania pełnej kompleksowości zjawiska.

GENDER EQUALITY AND INNOVATION IN ECONOMY

Summary

Women make up more than half of the population and labor force in Europe, more than half of university graduates, but their participation in decision-making positions in business and science is disproportionately smaller at all levels of decision-making. The relationship between gender and innovativeness is analyzed mainly in two areas. The first is the participation of women and men in science, engineering and technology (SET) sometimes widened further with mathematics (STEM). The second area is the participation in entrepreneurship and the business. Due to a number of obstacles in both areas an underrepresentation of women is noticeable. The article identifies the key obstacles for women's activity into the above specified areas as well as identify opportunities to overcome them.

Mariola Mamcarczyk

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

PROGRAM „MOJE BOISKO-ORLIK 2012” JAKO ELEMENT WSPOMAGAJĄCY POLSKI RYNEK PRACY

Wprowadzenie

Sport – jako całość – jest coraz częściej tematem rozważań ekonomicznych¹. Jego udział w całkowitym PKB Polski wynosi 1,96%². Tkwi w nim potencjał w obszarze zatrudnienia, który może zostać wydobyty dzięki realizacji różnych projektów. Jego znaczenie potwierdzone jest badaniami i analizami rachunków narodowych, wynikami ekonomiczno-finansowymi wydarzeń sportowych oraz kosztami braku aktywności fizycznej oraz starzenia się społeczeństwa³.

Jednym z elementów mogących wpłynąć na zwiększenie kapitału ludzkiego i zarazem polskiego rynku pracy wydaje się program „Moje Boisko-Orlik 2012”. W programie uczestniczą jednostki samorządu terytorialnego (JST)⁴, Mi-

¹ *Wpływ światowego kryzysu finansowego na rozwój sportu, turystyki i rekreacji*. Red. W. Siwiński, R.D. Tauber, E. Mucha-Szajek. Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Gastronomii w Poznaniu, Polskie Stowarzyszenie Naukowe Animacji, Rekreacji i Turystyki, Poznań 2009; *Rozwój elementów infrastruktury życia społeczno-gospodarczego*. Red. J. Brdulak. SGH, Warszawa 2005; *Wpływ czynników globalnych i europejskich na narodowe systemy zarządzania sportem w wybranych krajach europejskich – wyniki badań własnych*. W: *Zmiany we współczesnych systemach zarządzania sportem wyczynowym w wybranych krajach europejskich*. Red. J. Żyśko. AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Warszawa 2008; *Marketing w sporcie. Pomocnicze materiały dydaktyczne*. Red. J. Berbeka. AE, Kraków 2004; *Sport w stosunkach międzynarodowych*. Red. A. Polus. Adam Marszałek, Toruń 2009.

² *Rachunek Satelitarny Sportu dla Polski*. Raport wykonany na zlecenie i ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki. Instytut Statystyki Publicznej GUS, Warszawa, grudzień 2010, s. 28. <http://dms.msport.gov.pl/>

³ *Biała Księga Na Temat Sportu, COM(2007) 391 wersja ostateczna*. Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, dnia 11.07.2007 r.

⁴ Starostwa i gminy są odpowiedzialne za funkcjonowanie obiektów powstałych w ramach programu „Moje Boisko-Orlik 2012”.

nisterstwo Sportu i Turystyki oraz Zarząd Główny i Wojewódzkie Oddziały Szkolnego Związku Sportowego⁵. Wykonawcy programu korzystają ze środków budżetu państwa i JST⁶.

Zawszą pojawiają się głosy za i przeciw temu programowi. Warto jednak zastanowić się, na ile może on wpłynąć na polski rynek pracy. W krótkim okresie zwiększa się liczba miejsc pracy w sektorze budowlanym. Poza tym, należy poprowadzić zajęcia z dziećmi i młodzieżą (rola animatorów i wspomnianego niżej projektu) i konserwować te obiekty. Program może w dłuższym okresie poprawić kondycję siły roboczej, a więc tym samym zwiększyć jej wydajność, a także wpłynąć na wzrost efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw i całej gospodarki.

Artykuł ma na celu pokazanie roli programu „Moje Boisko-Orlik 2012” w poprawie stanu kapitału ludzkiego i społecznego oraz polskiego rynku pracy. Starano się w nim podkreślić istotę programu i skupić się na elementach wspomagających rynek pracy. Praca składa się z czterech części, w których omówiono założenia i realizację programu „Moje Boisko-Orlik 2012”, metodologię badawczą, a także związek sportu z polskim rynkiem pracy. Analiza dostępnej literatury oraz postawione cele opracowania pozwoliły poddać weryfikacji następującą hipotezę badawczą: program „Moje Boisko-Orlik 2012” pozytywnie wpływa na bieżącą sytuację na polskim rynku pracy.

1. Przegląd literatury i aktów prawnych

Do tej pory w naszym kraju brakowało jasnej i klarownej koncepcji rozbudowy infrastruktury sportowej. W ostatnim czasie pojawiły się jednak rozwiązania legislacyjne, jak np. „Strategia Rozwoju Sportu w Polsce do 2015 r.”⁷ czy nowa Ustawa o Sporcie (Dz.U. 2010, nr 127, poz. 857). Wynikająca z powyższych aktów idea rozwoju sportu ma wsparcie w Konstytucji RP. Rola sportu miała także znaczenie w kontekście polskiego przewodnictwa w Radzie UE. Obecność Polski w strukturach Unii Europejskiej i otwarcie granic wpłynęły

⁵ Współorganizator i koordynator realizacji zadań w ramach projektu, na podstawie umowy z ministerstwem sportu i turystyki.

⁶ W przypadku inwestycji zlokalizowanych na terenie gmin, których wskaźnik dochodów podatkowych na jednego mieszkańca tzw. wskaźnik G jest niższy od 1000 zł dofinansowanie ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki stanowić będzie do 47% kosztów kwalifikowanych inwestycji, nie więcej jednak niż 500 000 zł – nowość od V edycji projektu.

⁷ *Strategia Rozwoju Sportu w Polsce do roku 2015*. Ministerstwo Sportu, Warszawa 2007, s. 7-8.

także na zwiększoną mobilność sportowców na rynku pracy⁸. Dzięki wsparciu unijnemu, jak również Traktatowi z Lizbony, rola sportu na arenie międzynarodowej jest wzmacniana.

W ciągu ostatnich pięciu lat program „Moje Boisko-Orlik 2012” był przedmiotem badań⁹, tematem artykułów, opracowań¹⁰, analiz¹¹ czy sprawozdań¹². Pojawiały się głosy krytyczne m.in. wskazujące na naruszenie praw autorskich jednej z firm projektującej boiska¹³, budowanie „orlików” z usterkami, wadami konstrukcyjnymi¹⁴ czy utrwalanie cywilizacyjnego i politycznego podziału kraju¹⁵. Pozytywnym aspektem jest m.in. wpływ programu na rynek pracy¹⁶ czy rosnąca liczba obiektów¹⁷, a także pozytywne przyjęcie przez społeczeństwo, o czym świadczy liczba osób korzystających z „orlików”¹⁸. Program był przedmiotem wielu dyskusji sejmowych oraz oceny przez NIK¹⁹. Pozytywne efekty oddziaływania „orlików” na aktywność społeczności lokalnych można

⁸ J. Grzyb: *Europejski rynek pracy-skutki przystąpienia RP do UE*. W: *Unia Europejska i Sport. Implikacje członkostwa Polski w Unii Europejskiej dla polskiego sportu*. Red. J. Foks. Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Ministerstwo Sportu RP, Warszawa 2006, s. 45.

⁹ Zespół Projektu Społecznego 2012 (Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego). A. Gołdys, M. Rogaczewska, M. Szyborska, R. Włoch: *Raport z badania jakościowego i ilościowego, dotyczącego potencjału rozwoju programów miękkich na infrastrukturze sportowej powstałej w ramach programu „Moje Boisko-Orlik 2012”*. Na podstawie danych zebranych przez firmę Eu-Consult, badanie zrealizowane w XI i XII 2011 roku na zlecenie MSiT; *Moje Boisko Orlik 2012 szansą na rozwój aktywności społecznej*. Raport z badań jakościowych wykonanych na zlecenie MSiT przez Projekt Społeczny 2012 Instytutu Socjologii UW i opracowane na jego podstawie Rekomendacje.

¹⁰ *Podręcznik Beneficjenta Programu „Moje Boisko-Orlik 2012”*. Narada dla potencjalnych Beneficjentów w roku 2012 Jak sprawnie wybudować „Orlika”. Departament Sportu i Turystyki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego, Poznań, 26 maja 2011.

¹¹ *Moje Boisko-Orlik 2012 Analiza Funkcjonalna*. Wydział Zarządzania Funduszami Europejskimi Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu, Poznań 2011.

¹² *Sprawozdanie z realizacji programu „Moje Boisko-Orlik 2012”* za lata: 2008, 2009-I połowa, 2009-II połowa, 2010-I połowa, 2010-II połowa, 2011. http://orlik2012.pl/index.php/o_programie/historia-realizacji (08.07.2012).

¹³ <http://www.portalsamorzadowy.pl/inwestycje/orliki-pojda-pod-sad,34470.html> (08.07.2012); <http://www.polskieradio.pl/42/273/Artykul/451141,Odszkodowania-za-projekt-orlikow> (08.07.2012).

¹⁴ http://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/468471,orliki_budowano_tanio_teraz_trzeba_je_remontowac.html (08.07.2012).

¹⁵ http://wyborcza.pl/1,76842,9344306,Orliki_leca_na_jednym_skrzydle.html (08.07.2012).

¹⁶ http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,6442381,Orliki_daja_prace.html (08.07.2012).

¹⁷ <http://esportplus.pl/index.php?act=article&sub=view&id=6036> (08.07.2012); <http://orlik2012.pl/index.php/aktualnosci/w-polsce-mamy-2012-orlikow> (08.07.2012).

¹⁸ <http://sport.interia.pl/aktualnosci-sportowe/news-pierwsza-edycja-orlik-basketmanii-zakonczone,nId,577263> (08.07.2012); http://www.premier.gov.pl/rzad/decyzje_rzadu/decyzje_z_dnia/sprawozdanie_z_realizacji_prog,6197/ (08.07.2012).

¹⁹ http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/578755,orliki_wyszly_obronna_reka_chociaz_byly_zastrzezenia_nik.html (08.07.2012).

znaleźć również w interpelacji nr 23727 w sprawie realizacji programu „Moje Boisko-Orlik 2012”. Warto także zwrócić uwagę na kwestię powiązań sportu z rynkiem pracy, o której pisano w literaturze obcojęzycznej²⁰.

2. Metoda badawcza

Temat skutków ekonomicznych budowy „orlików” w Polsce jest stosunkowo nowym zagadnieniem badawczym. Istnieją artykuły, ale w dużej mierze publicystyczne, natomiast wyraźnie brakuje naukowego podejścia do tego tematu. Z tego względu do przygotowania artykułu posłużono się analizą danych statystycznych, informacji ze stron internetowych oraz literatury naukowej z zakresu rynku pracy i bezrobocia²¹.

Analizie poddane zostały ważniejsze akty prawa unijnego i polskiego, które są powiązane ze sportem. W pracy można znaleźć statystykę projektu „Animator-Moje Boisko-Orlik 2012” z lat 2009-2010, zawierającą m.in. informacje dotyczące: liczby i kwalifikacji animatorów pracujących na obiektach „orlik”, liczby osób korzystających z orlików i liczby zawodów towarzyszących. Zaznaczono także problematyczną kwestię aktywności sportowej, powiązania sportu ze zdrowiem i wpływem na sytuację społeczno-gospodarczą. Istotny element opracowania stanowią rozważania na temat rynku pracy i jego potencjalnego rozwoju.

3. Próba oceny skutków programu „Moje Boisko-Orlik 2012” dla polskiego rynku pracy

Program „Moje Boisko-Orlik 2012” zachęca do aktywnego spędzania czasu, integracji, wpływa na wykształcenie pozytywnych postaw społecznych, ale i nowych miejsc pracy. By pomóc w rozwoju programu, powstał projekt „Animator-Moje Boisko-Orlik 2012”. Strukturę zatrudnienia w ramach tego projektu przedstawia tabela 1. W 2009 roku na oddane do użytku 562 obiekty, do udziału w projekcie zgłoszono 438 kompleksów „orlik” (ponad 77% wszystkich obiektów), w których pracowało 438 animatorów. Z kolei w 2010 roku na 1287 oddanych do użytku obiektów, do udziału w projekcie zgłoszono 1100 kompleksów (ponad 85%

²⁰ L.M. Kahn: *The Sports Business as a Labor Market Laboratory*. „Journal of Economic Perspectives” 2000, Vol. 14, No. 3, s. 75-94; S. Rosen, A. Sanderson: *Labor Markets in Professional Sports*. NBER Working Paper No. 7573, February 2000, JEL No. J4.

²¹ <http://ec.europa.eu>; <http://eurlex.europa.eu>; <http://msport.gov.pl/>; <http://www.mf.gov.pl/>; <http://www.orlik2012.pl>

wszystkich obiektów), w których pracowało 1433 animatorów. Dane wskazują, że animatorami zostają w znacznej większości mężczyźni do 30 roku życia. Jednakże rośnie liczba kobiet pracujących w roli animatorów. Należy także wspomnieć o animatorach w wieku do 40 lat (ok. 24%), do 50 lat oraz powyżej 50 lat (po ok. 16%).

W projekcie biorą udział osoby z różnym wykształceniem. Nauczyciele wychowania fizycznego wraz z dodatkowymi uprawnieniami (instruktor, trener) w 2009 roku stanowili 58%, w 2010 – 66% wszystkich zgłoszonych do projektu osób. Dużą grupę stanowili także instruktorzy sportu, około 32% w 2009 roku i ok. 28% w 2010. W trakcie dwóch lat realizacji projektu „Animator-Moje Boisko-Orlik 2012” dofinansowano łącznie działalność 1871 animatorów. Zasadniczą różnicą pomiędzy rokiem 2009 a 2010 jest dopuszczenie możliwości zatrudnienia dwóch animatorów na jednym obiekcie. Fakt, że orliki dają pracę podkreślano już w 2009 roku²².

Tabela 1

Statystyka projektu „Animator-Moje Boisko-Orlik2012” w latach 2009-2010

Lp.	Wyszczególnienie	Razem (III-XI 2009)	Razem (III-XI 2010)	Zmiana w latach 2009-2010 (w %)
1.	Liczba kompleksów „ORLIK” na których pracowali animatorzy	438	1100	251,1
2.	Liczba animatorów, którzy pracowali na obiektach „ORLIK”	438	1433	327,2
3.	Liczba dzieci i młodzieży korzystająca z kompleksów „ORLIK”	2 409 343	6 776 760	281,3
4.	Liczba osób dorosłych korzystająca z kompleksów „ORLIK”	587 842	1 690 729	287,6
5.	Liczba zajęć zorganizowanych i przeprowadzonych na kompleksach „ORLIK” przez animatorów	193 232	618 768	320,2
6.	Liczba imprez/zawodów zorganizowanych i przeprowadzonych na kompleksach „ORLIK” przez animatorów	193 232	618 768	320,2
7.	Podział animatorów według płci i razem	438	1433	327,2
	Kobiety	30	155	516,7
	Mężczyźni	408	1278	313,2
8.	Podział animatorów według wieku razem	438	1433	327,2
	do 30 lat	195	618	316,9
	do 40 lat	103	354	343,7
	do 50 lat	60	226	376,7
	powyżej 50 lat	80	235	293,8
9.	Kwalifikacje zawodowe animatorów	438	1433	327,2
	Nauczyciele wf	159	415	261,0
	Nauczyciele wf + instruktor lub trener	96	536	558,3
	Instruktor	141	399	283,0
	Trener	42	83	197,6

Źródło: Dane statystyczne charakteryzujące realizację projektu „Animator-Moje Boisko-Orlik2012” w latach 2009-2010. www.orlik2012.pl

²² http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,6442381,Orliki_daja_prace.html (30.03.2009).

Tabela 2

Rozkład ilościowy obiektów według województw oraz plany budowy

Województwo	Stan na 2010	% udział w całości	Liczba orlików/ liczba gmin	Plan na 2011	% udział w całości	Liczba orlików/ liczba gmin	Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2010 w %
Zachodnio-pomorskie	152	8,43	152/114=1,33	23	4,65	23/114=0,20	17,8 ↑
Pomorskie	124	6,88	124/123=1,01	21	4,24	21/123=0,17	12,3 ↑
Warmińsko-mazurskie	110	6,10	110/116=0,95	38	7,68	38/116=0,33	20,0 ↓
Kujawsko-pomorskie	145	8,04	145/144=1,01	37	7,47	37/144=0,26	17,0 ↑
Mazowieckie	159	8,82	159/314=0,51	65	13,13	65/314=0,21	9,7 ↑
Podlaskie	64	3,55	64/118=0,54	7	1,41	7/118=0,06	13,8 ↑
Lubelskie	98	5,43	98/213=0,46	34	6,87	34/213=0,16	13,1 ↑
Podkarpackie	89	4,94	89/160=0,56	41	8,28	41/160=0,26	15,4 ↓
Świętokrzyskie	39	2,16	39/102=0,38	10	2,02	10/102=0,1	15,2 ↑
Małopolskie	124	6,88	124/182=0,68	44	8,89	44/182=0,24	10,4 ↑
Łódzkie	122	6,77	122/177=0,69	31	6,26	31/177=0,18	12,2 ↑
Wielkopolskie	212	11,76	212/226=0,94	57	11,52	57/226=0,25	9,2 brak zmian
Lubuskie	66	3,66	66/83=0,80	13	2,63	13/83=0,16	15,5 ↓
Dolnośląskie	147	8,15	147/169=0,87	29	5,86	29/169=0,17	13,1 ↑
Opolskie	38	2,11	38/71=0,54	9	1,82	9/71=0,13	13,6 ↑
Śląskie	114	6,32	114/167=0,68	36	7,27	36/167=0,22	10,0 ↑
Suma	1803			495 ²³			

Objaśnienia: ↑ (↓) oznacza wzrost (spadek) stopy bezrobocia w stosunku do 2009 roku, oznacza tą samą wartość stopy bezrobocia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: www.orlik2012.pl

W tym miejscu warto przeanalizować liczbę już istniejących i mających powstać „orlików”. Łącznie według danych z tabeli 2 na koniec 2010 roku oddanych do użytku było 1803 obiektów, a planowano wybudować w 2011 roku kolejnych 495. Z komunikatu Ministerstwa Sportu i Turystyki z 7 lutego 2011 roku wynika, że powstało ponad 1700 „orlików”, a do użytku oddanych zostało 1526 kompleksów. Zadeklarowano budowę w 2011 roku kolejnych 500 obiektów²⁴.

²³ W ramach edycji programu realizowanej w 2011 roku, dotacje wypłacone zostały 468 beneficjentom, z czego około 30 zakończy roboty budowlane w 2012 roku.

²⁴ *Komunikat Ministerstwa Sportu i Turystyki*. <http://msport.gov.pl/> (07.02.2011).

Pojawiły się głosy świadczące o tym, że program nie jest realizowany równomiernie w ujęciu przestrzennym²⁵. W marcu 2011 roku zwracano uwagę, że „[...] na północy i zachodzie na gminę przypada jeden «orlik», a na wschodzie i południu – pół”²⁶. Z tabeli 2 wynika, że województwa zachodniopomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie i wielkopolskie miały największy wskaźnik liczby orlików/liczbę gmin w 2010 roku. Wspomniany wskaźnik najniższy był w województwach świętokrzyskim, opolskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim i mazowieckim. Następnie analizie należy poddać plany budowy „orlików” w 2011 roku. W regionach zachodniopomorskim, pomorskim, warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim i wielkopolskim także ma powstać duża liczba „orlików”, a w regionach świętokrzyskim, opolskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim i mazowieckim najmniej. Szczególnie niepokojące są dane dotyczące planów budowy „orlików” w województwach: podlaskim (7), opolskim (9) oraz świętokrzyskim (10). Obecnie można już zweryfikować realizację omawianej inwestycji²⁷, w czym pomoże tabela 3.

Tabela 3

Realizacja programu „Moje Boisko-Orlik 2012” – wybrane aspekty (31.12.2011)

Województwo	Inwestycje zrealizowane w 2011	Procentowy udział liczby gmin z „orlikiem”	Stopa bezrobocia rejestrowanego (stan na koniec czerwca 2012)	Województwo	Inwestycje zrealizowane w 2011	Procentowy udział liczby gmin z „orlikiem”	Stopa bezrobocia rejestrowanego (stan na koniec czerwca 2012)
Zachodniopomorskie	23	83,33	16,7	Świętokrzyskie	10	37,25	14,8
Pomorskie	20	77,24	12,1	Małopolskie	42	61,54	10,5
Warmińsko-mazurskie	35	72,41	19,2	Łódzkie	31	44,07	19,2
Kujawsko-pomorskie	36	70,14	16,7	Wielkopolskie	54	76,99	9,1
Mazowieckie	61	48,41	10,0	Lubuskie	12	66,27	15,1
Podlaskie	7	50,00	13,8	Dolnośląskie	26	78,11	12,5
Lubelskie	31	45,07	13,0	Opolskie	9	59,15	13,2
Podkarpackie	36	50,63	15,0	Śląskie	35	50,63	10,2

Źródło: Sprawozdanie z realizacji programu „Moje Boisko-Orlik 2012” za rok 2011, załącznik nr 2 i nr 5.

²⁵ Artykuł z przypisu 35 sugeruje, że więcej „orlików” powstaje w województwach, w których partia rządząca cieszy większym poparciem niż największa partia opozycyjna.

²⁶ http://wyborcza.pl/1,75478,9344306,Orliki_leca_na_jednym_skrzydlo.html#ixzz1iDmdoivI (30.03.2011) – można tam też znaleźć mapę Polski prezentującą stosunek liczby gmin do liczby orlików.

²⁷ Sprawozdanie z realizacji programu „Moje Boisko-Orlik 2012” za rok 2011..., op. cit., załącznik nr 2.

Na podstawie danych zawartych w tabeli 2 i 3 można powiedzieć, iż uważa się pewne związki między ilością budowanych „orlików” a tworzeniem poniekąd sztucznego, aczkolwiek występującego już od dawna, podziału kraju na Polskę A i B. Pewne wnioski można było wyciągnąć już po prognozach. Używały one potwierdzenie w realizacji planów budowy „orlików” w 2011 roku. Także procentowy udział liczby gmin posiadających „orlika” wskazuje na istnienie wspomnianego podziału kraju. Patrząc na te dane można się zastanawiać, czy realizacja „orlików” w ujęciu przestrzennym miała związek z poziomem bezrobocia w poszczególnych województwach. Trudno jednoznacznie oczekiwać, że istnieje bezpośredni związek między ilością „orlików” a bezrobociem w skali województwa, które zależy od wielu czynników ekonomicznych oraz systemu edukacji zawodowej. Analizując dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego w 2010 roku oraz te z końca czerwca 2012 roku można zaobserwować, że dane te zmieniły się na korzyść w województwach: zachodniopomorskim, pomorskim, warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim, wielkopolskim, choć z pewnością mogło tutaj działać korzystnie wiele różnych czynników, jak wzrost inwestycji czy popytu globalnego. To również w tych województwach powstało najwięcej „orlików”.

Podsumowanie

Dzięki silniejszemu upowszechnieniu sportu kształtuje się m.in. kapitał ludzki i społeczny. Znaczej roli w tym procesie należy upatrywać w projekcie budowy „orlików”. Ludzie korzystający z boisk niejednokrotnie organizują grupy pasjonatów, które poprzez uprawianie różnych dyscyplin wpływają na jakość swojego życia, także społecznego. Poprzez sport dbamy o kondycję zdrowotną społeczeństwa, wychowanie młodych ludzi, profilaktykę agresji i uzależnień czy uczenie przedsiębiorczości. Duże miasta, które już od dawna miały w swojej infrastrukturze ogromne obiekty sportowe być może nie odczuły korzyści z „orlików” w takim stopniu, jak mniejsze miejscowości, dla których „orlik” to jedyne miejsce na uprawianie sportu.

Cel artykułu został częściowo osiągnięty. Wykazano pewną rolę programu „Moje Boisko-Orlik 2012” w zwiększeniu kapitału ludzkiego i społecznego oraz w pozytywnym wpływie na polski rynek pracy, choć nie należy upatrywać w tym obszarze diametralnych zmian w kierunku rozwoju badanych rynków pracy, które zostały wyznaczone innymi czynnikami o charakterze infrastrukturalnym, ekonomicznym i kapitałowym. Starano się podkreślić istotę programu i skupić się na elementach wspomagających rynek pracy. W artykule udało się

potwierdzić hipotezę dotyczącą pozytywnego wpływu programu „Moje Boisko-Orlik 2012” na polski rynek pracy, choć nie da się jednoznacznie stwierdzić, że wspomniany program wpływa znacząco na obniżenie bezrobocia, liczba bowiem miejsc pracy związanych z budową i obsługą „orlików” jest względnie mała. Analiza danych dotyczących bezrobocia pokazała korzystną zmianę na koniec czerwca 2012 roku w stosunku do danych z końca 2010.

‘MY PITCH-ORLIK 2012’ PROGRAM AS AN ELEMENT SUPPORTING POLISH LABOUR MARKET

Summary

The article aim is to demonstrate the role of the program ‘My Pitch-Orlik 2012’ in improving human capital and Polish labor market. The paper tries to emphasize the essence of this program and focus on the elements supporting the labor market. The paper presents the general role of sport in the development of society and economy.

The source for the verification of hypotheses and objectives at work statistics are taken from the pages of the Ministry of Sport and Tourism, as well as on the part of the project – www.orlik2012.pl.

The analysis carried out in the paper shows that the program ‘My Pitch-Orlik 2012’ has a positive impact on the Polish labor market.

Elżbieta Pasierbek

Zespół Szkół Elektronicznych, Elektrycznych i Mechanicznych
im. J. Śniadeckiego w Bielsku-Białej

WSPÓŁCZESNA DONŻUANERIA – CZYLI WYBÓR ZAWODU A POTRZEBA KONSUMPCJI

Wprowadzenie

Celem artykułu jest próba poznania losów zawodowych grupy absolwentów średniej szkoły zawodowej kształconych w zawodzie technik mechatronik w kontekście dokonanego wyboru zawodu oraz przygotowania jakie otrzymali w szkole do podjęcia dalszej nauki i pracy. Określenie losy zawodowe absolwentów używane jest w niniejszej pracy w rozumieniu ścieżek zawodowych uczniów w dwa lata po opuszczeniu szkoły. Artykuł opiera się na panelowych badaniach ankietowych, którym poddano młodzież kształconą w zawodzie technik mechatronik na kolejnych etapach rozwoju zawodowego, tj. na etapie czteroletniej nauki zawodu w szkole oraz w roli absolwenta.

Przedstawione w pracy wyniki badań losów zawodowych absolwentów są wstępnymi wynikami pilotażowego badania losów zawodowych absolwentów 10 średnich szkół zawodowych.

Zawód mechatronika oceniany jest jako zawód przyszłości. Zainteresowanie młodych ludzi kształceniem się w tym zawodzie skutkuje największym przyrostem osób przystępujących do egzaminu z przygotowania zawodowego w Polsce ciągu kilku minionych lat¹.

W literaturze przedmiotu wiele napisano o potrzebie prowadzenia badań losów absolwentów szkół zawodowych². M. Kabaj opracował system koordynacji

¹ M. Gruza, J. Mirosław: *Metodologiczne założenia badań empirycznych*. W: *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce*. Red. U. Jeruszka. IPiSS, Warszawa 2012, s. 133.

² K. Korabiowska-Nowacka, 1974; M. Kabaj, 1998; U. Jeruszka, 2001; U. Jeruszka, 2002; U. Jeruszka, 2012 i inni.

kształcenia zawodowego i rynku pracy³. Wskazał w nim, że badanie losów absolwentów jest jedną z metod integracji szkoły z potrzebami gospodarki. „Jeżeli szkoła zawodowa ma ponosić część odpowiedzialności za losy absolwentów, to musi dysponować informacjami o zatrudnieniu, (bezrobociu), karierach, opinii absolwentów o przydatności wiedzy zdobytej w szkole”⁴. K. Korabiowska-Nowacka opracowała procedurę badań przydatności do pracy uczniów kończących szkoły zawodowe⁵. U. Jeruszka korzystając z tej procedury zaproponowała nowe podejście do badań nad losami absolwentów szkół zawodowych⁶.

Søren Kierkegaard, powszechnie uważany za intelektualnego ojca europejskiego egzystencjalizmu, w swej twórczości przedstawił ciekawą i użyteczną z socjologicznego punktu widzenia postać Don Juana. Don Giovanni jest przykładem osoby przebywającej w tym, co filozof określał mianem estetycznego stadium życia⁷. Warto zapytać, dlaczego Don Juan jako archetyp ma tak wiele cech wspólnych ze współczesną młodzieżą?

Zespół zjawisk określany mianem ponowoczesności w dużej mierze zburzył (czy też zaburzył) dotychczasową aksjologię opartą na metafizyce chrześcijańskiej oraz wiążącym się z nią systemem etyczno-prawno-społecznym. Niemal dosłownie rozumianą donżuanerię dostrzegać można było wśród członków popularnego w latach 60. i 70. ruchu hippisów. Żyli jak wiemy w komunach, palili marihuanę, odrzucali większość norm obyczajowych oraz rezygnowali z planowania przyszłości.

Za bardziej współczesną formę zatracenia się w zmysłowości wielu socjologów, jak np. Zygmunt Bauman⁸, uważa konsumpcjonizm. Jak pokażą w niniejszej pracy badania, dostrzec można pewną ewolucję między donżuanerią lat 70. a współczesnym konsumpcjonizmem. O ile hippisów określić można mianem hedonistów, poszukujących rozkoszy za wszelką cenę, to młodych ludzi (choćby takich, jak ci, którzy są bohaterami niniejszej pracy) cechuje pragmatyzm. Przesłanki dokonywanych wyborów zawodu, pragmatyczne myślenie i docenianie użytecznych walorów praktycznego działania, pragnienie konsumowania oraz ich zawodowe losy dowodzą, że daleko im do hipisów, a bliżej do współczesnej pragmatycznej donżuanerii.

³ M. Kabaj: *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy. W kierunku kształcenia dualnego*. „Polityka Społeczna” 1998, nr 9, s. 3-9.

⁴ Ibid., s. 8.

⁵ K. Korabiowska-Nowacka: *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*. PAN, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk 1974.

⁶ *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*. Red. U. Jeruszka. IPiSS, Warszawa 2001, s. 20-25.

⁷ F. Copleston: *Historia filozofii. Od Fichtego do Nietzschego*. Tom 7. Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2006, s. 295-296.

⁸ Z. Bauman: *Społeczeństwo w stanie obłąkania*. Wydawnictwo Sic s.c., Warszawa 2006.

Widzimy zatem, jak hippisowski hedonizm uległ transformacji w rozsądniejszy epikureizm, w zamian i w nadziei na przyszłe korzyści materialne. Hipotezę tę starano się udowodnić w niniejszej pracy.

1. Wybór zawodu

Przesłanki dokonywanych wyborów zawodu mogą mieć istotne znaczenie dla dalszej nauki oraz przyszłej pracy. Stąd pierwsze badanie ankietowe uczniów jest próbą odpowiedzi na pytanie, czym kierowali młodzi ludzie dokonując tego wyboru. Ankieta daje możliwość wybrania kilku odpowiedzi (kafeteria koniunktywna)⁹. Próba badawcza obejmuje grupę 31 uczniów (chłopców) kształconych w zawodzie technik mechatronik. Badania dokonano w 2010 roku przed opuszczeniem przez uczniów szkoły.

Tabela 1

Czynniki wyboru zawodu

Lp.	Wskaźnik	% wskazań
1.	Przypadek	6%
2.	Zainteresowania	35%
3.	Zdolności	12%
4.	Potrzeby rynku pracy	16%
5.	Perspektywa dobrze płatnej pracy	53%

Źródło :Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Suma procentowa wskazań nie jest równa sto, z uwagi na możliwość wyboru więcej niż jednego czynnika. Podejmowane decyzje nie były w 94% przypadkowe. Można założyć, że były to ich świadome decyzje podyktowane konkretnym namysłem.

Po pierwsze, najważniejszym motywem jak wynika z badań, jest przekonanie uczniów, że kształcony zawód zapewni im „perspektywę dobrze płatnej pracy”. Jest to informacja o pragmatycznym myśleniu, postrzegającym kształcenie jako inwestycję, która w przyszłości umożliwi osiągnięcie oczekiwanego dochodu. Za D.E. Superem można powiedzieć¹⁰, że wartości są celami, które umożli-

⁹ Idem: *Zasady badań pedagogicznych, strategie ilościowe i jakościowe*. Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 2001, s. 97.

¹⁰ E. Hornowska, W. Paluchowski: *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*. W: *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*. Red. J. Brzeziński. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 1993, s. 105-119.

wią jednostkom zaspokojenie ich potrzeb. Jak wiemy, poznanie wartości daje nam odpowiedź na pytanie, jak ludzie działają i dlaczego coś robią. Można wnioskować, iż „pragnienie konsumowania” (odroczone w czasie) stanowi dla uczniów najważniejszą przesłankę wyboru. Motywację tego wyboru uzasadnia E. Ciepucha: „Zawód wyuczony może decydować o szybkości i skuteczności wejścia na rynek pracy. Dlatego wybór kierunku w coraz większym stopniu będzie uwarunkowany możliwością znalezienia interesującej i dobrze płatnej pracy”¹¹.

Drugim najważniejszym powodem wyboru zawodu były posiadane zainteresowania. Zainteresowania, czyli kombinacja wiedzy (aspekt poznawczy roli) i oddania (afektywny element roli)¹². Poznanie zainteresowań to odpowiedź na pytanie: „co uczniowie będą/chcieli by robić wykonując wybrany zawód?”. Uzyskane wyniki badań wskazują, że zainteresowania wśród 35% uczniów zadecydowały o wyborze kierunku kształcenia¹³. Można zaryzykować tezę, że 65% ankietowanych wybierając zawód nie do końca potrafiło sprecyzować swoje zainteresowania lub świadomie zmarginalizowało ich znaczenie przy wyborze.

Kolejnym w hierarchii ważności czynnikiem wyboru są „potrzeby rynku pracy”. Tylko 16% uczniów wskazało ten powód jako istotny. Można wnioskować, że 16% uczniów w przypadku wyboru zawodu wzięło pod uwagę aspekt gospodarczy i społeczny. Tylko 12% badanych wskazuje, że to posiadane zdolności zadecydowały o dokonanym wyborze.

Drugie badanie dotyczące oceny wyboru zawodu miało miejsce tuż przed maturą i opierało się na kwestionariuszu A. Kargulowej¹⁴, który zawiera 8 wskaźników oceniających wybór zawodu¹⁵, które w dalszej kolejności poddane zostaną krótkiej analizie. Badaniem drugim objęto tę samą grupę uczniów uczestniczących w badaniu pierwszym.

¹¹ E. Ciepucha: *Losy zawodowe absolwentów w ujęciu regionalnym. Studium przypadku – metody badania losów absolwentów regionu łódzkiego*. W: *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*. Red. U. Jeruszka. IPiSS, Warszawa 2001, s. 68.

¹² A. Paszkowska-Rogacz: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. KOWEZIU, Warszawa 2003, s. 89.

¹³ Niniejsza analiza czynników wyboru zawodu jest potwierdzeniem badania prowadzonego przez E. Drogosz-Zabłocką dotyczą znaczenia zainteresowań w procesie wyboru zawodu. E. Drogosz-Zabłocka: *Spoleczne i edukacyjne determinanty wyboru zawodu*. W: *Unowocześnienie metod...*, op. cit., s. 136.

¹⁴ A. Kargulowa: *O teorii i praktyce poradnictwa zawodowego*. PWN, Warszawa 2006, s. 115.

¹⁵ Ibid. „Ze skali 1-3-5 uczniowie wybierali punkty; 1 – gdy wymienione zjawisko jest niezauważalne, 3 – gdy wymienione zjawisko daje się zauważyć, ale nie wyróżnia ucznia w zespole klasowym, 5 – gdy wymienione zjawisko wyróżnia ucznia w zespole klasowym”.

Tabela 2

Ocena wyboru zawodu

Lp.	Wskaźnik	1 pkt.	3 pkt.	5 pkt.
1.	Oceny z przedmiotów zawodowych	5%	77%	18%
2.	Udział w zajęciach nieobowiązkowych związanych z przygotowaniem do zawodu	77%	23%	0%
3.	Czytelnictwo prasy i literatury fachowej nieobjętej lekturą obowiązkową	45%	37%	18%
4.	Własne wytwory wymagające elementów wiedzy fachowej	45%	23%	32%
5.	Hobby wskazujące na zainteresowania zawodowe	27%	50%	23%
6.	Fakty zastosowania wiedzy fachowej w życiu codziennym	18%	50%	32%
7.	Ujawnianie w dyskusjach zainteresowania zawodowe	23%	59%	18%
8.	Inne zjawiska świadczące o zainteresowaniach zawodowych nieuwzględnione wyżej	32%	54%	14%

Źródło: A. Kargulowa: *O teorii i praktyce poradnictwa zawodowego*. PWN, Warszawa 2006, s. 115.

Spośród badanej grupy 5% wskazało na 1 pkt we wskaźniku „Oceny z przedmiotów zawodowych”. Należy przez to rozumieć, że w dokonanej ocenie 5% badanych sytuowało uzyskiwane oceny z przedmiotów zawodowych w dolnej skali ocen szkolnych, tj. na poziomie oceny „1” (tj. niedostateczny) lub/i „2” (tj. dopuszczający). Natomiast ponad 2/3 uczniów zaznaczyło, że nie wyróżnia się w zespole klasowym biorąc pod uwagę wskaźnik uzyskiwanych ocen. Oznacza to, że aż 77% spośród badanych w dokonanej ocenie wyboru zawodu lokuje swoje oceny z przedmiotów zawodowych na poziomie oceny „3” (tj. dostateczny) lub/i „4” (tj. dobry). Natomiast prawie co piąty jest zdania, że wyróżnia się w grupie pod względem uzyskiwanych ocen z przedmiotów zawodowych, co może oznaczać, że 18% spośród badanych sytuuje uzyskiwane oceny z przedmiotów zawodowych w górnej skali ocen szkolnych, tj. na poziomie oceny „5” (tj. bardzo dobry) lub/i „6” (tj. celujący)¹⁶.

Można stwierdzić, że badana grupa uczniów uzyskiwała relatywnie niezłe oceny z przedmiotów zawodowych (co zostało potwierdzone egzaminem z przygotowania zawodowego zdawanym przez absolwentów po ukończeniu szkoły, tj. częścią teoretyczną egzaminu).

77% badanych wskazuje na brak „udziału w zajęciach nieobowiązkowych związanych z przygotowaniem do zawodu”.

Prawie połowa badanej grupy wskazuje na 1 pkt w samoocenie czytelnictwa prasy i literatury fachowej nieobjętej lekturą nieobowiązkową oraz własnych wytworach wymagających elementów wiedzy fachowej.

¹⁶ Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych. Dz.U. 2007, nr 83, poz. 562, § 13.1.

45% spośród badanych przypisuje czytelnictwu prasy i literatury fachowej nie objętej lekturą obowiązkową 1 pkt, zatem można stwierdzić, że w ocenie blisko połowy badanych uczniów wymienione zjawisko jest niezauważalne. Natomiast 18% badanych przypisuje wymienionemu wskaźnikowi wartość pkt. 5, co w dokonanej ocenie oznacza, że wyróżnia się pod tym względem w zespole klasowym (w rozumieniu – znacznie więcej czyta prasy i literatury nieobowiązkowej od innych w badanej grupie). Wiele czynników może decydować o poziomie czytelnictwa literatury fachowej nieobjętej lekturą obowiązkową w szkole. Jednym z nich może być stopień zainteresowania kształconym zawodem.

50% uczestników badania wskaźnikowi posiadanie hobby¹⁷, które wskazywałyoby na zainteresowania zawodowe przypisało 3 pkt., natomiast 27% z nich zaznaczyło 1 pkt, co oznacza, że wymienione zjawisko nie jest zauważalne.

Spośród wyszczególnionych 8 wskaźników najmniejszy procent badanych (tj. 18%) przypisał w skali od 1-5 pkt. największą (zbieżną) ilość punktów (tj. 5 pkt.) trzem wskaźnikom, tj. „ujawnianym w dyskusjach zainteresowaniach zawodowych” oraz „czytelnictwu prasy i literatury fachowej nieobjętej lekturą obowiązkową oraz ocenom z przedmiotów zawodowych”.

Reasumując można powiedzieć, że niewielkie zainteresowanie czytelnictwem prasy i literatury fachowej nieobjętej lekturą obowiązkową może być skutkiem wyboru zawodu bez nadmiernego kierowania się zainteresowaniami.

Z kolei największy procent uczniów (tj. 32%) przypisał największą ilość punktów (tj. 5 pkt.) dwom wskaźnikom, mianowicie wskaźnikowi „Własne wytwory wymagające elementów wiedzy fachowej” oraz wskaźnikowi „Fakty zastosowania wiedzy fachowej w życiu codziennym”. Jest to podkreślenie pragmatycznego i utylitarne aspektu wyboru zawodu przez uczniów oraz nadaniu praktycznemu działaniu i użytkowym walorom kształcenia większej wartości.

2. Losy zawodowe absolwentów

Badanie losów zawodowych absolwentów można postrzegać jako zewnętrzzną ocenę rezultatów (efektów) kształcenia i wychowania, jakie uczniowie otrzymali w szkole. Ocena ta odnosi się do absolwenta szkoły, jego umiejętności odpowiedniego zachowania się na rynku pracy, podjęcia zatrudnienia w kształconym w szkole zawodzie oraz trafności dokonanych wyborów edukacyjno-zawodowych po ukończeniu szkoły.

¹⁷ *Mały słownik języka polskiego*. Red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Lempicka. PWN, Warszawa 1969, s. 225. Hobby: amatorskie zamięłowanie do czego, zajmowanie się czymś po amatorsku, z wielkim zapałem.

W artykule skoncentrowano się na wybranych wynikach badań¹⁸ dotyczących absolwentów kształconych w zawodzie technik mechatronik, którzy będąc w szkole zostali poddani opisanym wcześniej badaniom, tj. „Wyboru zawodu” i „Oceny wyboru zawodu”. W badaniu losów zawodowych wzięli udział absolwenci szkoły w dwa lata po jej ukończeniu.

Po pierwsze, przedmiotem zainteresowań była odpowiedź na pytanie: „W jakim stopniu ukończona szkoła spełniła oczekiwania w zakresie teoretycznego przygotowania do wykonywania zawodu, praktycznego przygotowania do zawodu, zapewnienie dostępu informacji na temat wyboru dalszego kształcenia i planowania kariery zawodowej oraz przygotowania do wejścia na rynek pracy (umiejętność poszukiwania pracy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)”.

Badana grupa absolwencka była zgodna w ocenie przygotowania teoretycznego jakie otrzymali w szkole do wykonywania zawodu. W czterostopniowej skali „tak”, „raczej tak”, „raczej nie”, „zupełnie nie” jednomyślnie absolwenci stwierdzili, że szkoła „raczej spełniła” ich oczekiwania w tym zakresie (co potwierdziło wyniki poprzedniego badania, tj. „Oceny wyboru zawodu”). Opinia absolwentów ponadto znajduje potwierdzenie w zdawalności części teoretycznej egzaminu z przygotowania zawodowego. Na 26 zdających ten egzamin 24 spośród badanych pozytywnie zaliczyło jego część teoretyczną.

Odmienne zdania byli ankietowani absolwenci odnośnie do przygotowania praktycznego do zawodu. 2/3 spośród badanych była zdania, że szkoła „raczej nie” spełniła ich oczekiwań w tym zakresie. Powyższa opinia absolwentów znajduje odzwierciedlenie w uzyskanych wynikach z części praktycznej egzaminu z przygotowania zawodowego. Na 26 uczniów zdających egzamin, 8 spośród nich nie zaliczyło części praktycznej egzaminu. Powyższa informacja na temat opinii absolwentów w zakresie przygotowania ich teoretycznego i praktycznego przez szkołę jest zbieżna z wynikami badań w tym zakresie prowadzonymi w Polsce¹⁹. Ponadto, jak wynika z badań uczniów kształconych w zawodzie mechatronika prowadzonych przez E. Drogosz-Zabłocką, „[...] blisko 26,5% uczących się tego zawodu uczniów ukończy szkołę z przekonaniem, że nie uzyskali przygotowania zawodowego jakiego oczekiwali”²⁰.

¹⁸ Badaniem pilotażowym losy zawodowe absolwentów szkół zawodowych objęto absolwentów kształconych w zawodzie technik mechatronik (26 mężczyzn) i technik informatyk (3 kobiety, 30 mężczyzn). Badanie przeprowadzono w kwietniu 2012 roku, tj. w dwa lata od ukończenia szkoły przez uczniów, metodą ankiety elektronicznej.

¹⁹ E. Ciepucha: Op. cit., s. 70-71.

²⁰ E. Drogosz: *Spoleczne i edukacyjne determinanty wyboru zawodu*. W: *Unowocześnianie metod...*, op. cit.

2/3 spośród absolwentów którzy nadesłali ankiety pozytywnie oceniło zapewnienie przez szkołę możliwości dostępu do informacji na temat wyboru dalszego kształcenia i planowania kariery zawodowej.

Następny obszar badań dotyczył procesu poszukiwania i podjęcia pracy. Kolejne pytanie skierowane do absolwentów: „W jaki sposób znalazł Pan/Pani pierwszą pracę”. Jak wynika z analizy nadesłanych ankiet zdecydowana większość absolwentów znalazła pierwszą pracę przez bezpośredni kontakt z pracodawcą²¹. Absolwenci wskazali, że pierwszą pracę otrzymali zgłaszając się bezpośrednio do pracodawcy oraz korzystając z pomocy znajomych lub rekomendacji (polecenia) innych. 2/3 spośród nich wskazało, że pierwszą pracę otrzymało do 3 miesięcy po ukończeniu szkoły. Należy zaznaczyć, że część absolwentów wskazała, że pierwszą pracę podjęła ucząc się jeszcze w szkole.

Po analizie nadesłanych ankiet można stwierdzić, że w badanej grupie nie ma osób bezrobotnych, jednakże rzeczywistość rynku pracy zweryfikowała wybór zawodu kształcenia, którego dokonali absolwenci przed sześcioma laty. Badanie losów zawodowych wykazało, że na pięciu pracujących absolwentów jeden pracuje w wyuczonym (kształconym) zawodzie. Z „Raportu o stanie edukacji 2010” wynika, że 44% młodzieży w tym absolwentów podejmuje pracę niezgodną z wyuczonym zawodem²².

Można wnioskować, że ankietowani absolwenci na początku drogi zawodowej wykazali się elastycznością wobec oczekiwań pracodawców, chęcią dalszej nauki i gotowością przekwalifikowania się.

Zważywszy na fakt, że w opinii ponad 60% badanych szkoła przygotowała ich do wejścia na rynek (umiejętność poszukiwania pracy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej) pracy można stwierdzić, że absolwenci powinni umieć pracy szukać.

Jak wykazało badanie, celem większości ankietowanych absolwentów kształconych w zawodzie technik mechatronik po ukończeniu szkoły jest podjęcie zatrudnienia. Analiza nadesłanych ankiet wskazała, że nie ma wśród nich osób o statusie osoby bezrobotnej. Jedna osoba studiująca wskazała, że pracy szuka. Większość którzy odpowiedzieli na ankietę pracuje (pozostali podjęli studia) i określają ten wybór jako zaplanowany, tj. świadomy wybór ścieżki zawodowej. Uzasadniając ten wybór absolwenci piszą: „Wolę zdobywać doświadczenie zawodowe. Studia to strata czasu. Dowodem jest ilość ludzi z wyższym wykształceniem, a mimo to dzielą ze mną stanowisko”. Do innych powodów

²¹ Wyniki niniejszego badania potwierdzają podobne badania. E. Ciepucha: Op. cit., s. 70.

²² *Spółeczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*. Red. M. Fedorowicz. IBE, Warszawa 2011, s. 265.

niepodjęcia studiów należy (wskaźniki otrzymały równą wartość) „indeks uczelni nie gwarantuje pracy”, „względy rodzinne”, „pracuję i nie są mi potrzebne studia”. Natomiast żaden z badanych absolwentów nie zaznaczył jako powodu niepodjęcia dalszej edukacji: „nie dostałem się na uczelnię”.

Z dokonanej analizy nadesłanych ankiet absolwentów można wnioskować, że większość młodzieży kształcona w zawodzie technik mechatronik po ukończeniu szkoły podejmuje zatrudnienie. Wskaźniki zatrudnienia jak wiemy rosną wraz z poziomem wykształcenia²³, jednakże młodzież jakby nie dostrzegała tych zależności i po ukończeniu szkoły średniej podejmuje pracę, choćby niezgodną z kształconym zawodem.

K. Szafraniec w raporcie „Młodzi 2011”²⁴ stawia pytanie: „Co lepiej: inwestować w wykształcenie czy lepiej zarabiać?”. W grupie 19-latków, blisko 50% z nich uważa, że lepiej jest jak najwięcej zarabiać niż inwestować i uzyskiwać jak najlepsze wykształcenie. „Wykształcenie – bardzo wysoko cenione przez młodzież w dwóch ostatnich dekadach – zaczyna nieco tracić na znaczeniu”²⁵.

Podsumowanie

Na podstawie badań grupy uczniów/absolwentów kształconych w zawodzie technik mechatronik można stwierdzić, że wybór zawodu podejmowany jest głównie na podstawie czynnika racjonalnego, tj. perspektywy dobrze płatnej pracy (o ile na potrzeby niniejszej pracy pozwalamy sobie na utożsamianie racjonalizmu z potocznie rozumianym pragmatyzmem).

Jest to podkreślenie pragmatycznego i utylitarnego aspektu wyboru zawodu przez uczniów oraz nadaniu praktycznemu kształceniu większej wartości.

Rzeczywistość rynku pracy zweryfikowała dokonane wybory zawodu. Badanie losów zawodowych absolwentów kształconych w zawodzie technik mechatronik wykazało, że średnio na pięciu zatrudnionych jeden spośród nich pracuje w wyuczonym zawodzie. Większość odpowiadających na ankietę pracuje (analiza nadesłanych ankiet wskazuje, brak absolwentów o statusie osoby bezrobotnej, jedna osoba studiująca wskazała, że pracy szuka) określając ten wybór jako zaplanowany, tj. świadomy wybór ścieżki zawodowej.

²³ Ibid., s. 262-263.

²⁴ K. Szafraniec: *Młodzi 2011*. Red. M. Boni. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 42.

²⁵ Ibid., s. 45.

W badanej grupie absolwentów obserwuje się zjawisko obniżania aspiracji edukacyjnych. Młodzież mniej wartościując wyższe wykształcenie, po ukończeniu szkoły podejmuje zatrudnienie, choćby niezgodne z kształconym zawodem.

Przesłanki dokonywanych wyborów zawodu przez uczniów, ocena dokonanego wyboru zawodu, pragmatyczne myślenie i działanie, pragnienie podjęcia zatrudnienia nawet niezgodnego z posiadanym wykształceniem przez absolwentów szkół zawodowych i chęć konsumowania dowodzą, że daleko jest im do filozofii hedonistycznych hipisów, a bliżej do współczesnej pragmatycznej donżuanerii.

THE GENERATION OF DON JUAN – CHOICE OF PROFESSION IN THE CONTEXT OF FUTURE CONSUMPTION

Summary

The aim of this paper is an attempt of unravelling of the career pathways of a group of a secondary vocational school's graduates in context of their career choice, as well as the preparation for the choice of career or higher education they have received at school. The graduates have been subject to panel surveys during their consecutive stages of professional development, i.e. during their school education as well as after the graduation. Their situation, behaviour and choices are put in the context of the phenomenon known as the postmodernity. The paper is composed of two parts. The first one comprises analysis of the factors determining the career choice as well as the graduates' own insights upon their choices made during the last year of schooling. The second part is dedicated to the analysis of the graduates' opinions upon the preparation for the future employment or higher education, which they have undergone at school. The accuracy of the graduates' choices as well as very process of entering the labour market is subject to a thorough analysis. The examination of the graduates' careers yields valuable information on the educational performance of the school itself, as well as the relevance of the curriculum to the labour market expectations. The subject of the paper fits in to the issue of integration of the vocational education into the labour market demands.

Izabela Maria Stefaniak

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

SYTUACJA NA RYNKU PRACY A REFORMA EMERYTALNA I WSPARCIE DZIETNOŚCI

Wprowadzenie

Dane demograficzne uzasadniają stopniowe podnoszenie i zrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Jednakże to nie wystarczy, by uleczyć system emerytalny czy wzmocnić konkurencyjność polskiego rynku pracy, gdyż tylko wymiana pokoleń gwarantuje napływ nowych sposobów myślenia i paradigmatów. Tymczasem Polacy coraz częściej odkładają decyzję o założeniu rodziny. Uzasadniają to niemożnością zabezpieczenia potrzeb swoich i potomstwa.

Celem niniejszej pracy będzie wskazanie, jak bardzo potrzeba skoordynowanych działań wspierających dietność i chroniących interesy kobiet oraz przypomnienie, jak ważne jest zrównanie szans w dostępie do rynku pracy tak, by nie pozostawały one jedynie wpisane w prawo, ale przekładały się na sfery aktywności gospodarczej i edukacyjnej.

W kolejnych częściach referatu analiza i krytyka piśmiennictwa pomoże w pełni zaznajomić się z problemem, a wyniki przeprowadzonego sondażu diagnostycznego będą stanowiły uzupełnienie wniosków.

1. Problemy demograficzne Polski a reforma emerytalna

Od ponad 10 lat Polska zмага się z problemem tzw. starzenia się społeczeństwa¹. Główny Urząd Statystyczny nieraz alarmował, że po 2010 roku wzrostowi liczby ludności w wieku poprodukcyjnym towarzyszyć będzie spadek

¹ Już w 2000 roku współczynnik dietności 1.2 wskazywał na starzenie się społeczeństwa. Popularnym modelem rodziny stawał się, jak na Zachodzie, model 2+1; M. Skrzek-Lubasińska: *Kobiety na rynku pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczne i socjologiczne*, konferencja *Jestem kobietą pracującą, czyli o zarobkowej i niezarobkowej pracy kobiet*. femmina.org.pl (10.12.2005).

liczby ludzi w wieku produkcyjnym². Przedstawiane przezeń statystyki niosły realne zagrożenia nie tylko dla systemu ubezpieczeń (za kilkadziesiąt lat Polska musiałaby dokładać do emerytur ok. 25% PKB), ale również dla całej gospodarki.

Nowe regulacje, które od 2013 roku będą stopniowo podnosić (do 67 roku życia), by w 2040 roku zrównać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, mają pomóc w ratowaniu systemu emerytalnego. Przewidują wprowadzenie możliwości przechodzenia na tzw. emerytury częściowe, do których prawa nabywać będą 62-letnie kobiety, posiadające 35 lat stażu ubezpieczeniowego, oraz 65-letni mężczyźni z 40-letnim stażem ubezpieczeniowym, ale skorzystają z nich tylko ci, którzy uzbierają odpowiednio wysoki kapitał. Co więcej, symulacje przeprowadzone m.in. przez Łukasza Waclawika, specjalistę ds. ubezpieczeń społecznych z krakowskiej AGH, wskazują, iż te wcześniejsze emerytury nie pozwolą na całkowitą rezygnację z pracy. Osoby je pobierające będą musiały dorabiać³. Zmiany obejmą też funkcjonariuszy mundurowych i zawodowych żołnierzy⁴, którzy „będą nabywać uprawnienia emerytalne po 55. roku życia i 25 latach służby”. Nierozwiązaną pozostaje kwestia KRUS-u⁵.

Według profesora Marka Góry, dzisiaj ryzyko ubóstwa ludzi w wieku 25-50 lat jest większe niż osób ponad 65-letnich, nie jest więc zasadne, by kto chce mieć dzieci i dom, miał finansować sześćdziesięciolatka, który może sam na siebie zarobić⁶. Młodzi uważają jednak, że podatki i tak płacić muszą, a realnych perspektyw poprawy sytuacji na krajowym rynku pracy nie widać. Nie rozumieją, jak przyszłe zmiany mają chronić przed podniesieniem kosztów utrzymania pracownika, wyższymi składkami na rzecz emerytur, gdy tymczasem im coraz częściej proponuje się bezpłatne staże. Pracują bez zabezpieczania własnej przyszłości, a nie stać ich na prywatne ubezpieczenia czy systematyczne oszczędzanie. Stąd ani nie dokładają się do cudzych emerytur, ani nie odkładają na swoje.

² Prognozy, w których osoby w wieku 0-17 lat zaliczono do grupy przedprodukcyjnej; kobiety w wieku 18-59 lat i mężczyźni w wieku 18-64 lata do produkcyjnej, a niemieszczących się we wskazanych widelkach do grupy poprodukcyjnej. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_kobiety_mezczyzni_na_ryнку_pracy.pdf (06.01.2011).

³ L. Kostrzewski, P. Miączyński: *O co chodzi z tą emeryturą częściową*. http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,11393039,O_co_chodzi_z_ta_emerytura_czesciowa_.html (23.03.2012).

⁴ Ich emerytury będą wypłacane z budżetu państwa, a wysokość liczona „na podstawie średniej pensji z 10 wybranych, kolejnych lat służby oraz dodatków i nagród rocznych”. Po 25 latach służby wypłacana kwota równa będzie 60% podstawy i „za każdy rok ma rosnąć o 3%, a maksymalna emerytura wyniesie 75% pensji”. Reforma „mundurówek” przyjęta przez Sejm. <http://www.forbes.pl/artykuly/sekcje/wydarzenia/reforma-mundurowek-przyjeta-przez-sejm,26928,1> (11.05.2012).

⁵ Ibid.

⁶ K. Doliniak: *20 pytań do... prof. Marka Góry*. <http://www.forbes.pl/artykuly/sekcje/20-pytan-do/20-pytan-do---prof--marka-gory,26359,4> (10.05.2012).

Nadwyżka demograficzna poprzednich pokoleń przez lata pozwalała odsuwać w czasie konieczne zmiany⁷. Reforma była potrzebna, ale powinny towarzyszyć jej inne, może nawet ważniejsze, decyzje rządzących. Tym bardziej, że sytuacja na polskim rynku pracy jest bardzo zła.

2. Ogólna sytuacja na rynku pracy

Od 11 lat co roku Centrum Badania Opinii Społecznej analizuje bieżące nastroje na krajowym rynku pracy. W dokumencie „Ocena sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem”, będącym podsumowaniem marcowego badania, stwierdza, że od 2008 roku jesteśmy raczej pesymistami. Na początku 2012 roku 74% badanych wypowiedziało się negatywnie na temat krajowego rynku pracy. Prawie 24% respondentów oceniło ją jako bardzo złą, a tylko 4% jako dobrą (22% nie było w stanie zdecydować między oceną złą a dobrą). Co do lokalnych rynków pracy, 45% osób uznało, że praca jest trudno dostępna, a 19%, że nie ma jej wcale. Negatywne opinie przeważały we wszystkich grupach społeczno-demograficznych.

Pesymizm – niezmiennie od marca 2011 roku – charakteryzuje nie tylko stan aktualny, ale i możliwy rozwój sytuacji w przyszłości. Na nadchodzący rok ponad jedna trzecia ankietowanych (37%) przewiduje negatywne zmiany, z czego pięciu na stu spodziewa się radykalnego pogorszenia; 45% ocenia, że nic się nie zmieni i tylko 11% wyraża umiarkowany optymizm.

Ponadto, nadal widoczne jest dość silnie zróżnicowanie społeczne i demograficzne lokalnych rynków. W województwach, w których sytuacja materialna mieszkańców jest trudniejsza, przekonanie o niemożliwości znalezienia zatrudnienia jest o wiele większe. Dolnośląskie, śląskie, mazowieckie, pomorskie czy opolskie cieszą się lepszą opinią na temat możliwości znalezienia (i utrzymania) pracy, a lubelskie i świętokrzyskie, także z warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie, lubuskie, zachodniopomorskie i podkarpackie gorszą.

Prawie jedna trzecia osób, które w chwili badania miała pracę, odpowiedziała, że boi się jej utraty. Największe obawy zgłaszają niewykwalifikowani robotnicy (51% poważnie liczy się z utratą pracy), ale nie tylko oni. Podobnie odpowiedziało 47% osób pracujących w usługach. Przekonanie o zagrożeniu miejsca pracy towarzyszy tym, którzy źle postrzegają obecną kondycję finansową swojej firmy.

⁷ Do końca lat 80. współczynnik dzietności w Polsce – ponad 2,1 gwarantował zastępowalność pokoleń. Notowano wysoki przyrost naturalny, a w latach 50. nawet bardzo wysoki.

Wśród liczących się z możliwością utraty stanowiska przeważają ludzie w wieku od 18 do 24 lat (prawie połowa, 47%). Problem ten dotyczy 41% mieszkańców największych miast oraz 39% osób osiągających najniższe dochody per capita⁸.

Reasumując, w przeciągu ostatnich kilku lat opinie o rynku pracy, jego stanie obecnym i przyszłym nie zmieniły się. Ankietowani wciąż wyrażają raczej pesymistyczne zdania na temat możliwości znalezienia pracy oraz utrzymania tej wykonywanej obecnie⁹.

Sytuacja młodych absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy

Zmiany w sposobie postrzegania kształcenia, większa świadomość konieczności kontynuowania nauki oraz szerszy wachlarz wyższych uczelni, kierunków i specjalizacji spowodowały, iż w ostatnich latach w Polsce wzrósł współczynnik skolaryzacji i zmieniła się struktura ludności pod względem poziomu wykształcenia¹⁰.

Dziś już wiemy, że ogromnej liczbie Polaków dyplom wcale nie pomaga w znalezieniu pracy, gdyż w ostatnim dziesięcioleciu to wśród absolwentów znacznie wzrósł odsetek bezrobotnych. Pod koniec 2011 roku stanowili oni grupę 123,9 tys. osób.

Wprawdzie młodym ludziom zazwyczaj szybciej udaje się znaleźć zatrudnienie niżeli osobom starszym¹¹, jednak ich sytuacja pozostaje trudna. Przede wszystkim brak im doświadczenia zawodowego. Pod koniec 2011 roku odnotowano aż 11,8% młodych bezrobotnych z dyplomem wyższej uczelni, a nieposiadających żadnego zawodu¹², a Departament Pracy informował, że „[...] wybór kierunku studiów, jak również oferta kształcenia zgłaszana przez uczelnie nie idą w parze z faktycznym zapotrzebowaniem istniejącym na rynku pracy”¹³.

⁸ *Oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*. Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badania, BS/42/2012, Warszawa marzec 2012.

⁹ Badanie *Aktualne problemy i wydarzenia* (262) przeprowadzono 8-14 marca 2012 roku na liczącej 1015 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

¹⁰ Gdy odsetek osób z wyższym wykształceniem aktywnych zawodowo w 2002 roku wynosił 16%, w 2011 było to już 27%. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*. Ministerstwo Rynku Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011, s. 10.

¹¹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej informuje, że okres pozostawania bez zatrudnienia wzrasta wraz z wiekiem, przy czym jednocześnie obniża się wraz z podnoszeniem kwalifikacji i wykształcenia. Stąd w najgorszej sytuacji są osoby starsze posiadające niskie kwalifikacje zawodowe.

¹² *Ibid.*, s. 8.

¹³ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*. Op. cit.

Za taki stan rzeczy Ministerstwo obwinia pracodawców, którzy niejednokrotnie mają problem z określeniem przyszłych potrzeb kadrowych. Uważa, że powinni oni włączyć się aktywnie w organizację edukacji tak, by szkoły dostarczyły im absolwentów przygotowanych do pracy i aby absolwent po skończeniu studiów posiadał praktyczne, a nie tylko teoretyczne umiejętności. Jednakże stanowisko to może nieco dziwić, skoro Ministerstwo pisze jednocześnie, że badania statystyczne w tym zakresie są prowadzone od lat i dzięki nim tak ono, jak i uczelnie, odnoszą sukcesy w podnoszeniu poziomu kształcenia¹⁴.

Dziś bezrobocie dotyka wielu młodych. Małym pocieszeniem jest, iż problem ten występuje tak w naszym kraju, jak i w całej Unii Europejskiej (alarmujące dane np. z Hiszpanii, Grecji, Portugalii, Irlandii, Słowacji i Włoch). Tym bardziej, że zharmonizowana stopa bezrobocia młodych w Polsce pod koniec 2011 roku (27,7%) była wyższa od unijnej (22,1%) o 5,6 pkt. proc.¹⁵.

Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej podkreśla, że „[...] konieczne [...] jest podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie liczby młodych bezrobotnych i stopy bezrobocia młodzieży, [...] ograniczenie zawierania umów o pracę tzw. śmieciowych, które uniemożliwiają młodym dostęp do bezpłatnej służby zdrowia czy kredytów, a tym samym do stabilizacji”¹⁶. By cel ten osiągnąć, proponuje szersze wykorzystanie instrumentów przewidzianych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415, z późn. zm.)¹⁷. Tymczasem młodzi czekają na konkretne działania, gdyż sami nie są w stanie ponieść kosztów doksztalcenia i aktualizowania posiadanych umiejętności. Bez odpowiedniej współpracy państwa z pracodawcami, bez prawdziwego wdrażania dostępnych narzędzi polityki rynku pracy – promocji i wsparcia samozatrudnienia, a także instrumentów polityki fiskalnej i pieniężnej konkurencyjność najcenniejszego polskiego kapitału będzie spadać.

Specyficzna sytuacja kobiet na rynku pracy a problemy demograficzne Polski

Temat ten stanowi osobny podrozdział, gdyż – jak już wspominaliśmy – Polska od lat zмага się z problemem spadku dzietności i starzenia się społeczeństwa. Mimo to, polityka zatrudnienia i rynku pracy poświęca niedostateczną

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Eurostat newsrelease euroindicators 16/2012-31 January 2012.

¹⁶ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*. Op. cit., s. 11.

¹⁷ Ibid.

uwagę sytuacji kobiet na krajowym rynku pracy. Tymczasem, przyglądając się bliżej statystykom, aktualnymi problemami są: czas pozostawania bezrobotnych kobiet w ewidencjach urzędów pracy, ich stosunek do liczby bezrobotnych mężczyzn oraz kwestia aktywności zawodowej pań.

Okazuje się, że liczba wykształconych bezrobotnych kobiet jest dwa razy wyższa niż mężczyzn – pod koniec 2011 roku dyplomem wyższej uczelni legitymowało się 155,2 tys. pań i jedynie 70,6 tys. panów. Mimo to, kwalifikacje nie gwarantują kobietom lepszej pracy ani wyższego (lub choćby równego mężczyznom na podobnych stanowiskach) wynagrodzenia¹⁸. Co więcej, analiza średniego czasu pozostawania bez pracy pozwala na wniosek, że (szczególnie) młode¹⁹ kobiety, dłużej niż ich rówieśnicy, pozostają na listach ewidencji urzędów pracy (w 2011 roku czas ten wynosił ok. 8,9 miesiąca dla młodych kobiet i 6,6 dla młodych mężczyzn)²⁰.

Ponadto, o ile dane demograficzne potwierdzają, że wciąż rodzi się więcej dziewczynek niż chłopców i ponad połowa ludności w wieku 15 lat to kobiety, co może tłumaczyć większy ich odsetek wśród młodych bezrobotnych, o tyle nie wyjaśni, dlaczego tylko 45% z nich jest aktywna zawodowo. Nawet te z wyższym wykształceniem są mniej aktywne zawodowo od mężczyzn (pod koniec 2011 – 78,6%, w odpowiadających grupie mężczyzn – 82,9%)²¹.

Za najczęstszą przyczynę bierności zawodowej kobiety, obok przejścia na emeryturę lub rentę, wskazuje się obowiązki rodzinne²². Polska tradycja i wciąż silne przekonanie o tym, że – ze względu na większe predyspozycje (cechy tożsamościowe) – to one powinny wychowywać potomstwo, utrudniają im dostęp do rynku pracy, bez względu na to, czy chcą w najbliższym czasie założyć rodzinę czy tego nie planują. Ponoszą ciężar ciąży i macierzyństwa. Nawet jeśli są lepiej wykształcone, pracodawcy – jak gdyby na zapas, obawiając się ewentualnej decyzji o macierzyństwie – chętniej wybierają do pracy młodych mężczyzn.

W marcowym numerze „Wprost” Zuzanna Dąbrowska pisze, że to dlatego kobiety wstrzymują się przed ewentualną decyzją o (kolejnym) maluchu. Matki silniej odczuwają ograniczenia własnej wolności niż ich partnerzy, stąd chcą najpierw znaleźć pracę lub powrócić do poprzedniej, odbić się finansowo i zawodowo²³.

¹⁸ *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2011 roku*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, na podstawie *Aktywność ekonomiczna Ludności Polski w IV kwartale 2011 r.* GUS, Warszawa 2012, s. 11.

¹⁹ Do 25 roku życia.

²⁰ Ibid., s. 12.

²¹ Ibid.

²² Pod koniec 2011 roku powyższą tezę potwierdziło 16,9% młodych respondentek. Za przyczynę bierności podały obowiązki rodzinne i prace związane z prowadzeniem domu; odsetek panów, którzy wskazali takie powody to 3,1%. Ibid., s. 2.

²³ Z. Dąbrowska: *Dziecko? Nie, dziękuję*. „Wprost” nr 11 z 12-18.03.2012, s. 19.

Większa świadomość odpowiedzialności i ograniczeń wynikających z macierzyństwa kontra chęć realizacji własnego „ja”, mimo iż „[...] jeszcze na początku lat 90. statystycznie na każde 10 tys. osób mieszkających w Polsce rodziło się ponad 40 nowych obywateli, to w 2010 roku już tylko dziewięciu, a rok później zaledwie czterech”²⁴.

Jeśli nie pomożemy kobietom w łączeniu obowiązków, nie ułatwimy im wejścia lub powrotu na rynek pracy, jeśli nadal z obawy o utratę możliwości zarobkowania nie będą chciały zakładać rodzin, już wkrótce fraza, że w części krajów Europy Zachodniej poziom bezdzietności jest jeszcze wyższy niż u nas będzie zwyczajnie nieaktualna²⁵.

Sytuacja na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia

Wzrost liczby pracujących w ostatnich latach następował prawie wyłącznie dzięki większej liczbie pracujących w starszych grupach wiekowych (efekt procesu starzenia się społeczeństwa)²⁶, jakkolwiek, wskaźnik zatrudnienia osób starszych wciąż pozostaje zdecydowanie zbyt niski. Pod koniec 2011 roku dla grupy wiekowej 55-64 lata przyjmował wartość 37,6% (dla porównania: dla całej Unii Europejskiej było to 47,8%). W IV kwartale po 50. roku życia aktywna zawodowo pozostawała tylko co trzecia osoba. Dlatego Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zdecydowało, że będzie dążyć do ich większej aktywizacji, by chętniej podejmowały zatrudnienie (a z jego znalezieniem miały mniej kłopotu), oraz ograniczenia możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury.

Tymczasem jedna trzecia (35,5%) przypadkowo zapytanych o przyczyny bierności zawodowej Polaków między 55 a 64 rokiem życia wcale nie wskazuje emerytury (60,3%), ale chorobę lub niesprawność (24,5%), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (6,6%) lub zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy (4,4%)²⁷.

Choć osoby z najstarszej grupy wiekowej stanowią w rejestrach urzędów pracy najmniejszy udział²⁸, skutki stracenia miejsca pracy są dla nich bardziej odczuwalne niż dla osób młodszych. Trafwszy do rejestru pozostają w nim bardzo długo, najczęściej ponad 24 miesiące. Tym bardziej, że choć zwykle wyka-

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid., s. 16-19.

²⁶ *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011 roku*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, s. 1.

²⁷ Ibid., s. 2-4.

²⁸ W porównaniu do 2010 roku, pod koniec 2011 odnotowano więcej bezrobotnych w grupach wiekowych: 55-59 lata (o 10,4%, czyli 16,9 tys. osób) i 60 i więcej lat (o 25,8%, czyli 9,5 tys. osób), a mniej w grupach: 18-24 lata (o 2,9%, czyli 12,2 tys. osób) i 45-54 lata (o 3%, czyli 11,9 tys. osób); *Osoby powyżej...*, op. cit., s. 6.

zują się długoletnim (20-30 lat) stażem pracy (pod koniec 2011 roku – 149,8 tys. osób, czyli 33,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych z omawianej grupy wiekowej), to aż 4,9% nie posiada żadnego, a 7,7% jedynie staż do 1 roku²⁹.

Poza tym, nawet osoby posiadające doświadczenie z czasem tracą kwalifikacje i umiejętności, a brak znajomości nowych technologii oraz przyczyny psychologiczne powodują, iż borykają się z ogromnymi trudnościami w znalezieniu kolejnego zatrudnienia. Choć urzędy pracy podejmują starania, by zaktywizować bezrobotnych po 50. roku życia (prace subsydiowane lub społecznie użyteczne, staże, roboty publiczne, szkolenia, przygotowanie zawodowe), to w 2011 roku udało się to tylko w 46,1% przypadków; zaktywizowano o 54,5 tys. osób, mniej niż w roku poprzednim.

Podsumowanie

Nie od dziś wiadomo, że za sytuację na rynku pracy odpowiadają m.in. czynniki demograficzne. Tymczasem, gdy od lat przybywało osób starszych, posiadających uprawnienia do emerytury i jednocześnie malała liczba młodych, którzy mieliby na te świadczenia pracować, dopiero w tym roku podpisano reformę podniesienia wieku emerytalnego. Wywołała ona różne reakcje społeczne. Przeprowadzone konsultacje oraz kampania informacyjna nie rozwiąły wątpliwości Polaków. Do dziś, nawet wykształceni i zorientowani w sytuacji gospodarczo-politycznej naszego kraju, nie wierzą w konieczność reformy³⁰. Nie wiedzą, na jaką właściwie emeryturę będą mogli liczyć (np. brak informacji o stopie inflacji). Boją się, że utrudni ona młodym ludziom wejście na rynek pracy i funkcjonowanie na nim. Woleliby, by w pierwszej kolejności podjęto działania przeciwko nadużywaniu umów śmieciowych³¹, bo uniknięcie przeterminowania posiadanych kwalifikacji to konieczność ciągłego kształcenia, a na to często ich nie stać.

Nie tylko w tym zakresie potrzebują wsparcia. Słowa ministra finansów Jacka Rostowskiego – że gdyby dziś Polacy chętniej decydowali się na dzieci, pozytywne skutki tych decyzji byłyby odczuwalne dopiero po 2035 roku³² – nie oznaczają, iż działań ku zwiększeniu dzietności nie warto podejmować lub że można je bezkarnie przekładać.

²⁹ *Osoby powyżej...*, op. cit., s. 10.

³⁰ Potwierdza sondaż diagnostyczny *Sytuacja na rynku pracy a reforma emerytalna* przeprowadzany 05.-07.2012 wśród 30 absolwentów wyższych uczelni województwa śląskiego. Tylko co trzeci respondent deklaruje, że szczegółowo się z nią zapoznał. Ponad połowa uważa ją za niepotrzebną.

³¹ Sondaż diagnostyczny: Co trzecia osoba korzysta z pomocy finansowej rodziców, inaczej nie dałaby rady się utrzymać.

³² *Reforma emerytalnej nie zostawimy następnym rządowi*. http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,11393091,Rostowski_Reforma_emerytalnej_nie_zostawimy_nastepnym.html (23.03.2012).

Nawet jeśli w najbliższej przyszłości nie zmienią się perspektywy demograficzne i nie unikniemy kryzysu, to Państwo powinno dołożyć starań, by przełamywać stereotypy, narzucające określony sposób pojmowania ról społecznych kobiet i mężczyzn. Tym bardziej, że dokonujące się zmiany gospodarcze, społeczne i technologiczne świadczą, iż tradycyjny podział ról nie przystaje do rzeczywistości. Konieczne są działania na rzecz zmian w sferze świadomości tak pracodawców, jak i samych kobiet.

LABOR MARKET SITUATION VS REFORM OF SOCIAL RETIREMENT SYSTEM AND FERTILITY SUPPORT

Summary

The reform of Social Retirement System is necessary. Without it, Polish insurance system would be more and more burdened. However, the demographics changes have led to serious consequences for the whole economy, because only a generational change ensures the inflow of new paradigms and new ways of thinking.

Meanwhile, young Polish couples are postponing the decision of having a child, explaining that they are unable to fit their needs. An increasing number of employers propose them unpaid trainees or worthless contracts. They are considered non-competitive and inexperienced so they express rather pessimistic opinions about the chances of finding and keeping a job.

Poland needs coordinated action – of both: labor market policy and employment policy – to support fertility and protect the interests of women. The chances of access to the labor market for women should be equal to men. It means not only to be written into law, but translated into the sphere of economic activity and education.

Ireneusz Wiśniewski

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

DORADZTWO ZAWODOWE JAKO KLUCZOWY ELEMENT PROCESU KSZTAŁTOWANIA PRACOWNIKA ZDOLNEGO DO REORIENTACJ ZAWODOWEJ W NOWYM SYSTEMIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Wprowadzenie

Tendencje zatrudnieniowe rynku pracy powinny być wyznaczone spodziewanym popytem na usługi lub wyroby produkowane przez zakłady prosperujące na danym terenie. Wydawać by się mogło, że aby zapewnić sobie i swojej rodzinie pracę, należy bacznie przyglądać się owym tendencjom i próbować przewidzieć co w przyszłości będzie pożądane przez konsumentów. Ryszard Parzęcki słusznie twierdzi, że wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez człowieka. Nie jest on prostym aktem wyboru, lecz długofalowym procesem decyzyjnym, który obejmuje etap przygotowawczy, etap podjęcia decyzji oraz etap jej realizacji¹. Etap przygotowawczy jest oparty na dostarczaniu rzetelnych informacji, które są przekształcane i przyswajane przez odbiorcę w procesie orientacji zawodowej. Wybór zawodu nie może być pojmowany jako decyzja jednorazowa. Realia nowoczesnego rynku pracy stwarzają wymogi, aby pracownik potrafił utrzymać się na nim poprzez gotowość do przekwalifikowania. Jak twierdzi Alicja Kargulowa, „[...] trudno mówić o ostatecznym wyborze zawodu, o wybo-

¹ R. Parzęcki: *Wspomaganie uczniów w wyborze zawodu i kierunku kształcenia komponentem procesu poradnictwa zawodowego*. „Wychowanie na co Dzień” 2004, nr 7/8, s. 25.

rze na całe życie, a raczej o karierze zawodowej, rozumianej jako biograficzny proces podejmowania i zmieniania pracy, proces, w którym ma miejsce zarówno refleksyjny namysł, jak i nieoczekiwany zbieg okoliczności”². Autorka stwierdza, że karierę należy traktować jako pewnego rodzaju projekt aktywności zawodowej, w którym start zawodowy pojawia się kilka razy w życiu. System szkolnictwa praktycznego i ustawicznego w kraju ulega ciągłym zmianom i dostosowaniom, które mają pomóc we wspomnianych przekwalifikowaniach³.

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na udział instytucji doradztwa i poradnictwa zawodowego w procesie podejmowania decyzji zawodowych uczniów gimnazjów oraz osób dorosłych, dla których istotną szansą na pozyskanie pracy jest możliwość przekwalifikowania. Problem właściwego udziału doradztwa zawodowego staje się bardziej aktualny w kontekście dużych zmian, które nastąpiły po 1 września 2012 roku wraz z wejściem w życie nowelizacji ustawy o systemie oświaty⁴. Wykorzystano tu niektóre informacje pozyskane z badań empirycznych informujących o wpływie działań instytucji doradczych na wybór kierunku kształcenia wśród gimnazjalistów.

1. Doradztwo zawodowe i jego istota

W literaturze dotyczącej wyboru zawodu możemy spotkać różniące się określenia – w jednych doradztwo, w innych poradnictwo zawodowe. O różnicach i podobieństwach w znaczeniu tych określeń pisze Ewa Sarzyńska w książce „Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych”⁵. Autorka przychyliła się do twierdzenia, że pojęcia te traktuje się jako synonimy, co podziela również autor tego artykułu, choć nie wszyscy badacze zgadzają się z tą opinią. Jest wśród nich Maria Czerepaniak-Walczak, która uważa, że możemy mówić o zasadniczych różnicach pomiędzy tymi pojęciami⁶. Tkwi ona w relacjach pomiędzy radzącym a radzonym się. Doradztwo, według autorki, odbywa się w przypadku dobrowolnego przekazywania informacji, niejako w odpowiedzi na prośbę radzonego się, natomiast poradnictwo zachodzi wtedy, gdy przekaz informacji wynika z sytu-

² A. Kargulowa: *Dyskurs w nurcie neopozytywistycznym: Optymalizacja startu zawodowego młodzieży*. W: A. Kargulowa: *O teorii i praktyce poradnictwa*. PWN, Warszawa 2005, s. 84.

³ Ibid.

⁴ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. 2011, nr 205, poz. 1206.

⁵ E. Sarzyńska: *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*. WU M.C. Skłodowskiej, Lublin 2007, s. 14.

⁶ M. Czerepaniak-Walczak: *Doradztwo w reformowanej szkole – gimnazjum jako ośrodek doradztwa*. W: *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno politycznej*. Red. B. Wojtasik. Wrocław 2001, s. 347.

acji niejako wymuszonej, np. podczas zajęć lekcyjnych. W niemal wszystkich publikacjach termin doradztwa zawodowego występuje w połączeniu z innym terminem – orientacja zawodowa. Według K. Lelińckiej, są to „[...] działania wychowawcze szkoły, rodziców i innych grup i instytucji mających na celu przygotowanie młodzieży do planowania kariery zawodowej, której ważnym elementem jest podejmowanie kolejnych decyzji wyboru zawodu i szkoły”⁷. Jest to zatem proces długofalowy prowadzony w różnych sytuacjach. K. Wojtasik charakteryzuje go jako „[...] celową, systematyczną i długotrwałą działalność prowadzącą do trafnego wyboru”⁸. Doradztwo czy poradnictwo zawodowe natomiast, przez wielu badaczy opisywane jest jako rozmowa doradcza mająca na celu ukierunkowanie radzącego się. Według Urszuli Małgorzaty Fiały, jest to świadczenie pomocy w dokonywaniu kolejnych decyzji wyboru szkoły lub pracy w formie indywidualnej porady zawodowej⁹. Przeglądając „Leksykon pedagogiki pracy” możemy spotkać się z następującą definicją porady zawodowej: „[...] rozmowy prowadzone przez fachowego doradcę z osobą bądź osobami poszukującymi pomocy w podjęciu decyzji zawodowej”¹⁰. Inaczej rzecz ujmując, jest to dostarczanie takiego zasobu wiedzy, który potrzebny jest uczniowi – klientowi, aby mógł podjąć trafną decyzję zawodową.

System doradztwa zawodowego w Polsce podlega dwóm resortom. Pierwszy z nich to Ministerstwo Edukacji Narodowej, gdzie zgodnie z Ustawą o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 instytucje, dla których głównym uregulowaniem jest przytoczony akt prawny, zobowiązane są do przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia¹¹. Są to szkoły, w których pomocy takiej udzielają pedagodzy, psycholodzy i doradcy zawodowi oraz takie instytucje, jak poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach zawiera zapisy dotyczące udzielania pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia oraz informacji w tym zakresie. Sprecyzowano tu również i określono zadania doradcy zawodowego¹².

⁷ U.M. Fiała: *Wstęp*. W: U.M. Fiała: *Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum*. OEW, Poznań 2009, s. 7.

⁸ E. Sarzyńska: *Op. cit.*, s. 16.

⁹ U.M. Fiała: *Op. cit.*, s. 8.

¹⁰ T.W. Nowacki: *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom 2004, s. 183.

¹¹ *Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r.* Dz.U. 1991, nr 95, poz. 425, art. 1, ust. 14.

¹² *Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 17 listopada 2010 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach*. Dz.U. 2010, nr 228, poz. 1487, § 31.1.

Drugim ze wspomnianych resortów jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które opierając się na Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku¹³ oraz Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy¹⁴ koordynuje poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych, prowadzone przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy.

Orientacja zawodowa w systemie kształcenia obecna jest na każdym jej etapie. Zagadnienia dotyczące tego tematu zapisane są w podstawach programowych dla każdego etapu edukacji¹⁵. Mają one przygotować ucznia do podjęcia świadomej decyzji o przyszłości zawodowej. Jednak uzasadnione jest stwierdzenie Urszuli Fiały¹⁶, że najważniejsze decyzje zawodowe w procesie edukacji szkolnej podejmują absolwenci III etapu edukacji, czyli gimnazjaliści. Zgodnie z rozporządzeniem¹⁷ każda szkoła w Polsce, począwszy od gimnazjum, jest zobowiązana do opracowania i realizowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. System ten ma zawierać wszelkie instrukcje i plan wdrażania zagadnień orientacji zawodowej w placówkach.

2. Wpływ orientacji zawodowej na trafne wybory zawodu wśród młodzieży

Niżej przedstawiono dane mogące zobrazować skuteczność działań doradczych w szkołach, pozyskanych w drodze badań empirycznych nad przesłankami wyboru szkół średnich wśród uczniów. Badania przeprowadzono na przełomie października i listopada 2011 roku w jednym z powiatów województwa opolskiego¹⁸. Brało w nim udział 106 rodziców pierwszoklasistów szkół średnich oraz 157 uczniów. Badanie przeprowadzono w jednej klasie każdej szkoły średniej w powiecie. Wśród nich znalazły się dwa licea ogólnokształcące oraz cztery technika zawodowe. Wykorzystano także metody sondażu diagnostycznego, wykorzystując technikę ankiety. Zapytano uczniów w jakim stopniu, podczas

¹³ *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.* Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.

¹⁴ *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy.* Dz.U. 2010, nr 177, poz. 1193.

¹⁵ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół.* Dz.U. 2009, nr 4, poz. 17.

¹⁶ U.M. Fiała: *Op. cit.*, s. 10.

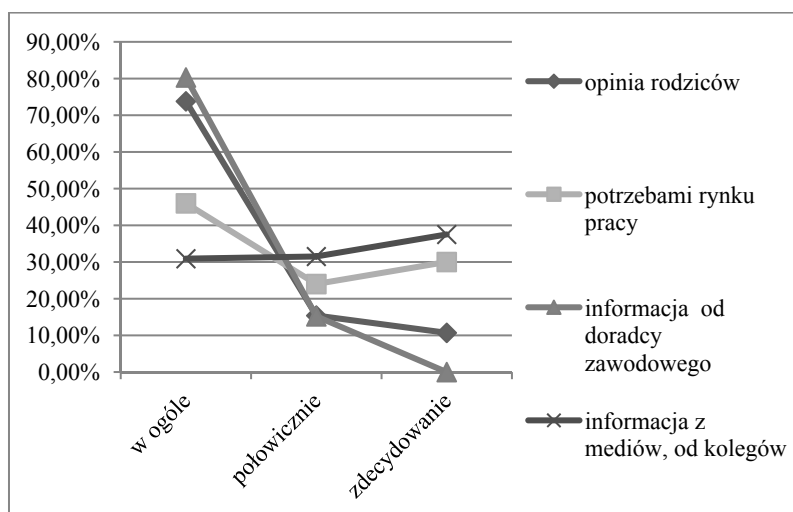
¹⁷ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół.* Dz.U. 2001, nr 61, poz. 624.

¹⁸ Badania autora artykułu.

podejmowania decyzji o wyborze szkoły, kierowali się informacjami uzyskanymi od doradcy zawodowego. W odpowiedziach 126 uczniów spośród ankietowanych (80,25%) padło stwierdzenie, że nie brali tych informacji pod uwagę, 24 uczniów (15,3%) stwierdziło, że w niewielkim stopniu miała ona wpływ na ich decyzję, a 7 (4,45%) przyznało, że była to ważna przesłanka. Konsekwencją poprzedniego było pytanie następne, brzmiące: „Czy podczas wyboru szkoły kierowałeś się potrzebami rynku pracy?”. Uzyskane odpowiedzi brzmiały następująco – 69 uczniów (46%) nie brało tego uwarunkowania pod uwagę, 36 (24%) w niewielkim stopniu, natomiast 45 uczniów (30%) kierowało się tą przesłanką. Podczas gdy przygniatająca większość respondentów oświadczyła, że informacje doradców zawodowych nie były brane pod uwagę, większość, bo 102 uczniów, oświadczyła, że byli informowani w szkole o zawodach, w których będą mogli znaleźć pracę. 94 uczniów wykazało brak uczestnictwa w zajęciach z doradcą zawodowym.

Wykres 1

Odpowiedzi uczniów na pytanie o przesłanki wyboru szkoły (%)



Podobne badanie opisała Magdalena Piekoszewska w artykule pt. „Podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowej przez młodzież gimnazjalną”¹⁹. Autorka swoje badania przeprowadziła w publicznym gimnazjum na terenie województwa śląskiego. Objęto nimi czterdziestu czterech uczniów klasy II i III.

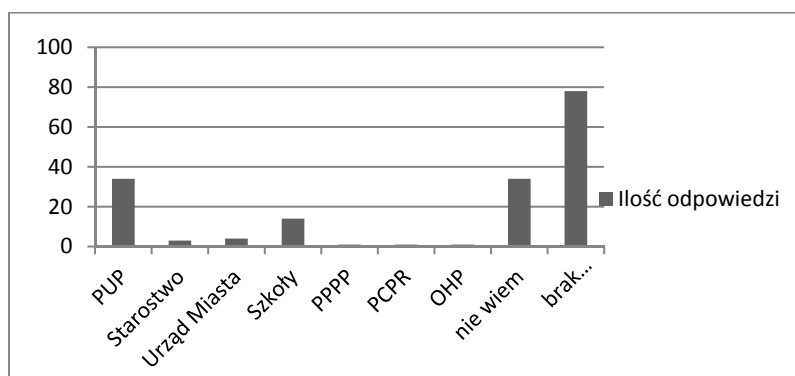
¹⁹ M. Piekoszewska: *Podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowej przez młodzież gimnazjalną*. „Wychowanie na co Dzień” 2008, nr 9, s. 19-23.

Wykorzystaną techniką było badanie ankietowe. Podczas badania respondenci, w jednym z zadań, zaznaczali czynniki wpływające na dokonanie wyboru szkół. Padły różne odpowiedzi. Przytoczone dotyczą orientacji zawodowej: „Zaskakujące jest to, że żaden uczeń z badanej grupy nie zamierza udać się po poradę do szkolnego pedagoga czy psychologa, a tylko jeden z spośród ankietowanych przyznaje, iż chętnie skorzysta z pomocy doradcy zawodowego”²⁰.

Wracając do badań autora, chcąc ustalić stan owej świadomości dotyczącej instytucji, zadano uczniom pytanie: „Jakie Twoim zdaniem instytucje zajmują się doradztwem zawodowym na terenie powiatu?”. Najwięcej, bo 34 uczniów, wskazało urząd pracy, 14 szkoły, w tym szkoły wyższe. Starostwo powiatowe wpisały 3 osoby, urząd miasta – 4 osoby, powiatową poradnię psychologiczno-pedagogiczną – 1 osoba, powiatowe centrum pomocy rodzinie – 1 osoba. Informacja „nie wiem” pojawiła się w 34 przypadkach, a brak odpowiedzi stwierdzono w 78 arkuszach. Przedstawione odpowiedzi jednoznacznie potwierdzają niedobór świadomości społecznej wśród uczniów na temat instytucji doradczych. Wykres 2 obrazuje pozyskane odpowiedzi.

Wykres 2

Odpowiedzi respondentów na pytanie: Jakie twoim zdaniem instytucje zajmują się doradztwem zawodowym na terenie powiatu? (liczby bezwzględne)



W ankietach próbowano zdiagnozować również stan wiedzy rodziców o instytucjach zajmujących się doradztwem zawodowym. Zapytano jakie instytucje zajmują się tą działalnością. Odpowiedzi, jakie uzyskano, podobne były do tych, które uzyskano od uczniów. 37 ankietowanych wskazało na powiatowy urząd pracy, 10 rodziców na publiczną poradnię psychologiczno-pedagogiczną, 12 na

²⁰ Ibid., s. 21.

szkoły (ogół szkół, nie rozgraniczając na szkoły podstawowe, gimnazja i ponadgimnazjalne). Padały jeszcze pojedyncze odpowiedzi, takie jak urząd miasta, koła zainteresowań, zakłady pracy. Wyrażono również opinię, że instytucje te są za mało widoczne. Taka nota zamieszczona została w trzech arkuszach. Wiele, bo aż 45 ankiet, w tym punkcie nie zostało wypełnionych. Może to wskazywać na brak wiedzy na ten temat.

Przytoczone badania uwidaczniają niską efektywność działań doradztwa zawodowego. Poprawa tego stanu rzeczy – profesjonalna pomoc doradcy zawodowego, m.in. w gimnazjum, zdaniem Urszuli Fiały „[...] umożliwi trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych minimalizując koszty psychiczne [...] i koszty materialne rodziny [...]. Ponadto znacznemu obniżeniu ulegną koszty społeczne dzięki poprawieniu trafności wyborów na kolejnych etapach edukacji”²¹.

3. Doradztwo w kontekście zmian prawnych

Wrzesień 2012 roku wnosi do polskiego szkolnictwa zawodowego olbrzymie zmiany, które pozwalają przede wszystkim na szybkie dostosowywanie się pracowników do rynku pracy. Nastąpi zmodyfikowanie, uaktualnienie klasyfikacji zawodowej. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw²² likwiduje m.in. licea uzupełniające, technika uzupełniające oraz licea profilowane. Wprowadzono nowe podstawy programowe, zawody zostały podzielone na kwalifikacje. Po ukończonym kształceniu w danej kwalifikacji i po zdanym egzaminie przed okręgową komisją egzaminacyjną, uczeń otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie, a po uzyskaniu świadectw we wszystkich kwalifikacjach w danym zawodzie uzyskuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Od roku szkolnego 2012/2013 staje się jasne, że tylko dzięki wzmożonej pracy wszystkich osób zaangażowanych w orientację zawodową w szkołach, głównie gimnazjalnych, uczniowie mają szansę odnaleźć się w gąszczu nowych zasad zdobywania zawodu i późniejszej możliwości przekwalifikowania. Wspomniane zmiany ustawy wprowadzają ujednolicenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i możliwość certyfikowania kształcenia formalnego, pozaformalnego oraz nieformalnego, które umożliwiają m.in. zalegalizowa-

²¹ U.M. Fiała: Op. cit., s. 8.

²² Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. 2011, nr 205, poz. 1206.

nie umiejętności poprzez egzamin eksternistyczny²³. Sytuacja ta jest korzystna dla osób trudniących się zawodem, do wykonywania którego nie mają prawa. Warto tu zauważyć, że mówimy o osobach dorosłych, co wiąże się z zaangażowaniem doradców zatrudnionych przez urząd pracy. Ustawa wprowadza nowe formy kształcenia ustawicznego. Są to m.in. kwalifikacyjne kursy zawodowe. Ich organizację regulują odrębne przepisy²⁴. Kursy pozwalają na uzyskanie świadectwa kwalifikacji w zawodzie. Warto zaznaczyć, że szkolenie finansowane jest z budżetu państwa, co ułatwi ich dostępność.

Podsumowanie

Analizując wyniki przytoczonych badań odnoszące się do doradztwa młodzieży szkolnej widzimy, że wkład orientacji zawodowej w proces podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowej jest znikomy. Posuwając się dalej możemy mówić, że nie wszyscy dyrektorzy szkół należycie realizowali regulacje Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach²⁵, które mówi, że w szkole pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest udzielana w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej (stan prawny aktualny w czasie badań dla gimnazjów, natomiast dla szkół podstawowych i ponadgimnazjalnych od 1 września 2012²⁶). Uczniowie dokonują wyborów nie mając odpowiednich podstaw teoretycznych dotyczących zapotrzebowania i trendów na rynku pracy. W związku z tym wybory te mogą być przypadkowe.

Należy zatem wzmóc działania orientacji zawodowej, aby uczniowie mogli orientować się w potrzebach rynku pracy, znać sieć szkół i ofertę kształcenia, być przygotowanym do potrzeby ewentualnego przekwalifikowania się. Puentując, znać uwarunkowania mogące doprowadzić do odniesienia sukcesu w karierze zawodowej. Jak wspomniano wcześniej, w statutach szkół, począwszy od gimnazjów, muszą być określone warunki organizacji wewnątrzszkolnego sys-

²³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2011 w sprawie egzaminów eksternistycznych. Dz.U. 2012, poz. 188, § 5.

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2011 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych. Dz.U. 2012, poz. 186.

²⁵ Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach. Dz.U. 2010, nr 228, poz. 1487, § 6.1 p. 5.

²⁶ Ibid., § 36.

temu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia. Według cytowanej wcześniej Urszuli Małgorzaty Fiały, „[...] edukacja zawodowa w gimnazjum powinna uświadamiać celowość i zasadność przygotowania się do przyszłych zjawisk reorientacji zawodowej umożliwiającej zmianę zawodu i pracy, a tym samym kierunku kształcenia ponadgimnazjalnego w szerokim profilu wiedzy teoretycznej i praktycznej, prowadzącego do opanowania kilku pokrewnych, powiązanych ze sobą specjalności”²⁷.

Jeśli chodzi o doradztwo dorosłych, dotychczas osoby, które chciały uzyskać dodatkowe kwalifikacje musiały ukończyć szkołę dla dorosłych trwającą dwa, trzy lata (w zależności od zawodu) lub skorzystać z innej formy szkoleń, na które zezwalało prawo, takich jak kurs, kurs zawodowy, seminarium czy praktyka zawodowa²⁸. Formy te jednak nie dawały uprawnień państwowych, nie można ich było powiązać z innymi kwalifikacjami doprowadzając do podniesienia wykształcenia. Omówione zmiany prawne mogą przynieść pożądany efekt w postaci zwiększenia odsetku osób kształcących się przez całe życie, pod warunkiem wzmożonej pracy osób zajmujących się szerokokorozumianą orientacją zawodową. Z przytoczonych wyników badań wynika, że doradztwo zawodowe jest niedostrzegane przez członków społeczeństwa. Respondenci nie orientują się, gdzie mogą udać się po poradę. Należy więc wzmocnić wizerunek tej działalności. Powinno się wzmóc aktywność w szkołach, wspieraną przez zdecydowaną kampanię informacyjną dla osób dorosłych. Praca ta, w powiązaniu z zaangażowaniem klientów systemu kształcenia, pozwoli na lepszą efektywność przygotowania wykwalifikowanych pracowników oraz zwiększenie udziału osób kształcących się ustawicznie w ogólnej liczbie kształcenia zawodowego.

VOCATIONAL GUIDANCE AS A KEY ELEMENT IN THE PROCESS OF SHAPING AN EMPLOYEE CAPABLE OF VOCATIONAL REORIENTATION IN THE NEW SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION

Summary

This paper discusses the significance of vocational guidance in the process of making vocational choices by students of junior high schools and adults who see the possibility of retraining as an opportunity of getting a job. The significance of activities related to vocational guidance was assessed on the basis of available publications. Legal basis underlying functioning of vocational guidance institutions was analysed and the

²⁷ U.M. Fiała: Op. cit., s. 12.

²⁸ *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych*. Dz.U. 2006, nr 31, poz. 216.

individual educational stages in the process of vocational orientation were studied. The article presents the results of empirical studies showing low efficiency of guidance institutions, which is mostly evident in the process of making educational decisions by students of junior high schools. The article ends with conclusions that aim to increase the efficiency of activities related to this subject.