

dr Dawid Kostecki

Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce

Rynek pracy – raport metodologiczny

Wstęp

Transformacja ustrojowa w 1989 r. dotyczyła niemal każdej dziedziny życia publicznego, również przemian gospodarki socjalistycznej, centralnie planowanej na kapitalistyczną. Upływ ponad 30 lat od początku przemian to bardzo dobry moment do dokonania bilansu zysków i strat gospodarczych. Nowe demokratyczne regulacje prawne polegające na niwelowaniu różnych ograniczeń dotyczących stosunków międzyludzkich oraz wielu dziedzin życia gospodarczego stały się przesłanką do przyjęcia ustroju, gdzie podstawą naszej egzystencji stała się m.in. idea wolności gospodarczej¹. W założeniach normatywnych społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej (art. 20 Konstytucji RP). Naturalnym jest pytanie, czy wskazane powyżej 3 filary społecznej gospodarki rynkowej znajdują odzwierciedlenie w kształtowaniu polskiego rynku pracy? Wreszcie czy nazywany w niemieckiej doktrynie prawniczej model społeczno-gospodarczy *soziale Marktwirtschaft* to wzorzec, który ma niewiele wspólnego z rzeczywistością? A może jest to trafny model kształcenia kolejnych generacji w poczuciu społecznej odpowiedzialności?

Już na etapie uwag wprowadzających należy zastrzec, że każdy kraj spośród dawnych państw bloku sowieckiego ma swoją specyfikę. Ponadto, 31-letni dystans czasowy utrudnia, a nawet uniemożliwia przeprowadzenie rzetelnych badań komparatystycznych. Należy zgodzić się z powszechną konstatacją, że nie ma więc jednego wzoru, jednej dobrej praktyki, którą można by polecić krajom zmieniającym swe systemy i instytucje². Indywidualizm sytuacji oraz zróżnicowanie doświadczeń pozwala jednak na przeprowadzenie rzetelnej analizy i udzielenie odpowiedzi na postawione pytania. Postawy i zachowania ludzi angażujących swoje działania, umiejętności i wiedzę „przekładają” się na określone nakłady

¹ A. Jagodziński, *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, „Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku” (23)2016, s. 10.

² Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, s. 46-47.

i wymierne efekty, tak w gospodarce jako całości systemowej, jak i w poszczególnych jej działach, czy też organizacjach gospodarczych³.

Warto już na początku rozważań przywołać pewną myśl, która będzie „środkiem ożaglowania” całego raportu. „Dwiema najważniejszymi wadami systemu społeczno-gospodarczego, w którym żyjemy, są: niezdolność do realizowania pełnego zatrudnienia oraz dowolny i niesprawiedliwy podział bogactwa i dochodów”⁴. Przytoczona konstatacja, choć wypowiedziana ponad 80 lat temu, zachowuje swoją aktualność i pozwala w uniwersalnym wymiarze spojrzeć na *casus* Polski.

Polityka gospodarcza nastawiona na produkcję przemysłową przez pierwsze dwie dekady wskazywała na znaczące zapotrzebowanie absolwentów szkół zawodowych. Jednakże, progres technologiczny, postępująca reprivatyzacja w wielu dziedzinach życia społecznego doprowadziły do zmian, przesunięcia akcentów na rynku pracy. Historyczna dominacja przemysłu została zastąpiona usługami o różnym charakterze, oferowanymi na wolnym rynku. Obecnie podstawowy cel polskiej gospodarki został zdefiniowany w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – *tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym*. W wymiarze rynku pracy najistotniejszym aspektem jest cel operacyjny określony jako *trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną*. Proponowany wzrost gospodarczy ma się dokonywać w oparciu o zwiększenie innowacyjności polskich przedsiębiorstw na rynku krajowym i zagranicznym oraz transfer wiedzy, która będzie stanowić pomost łączący naukę z otoczeniem społeczno-biznesowym⁵.

Kierunki działań zaproponowane w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju stanowią odpowiedź na dynamiczną ewolucję rynku pracy. U progu XXI wieku, w opinii wielu autorytetów, edukacja stała się czynnikiem wpływającym na rozwój gospodarki danego kraju. Nowoczesna gospodarka oparta na wiedzy postawiła przed obywatelami wyzwanie w postaci większych inwestycji w kapitał ludzki – przede wszystkim – w podniesienie poziomu wykształcenia.

Podstawą rynku pracy jest zgodnie z jego nazwą – wymiana pracy. Z jednej strony firmy bądź instytucje publiczne, realizując cele swoich organizacji, czyli wytwarzanie dóbr

³ H. Paszke, W. Piotr, *Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania rynku pracy menedżerów*, w: *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, Poznań 2003, s. 10.

⁴ J.M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Warszawa 2003, s. 340.

⁵ Zob. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, <file:///C:/Users/71VK7S2/AppData/Local/Temp/SOR.pdf> (dostęp: 2 VII 2021 r.).

lub świadczenie usług, do zadań tych poszukują osób, które będą w stanie wykonać daną pracę. Jest to strona popytowa rynku pracy. Stronę podażową z kolei stanowią osoby, które aby pozyskać wynagrodzenie, oferują swoją pracę⁶. Popyt na pracę oznacza zapotrzebowanie, a także w jakimś stopniu chłonność gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy⁷. Strona popytu na pracę jest reprezentowana przez pracodawców, co jako charakterystyka tej kategorii wiąże się z wymiarem przedmiotowym, czyli z zapotrzebowaniem i pracą czy zatrudnieniem.

Podaż pracy tworzą osoby pracujące i osoby poszukujące pracy. Dominująca kategoria – zasoby siły roboczej – określana też jako zasoby pracy, oznacza liczbę osób fizycznych będących w wieku zdolności do pracy oraz posiadających fizyczną i umysłową zdolność do jej wykonywania⁸. Sama aktywność zawodowa ludności bywa rozumiana jako wykonywanie pracy lub gotowość do jej wykonywania w zamian za odpowiedni ekwiwalent – typu płaca czy inna forma wynagrodzenia⁹.

Poniższy raport metodologiczny stanowi istotny element w procesie definiowania płaszczyzn i przestrzeni rynku pracy, wymagających szczególnej uwagi zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców. Do najistotniejszych determinant kształtujących rynek pracy zaliczono: demografię, bezrobocie, młodzi a bezrobocie, szkolnictwo wyższe, niedopasowanie kompetencyjne, sytuacja kobiet na rynku pracy oraz okres ochronny pracownika. Powyższy katalog jest ma charakter enumeratywny, zaś prezentowane determinanty w odczuciu autora nie wyczerpują zagadnienia, a są jedynie przyczynkiem do pogłębionej analizy.

I. Determinanty rynku pracy

a. Demografia

Zmiany demograficzne warunkują funkcjonowanie rynku pracy. Od ostatniej dekady XX wieku podążamy niechlubnym torem wyznaczonym przez kraje zachodniej części Starego Kontynentu. Przyspieszenie procesu starzenia się w ramach struktury wieku ludności,

⁶ J. Jezior, *Wyższe wykształcenie a rynek pracy. Studium metodologiczno-empiryczne*, Lublin 2017, s. 42.

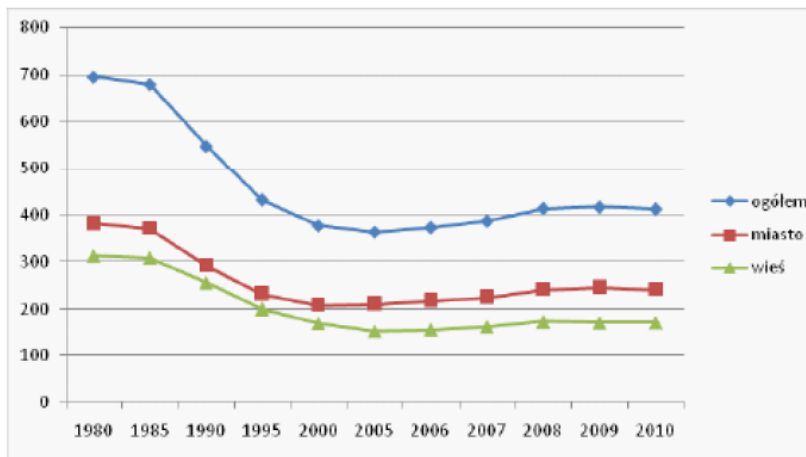
⁷ J. Meller, *Popytowa strona rynku pracy oraz jej podmioty*, w: *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy*, Kraków 1997, s. 40-41.

⁸ E. Kryńska, *Pojęcia podstawowe*, w: *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, Warszawa 1998, s. 16.

⁹ D. Kotlorz, *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Materiały do studiowania*, Katowice 1995, s. 9 i n.

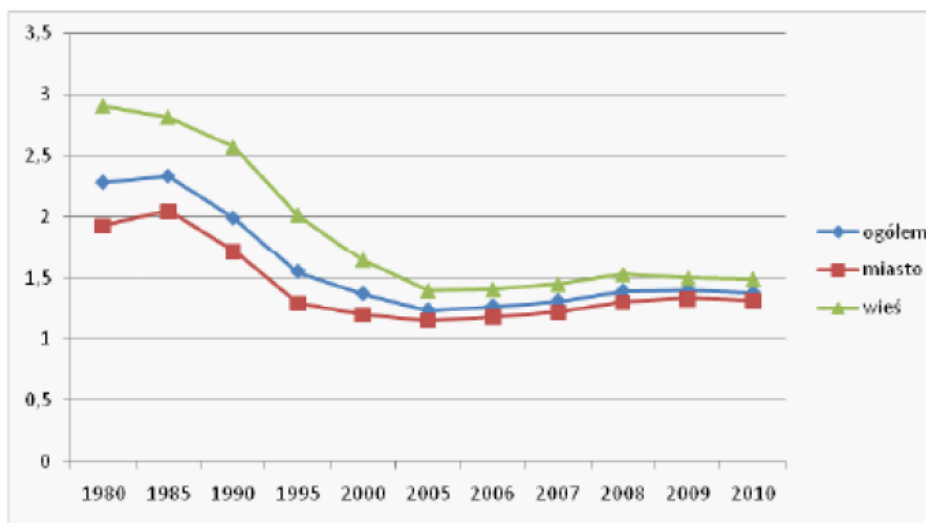
zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym czy starzenie się zasobów pracy. Tym, co przede wszystkim charakteryzuje nową demografię Polski, jest bardzo niska liczba urodzeń, utrzymująca się po gwałtownym jej spadku po wyżowym okresie połowy lat osiemdziesiątych XX wieku (rysunek 1) oraz bardzo niskie wartości współczynnika dzietności (rysunek 2).

Rysunek 1. Liczba urodzeń żywych (w tysiącach) w Polsce w latach 1980–2010



Źródło: J. Józwick, na podstawie Roczników Demograficznych GUS.

Rysunek 2. Współczynnik dzietności w Polsce w latach 1980–2010



Źródło: J. Józwick, na podstawie Roczników Demograficznych GUS.

W analizach procesu starzenia się ludności w ostatnich latach dużą wagę przywiązuje się do obserwacji wzrostu liczby i udziału osób najstarszych, w wieku powyżej 80 lat. To

zjawisko występuje z dużą intensywnością w zaawansowanych demograficznie krajach Europy, a także w Polsce¹⁰.

Około 2030 roku udział osób starszych w populacji Polski osiągnie średni dla Europy poziom, zaś w 2060 roku znacznie go przekroczy (34,5% wobec 29,3%)¹¹. Z punktu widzenia rynku pracy sytuacja ta może powodować poważne zaburzenie szczególnie w drugiej fazie wskazanej perspektywy czasowej. Prezentowane statystyki, choć mają walor jedynie przewidywań opartych na pewnych trendach, to obrazują tendencję struktury wiekowej polskiego społeczeństwa. Utrzymanie się powyższych trendów może okazać się brzemiennie dla polskiego systemu zabezpieczenia społecznego.

b. Bezrobocie

Bezrobocie to sytuacja, w której istnieje grupa pracowników zdolna do pracy i gotowa ją podjąć, lecz nieznajdująca możliwości zatrudnienia¹². Wskazana definicja nie jest pełna, gdyż określenie „grupa pracowników” nie obejmuje swoim zasięgiem ludzi, którzy nigdy nie pracowali, dlatego że dopiero wchodzi na rynek pracy i nie mieli szans się na nim znaleźć albo nie pracowali, ponieważ nie wyrażali woli podjęcia pracy. Nieco bardziej plastycznie termin bezrobocie jest definiowany w klasycznej pozycji *Makroekonomia*: „Bezrobocie jest zasobem, którego wielkość mierzy się w określonym punkcie czasu. Podobnie jak w przypadku basenu wypełnionego wodą, jego poziom jest coraz wyższy, jeżeli dopływy (bezrobotni, którzy właśnie utracili pracę) są większe niż odpływy (ludzie, którzy znaleźli nową pracę lub przestali zaliczać się do zasobu siły roboczej)”¹³.

W ramach analizy złożonej problematyki należy wskazać również na grupę osób biernych zawodowo, do których zalicza się osoby niepracujące i nieposzukujące pracy. Mogą to być osoby starsze, nieposzukujące pracy ze względu na stan zdrowia, sytuację rodzinną albo niewierzące, że jakąś pracę znajdą. Do tego katalogu osób zalicza się również osoby mające renty, więc niezainteresowane powrotem na rynek pracy lub osoby niepełnosprawne, dla których nie ma odpowiedniej pracy¹⁴.

Od lat 70. XX wieku powstało (i znikło) wiele teorii wyjaśniających zjawisko długotrwałego i niedającego się zmniejszyć bezrobocia. Jedną z nich jest podejście

¹⁰ J. Józwiak, *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013, s. 10.

¹¹ Tenże, *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013, s. 15.

¹² R.J. Barro, *Makroekonomia*, Warszawa 1997, s. 276.

¹³ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, *Makroekonomia*, Warszawa 2007, s. 247.

¹⁴ J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, s. 286-287.

strukturalne tłumaczące bezrobocie niedoskonałą konkurencją na rynku dóbr i na rynku pracy¹⁵. Niewątpliwie wpływ na sytuację na rynku pracy ma proces ustalania cen i płac, a bezrobocie jest główną zmienną interweniującą¹⁶.

Polska na początku lat dziewięćdziesiątych stanęła również w obliczu galopującego problemu bezrobocia. W ciągu jednej dekady problem ten dotknął ponad 3259,9 tys. ludności w wieku produkcyjnym. Walka z „uporczywą chorobą” gospodarki polskiej stała się priorytetem rządów, partii politycznych, związków zawodowych oraz specjalistów w dziedzinie ekonomii. Główną przyczyną bezrobocia jest głęboki spadek produkcji, który był następstwem polityki monetarnej, fiskalnej i płacowej, realizowanej w ramach programu stabilizacyjnego Leszka Balcerowicza, zakładającego wygaszanie inflacji.

Bezrobocie wraz z nierejestrowaną pracą stanowią istotne zjawisko kształtujące rynek pracy. Zatrudnienie nierejestrowane najczęściej wynika z dążenia do ograniczenia kosztów przez pracodawcę (możliwość zwolnienia z dnia na dzień bez wypłacania odpraw; brak kosztów urlopowych). Stąd należy uznać, że kodeks pracy w opinii części przedsiębiorców odbierany jest jako pole badawcze do omijania przepisów prawa, a nawet działań *contra legem*.

Wśród bezrobotnych jest coraz więcej osób posiadających wyższe wykształcenie. W ciągu ostatnich lat istotnie zmieniła się struktura wykształcenia osób bez pracy, a zmianę tę szczególnie widać w przypadku młodych bezrobotnych. Ponad trzykrotnie wzrosła liczba rejestrujących się w PUP posiadających wykształcenie wyższe, podczas gdy zmalała o ponad 1/3 liczba rejestrujących się bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym¹⁷. Fenomen ten, często interpretowany w kategoriach nikłej opłacalności inwestowania w edukację na poziomie wyższym, jest silnie skorelowany ze zmianą struktury wykształcenia Polaków oraz ze wzrostem liczby młodych posiadających dyplom uczelni. Wzrost liczby bezrobotnych w połączeniu z liczbą osób legitymujących się dyplomem uczelni wyższej świadczy o spadku znaczenia, deflacji – spadku opłacalności dyplomu akademickiego.

Wbrew pozorom w wielu sytuacjach dopasowanie podaży do popytu okazuje się trudno wykonalne nie tyle w związku z indywidualnymi decyzjami uczących się, ale przede wszystkim na skutek naturalnej niewydolności systemu kształcenia, który nie jest w stanie z przyczyn czysto technicznych zwiększyć liczby uczących się bez równoczesnego

¹⁵ Tamże, s. 289.

¹⁶ Zob. T. Beissinger, J. Moeller, *Unemployment: Theoretical Explanations*, w: *Globalization and Unemployment*, red. H. Wagner, Springer-Berlin 2000, s. 89-113.

¹⁷ M. Jelonek, *Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, s. 44.

pogorszenia się jakości absolwenta. Sztandarowym przykładem potwierdzającym powyższą tezę jest kształcenie w zawodach medycznych. Duże zainteresowanie wyborem zawodu lekarza nie przekłada się na możliwości rynku, które są niewspółmierne do wielkości popytu.

Omówiona już szkieletowo sytuacja demograficzna, niski przyrost naturalny oraz starzenie się społeczeństwa negatywnie wpływają na poziom aktywności zawodowej Polek i Polaków. Warto już w tym miejscu zasygnalizować formy przeciwdziałania bezrobociu: stosowanie instrumentów rynku pracy w ramach tzw. aktywnej polityki społecznej¹⁸ (szkolenia, stypendia, staże, prace społecznie użyteczne, prace interwencyjne, roboty publiczne, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, pożyczki, dodatki aktywizacyjne), których efektem powinno być trwałe usamodzielnianie bezrobotnych na rynku pracy. Zatem, należy zauważyć, że rolą polityki społecznej jest poszukiwanie skutecznych narzędzi do redukcji bezrobocia. Pytaniem otwartym, a zarazem nierozstrzygniętym pozostaje skuteczność proponowanych metod.

Bardzo ważnym postulatem jest zwiększenie współpracy publicznych służb zatrudnienia z lokalnymi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz ograniczania bezrobocia i w sferze pomocy społecznej, o zasięgu ponad powiatowym. Sądzę, że niezbędne jest zwiększenie współpracy między różnymi podmiotami społecznymi i prywatnymi w celu ułatwienia osobie bezrobotnej zdobycia zatrudnienia¹⁹.

c. Młodzi a bezrobocie

Ponadto, młodzi wykazują większą skłonność do mobilności zawodowej. W okresie po ukończeniu szkoły widoczna jest ponadprzeciętna elastyczność zawodowa oraz momenty naprzemiennego bezrobocia i pracy zawodowej. Młodszy pracownicy częściej przewidują zmianę miejsca zatrudnienia, a impulsem do tej zmiany jest zazwyczaj brak zadowolenia z wykonywanej pracy oraz/lub jej warunków finansowych²⁰. Nie należy nadinterpretować tejże niestabilności w kategoriach złej sytuacji rynkowej, a raczej traktować należy ją jako naturalny proces dopasowywania się młodych do potrzeb rynku²¹.

¹⁸ Osoby bezrobotne mogą korzystać z form aktywizacji zawodowej przewidzianych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

¹⁹ M. Danecka, *Bezrobotni – niewykorzystane zasoby rynku pracy wobec problemów demograficznych*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013, s. 35.

²⁰ M. Jelonek, *Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, w: *Polski rynek pracy. Wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, Warszawa-Kraków 2015, s. 44.

²¹ D. Neal, *The complexity of job mobility among young men*, „Journal of Labor Economics” 1999, s. 17.

Istotnym aspektem, wartym zauważenia jest fakt, że grupa młodych stanowi środowisko heteronomiczne. Wśród tego wewnętrznie zróżnicowanego środowiska znajdują się osoby, mające komfortową sytuację zawodową, jak i osoby, które zgłaszają problem ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy. Zatem, pocieszająca jest konstatacja, że nie każda młoda osoba jest zagrożona wykluczeniem zawodowym, zaś istotą zagadnienia pozostaje rozpoznanie czynników zwiększających prawdopodobieństwo znalezienia się osoby młodej w grupie zagrożonej. Na podstawie tego warunku winna być definiowana celowość wsparcia.

Sytuacja rynkowa młodych zawsze będzie wypadkową wielu elementów (mikro i makro), a dobrze zaplanowana interwencja publiczna musi być zdolna do ich identyfikacji i oparcia na nich teorii działania.

d. Szkolnictwo wyższe

Jedną z podstawowych przyczyn zmiany struktury rynku pracy jest upowszechnienie się studiów wyższych. Zjawisko to związane jest z tzw. „reformą Handkego”, której celem było upowszechnienie wykształcenia średniego i wyższego. Wówczas w 1998 r. zakładano objęcie nauczaniem licealnym do 80% uczniów danego rocznika. Zmieniono strukturę ustroju m.in. wprowadzając nowy typ szkoły – gimnazjum, wydłużając tym samym kształcenie obowiązkowe o rok. Zaproponowana reforma oświaty miała gigantyczne konsekwencje dla szkolnictwa wyższego.

Jeszcze dwadzieścia lat temu, przyznanie się w towarzystwie do faktu, że jest się studentem uczelni, wzbudzało podziw i często zazdrość. Posiadanie indeksu kojarzyło się z przynależnością do wyjątkowej grupy społecznej, której przyszłość z założenia związana była z zarządzaniem, kierowaniem, wytyczaniem nowych kierunków. Po niełatwej maturze należało jeszcze zdać egzamin na studia i wykazać się nie tylko wiedzą merytoryczną, ale odpornością na stres i umiejętnością autoprezentacji. Miarą powszechności kształcenia stały się współczynniki skolaryzacji. W okresie ostatnich ponad 20 lat współczynniki skolaryzacji w szkolnictwie wyższym wzrosły ponad czterokrotnie. Współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 do 51,8% w roku akademickim 2012/2013 (w roku akademickim 2011/2012 wyniósł nawet 53,1%). Oznacza to, że ponad połowa młodych osób w wieku 19-24 lata studiuje²².

²² D. Buczkowska, *Studia i co dalej? Jak bezkolizyjnie wejść na rynek pracy?*, w: *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, Wrocław 2014, s. 175-186.

Rosnący wskaźnik skolaryzacji, z jednej strony wskazuje na wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży, z drugiej zaś świadczy o powszechnym dostępie do uczelni i szerokich możliwościach zdobycia wykształcenia. W dużej mierze taki stan rzeczy jest efektem braku decyzyjności młodzieży w zakresie wyboru własnej ścieżki życiowej. Podjęcie studiów skutecznie odkłada zetknięcie się ze wskazanymi trudnościami o kilka lat.

Synonimem nabywania wiedzy stało się ukończenie wyższych studiów, a rynek pracy postawił bariery dla pracowników o niskich umiejętnościach zawodowych, lecz pomimo posiadania wysokiego wykształcenia przełamywanie ich stawało się coraz trudniejsze²³. Dawniej wykształcenie wyższe było gwarantem zdobycia satysfakcjonującej pracy, zgodnej z wyuczonym zawodem.

Obecnie, przy gwałtownym wzroście aspiracji edukacyjnych młodych ludzi oraz utożsamianiu wykształcenia z miejscem w strukturze społecznej i zawodowej, rynek pracy został przesycony absolwentami szkół wyższych, co widać chociażby po wzroście stopy bezrobocia w tej grupie w ostatnich latach²⁴. Podjęcie decyzji o wyborze kierunku kształcenia nie jest zadaniem łatwym. Należy wziąć pod uwagę nie tylko własne zainteresowania i predyspozycje, ale także monitorować sytuację na rynku pracy. Tylko takie podejście zwiększy bowiem szanse na realizację nadrzędnego celu, jakim w tym wypadku jest zdobycie atrakcyjnej i satysfakcjonującej pracy²⁵. Niestety coraz częściej młode osoby nie wiedzą jaki kierunek drogi zawodowej obrać, co sprzyja rozczarowaniom i odkładaniu ważnych decyzji życiowych. Powyższe zjawisko negatywnie oddziałuje również na system szkolnictwa wyższego, którego uczestnicy wybierają kierunek kształcenia niepokrywający się z oczekiwaniami świeżo upieczonych abiturientów.

Systemowi szkolnictwa wyższego zarzuca się, że wraz ze wzrostem liczby uczelni wyższych (i studentów), spada poziom nauczania, a wzrost liczby studentów nie idzie w parze ze wzrostem liczby nauczycieli akademickich (szczególnie w uczelniach prywatnych). Powoduje to zwiększenie wydajności pracy nauczycieli właśnie kosztem poziomu kształcenia²⁶.

Oprócz spadku poziomu nauczania, związanego z zanikiem elitarnego charakteru studiów wyższych, widoczna jest tendencja do braku korelacji między absolwentami studiów wyższych, a wygospodarowaniem dla nich miejsc pracy zgodnych z ich kwalifikacjami.

²³ W. Morawski, *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2004, s. 31.

²⁴ M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, Warszawa 2005, s. 242.

²⁵ *Rynek pracy wyzwaniem dla młodych*, Lublin 2013, s. 9.

²⁶ Tenże, *W kierunku gospodarki opartej na wiedzy*, „Polityka Społeczna” (4)1997, s. 11-16.

W wyniku „umasowienia” studiów wyższych chłonność rynku pracy została ograniczona. Nadal brakuje instrumentów sprzyjających wykorzystaniu potencjału intelektualnego i zasobów pracy, zarówno rozumianych jako możliwości realizacji interesów jednostkowych, jak i społecznych. Z pełnym przekonaniem można powiedzieć, że podejmowanie studiów przez zdecydowaną większość absolwentów szkół średnich nie przyczynia się do zdejmowania z rynku pracy młodych bezrobotnych, lecz tylko przesuwa moment ich wejścia w ten rynek i poszukiwania pierwszego zatrudnienia²⁷.

Absolwenci szkół wyższych padają najczęściej ofiarą bezrobocia technologicznego, ponieważ ogranicza ono popyt na szereg stanowisk wymagających posiadania wykształcenia wyższego²⁸. „Osoby z wyższym wykształceniem zajmują większość stanowisk kierowniczych w gospodarce amerykańskiej, a właśnie te stanowiska likwiduje postęp technologiczny i praktyki *re-engineeringu*. W gospodarce Stanów Zjednoczonych, którą należy uznać za wiodącą, ponad 35% nowych absolwentów uczelni musiało podjąć pracę niewymagającą dyplomu, zaś zaledwie 5 lat wcześniej było ich tylko 15%”²⁹. Należy zauważyć, że ubytek miejsc pracy będący efektem postępu technologicznego znajduje niewielką i zdecydowanie niewystarczającą rekompensatę we wzroście zatrudnienia w sektorze naukowo-technicznym.

Niestety współcześnie rola uniwersytetu jako miejsca poszukiwania prawdy i wspólnoty profesorów oraz uczniów została podporządkowana uwarunkowaniom komercyjnym. Zatem, kluczowym zadaniem uniwersytetu w dobie XXI wieku jest zapewnienie jednostkom wiedzy – *alias* wiedza jest produktem, zaś absolwent uniwersytetu jej depozytariuszem. Uniwersytet stał się instytucją „produkującą” najważniejsze dobro dla swojego społeczeństwa, jednak jego rola została dość brutalnie ograniczona, żeby nie powiedzieć strywalizowana³⁰.

e. Niedopasowanie kompetencyjne

Podstawą skutecznie działającego rynku pracy jest zbilansowanie podaży i popytu w ramach zawodów i wymagań kompetencyjnych. Pełne dopasowanie rynku pracy jest niemożliwe, aczkolwiek wypełnianie luki między podażą a popytem z punktu widzenia pracownika, a także pracodawcy może mieć charakter motywacyjny. W sytuacji kiedy

²⁷ J. Jezior, *Wyższe wykształcenie a rynek pracy. Studium metodologiczno-empiryczne*, Lublin 2017, s. 130.

²⁸ K. Podwójcic, *Uniwersytet w pułapce rynku pracy. O teoretycznych założeniach praktyczności kształcenia*, Warszawa 2020, s. 40.

²⁹ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław 2001, s. 222.

³⁰ K. Podwójcic, *Uniwersytet w pułapce rynku pracy. O teoretycznych założeniach praktyczności kształcenia*, s. 87.

pracodawcy nie mogą znaleźć osób posiadających określone kompetencje, które są rzadkie na rynku pracy, najczęściej mówi się o niedoborze kompetencji (*skills shortage*)³¹. Z kolei, gdy wymagane kompetencje są dostępne na rynku pracy, ale oczekiwania wobec nich są wyższe niż ich rzeczywisty poziom, wtedy mamy do czynienia ze zjawiskiem będącym głównym przedmiotem poniższych rozważań, czyli niedopasowaniem kompetencyjnym (*skill gap* lub *skill mismatch*) czasem nazywanym luką kompetencyjną³².

Pracodawcy nie mogąc znaleźć osób posiadających odpowiednie kompetencje, muszą zatrudniać pracowników wykształconych w zawodach niekoniecznie związanych z poszukiwanym (i następnie przekwalifikować ich), co prowadzi w zależności od sytuacji do pogłębiania się nierównowagi popytu i podaży prac³³.

Zjawisko niedopasowania kompetencyjnego jest niekorzystne, co najmniej w potrójnym wymiarze: pogorszenia sytuacji pracodawcy (brak możliwości znalezienia pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami), negatywny wpływ na osoby poszukujące pracy, konieczność uzupełnienia kwalifikacji – dodatkowe koszty generowane przez całe społeczeństwo. Pracodawcy, którzy mimo wszystko nie zdecydują się na podnoszenie kompetencji swoich pracowników do wymaganego poziomu (lub wyposażenia ich w brakujące kompetencje), mają mniejsze możliwości wprowadzenia określonych innowacji (np. organizacyjnych – związanych z lepszym zarządzaniem przedsiębiorstwem czy produkcyjnych – obejmujących efektywniejsze wytwarzanie dóbr i usług). Takie zaniechania utrwalają istniejące niedopasowanie kompetencyjne, które wraz z upływem czasu może się dodatkowo powiększyć³⁴.

Jeśli liczba miejsc pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników pozostaje ograniczona, wielu absolwentów stanie przed koniecznością podjęcia zatrudnienia niedopasowanego do poziomu kwalifikacji³⁵. Sytuacja niedopasowania kompetencyjnego w wymiarze indywidualnym i społecznym przyczynia się do braku zwrotu kosztów poniesionych na edukację. Ponadto, efektywność pracy zostaje obniżona, gdyż pracownik wykonujący pracę poniżej swoich kwalifikacji nie jest odpowiednio zmotywowany do pełnienia swoich obowiązków służbowych. Niedopasowanie kompetencyjne może skutkować

³¹ J. Bennett, S. McGuinness, *Assessing the impact of skill shortages on the productivity performance of high-tech firms in Northern Ireland*, „Applied Economics” (41)2009, s. 727-737.

³² Zob. T. Hogarth, R. Wilson, *Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skills deficiencies*, Nottingham 2001.

³³ M. Kocór, *Niedopasowanie kompetencyjne*, w: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, s. 13.

³⁴ Tamże.

³⁵ A. Kiersztyn, *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: Nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” (1)2011, s. 8.

również powielaniem przerostu kwalifikacji nad wymaganiami na kolejne, coraz niżej położone w hierarchii stanowiska (osoby, które mają wyższe kompetencje, a pracują na stanowiskach wymagających ich niższego poziomu, zabierają prace tym, którzy mają kompetencje adekwatne do danego stanowiska) – pracodawcy, mając do wyboru dwóch kandydatów, wybiorą tego, który ma większe kompetencje, nawet gdy nie są one wymagane na danym stanowisku. W efekcie osoba posiadająca adekwatne kompetencje jest spychana do ubiegania się o niższe stanowisko, tam zaś mechanizm się powtarza: mając więcej umiejętności niż to wymagane, konkuruje z kimś kto ma wystarczające umiejętności do pracy, jednak jest wypychany na jeszcze niższe pozycje³⁶. Sytuacja ta odpowiadałaby teorii konkurencji o miejsca pracy³⁷.

f. Sytuacja kobiet na rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy kształtuje się w efekcie wielu złożonych czynników mikro i makroekonomicznych. Jest pochodną zarówno kondycji gospodarczej danego państwa, jak i międzynarodowej koniunktury, wypadków podejmowanych na poziomie mikro decyzji wynikających z makro przesłanek itd.³⁸ Polscy pracodawcy i pracownicy wierzą, że wolny rynek daje pracodawcy prawo do całkowitej swobody w doborze pracowników. W polskim społeczeństwie ugruntowane jest przekonanie, że pierwszeństwo na kurczącym się rynku pracy należy się mężczyznom, gdyż kobietom bezrobocie nie przynosi ujmy, a mężczyzn degraduje. Stereotyp ten wywiera duży wpływ na decyzje pracodawców³⁹.

Kobiety na rynku pracy doświadczają licznych barier, które nie dotyczą mężczyzn. Nierówność w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest faktem. Należy ubolewać nad rzeczywistością, w której prace domowe i opiekuńcze, wykonywane w przeważającej mierze przez kobiety, są niedoceniane i cieszą się mniejszym prestiżem społecznym niż prace wykonywane w celach zarobkowych⁴⁰. Efekty pracy w domu są nieocenione, jednak niestety prestiż społeczny kobiet pracujących w domu jest niewspółmiernie niski, głównie

³⁶ K. Podwójcic, *Uniwersytet w pułapce rynku pracy. O teoretycznych założeniach praktyczności kształcenia*, s. 89.

³⁷ Zob. L. Thurow, *Education and economic equality*, „The Public Interest” (28)1972.

³⁸ M. Kacperska, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, „Przegląd Politologiczny” (2)2011, s. 179.

³⁹ A. Adamczyk, J. Gorzelany-Plesińska, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w pozostałych krajach Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2008, s. 29.

⁴⁰ Raport CBOS, *Równouprawnienie płci?* Komunikat z badań nr 31/2013, Warszawa 2013. Wartość nieodpłatnych prac domowych jest na przykład całkowicie ignorowana, gdy korzyści dla gospodarki z aktywizacji zawodowej kobiet rozpatruje się pod kątem związanego z nią wzrostu PKB.

dlatego, że obecnie za kobietę sukcesu uważana jest tylko kobieta aktywna zawodowo⁴¹. Potoczne określenie „kura domowa” zdaje się pejoratywnie świadczyć o roli kobiety, zaangażowanej w budowanie ciepła rodzinnego oraz poświęcającej się trosce o dom. Dowodem na to są utrzymujące się od lat czynniki: niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet, niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet, brak równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, nikła obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm. Trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy wynika z szeregu barier i przeszkód, z którymi wciąż muszą się mierzyć kobiety w Polsce. Wynika to głównie z podwójnej roli, jaką pełnią: aktywnych zawodowo matek/opiekunek⁴².

Podkreślić trzeba, że w polskich rodzinach, nawet tych z dziećmi do 6. roku życia, dominującym modelem jest sytuacja, gdy zarówno kobieta, jak i mężczyzna pracują zarobkowo, przy czym na ogół kobietom znacznie trudniej jest godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Godzenie tych obowiązków możliwe jest m.in. dzięki korzystaniu z placówek opieki przedszkolnej, jak również dzięki wsparciu rodziny, zwłaszcza rodziców⁴³.

Od wielu lat aktywność zawodowa kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce utrzymuje się na poziomie o kilka punktów procentowych niższym od aktywności mężczyzn. Kobiety częściej od mężczyzn wykonują też pracę zarobkową na część etatu. Działania umożliwiające szersze uczestnictwo kobiet w rynku pracy obejmują zwiększenie dostępności usług opieki nad dziećmi, jak również upowszechnienie elastycznych form pracy, łatwiejszych do pogodzenia z obowiązkami rodzicielskim⁴⁴.

Z wymienionych bodźców, które pozwalają kobietom na zwiększenie ich możliwości na rynku pracy do najważniejszych należy zaliczyć: upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, takich jak: praca na niepełny etat, samozatrudnienie oraz uelastycznienie czasu czy miejsca pracy poprzez ruchomy czas pracy lub telepracę. Nie zmienia to faktu, że po stronie kobiet wciąż jeszcze w większym stopniu przypada udział w wypełnianiu obowiązków rodzinnych oraz wychowawczo-opiekuńczych.

⁴¹ M. Kacperska, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, „Przegląd Politologiczny” (2)2011, s. 185.

⁴² M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Warszawa 2013, s. 28.

⁴³ Tamże, s. 29.

⁴⁴ M. Kocór, S. Czarnik, M. Jelonek, K. Turek, B. Worek, *Rekomendacje*, w: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, s. 100.

g. Okres ochronny pracownika

Obecnie pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku⁴⁵. Tymczasem nie należy zapominać, że to, co dla jednej strony stanowi ochronę, dla drugiej jest zobowiązaniem. O ile okresy ochronne gwarantują zatrudnienie tym, którzy je mają, o tyle znacznie ograniczają szanse bezrobotnych z kategorii osób starszych na znalezienie posady. Pracodawców odstrasza bowiem perspektywa niemożności zwolnienia pracownika, bez względu na kondycję finansową przedsiębiorstwa, zmianę profilu działalności, restrukturyzację organizacji czy działu, czy wreszcie z powodów dotyczących pracownika, takich jak chociażby niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków, utrata zaufania, znaczny spadek efektywności pracy itp. – i to w dodatku aż przez cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego⁴⁶.

Wobec powyższego, naturalnym zjawiskiem jest stawianie na młodych pracownikach, których elastyczność zatrudnienia kształtuje się na o wiele wyższym poziomie. Niemniej jednak, na polskim rynku pracy doszło już do pewnego przekształcenia paradygmatu myślenia o starszych pracownikach. Są to osoby otwarte na wyzwania i gotowe na doksztalcenia. Z kolei pracodawcy postrzegają zaawansowanych pracowników nie jako zbędny balast, lecz jako osoby o wysokim poczuciu etosu pracy (w rozumieniu lojalności, uczciwości, rzetelności, życzliwości etc.) oraz chęci niesienia pomocy młodszym kolegom.

Należy mieć świadomość, że zatrudnianie osób starszych nie będzie tylko aktem woli pracodawcy, ale realną potrzebą. Zachodzące zmiany demograficzne świadczą o możliwości pojawienia się na rynku pracy następującej tendencji – więcej osób będzie z rynku pracy odchodziło, niż na niego wchodziło, co oznacza *de facto* brak rąk do pracy.

Zasadniczo są dwie przyczyny małej liczby zatrudnionych osób 50+, po pierwsze ciągle jeszcze zakorzeniona niechęć zatrudniania starszych pracowników; po drugie, niechęć części osób starszych do podejmowania pracy, m.in. z obawy przed przejawami ageizmu. Zarówno efekty pracy, jak i zadowolenie osób starszych są ściśle powiązane z warunkami pracy.⁴⁷ W sprzyjających warunkach starsi pracownicy wykazują się lepszą pamięcią, większym samozaufaniem i, co oczywiste, zrozumieniem zjawiska starzenia się: w

⁴⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162. Art. 39 kodeksu pracy.

⁴⁶ M. Zakrzewska, *Okiem pracodawcy*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, s. 233.

⁴⁷ J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Warszawa 2016, s. 133.

niesprzyjających zaś wszystkie wartości tych zmiennych spadają⁴⁸. Zakorzenione stereotypy i uprzedzenia to poważny problem dla wielu pracodawców w procesie zatrudnienia osób 50+. Należy przeciwdziałać temu zjawisku poprzez wypracowanie dobrych praktyk w zarządzaniu wiekiem w całym cyklu zarządzania kapitałem ludzkim organizacji – od procesów rekrutacji i działań rekrutację poprzedzających, poprzez procesy adaptacji, motywowania, szkolenia i rozwoju, oceniania pracowników, do tzw. zarządzania zwolnieniami⁴⁹.

Jedną z koncepcji, które pozwalają na połączenie pracowników pochodzących z różnych generacji wiekowych jest idea zarządzania wiekiem (*age management*). Termin ten wywodzący się z koncepcji zarządzania różnorodnością, definiowany jest jako „rozwijający się zbiór metod inwestowania i pielęgnowania kapitału ludzkiego organizacji, tak aby praca ludzi niezależnie od ich wieku przynosiła firmie zysk i satysfakcję osobistą pracownika⁵⁰. Zarządzanie wiekiem pozostaje zależne od struktury organizacji, jej strategii oraz kultury organizacyjnej, której elementy (normy, wartości, wzorce zachowań), tworząc klimat przyjazny dojrzałym pracownikom, mogą wspierać atmosferę równouprawnienia i równości⁵¹. Konwergencja międzypokoleniowa jest możliwa, zarówno z korzyścią dla pracownika, a także dla pracodawcy. Wymaga jednak stworzenia odpowiedniej kultury organizacyjnej, atmosfery i bodźców motywacyjnych. W dobie starzejących się społeczeństw, koncepcję zarządzania wiekiem należy ocenić pozytywnie.

II. Model *flexicurity*

Flexicurity to koncepcja, która zakłada połączenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem dla pracownika (zatrudnienia, socjalnym, materialnym)⁵². Należy przyjąć za J. Gmurczykiem, że istota *flexicurity* odnosi się do dowolnej konfiguracji bezpieczeństwa i elastyczności zatrudnienia, lecz do optymalnego połączenia tych dwóch elementów⁵³. Idea *flexicurity* narodziła się w Danii, z powodzeniem była inkorporowana w pozostałych krajach skandynawskich.

⁴⁸ B.R. Levy, *Improving memory in old age through implicit self-stereotyping*, „Journals of Personality and Social Psychology” (71)1996, s. 1092-1107.

⁴⁹ J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, s. 134.

⁵⁰ S. Stachowska, *Zarządzanie wiekiem w organizacji*, Warszawa 2012, s. 125.

⁵¹ Zob. A. Lubrańska, *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Warszawa 2017, s. 161-173.

⁵² R. Pyrek, *Flexicurity – nowa koncepcja rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” (1)2012, s. 125-136.

⁵³ J. Gmurczyk, *W poszukiwaniu polskiego modelu flexicurity*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013, s. 127.

Zadaniem polityki *flexicurity* jest zapewnienie obywatelom państw członkowskich wysokiego poziomu ochrony zatrudnienia, możliwości swobodnego, łatwego znalezienia pracy niezależnie od wieku, a także perspektyw rozwoju zawodowego przy stale zmieniającym się otoczeniu gospodarczym⁵⁴. Dla potrzeb definicyjnych należy sprecyzować model *flexicurity* w skonkretyzowane ramy badawcze:

- 1) Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji warunków pracy;
- 2) Aktywna polityka rynku pracy, dzięki której pracownicy łatwiej przystosowują się do gwałtownych zmian na rynku, szybciej znajdują i utrzymują następne miejsce pracy, a osoby z różnych powodów nieaktywne zawodowo nabywają zdolność podjęcia pracy;
- 3) Kształcenie ustawiczne – rzetelne i odpowiadające potrzebom rynku pracy, służące aktualizacji umiejętności pracowników i wspierające wzrost produktywności przedsiębiorstw;
- 4) System zabezpieczenia społecznego, którego funkcją powinno być zapewnienie pracy, ochrony zdrowia oraz emerytury.

Proponowane warunki brzegowe w warunkach polskich znajdują odzwierciedlenie przede wszystkim w elastycznym rozliczaniu czasu pracy, np. w okresach rocznych, co pozwala, zdaniem pracodawców, na efektywne zarządzanie z uwzględnieniem przestoju, mniejszych zamówień itd⁵⁵. Oznaczać to może chociażby rezygnację z godzin nadliczbowych, a zatem pewne oszczędności dla pracodawcy. Entuzjastami proponowanych rozwiązań nie są przedstawiciele pracowników, w szczególności zaś związki zawodowe, które twierdzą, że proponowane rozwiązania przyczyniają się do „psucia” rynku pracy. W Polsce związkowcy uważają terminowe umowy o pracę za niesprawiedliwe, niedające tak potrzebnego wielu pracownikom poczucia stabilizacji w pracy i życiu osobistym. Po stronie przedstawicieli pracodawców zdają się być również statystyki, które wskazują, że w naszym kraju ok. 27% wszystkich umów o pracę to właśnie umowy na czas określony, podczas gdy średnia unijna wynosi 14,1%⁵⁶.

III. Wpływ wirusa SARS COV-2 na rynek pracy

Sytuacja związana z wystąpieniem wirusa SARS-COV-2 miała znaczący wpływ na zmiany rynku pracy w Polsce. Już ze wstępnych raportów wynika, że od marca 2020 r. –

⁵⁴ J. Gmurczyk, *W poszukiwaniu polskiego modelu flexicurity*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013, s. 127.

⁵⁵ J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, s. 68.

⁵⁶ J. Guz, *To nie my, to pracodawcy psują rynek*, „Biznes, Ludzie, Pieniądze” 2013 (dostęp: 03 VI 2021 r.).

momentu wprowadzenia stanu pandemii – sytuacja zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy kształtowała się diametralnie odmiennie aniżeli w latach ubiegłych. Świadczenie pracy zdalnej i przeniesienie możliwości świadczenia wielu usług w świecie wirtualnym zmniejszyło *in extenso* zapotrzebowanie na świadczenie pracy. Biorąc pod uwagę PKD, przejście na tryb pracy zdalnej w największym zakresie dotyczyło następujących sektorów: 1) informacja i komunikacja, 2) działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 3) działalność finansowa i ubezpieczeniowa, 4) edukacja, 5) administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne⁵⁷. Należy podkreślić, że na dzień 31 grudnia 2020 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 10,8 %.

W ramach szerszej refleksji należy zauważyć, że pomimo wprowadzenia przez rząd wielu rozwiązań mających na celu ochronę miejsc pracy i wsparcie przedsiębiorców, w okresie pandemii wzrosła liczba osób pozostających bez pracy. Choć widoczna jest korelacja między wzrostem bezrobocia a zjawiskiem „zamykania gospodarki” (*lockdown*), to jest to i tak jedna z niższych cen, jaką płacimy za ratowanie życia ludzkiego i dbanie o stabilność społeczną. Nie wolno przy tym zapominać, że każda osoba pozbawiona pracy przeżywa indywidualny dramat, z którym mierzymy się kosztem ochrony ludzkiego zdrowia i życia.

Zakończenie

Transformacja systemowa przyniosła w Polsce ogromne przeobrażenia na rynku pracy. W sferze gospodarczej został dokonany zwrot, polegający na przejściu od gospodarki centralnie-planowanej do gospodarki kapitalistycznej opierającej się na zasadach liberalizmu politycznego. Kierunek oraz tempo zmian na współczesnym rynku pracy są bardzo dynamiczne. Umiejętność akomodacji do zachodzących zmian na rynku pracy stanowi poważny atut po stronie pracownika w procesie osiągnięcia kolejnych szczebli kariery zawodowej. Należy zauważyć, że pracodawcy przywiązują coraz większe znaczenie do kompetencji miękkich, które niejednokrotnie decydują o możliwości zmiany profilu świadczonej pracy oraz elastyczności wykonywanego zawodu.

Powyższe refleksje wskazują na trend podporządkowania edukacji potrzebom rynku pracy. Podbudową naukową jest teoria kapitału ludzkiego, dzięki której doszło do

⁵⁷ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w IV kwartale 2020 r., Główny Urząd Statystyczny.

przybliżenia ekonomii do nauk humanistycznych. Niejednokrotnie jest tak, że jednostkowe inwestycje w edukację przyczyniają się do poprawy sytuacji całego społeczeństwa. Po stronie pracownika istnieje konieczność wysokiego stopnia elastyczności oraz przystosowania się do zmieniających praw rynku. Zdaje się, że panaceum na zaistniałą sytuację jest wzmocnienie roli szkolnictwa zawodowego, którego potencjał wymaga uwolnienia. Posiadanie „fachu w rękę” w połączeniu z wyższym wykształceniem kreuje szanse na właściwe odnalezienie się na rynku pracy, szczególnie osób młodych.

Bez wątpienia jednym z naczelných postulatów *de lege ferenda* powyższego raportu jest konieczność uproszczenia procedur prawnych. Największym ograniczeniem wzrostu zatrudnienia jest oprócz pozapłacowych kosztów pracy, nadmiernego fiskalizmu, zbyt skomplikowane i często zmieniające się prawo. Czynniki te, w sposób szczególny odnosi się do małych i średnich przedsiębiorstw. Stąd postulat uproszczenia prawa zdaje się być jak najbardziej uzasadniony.

Instytucje sprzyjające rozwojowi gospodarczemu (inkluzywne) muszą zapewniać poszanowanie praw własności, umiarkowane i oparte na równych zasadach opodatkowanie, swobody wymiany i kontraktu oraz bezstronnego prawa i wymiaru sprawiedliwości nie wyróżnionej elicie, lecz szerokiemu przekrojowi społeczeństw.

Rynek pracy w Polsce podlega pewnej unifikacji i adaptacji do warunków Unii Europejskiej. Nie zmienia to faktu, że prognozy są dość alarmistyczne. Należy zgodzić się z przedstawicielami doktryny, którzy tak opisują zmiany, które zaszły w sferze pracy pod koniec XX wieku: „(...) praca od lat 80. XX wieku zaczyna coraz bardziej przypominać jazdę kolejką w lunaparku – pełną wznoszeń i upadków, nagłych zwrotów, nieprzewidzianych zdarzeń i ryzyka. Firmy zwalniają pracowników, przesuwają na nowe stanowiska lub z dnia na dzień żądają od nich wyjazdu na drugi koniec świata. Wielki przemysł zaczyna przenosić swe zakłady do krajów trzeciego świata, gdzie cena siły roboczej jest znacznie niższa, firmy o długoletnich tradycjach padają z dnia na dzień. Rośnie bezrobocie, a jednocześnie spadają zasiłki”⁵⁸.

Doświadczenia ostatnich ponad 30 lat funkcjonowania rynku pracy zostały przewartościowane wskutek wystąpienia pandemii SARS-COV2, która kompletnie zmieniła perspektywę podaży i popytu pracy. Podejście do świadczenia pracy w trybie stacjonarym nie odgrywa już tak znaczącej roli, jak było to jeszcze w 2019 r. Coraz większą wagę

⁵⁸ M. Marody, A. Giza-Poleszuk, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Warszawa 2012, s. 250.

przywiązuje się do rozliczania pracownika w wyniku osiągniętych rezultatów, a nie ilości czasu spędzonego w pracy.

Te doświadczenia będą oddziaływać nie tylko na sektor prywatny, ale w dalszej perspektywie mogą przyczynić się do zmiany modelu funkcjonowania administracji publicznej. Stąd prognozuje się rozprzestrzenianie na szerszą skalę aniżeli doświadczenia skandynawskie (szczególnie Dania) modelu *flexicurity*, który wydaje się być skuteczną odpowiedzią na bolączki rynku pracy w dobie pandemii.

Dokonujący się na naszych oczach dynamiczny progres cyfrowy oraz kolejne środki unijne, które będą sukcesywnie przeznaczane na walkę z wykluczeniem cyfrowym (np. Europejski Fundusz Społeczny 2021-2027) sprawią, że część etatów może okazać się zbędna, gdyż e-platformy oraz e-programy zastąpią czynnik ludzki. Niewątpliwie mechanizacja i automatyzacja pracy przyczynia się do redukcji popytu na pracę oraz powiększania luki między popytem a podażą.

W tym kontekście najbardziej niepokojącym zjawiskiem wydaje się być sytuacja demograficzna w Polsce, która w najbliższych dekadach będzie jedną z głównych determinant polskiego rynku pracy. Niestety, prognozy są bardzo pesymistyczne. Zwiększanie się udziału osób starszych w ogólnej liczbie ludności i pojawienie się zjawiska starzenia demograficznego, wymagającego poważnych zmian w sposobie finansowania wydatków publicznych, a zwłaszcza zabezpieczeń emerytalno-rentowych⁵⁹. Z tym problem przyjdzie zmierzyć się nie tylko Polsce, ale całej Europie. Szacuje się, że w 2050 roku połowa ludności europejskiego kontynentu osiągnie wiek emerytalny, co spowoduje, że na rynku pracy zabraknie ponad 160 milionów pracowników. Prognoza ludności Polski na lata 2003-2030 oparta na wynikach Narodowego Spisu Ludności 2002 wskazuje, że do 2011 roku, mimo zmniejszania się liczby ludności ogółem, populacja osób w wieku 50-64 lata będzie wykazywała tendencję wzrostową⁶⁰.

Rekapitułując, postawione na wstępie pytania o społeczną gospodarkę rynkową oraz jej trzy filary – należy stwierdzić, że nie jest to tylko pewien wzorzec, model, ale realne narzędzie do kształtowania polityki rynku pracy w dobie neoliberalizmu. Przepis artykułu 20 Konstytucji RP stanowi ośnowę do powyższej analizy, zaś *soziale Marktwirtschaft* to propozycja doktrynalna, która w polskim porządku prawnym znalazła *sui generis*

⁵⁹ A. Organiściak-Krzykowska, *Konsekwencje społeczno-ekonomiczne sytuacji demograficznej w Polsce*, w: *Sytuacja demograficzna Polski jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej*, red. J. Hryniewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska, Warszawa 2018, s. 143.

⁶⁰ K. Dreła, *Starzejące się społeczeństwo a rynek pracy*, w: *Wzrost gospodarczy rynek pracy – polityka państwa*, red. E. Kwiatkowski, L. Kucharski, Łódź 2011, s. 190.

zastosowanie. Ścieżki kształtowania rynku pracy w Polsce i w pozostałych krajach dawnego bloku postkomunistycznego miały zupełnie odrębny charakter. Jednakże, polski przykład transformacji ustrojowej ma oryginalny wymiar społeczno-gospodarczy. Początkowo, największym problemem było bezrobocie oraz hiperinflacja, wraz z upływem czasu i opanowaniem zjawiska „wilczego kapitalizmu”, zagadnieniem szczególnie relewantnym stała się sytuacja demograficzna.

Wykaz źródeł i literatury:

Raport, *Rynek pracy wyzwaniem dla młodych*, Lublin 2013.

Barro R.J., *Makroekonomia*, Warszawa 1997.

Beissinger T., Moeller J., *Unemployment: Theoretical Explanations*, w: *Globalization and Unemployment*, red. H. Wagner, Springer-Berlin 2000.

Bennett J., McGuinness S., *Assessing the impact of skill shortages on the productivity performance of high-tech firms in Northern Ireland*, „Applied Economics” (41)2009.

D. Buczkowska, *Studia i co dalej? Jak bezkolizyjnie wejść na rynek pracy?*, w: *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, Wrocław 2014.

D. Neal, *The complexity of job mobility among young men*, „Journal of Labor Economics” 1999.

Drela K., *Starzejące się społeczeństwo a rynek pracy*, w: *Wzrost gospodarczy rynek pracy – polityka państwa*, red. E. Kwiatkowski, L. Kucharski, Łódź 2011.

Gmurczyk J., *W poszukiwaniu polskiego modelu flexicurity*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013.

Guz J., *To nie my, to pracodawcy psują rynek*, „Biznes, Ludzie, Pieniądze” 2013 (dostęp: 03 VI 2021 r.).

Haponiuk M., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Warszawa 2013.

Hogarth T., Wilson R., 2001, *Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skills deficiencies*, Nottingham 2001.

Jagodziński A., *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, „Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku” (23)2016.

Jelonek M., *Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, w: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, Warszawa-Kraków 2015.

Jeziór J., *Wyższe wykształcenie a rynek pracy. Studium metodologiczno-empiryczne*, Lublin 2017.

Józwiak J., *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, Warszawa 2013.

Kabaj M., *W kierunku gospodarki opartej na wiedzy*, „Polityka Społeczna” (4)1997.

Kiersztyn A., *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: Nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” (1)2011.

Kocór M., *Niedopasowanie kompetencyjne*, w: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, Warszawa-Kraków 2015.

Kotlorz D., *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Materiały do studiowania*, Katowice 1995.

Kryńska E., *Pojęcia podstawowe*, w: *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Warszawa 1998.

Levy B.R., *Improving memory in old age through implicit self-stereotyping*, „Journals of Personality and Social Psychology” (71)1996.

Lubrańska A., *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Warszawa 2017.

Danecka M., *Bezrobotni – niewykorzystane zasoby rynku pracy wobec problemów demograficznych*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, Warszawa 2013.

Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, Warszawa 2005.

Kocór M., Czarnik S., Jelonek M., Turek K., Worek B., *Rekomendacje*, w: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, red. J. Górniak, Warszawa-Kraków 2015.

Zakrzewska M., *Okiem pracodawcy*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, Warszawa 2013.

Marody M., Giza-Poleszuk A., *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Warszawa 2012.

Meller J., *Popytowa strona rynku pracy oraz jej podmioty*, w: *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy*, Kraków 1997.

Organiściak-Krzykowska A., *Konsekwencje społeczno-ekonomiczne sytuacji demograficznej w Polsce*, w: *Sytuacja demograficzna Polski jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej*, red. J. Hryniewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska, Warszawa 2018.

Paszke H., Piotr W., *Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania rynku pracy menedżerów*, w: *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, Poznań 2003.

Pyrek R., *Flexicurity – nowa koncepcja rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” (1)2012.

Raport CBOS, Równouprawnienie płci? Komunikat z badań nr 31/2013, Warszawa. Wartość nieodpłatnych prac domowych jest na przykład całkowicie ignorowana, gdy korzyści dla gospodarki z aktywizacji zawodowej kobiet rozpatruje się pod kątem związanego z nią wzrostu PKB, Warszawa 2013.

Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004. W trosce o Polskę.

Stachowska S., *Zarządzanie wiekiem w organizacji*, Warszawa 2012.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, <file:///C:/Users/71VK7S2/AppData/Local/Temp/SOR.pdf> (dostęp: 2 VII 2021 r.).

Szaban J.M., *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Warszawa 2016.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162.

Morawski W., *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2004.

Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w IV kwartale 2020 r., Główny Urząd Statystyczny.