

RYNEK PRACY

numer

2

2017 (161)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT
NUMERU

Determinanty zatrudnienia i bezrobocia w teorii ekonomii

Identyfikacja czynników determinujących zatrudnienie i bezrobocie ma nie tylko znaczenie teoriopoznawcze, ale również praktyczne. Stanowi bowiem podstawę do formułowania rekomendacji pozwalających oddziaływać na zmiany w tych dwóch obszarach rynku pracy.

Więcej w numerze

POLECAMY
RÓWNIEŻ

Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce

Popyt na pracę cudzoziemców jest zjawiskiem, które coraz wyraźniej wpisuje się w społeczno-ekonomiczne realia Polski. Należy stwierdzić, że powierzenie pracy cudzoziemcom traci swój dotychczasowy marginalny charakter, a perspektywa pogłębiania się procesu starzenia demograficznego niesie za sobą konieczność rozsądnego kształtowania i realizowania założeń polityki migracyjnej.

Więcej w numerze

Charakter doradztwa edukacyjno-zawodowego w społeczeństwie wiedzy

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy zmusza ludzi do skierowania swojej uwagi na nowe formy kreowania własnej ścieżki edukacji i kariery. Pomocne może być w tym skutecznie realizowane doradztwo edukacyjno-zawodowe, które we współczesnym społeczeństwie wiedzy powinno mieć całościowy charakter, a jednostka winna być traktowana w tym procesie jako podmiot realizacji zadań doradcy, a nie przedmiot.

Więcej w numerze



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

ISSN 1233-4103

Właściciel tytułu

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
2 / 2017 (161)

IPiSS

*Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu.
Wszystko, co robiłem, to była przyjemność.*

Thomas Alva Edison

Spis treści / Table of contents

- 5** Słowo wstępne redaktor naczelnej prof. Elżbiety Kryńskiej
Foreword by the Editor-in-Chief prof. Elżbieta Kryńską
- 6** Rodzic na rynku pracy – wywiad z prof. Ireną Kotowską
The parent on the labour market – interview with prof. Irena Kotowska

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 13** Determinanty zatrudnienia i bezrobocia w teorii ekonomii
Eugeniusz Kwiatkowski
Determinants of employment and unemployment in economic theory

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 23** Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce
Anna Organiściak-Krzykowska
Demand for work of foreigners in Poland
- 31** Znaczenie pracy w życiu osoby z niepełnosprawnością w świetle badań kwestionariuszowych
Dorota Kobus-Ostrowska
The importance of work in the life of a disabled person in the light of questionnaire research
- 40** Analiza polskich rozwiązań systemowych w aktywizacyjnej i integracyjnej funkcji sportu osób niepełnosprawnych. Zarys problematyki
Jakub Niedbalski
Analysis of systemic Polish solutions in the scope of the activation and integration functions of sport practiced by people with disabilities. Outline of the problem
- 50** Charakter doradztwa edukacyjno-zawodowego w społeczeństwie wiedzy
Tomasz Sobierajski
The nature of educational and professional counseling in a knowledge society

STATYSTYKA / STATISTICS

- 58** Przedsiębiorczość w Polsce i na świecie, wyniki badania w 2016 r.
Agnieszka Ziomek
Entrepreneurship in Poland and all over the world, results of 2016 research
- 62** Rynek pracy w czasie świadomego kandydata
Dominik Malec
The labour market during the time of the conscious candidate

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

- 66** Poznań stawia na przedsiębiorczych!
Agnieszka Kownacka
[Poznań banks on entrepreneurs!](#)
- 71** Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Chorzowie
w realizacji programu „Aktywizacja i integracja”
Joanna Broncel
[Experiences of the Chorzów District Labour Office in implementing the „Activation and integration” program](#)
- 83** Program „Aktywni 50+” w warszawskim urzędzie pracy
Lech Antkowiak, Izabela Morawska
[„Active 50+” program in the Warsaw Labour Office](#)

AKTUALNOŚCI / NEWS

- 88** Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
[Applicable rates, amounts and indicators](#)
- 90** Pracownicy tymczasowi – zmiany w prawie pracy
Dominika Figuła
[Temporary agency workers – changes in labour legislation](#)
- 93** Co nowego na rynku pracy
Redakcja
[What is new in the labour market](#)
- 96** Co nowego w urzędach pracy
Redakcja
[What is new in the public employment services](#)

Drodzy Czytelnicy,

dziś proponujemy Państwu – dla odmiany – numer, który nie ma myśli przewodniej, nie jest próbą syntezy czy systematyzacji w jakimkolwiek obszarze rynku pracy. Jego treść jest czymś w rodzaju „sałatki” przygotowanej na letnie przyjęcie (grill) lub jesienne (też grill, tylko w kurtkach...). Rozpoczynamy od tego, co w świetle ustaleń ekonomii jako nauki społecznej warunkuje poziom oraz zmiany zatrudnienia i bezrobocia. Te jej ustalenia, które mają wymiar użytkowy, podpowiadają nam rozwiązania przyjazne dla rynku pracy i wszystkich jego aktorów. Podpowiadają, a nie decydują, bo tym zajmuje się już polityka gospodarcza. To w jej ramach dokonuje się wyborów grup, na których skoncentrowane są działania polityk zatrudnienia i rynku pracy oraz samych tych działań. Nie bez powodu Amerykanie określają politykę gospodarczą jako „sztukę wyboru”.

Proponujemy Państwu dwie grupy skupiające na sobie obecnie dużą uwagę.

Pierwszą są cudzoziemcy. Ich pojawienie się i rosnący udział w polskim rynku pracy sprawia (i będzie dalej sprawiać) przemianę Polski z kraju emigracji w kraj imigracji ze wszystkimi tego konsekwencjami – pozytywnymi i negatywnymi.

O ile ta grupa jest względnie nowa, jeszcze niedokładnie rozpoznana i przebadana, o tyle grupa druga, czyli osoby z niepełnosprawnością, ma charakter stały i – wydawałoby się – jest kompleksowo przebadana przez naukowców i praktyków. Nie jest tak do końca. Potrzebna jest nam wiedza o roli pracy warunkującej rozwój osób z niepełnosprawnością, potrzeba nam nowych rozwiązań. A te można znaleźć choćby w sporcie, który stanowi jedną z form aktywizacji i uczestnictwa w życiu społecznym osób z różnego rodzaju dysfunkcjami fizycznymi i intelektualnymi.

I na koniec – naszej „grillowej sałatki” artykuł o próbach odnalezienia się w nowym (czy na pewno nowym???) społeczeństwie wiedzy z pomocą systemów doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Zapraszam też do dyskusji, nasz adres to: <rynek.pracy@ipiss.com.pl>.



prof. Elżbieta Kryńska
redaktor naczelna „Rynku Pracy”

Profesor doktor habilitowana nauk ekonomicznych w dziedzinie ekonomii. Kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz Katedry Polityki Ekonomicznej na Uniwersytecie Łódzkim. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowej, w obszarach funkcjonowania rynku pracy i polityki rynku pracy oraz polityki ekonomicznej w gospodarce rynkowej.

Z życzeniami mitej lektury

Elżbieta Kryńska

Rodzic na rynku pracy

Irena Kotowska

demografka, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Nie da się mówić o obecności dorosłej populacji na rynku pracy bez związania tego z sytuacją rodzinną. Zmienia się rozkład odpowiedzialności. Rynek jest bardzo wymagający, a jednocześnie nie możemy zapomnieć, że pracownicy na rynku pracy mają rodziny.

Pani Profesor, z jakiego powodu ludzie chcą mieć dzieci?

Jest wiele powodów, ale generalnie można mówić o potrzebie kontynuacji, ale nie w ujęciu gatunkowym, lecz jednostkowym. Posiadanie dzieci to potrzeba emocjonalna. Niektórzy mówią o konsumpcyjnej użyteczności dziecka, rozumiejąc przez to potrzeby emocjonalne rodziców, jakie ono zaspokaja. Dziecko postrzega się jako wartość samą w sobie. Kiedyś dzieci były gwarancją bezpieczeństwa rodziców na starość oraz „zasobem pracy” w gospodarstwie domowym. Obecnie w krajach rozwiniętych użyteczność produkcyjna dzieci zanikła. Podobnie użyteczność zabezpieczająca nie odgrywa roli przy decyzjach prokreacyjnych. Rozwój systemów zabezpieczenia społecznego sprawił, że te dzieci już nie są lokatą rodziców na bezpieczną starość. Zresztą nawet gdybyśmy chcieli dziś o tym myśleć, to mobilność ludzi sprawia, iż w wymiarze indywidualnym nie ma to dużego znaczenia, że mamy dzieci, jeśli te dzieci są w innym kraju. Ponadto użyteczność emocjonalna też się zmieniła.

Potrzeby te są racjonalizowane. Potrzebę bycia rodzicem może zaspokoić jedno dziecko. Pragnienie zostania rodzicem odgrywa rolę przy decyzji o pierwszym dziecku, a jeśli chodzi o drugie, jesteśmy już bardziej racjonalni. Już wiadomo, co wnosi do naszego życia rodzicielstwo, ale jednocześnie inaczej są oceniane koszty związane z wychowywaniem dzieci. Mówimy przy tym nie tylko o bezpośrednich nakładach finansowych, ale przede wszystkim o nakładzie czasu, a także o tzw. kosztach

pośrednich, określanych przez rezygnację z innych aktywności na rzecz zaangażowania w wychowywanie dzieci. W takim przypadku układ indywidualnych motywacji, by mieć kolejne dziecko, jest nieco inny. Należy pamiętać, że mówimy o uwarunkowaniach decyzji na poziomie mikro.

Ta racjonalizacja decyzji o dziecku wiąże się z możliwościami kontroli urodzeń, oferowanymi przez postęp medycyny. Obecnie mamy większy wpływ na to, kiedy i ile dzieci chcemy mieć. Stosowanie skutecznej antykoncepcji upowszechniło się. Znany demograf Dirk van de Kaa określił tę zmianę mentalną jako przejście od zapobiegania niepożądanym poczęciom do świadomej prokreacji. Dziś nie tylko czegoś innego oczekujemy od naszego życia, ale także zmieniają się oczekiwania dorosłych osób odnośnie do ich roli jako rodziców. Stawiają sobie oni coraz większe wymagania. Coraz więcej uwagi przywiązuje się do tego, co oferujemy dzieciom, czyli bardzo ważnym czynnikiem jest jakość życia dziecka. Dziś dzieci są traktowane głównie jako konsumenci, a rodzice troszczą się o poziom tej konsumpcji.

Z jakiego powodu ludzie nie chcą mieć dzieci i jak dużo jest takich osób?

Mówiłabym raczej o barierach rodzicielstwa w percepcji współczesnych członków społeczeństwa. Pojawiają się dwa wymiary – badana jest percepcja ogólna barier prokreacji, czyli opinie na temat tego, dlaczego inni nie chcą mieć dzieci. Badane jest też nastawienie indywidualne, czyli pytamy osoby, które mogą jeszcze mieć dzieci, o przeszkody dotyczące

ich decyzji o dziecku. Generalnie można powiedzieć, że w krajach rozwiniętych zwiększa się ta część populacji, która nie chce mieć dzieci. Innymi słowy, rośnie liczba osób, które są bezdzietne z wyboru. Co prawda, w Polsce ten odsetek jest nieduży – w badaniu ankietowym „Rodziny i generacje”, realizowanym na dużych próbach reprezentatywnych w skali kraju, blisko co dziesiąta osoba pytana o zamierzenia prokreacyjne odpowiedziała, iż w ogóle nie zamierza mieć dzieci.

W badaniu „Diagnoza społeczna 2013” pytaliśmy o bariery decyzji o dziecku/kolejnym dziecku. Połowa respondentów w wieku 20–49 lat wskazała niepełność jako bardzo ważną barierę ich sytuacji. Ta przyczyna była wskazywana przez blisko jedną trzecią osób bezdzietnych i około 15% rodziców jednego dziecka. Dla mnie osobiście było to zaskoczenie. Znaczenie kwestii zdrowotnych potwierdziło to wspomniane badanie „Rodziny i generacje”, które jest częścią międzynarodowego programu badań demograficznych „Generations and Gender Programme”. Tam badaliśmy ogólny stan zdrowia. Co piąta kobieta w wieku 20–44 lata ocenia swoje zdrowie mniej niż dobrze, a 15% ma długotrwałe problemy zdrowotne lub choroby przewlekłe. Ten wynik nas zaskoczył. Nie możemy zatem lekceważyć czynnika zdrowotnego, mówiąc o niskiej dzietności. Jednak respondenci wskazują też na bezpośrednie koszty wychowywania dzieci oraz kwestię łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi jako bariery decyzji o dziecku. Pojawiają się także obawy, że rodzicielstwo może utrudnić rozwój zawodowy, zwłaszcza kobietom, oraz podnoszony jest ogólnie problem rozwoju osobistego, gdy ma się więcej dzieci. Postrzega się więc bariery związane z rynkiem pracy. Wskazuje się też na czynniki materialne, a zwłaszcza możliwości konsumpcyjne. Nie jest to tylko kwestia „czy przeżyć”, ale „jaki będzie standard konsumpcji”. Takie obawy o poziom konsumpcji były stosunkowo częściej wyrażane przez osoby, które jeszcze nie mają dzieci niż przez rodziców pierwszego dziecka.

Ludzie po prostu bardziej świadomie mają dzieci.

Środki masowego przekazu epatują różnymi dramatami rodzinnymi, które dotyczą sytuacji

szczególnych. Generalnie mamy natomiast do czynienia z coraz bardziej odpowiedzialnym rodzicielstwem. Rodzice myślą o przyszłości dzieci. Coraz silniejsze jest zrozumienie odpowiedzialności za przygotowanie dzieci do życia, inwestowania w ich edukację i zdrowie. Wydatki na zdrowie są bardzo istotne, bo wobec niedostatku usług publicznych konieczny jest zakup usług na rynku, a to z kolei podwyższa koszty wychowania. Generalnie uważam, że wobec zachodzącej przemiany rodzicielstwa w sensie tego, co rodzice mogą dzieciom zaoferować, czyli jakości wychowania, najsensowniejszym sposobem partycypacji państwa w kosztach związanych z wychowaniem dzieci jest dostarczanie dobrej jakości usług publicznych – edukacyjnych, opiekuńczych, zdrowotnych i rekreacyjnych. Koszt wychowania dzieci ponoszony przez rodziców jest zwiększany poprzez ograniczony dostęp do usług publicznych oraz ich złą jakość. Niezmiernie ważną rzeczą jest niwelowanie nierówności społecznych, determinowanych różnicowaniem sytuacji materialnej i kapitału kulturowego dzieci pochodzących z różnych rodzin. W wielu badaniach kładzie się nacisk na kwestię inwestycji w młode generacje, próbując ustalić, co bardziej na nie wpływa – rodzina czy usługi publiczne. Badania jednoznacznie wskazują, że silniejszy jest wpływ rodziny. To oczywiście nie oznacza, że mamy rezygnować z usług. Problem polega na tym, że rośnie różnicowanie rodzin. Jeżeli nie będziemy rozwijać usług, to te różnice będą się pogłębiać. To nie tylko kwestia tego, co rodzice mogą kupić, ale także czasu spędzanego z dziećmi, jakości tego czasu, czyli tego, na co ten czas się przeznaczają. To ogromnie ważna sprawa. Nie da się mówić o obecności dorosłej populacji na rynku pracy bez związania tego z sytuacją rodzinną pracowników. Rynek pracy jest bardzo wymagający, pozyskanie pracy i jej utrzymanie wymaga coraz więcej wysiłku i zaangażowania. Jednocześnie nie możemy zapomnieć, że pracownicy mają rodziny. Przemiany rodzicielstwa oznaczają też inne relacje rodziców z dziećmi. Pojawiają się też różne zagrożenia związane z technologiami, a zatem więcej czasu trzeba poświęcić dzieciom, by je uchronić przed tymi zagrożeniami. Bycie rodzicem jest dzisiaj znacznie trudniejsze, niż to było 30 czy 40 lat temu.

Minął ponad rok działania programu „500+”. Czy i jak on, Pani zdaniem, wpłynął na demografię?

W tym roku odnotowaliśmy wzrost urodzeń o blisko 13 tys. Bliższa analiza tych urodzeń wskazuje na kontynuację zmian obserwowanych od 2014 r., po okresie systematycznego spadku liczby urodzeń w latach 2009–2013. Mamy do czynienia z realizacją odłożonych planów prokreacyjnych, zwiększa się bowiem natężenie urodzeń przez kobiety w wieku 25–29 i 30–34 lata. Wyraźniejszy wzrost urodzeń drugich i szczególnie trzecich sprawił, że w ogólnej liczbie urodzeń nieznacznie wzrósł udział urodzeń drugiego dziecka i został zahamowany spadek udziału urodzeń trzeciego dziecka. Widać, że są to późniejsze matki, które mają ustabilizowaną sytuację na rynku pracy. Nie można powiedzieć, że jest to *baby boom*. Wzrost urodzeń w 2016 r. jest zauważalny, ale nie można mówić, że zawdzięczamy go tylko jednemu rozwiązaniu, czyli „500+”. Od 2008 r. zmieniał się bowiem klimat wokół rodziny i prokreacji. Duże zmiany dotyczyły urlopów: urlopy macierzyńskie zostały wydłużone, wprowadzono urlop dobrowolny macierzyński i urlop ojcowski, a w 2013 r. urlop rodzicielski. Od stycznia 2016 r. uelastyczniono ten system urlopów. Wprowadzono świadczenie rodzicielskie (od stycznia 2016 r.), Kartę Dużej Rodziny (wprowadzona w czerwcu 2014 r. z pełnym systemem zniżek w skali kraju, obowiązującym od stycznia 2015 r.), mechanizm „złotówka za złotówkę” (od stycznia 2016 r.), kolejne modyfikacje ulg podatkowych na dzieci (2015 r.) oraz weryfikację kryterium dochodowego i podniesienie świadczeń rodzinnych od listopada 2015 r. Jednocześnie ustawa z 2011 r. o opiece nad dziećmi do lat 3 ułatwiła rozwój usług opiekuńczo-edukacyjnych dla najmłodszych dzieci, co poprawiło nieco dostęp rodziców do tych usług (choć odsetek dzieci do lat 3 korzystających z tych usług należy nadal do najniższych w krajach Unii Europejskiej). Wraz z toczącą się szeroko dyskusją publiczną nad poszczególnymi rozwiązaniami ukształtowały one inny klimat wokół działań dotyczących rodziny. Przyczynił się do tego także program polityki rodzinnej „Dobry klimat dla rodziny. Program polityki rodzinnej Prezydenta RP”,

opracowany w 2013 r. w Kancelarii Prezydenta RP. Polska była jedynym krajem Unii Europejskiej, który w czasie kryzysu (2008–2012) zwiększył nakłady na politykę rodzinną, a w ostatnich latach te wydatki wyraźnie wzrosły. Żaden polityk społeczny, żaden rozsądny demograf nie powie, że powodem pojawienia się dzieci jest bezpośredni transfer finansowy. Na tym transferze najbardziej korzystają rodziny z trójką i więcej dzieci. Przestały spadać urodzenia trzecie, które stanowią około 10% wszystkich urodzeń. Środki z programu „Rodzina 500+” poprawiły przede wszystkim sytuację materialną rodzin o niższych dochodach, zwłaszcza wielodzietnych.

Jaki jest dzisiaj współczynnik dzietności na kobietę w Polsce, jak to się ma w stosunku do Unii i jaki wzrost, zdaniem Pani Profesor, zdecydowanie poprawiłby naszą sytuację?

GUS wyliczył, że współczynnik ten w 2016 r. wynosił 1,36, a przez ostatnie pięć lat było nie więcej niż 1,3. Generalnie myślę, że realizacja przez kobiety w wieku 30–39 lat odroczonego urodzenia może doprowadzić do zwiększenia się tego współczynnika do 1,4. Jednak nadal będziemy w tzw. strefie niskiej dzietności. Na tle Unii mamy jeden z niższych wskaźników dzietności, podobnie jak Europa Południowa – Włochy, Portugalia, Hiszpania. Trochę poprawiła się dzietność na Litwie. Kraje Europy Środkowo-Wschodniej i Południowej pozostają w strefie niskiej płodności – współczynnik dzietności nie przekracza 1,5.

A strefa wysoka w Europie?

Strefa wysoka płodności według standardów europejskich to wartości współczynnika dzietności powyżej 1,8. Dotyczy to Irlandii, Szwecji, Islandii, Wielkiej Brytanii i Francji. Generalnie w krajach Europy Północnej dzietność jest wyższa.

A dlaczego tam jest tak wysoki współczynnik dzietności?

Z różnych powodów. Po pierwsze spadek związany ze zmianą systemu wartości i umiejętności kontroli urodzeń, który mogliśmy zaobserwować w drugiej połowie poprzedniego stulecia, był tam dłuższy i łagodniejszy. Był zatem czas na wprowadzenie pewnych rozwiązań polityki społecznej, które hamowały

spadek. W tych krajach współczynnik dzietności nie spadł poniżej 1,5. Warto podkreślić, iż Szwecja i Francja to są kraje, które doceniają rangę płodności i generalnie procesów ludnościowych od lat przedwojennych. W pierwszym kraju rządowa komisja ludnościowa, która miała się zajmować działaniami na rzecz rodzin w kontekście reprodukcji ludności, została utworzona w 1935 r., w drugim – w 1939. Rozwiązania wspierające rodziny w ich wysiłku powoływania do życia i wychowywania dzieci były tam wprowadzane już w latach 50.–60. Generalnie jest tam inne nastawienie do spraw ludnościowych, a zwłaszcza do rodziny i prokreacji. Rola rodziny w procesie odtwarzania pokoleń jest traktowana jako sprawa państwowa, która wymaga odpowiedniej polityki państwa. Trudno Polskę porównywać z tymi krajami zarówno jeśli chodzi o myślenie na ten temat, jak i ze względu na fakt, że w Szwecji i Francji współczynnik dzietności przede wszystkim nigdy nie spadł poniżej 1,5. Pułapka niskiej dzietności ma wielorakie konsekwencje. Jedną z nich są zmiany liczby kobiet w wieku rozrodczym i ich struktury wieku – zmniejszająca się liczba kobiet w wieku o najwyższym natężeniu urodzeń (25–39 lat) sprawia, iż nawet przy wzroście płodności liczba urodzeń będzie spadać.

W Polsce zmiana zachowań prokreacyjnych prowadzących do spadku dzietności była związana z transformacją systemową. Powstrzymanie się od prokreacji jako reakcja na zmiany na rynku pracy, pogorszenie się sytuacji materialnej rodzin i ograniczanie wsparcia rodzin poprzez rozwiązania polityki rodzinnej nastąpiło we wszystkich krajach. Spadek dzietności był szybki – w stosunkowo krótkim czasie dzietność spadła do bardzo niskiego poziomu (poniżej 1,35). Kolejne roczniki musiały się oswoić z bezrobociem, z konkurencyjnością, z niepewnością zatrudnienia i niestabilnością dochodów z pracy z jednej strony, a także z wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji, dyspozycyjności i mobilności z drugiej. To wszystko jest charakterystyczne dla współczesnego rynku pracy. Proszę zauważyć, że wśród krajów, które doświadczyły transformacji systemowej, początkowa narracja dotycząca spadku dzietności była taka, że kobiety chcą robić karierę zawodową i rezygnują z macierzyństwa. Jakoś

zapomniano o tym, że przez cały okres socjalizmu praca zawodowa kobiet była traktowana jako przejaw ich emancypacji, nie mówiąc już o tym, iż praca kobiet była potrzebna, by utrzymać rodzinę. Gdy było mniej miejsc na rynku pracy w związku ze spadkiem popytu, to uznawano, że przede wszystkim powinny być miejsca pracy dla mężczyzn. To oznaka dyskryminacji kobiet i przejaw określonej percepcji ról społecznych kobiet i mężczyzn. Rola kobiet jako dostarczających środków utrzymania rodziny została uznana za podrzędną w stosunku do ich roli w rodzinie – jako osoby zajmującej się gospodarstwem i opieką. Mimo stopniowego odchodzenia od tłumaczenia, że niska dzietność w Polsce wynika z aspiracji zawodowych kobiet, zmiany społecznych ról płci następują stosunkowo powoli. A uznawane są one za jeden z podstawowych czynników sprzyjających wzrostowi dzietności. Dyskutowjemy o tym, jak zorganizować życie społeczne przy zmieniającej się odpowiedzialności kobiet i mężczyzn za to, co dzieje się w rodzinie i poza nią. Przy takiej niestabilności na rynku pracy praca kobiet jest gwarantem ograniczenia ryzyka niestabilności ekonomicznej rodziny. Nie można mówić, że tylko mężczyzna jest za to odpowiedzialny. To nie *fair* wobec mężczyzn. Oni także są narażeni na niestabilność dochodów czy ryzyko utraty pracy. Jeżeli dodamy do tego aspiracje życiowe i fakt, że kobiety są coraz lepiej wykształcone, co daje im określone korzyści na rynku pracy, to mamy powody zachodzących zmian.

Czy Pani Profesor uważa, że to, o czym Pani mówi, dotyczy rzeczywistej sytuacji społecznej czy raczej pewnego przekazu publicznego?

Zmiany społeczne są widoczne, ale zachodzą stosunkowo wolno. W większości europejskich krajów rozwiniętych tradycyjnie rozumiany podział ról społecznych mężczyzn i kobiet traci znaczenie na rzecz partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie i równości płci w sferze publicznej. Od ponad 15 lat badacze zwracają uwagę na to, że przemiany kulturowych ról płci są bardzo ważnym czynnikiem zachęcającym do tego, żeby mieć dzieci. O ile zauważalny jest postęp dotyczący zmniejszenia nierówności płci na rynku pracy, o tyle znacznie wolniej dokonuje się zmniejszenie

asymetrii zobowiązań w rodzinie według płci, zwłaszcza zobowiązań opiekuńczych. Wielu badaczy zmian rodziny i płodności wskazuje, że przemiany *gender roles* są ważnym czynnikiem zarówno spadku płodności w krajach rozwiniętych, jak i jej odbudowy. Nieprzypadkowo Skandynawia czy Francja mają wysoką dzietność. Tam, gdzie bardziej zaawansowane jest przejście od modelu rodziny tradycyjnej z mężczyzną jako głównym żywicielem na model z obojgiem rodziców odpowiedzialnych za byt materialny i obowiązki opiekuńcze, dzietność jest większa.

Jaki wzrost dzietności jest w Polsce potrzebny, żebyśmy mieli zastępowalność pokoleń?

Zastępowalność pokoleń nastąpiłaby przy wzroście współczynnika dzietności do 2,1. Ale to jest nierealne.

W związku z tym, że jest to nierealne, to jaka jest na dziś prognoza demograficzna dla Polski?

Prognoza jest taka, że urodzenia będą spadać. Chodzi o to, żeby ten spadek zmniejszać w perspektywie 20–30 lat. Skutki utrzymywania się niskiej dzietności od 1996 r. przekładają się na liczbę kobiet, które mogą mieć dzieci. Z jednej strony mówimy, że spadają chęci do posiadania dzieci, a z drugiej nie pomagamy tym, którzy chcą je mieć. Liczba dzieci, które Polacy pragną mieć, jest wyższa niż liczba dzieci, które mają. Tu trzeba mówić o całości działań, które sprawią, że poprawi się realizacja aspiracji rodzicielskich Polaków. Innymi słowy, potrzebna jest cała „infrastruktura” wspierająca rodzicielstwo. To kwestia nie tylko odpowiednich nakładów z budżetu państwa, ale także tego, na co są te środki przeznaczone.

Obecnie bardzo wyraźnie spadło bezrobocie. Czy zdaniem Pani Profesor to, że w niektórych branżach mamy do czynienia z większym bezpieczeństwem i rynkiem pracownika, jest zjawiskiem pozytywnym?

Spadek bezrobocia i poprawa sytuacji na rynku pracy także przyczyniły się do realizacji odroczonego urodzenia, które przyniosły wzrost urodzeń. Ale poprawa poczucia „mogę mieć pracę” to nie wszystko. Istotne jest też, jak jest praca zorganizowana – przy pytaniu o ba-

riery decyzji o dziecku respondenci naszych badań stwierdzają, że ważna jest elastyczna organizacja czasu pracy. Myślę, że ważny jest też wzrost płac. Należy pozwolić zarabiać więcej i zmniejszyć koszty pracy. Bardzo ważne jest poczucie, że ludzie mogą sami pozyskać dochody, które pozwalają im na utrzymanie rodziny. Na pewno ważna jest też sytuacja mieszkaniowa.

Jakie najważniejsze zmiany na rynku, zdaniem Pani Profesor, poprawiłyby sytuację, jeśli chodzi o dzietność?

Na pewno stabilizacja zatrudnienia – ograniczenie używania kontraktów terminowych, na czas określony. Ważny jest wzrost płac i organizacja pracy. Kolejną kwestią są różnego typu urlopy związane z opieką nad dzieckiem. Szalenie ważny jest wzrost korzystania z urlopów przez ojców – na to kładzie nacisk Komisja Europejska, sugerując rozwiązania zachęcające ojców do korzystania z tych urlopów. Może to wpłynąć na zmianę percepcji pracujących kobiet i mężczyzn przez pracodawców. O ile postrzegają oni kobiety w kategorii pracownika i opiekunki, o tyle mężczyźni nie są tak postrzegani. Proponowane rozwiązania czynią korzystanie z urlopów bardziej elastyczne – można je łączyć z pracą w niepełnym wymiarze i brać w kilku częściach do ukończenia przez dziecko 12 lat. Indywidualizują też prawa do urlopów – cztery miesiące urlopu jest zarezerwowane dla ojców i są one tracone, jeśli nie zostaną wykorzystane. Te urlopy muszą też być płatne (na poziomie zasiłku chorobowego). To rozwiązanie sprzyja – z jednej strony – większemu udziałowi ojców w funkcjonowaniu rodziny, a z drugiej – zmianie percepcji pracujących ojców i matek w firmach przez pracodawców. Tu nie chodzi tylko o to, by zachęcać ojców do korzystania z tych urlopów. Ta regulacja pomoże zmienić nastawienie pracodawców. Ja wiem, że dla nich jest to mniej wygodne, wymaga więcej wysiłku w zakresie organizacji pracy. Wdrażanie tych rozwiązań można włączyć do koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Uważam, że to są bardzo ważne kierunki rozwoju polityki rodzinnej, które łączą rodzinę z rynkiem pracy.

A czego rodzice oczekują od pracodawców? Czy są takie badania, które pokazują, co dla nich jest najważniejsze?

Gdy pytaliśmy się o bariery, to wskazywano problemy dotyczące opieki – miejsca w żłobkach, przedszkolach, a także elastyczny czas pracy.

Czy jest takie oczekiwanie, żeby to pracodawca zapewniał miejsce w żłobku czy przedszkolu?

Tak, na pewno jest to wygodniejsze. I wzrasta świadomość pracodawców w tym zakresie. Niewątpliwie wpływ na to miały akcje typu „pracodawca przyjazny matkom”, czy „przyjazny rodzicom”. Nie każdy pracodawca może stworzyć żłobek czy przedszkole. Możliwości organizacji odpowiednich miejsc opieki są różne dla różnych firm. Duże firmy mogą sobie na to pozwolić, ale w małych i średnich firmach jest to na ogół niemożliwe. Uważam raczej, że to zadanie władz samorządowych.

Jaka jest dzisiaj dostępność w Polsce do żłobków i przedszkoli?

Jeśli chodzi o żłobki, to jest to około 11%. Nadal jest to bardzo mało i są kolejki rodziców, ale trzeba pamiętać, że było 4%. W przedszkolach jest lepiej – od 70% do 80% dzieci w wieku 3–5 lat jest objętych edukacją przedszkolną.

Jeżeli chodzi o przedszkola i żłobki, to chyba nie jest to tylko kwestia liczby miejsc czy też jakości tej opieki?

Jakość jest bardzo zróżnicowana, ale generalnie to się zmienia i jakość jest coraz lepsza. Nie możemy mówić tylko, że jest to „przechowalnia dzieci”. Sami rodzice wymagają tego, że powinna być nauka, zabawa itd. My nie trzymamy się norm, czyli 5 do 7 dzieci na opiekuna – takie są normy unijne. Dzieci powinno być mniej, by można było do nich podejść bardziej indywidualnie. Podobnie dzieje się w szkołach. Dostępność żłobków dla dzieci do 3 lat jest dalece niewystarczająca. Najlepszym dowodem są kolejki, zapisy itd. Drugą sprawą jest czas pracy żłobków i przedszkoli. Generalnie więcej pieniędzy należy przeznaczyć na te usługi edukacyjne. Mamy mnóstwo młodych pedagogów, dobrej kadry. Dlaczego jej nie wykorzystujemy, zmieniając proporcje między nauczycielami i dziećmi. To samo dotyczy nauczycieli w szkołach na poziomie podstawowym czy średnim. Jeśli nie zmieni-

my proporcji, to nie ma mowy o indywidualnym podejściu, a tak powinniśmy dziś uczyć dzieci. Łatwiej jest także wtedy wyrównywać dysproporcje generowane przez pochodzenie rodzin. Indywidualny kontakt z dzieckiem jest potrzebny, by więcej o nim wiedzieć.

Jak długość urlopu rodzicielskiego wpływa na dietność?

Urlopem powinno się dysponować w pewnym przedziale wieku dziecka – do 6. roku życia czy 12. roku życia. Nie ma sensu natomiast wprowadzać długich urlopów – dłuższe pozostawanie poza rynkiem pracy grozi wypadnięciem z niego. Potwierdzają to badania statystyczne – korzystanie z dłuższych urlopów związanych z opieką nad dzieckiem wpływa na przebieg pracy zawodowej, poziom płac czy możliwości awansowania. Mówi się, że jest to kara za macierzyństwo, którą płacą kobiety. Ważniejsze jest uporządkowanie systemu urlopów i uelastycznienie możliwości korzystania z nich. Urlopy muszą też być odpłatne – jeśli nie będą, to ojcowie nie będą z nich korzystać.

Jest to rozwiązanie dobre dla rodziny, ale pewnie pracodawcy nie byłiby z niego zadowoleni ze względu na to, że utrudnia im organizację czasu pracy.

Oczywiście, że tak. Ale po jednej i po drugiej stronie wymagana jest odpowiedzialność. Z jednej strony osoby korzystające z urlopów powinny je wcześniej zgłaszać, z drugiej zaś pracodawca musi się liczyć z tym, że jest to możliwe. Wydaje się, iż zarówno zmiany społecznej świadomości pracodawców, na które wpływa także idea społecznej odpowiedzialności biznesu, jak i rosnące niedobory zasobów pracy mogą przyczynić się do większej dbałości o kadry.

Wspomniała Pani, że efektem brania długich urlopów przez kobiety jest często swego rodzaju kara. Czy to powód, dla którego kobiety z wyższym wykształceniem mają najczęściej tylko jedno dziecko? I jak przekonać je, by miały więcej?

Rzeczywiście, wśród tych kobiet dietność jest najniższa, ale w 2011 r. został zaobserwowany jej wzrost i ten poziom utrzymuje się. Jak wynika z naszych badań, jedną z głównych

przyczyn niskiej dzietności w tej grupie kobiet jest trudność łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Dlatego dla tej grupy kobiet szczególnie pomocne są rozwiązania, które łączą te dwie sfery życia. Ważne jest także zaangażowanie mężczyzn w czynności związane z prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Rosnąca liczebnie grupa kobiet

z wyższym wykształceniem ma coraz większe znaczenie dla odbudowy dzietności. To z kolei nadaje odpowiednią rangę tym rozwiązaniom polityki rodzinnej, które sprzyjają łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i wspierają przemiany społecznych ról kobiet i mężczyzn.

Rozmawiała: Małgorzata Zdancewicz



Irena Kotowska

demografka, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Profesor doktor habilitowana, dyrektor Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Przewodnicząca Komitetu Nauk Demograficznych PAN.

Należała do zespołu ekspertów przy Kancelarii Prezydenta RP pracujących w latach 2011–2015 nad programem polityki rodzinnej.

Autorka licznych prac publikowanych w Polsce i za granicą, które dotyczą współzależności procesów demograficznych i ekonomicznych, a zwłaszcza przeobrażeń rodziny

i struktur ludności w powiązaniu ze zmianami na rynku pracy oraz zagadnień polityki ludnościowej i społecznej.

Współpracuje z Głównym Urzędem Statystycznym w zakresie badań demograficznych, rynku pracy i warunków życia gospodarstw domowych. Jest ekspertem krajowym w dziedzinie procesów ludnościowych, rynku pracy i statystyki społecznej, a także badań w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych.

Członek Rady Fundacji na rzecz Nauki Polskiej w latach 2008–2016 oraz jej wiceprzewodnicząca w kadencji 2012–2016; członek Naukowej Rady Statystycznej, Rządowej Rady Ludnościowej oraz Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN oraz członek Interdyscyplinarnego Zespołu ds. Współpracy z Zagranicą w MNiSW.

Jest przedstawicielką Polski w European Statistical Advisory Committee, będącym ciałem doradczym dla Eurostatu. Była powołana do Expert Group on Social Investment for Growth and Cohesion Komisji Europejskiej, ciała doradczego Komisji w trakcie prac nad „Social Investment Package”, który ogłoszono w lutym 2013 r. Kieruje Council of Partners w międzynarodowym programie badań demograficznych „Generations and Gender Programme”, jest też członkiem Consortium Board tego programu.

Determinanty zatrudnienia i bezrobocia w teorii ekonomii

Eugeniusz Kwiatkowski

Uniwersytet Łódzki, Katedra Makroekonomii

Identyfikacja czynników determinujących zatrudnienie i bezrobocie ma nie tylko znaczenie teoriopoznawcze, ale również praktyczne. Stanowi bowiem podstawę do formułowania rekomendacji pozwalających oddziaływać na zmiany w tych dwóch obszarach rynku pracy.

Wstęp

Rynek pracy jest jednym z ważniejszych rynków, jakie funkcjonują w gospodarce. To tutaj mamy do czynienia z popytem na pracę o zasadniczym znaczeniu dla procesów produkcji w przedsiębiorstwach oraz z podażą pracy, wynikającą z decyzji gospodarstw domowych. W rezultacie konfrontacji tych dwóch stron dochodzi do wymiany usług między pracodawcami a pracownikami oraz ustalania się płac, a także zatrudnienia i bezrobocia. Ma to zasadnicze znaczenie dla kosztów działalności gospodarczej, osiąganych dochodów przez pracowników i pracodawców oraz standardu życiowego ludności. To z tych właśnie względów procesy zachodzące na rynku pracy są od dawna przedmiotem zainteresowań teorii ekonomii.

Badania nad rynkiem pracy podlegały w teorii ekonomii istotnym zmianom, zgodnie z kierunkami jej ewolucji. Początkowo, w czasach ekonomii klasycznej, koncentrowały się na zależnościach popytu na pracę, podaży pracy i płac, będących podstawą mechanizmów działających na rynku pracy. W okresie dominacji ekonomii neoklasycznej uwaga ekonomistów zwróciła się ku analizom tych mechanizmów przez pryzmat działania indywidualnych podmiotów postępujących zgodnie z zasadą *homo oeconomicus*. Ekonomia keynesowska zapoczątkowała makroekonomiczne spojrzenie na analizy procesów gospodarczych, koncentrując się na zależności sytuacji na rynku pracy od procesów występujących na innych rynkach. Na nieznanie wcześniej rodzaje bezrobocia zwrócili uwagę M. Friedman i E. Phelps,

otwierając pole do dalszych badań nad bezrobociem równowagi. Wreszcie, idee rozwijającego się od dłuższego czasu instytucjonalizmu znalazły uznanie w głównym nurcie ekonomii, co zaowocowało zaakceptowaniem istotnej roli instytucji w kształtowaniu procesów na rynku pracy. We wszystkich tych koncepcjach ekonomicznych podejmowano próby ustalenia czynników warunkujących zatrudnienie i bezrobocie.

Artykuł podejmuje problem czynników determinujących zatrudnienie i bezrobocie w gospodarce. Problem ten rozpatrywany jest w świetle poglądów wysuwanych na gruncie podstawowych teorii ekonomicznych w obszarze rynku pracy. Szczególna uwaga poświęcona jest koncepcjom, które na trwałe weszły do dorobku teoretycznego ekonomii. Analizy obejmują poglądy wysunięte w teorii klasycznej i neoklasycznej, teorii J. M. Keynesa, teorii bezrobocia równowagi, teorii procesów dostosowawczych na rynku pracy oraz w nowej ekonomii instytucjonalnej.

Identyfikacja czynników warunkujących zatrudnienie i bezrobocie ma nie tylko znaczenie teoriopoznawcze, ale również praktyczne. Stanowi bowiem podstawę do formułowania rekomendacji pozwalających oddziaływać na zmiany w tych dwóch obszarach rynku pracy.

Zasadnicza rola płac i krańcowej produktywności pracy

Podstawowy zarys programu badawczego nad rynkiem pracy ukształtował się już w czasach ekonomii klasycznej, przede wszystkim

w pracach Adama Smitha i Davida Ricarda. Adam Smith (1954, s. 85–87, 101–104) dosyć dobrze rozumiał podstawowe kategorie rynku pracy, a także występujące na nim niektóre zależności. Dostrzegał dwie strony rynku pracy, tj. popyt na pracę, który uzależniał od rozmiarów akumulacji kapitału, oraz podaż pracy, którą utożsamiał z liczbą ludności robotniczej. Przyjmując założenie o egoistycznej naturze człowieka, wierzył, że działania ludzi w indywidualnym interesie przynoszą korzyści całtemu społeczeństwu. Dużą rolę przypisywał dobroczynnym właściwościom wolnego rynku, także na rynku pracy. Stojąc na gruncie liberalizmu gospodarczego, Smith podkreślał istnienie mechanizmu dopasowującego dwie strony rynku pracy, czego implikacją były określone rozmiary zatrudnienia. W przypadku nadwyżki podaży pracy nad popytem na pracę następuje, zdaniem Smitha, spadek płac roboczych, który zmniejsza podaż pracy i likwiduje tę nadwyżkę; w przypadku zaś nadwyżki popytu na pracę następuje wzrost płac, który powoduje likwidację tej nadwyżki dzięki wzrostowi podaży pracy. Smith wierzył, że „niewidzialna ręka rynku” działa również na rynku pracy. Podstawową rolę przypisywał zmianom płac, które uruchamiają mechanizmy równowagi na tym rynku i determinują w rezultacie rozmiary zatrudnienia.

Inny czołowy ekonomista klasyczny, David Ricardo (1957, s. 84–85, 145–147), podtrzymał podstawowe twierdzenia Smitha w kwestii działania rynku pracy. Podobnie jak Smith, wyodrębnił podaż pracy i popyt na pracę, podkreślając ich analogiczne jak u Smitha determinanty. Zaakceptował również pogląd Smitha o istnieniu mechanizmu dopasowującego podaż pracy do popytu na pracę za pośrednictwem zmian płac. W późniejszym okresie swej twórczości wysunął jednak pogląd o wypieraniu siły roboczej z produkcji wskutek stosowania maszyn (Ricardo 1957, s. 457), który stawiał pod znakiem zapytania jego wcześniejszą tezę o istnieniu harmonii na rynku pracy. Prezentując twierdzenie o powstawaniu „nadmiaru ludności” w rezultacie stosowania maszyn, stał się Ricardo prekursorem późniejszych ujęć bezrobocia technologicznego.

Ostatnie trzydziestolecie XIX w. i pierwsze trzydziestolecie XX w. to okres dynamicznego rozwoju nurtu subiektywno-marginalistycznego, który dokonał się głównie za sprawą takich ekonomistów, jak: Carl Menger, William Jevons, Leon Walras, Alfred Marshall i Arthur Pigou. Szczególną rolę odegrali dwaj ostatni przedstawiciele kierunku ekonomii neoklasycznej, który w końcowych latach tego okresu zajął dominującą pozycję w głównym nurcie ekonomii. W ramach tego kierunku sformułowano istotne ujęcia determinant rynku pracy.

Czołowi przedstawiciele ekonomii neoklasycznej, A. Marshall i A. C. Pigou, nawiązali w swej analizie zatrudnienia do koncepcji racjonalnego postępowania podmiotów gospodarczych. Zgodnie z założeniami teorii neoklasycznej twierdzili, że przedsiębiorcy podejmują decyzje ekonomiczne w taki sposób, aby maksymalizować zysk. Zasadę tę odnosili również do ustalania przez przedsiębiorców rozmiarów zatrudnienia. Podstawowym narzędziem teoretycznym ustalania zatrudnienia uczynili koncepcję krańcowej produktywności pracy (por. Kwiatkowski 1988, s. 56–64).

Zgodnie z tą koncepcją decyzje przedsiębiorców dotyczące rozmiarów zatrudnienia opierają się na porównaniu kosztów zatrudnienia dodatkowych pracowników z przyrostem produkcji, jaki dzięki temu powstaje, a więc na porównaniu płac z wielkością krańcowej produktywności pracy. Przedsiębiorcom opłaca się zatem zwiększać zatrudnienie dopóty, dopóki krańcowa produktywność pracy przewyższa poziom płac. W warunkach działania prawa malejących przychodów, oznaczającego, że w miarę wzrostu zatrudnienia zmniejsza się krańcowa produktywność pracy, dla przedsiębiorców korzystne jest więc zwiększanie zatrudnienia tak długo, aż krańcowa produktywność pracy wyrówna się ze stawkami płac.

Z zaprezentowanej tutaj koncepcji wynika, że zatrudnienie w przedsiębiorstwie jest wyznaczone przez zrównanie krańcowego produktu pracy z realną stawką płac. Można więc stwierdzić, że w warunkach działania prawa malejących przychodów zatrudnienie jest rosnącą funkcją krańcowego produktu pracy i malejącą funkcją płac realnych. Ze względu na to, że

globalne zatrudnienie w gospodarce jest sumą zatrudnienia w przedsiębiorstwach, stwierdzenie to stało się również podstawą makroekonomicznych ujęć zatrudnienia.

Neoklasycy wierzyli w skuteczność działania swobodnych mechanizmów na rynku pracy (Marshall 1961, s. 406; Pigou 1933, s. 142). Twierdzili, że wszelkie rozbieżności podaży pracy i popytu na pracę są szybko likwidowane przez zmiany płac. Na przykład w przypadku nadwyżki podaży pracy następuje spadek płac realnych, który likwiduje tę nadwyżkę za pośrednictwem wzrostu popytu na pracę i spadku podaży pracy (Pigou 1933, s. 252). Dostrzegali jednak możliwość wystąpienia ograniczeń swobodnych mechanizmów rynkowych, a zwłaszcza zmian płac. W tych ograniczeniach, a zwłaszcza w ustalaniu się płac na zbyt wysokim poziomie (w stosunku do krańcowej produktywności pracy) i niemożności ich redukcji, upatrywali neoklasycy źródła bezrobocia.

Agregatowy popyt determinantą zatrudnienia i bezrobocia

Zagadnienie czynników determinujących rozmiary zatrudnienia nie zostało wytłumaczone w pracach J. M. Keynesa w sposób jednoznaczny. Keynes nie odrzucił bowiem podejścia neoklasycznego o równości płac realnych i krańcowej produktywności pracy oraz wyływającej z niego implikacji o zależności rozmiarów zatrudnienia od wysokości płac realnych, choć wysunął w *Ogólnej teorii* własne oryginalne podejście, podkreślające zasadniczą rolę agregatowego popytu.

Podejmując problem popytu na siłę roboczą i zatrudnienia, Keynes wyszedł od rozpatrzenia tej kwestii z punktu widzenia indywidualnego przedsiębiorcy. Dla Keynesa było oczywiste, że to przede wszystkim indywidualni przedsiębiorcy, kierujący się w swym postępowaniu motywem zysku, decydują w istocie o rozmiarach zatrudnienia. Jego zdaniem przedsiębiorcy starają się ustalić rozmiary zatrudnienia na poziomie, dzięki któremu przewidywany zysk jest maksymalny. Myśl tę wyraził Keynes w swej teorii efektywnego popytu.

Formułując tę teorię, wprowadził Keynes pojęcia funkcji globalnej podaży i globalnego

popytu. Funkcję globalnej podaży rozumiał jako zależność między rozmiarami zatrudnienia a odpowiadającymi im globalnymi przychodami, przy których zatrudnienie o takich rozmiarach jest dla przedsiębiorstw optymalne. Natomiast funkcję globalnego popytu ujmował jako zależność między wielkościami zatrudnienia a oczekiwanymi przychodami z produkcji, odpowiadającymi tym wielkościom zatrudnieniu (Keynes 1956, s. 35, 74). Zdaniem Keynesa rozmiar zatrudnienia wyznaczony jest przez zrównanie funkcji globalnego popytu z funkcją globalnej podaży, gdyż właśnie w tej sytuacji przewidywany zysk przedsiębiorstw osiąga swe maksimum (Keynes 1956, s. 37). Występujące wówczas rozmiary popytu określił Keynes mianem efektywnego popytu. Można więc stwierdzić, iż to właśnie rozmiary efektywnego popytu na towary wyznaczają – według Keynesa – wielkość zatrudnienia. Przyjmując perspektywę makroekonomiczną, zależność tę można zapisać następująco:

$$L = f(AD) \quad (1)$$

gdzie: L to rozmiary zatrudnienia w gospodarce, AD zaś to łączny popyt na towary. Zakłada się w tej funkcji, że gdy agregatowy popyt na towary rośnie, to zatrudnienie również rośnie.

Mamy więc u Keynesa w istocie dwie funkcje zatrudnienia. Po pierwsze, funkcję wyrażającą zależność globalnego zatrudnienia (i popytu na siłę roboczą) od wielkości efektywnego popytu; i po drugie, funkcję wiążącą globalne zatrudnienie (popyt na siłę roboczą) z wysokością płac realnych. Keynes podjął próbę pogodzenia obu funkcji, przyjmując, że wzrost efektywnego popytu pociąga za sobą wzrost produkcji i zatrudnienia, z jednej strony, z drugiej zaś – wzrost poziomu cen (Keynes 1956, s. 380). W ten sposób wzrostowi efektywnego popytu i zatrudnienia towarzyszy spadek płac realnych (wynikający ze wzrostu cen).

Rozmiary efektywnego popytu mają, w przekonaniu Keynesa, nie tylko istotne znaczenie dla kształtowania się zatrudnienia, ale również dla kształtowania się bezrobocia. Gdy bowiem efektywny popyt na towary ustali się na poziomie niewystarczającym do zakupu wytworzonej produkcji – a sytuacja taka nie jest w przekonaniu Keynesa czymś

nadzwyczajnym – to producenci zmuszeni są obniżyć produkcję (a w związku z tym również i zatrudnienie) do poziomu wyznaczonego przez efektywny popyt. W rezultacie pojawia się bezrobocie, które Keynes traktował jako zjawisko wynikające z ukształtowania się popytu na towary na niewystarczającym poziomie.

Determinanty bezrobocia równowagi

Zwrócenie uwagi przez Keynesa i keynesistów na związek bezrobocia (zatrudnienia) z rozmiarami agregatowego popytu na towary oznaczało wyeksponowanie koniunkturalnego charakteru bezrobocia. W końcu lat 60. XX w. dostrzeżono również w teorii ekonomii niekoniunkturalne wymiary bezrobocia, a w szczególności bezrobocie strukturalne i frykcyjne. Szczególną rolę odegrała tutaj teoria naturalnej stopy bezrobocia, wysunięta przez dwóch amerykańskich ekonomistów, E. S. Phelps'a i M. Friedmana, a także nieco później teoria poszukiwań na rynku pracy i teoria bezrobocia NAIRU.

Zgodnie z ujęciem Friedmana i Phelps'a w gospodarce istnieje pewien poziom bezrobocia, charakterystyczny dla stanu równowagi, w tym również równowagi na rynku pracy, który nie jest wrażliwy na zmiany globalnego popytu na towary. Bezrobocie to określili mianem naturalnej stopy bezrobocia. Friedman (1975, s. 271) podkreśla, że jest to „taki poziom, jaki wynikałby z walrasowskiego układu równań równowagi ogólnej, pod warunkiem że byłyby w nim uwzględnione faktyczne cechy strukturalne rynków pracy i towarów, niedoskonałości rynkowe, stochastyczna zmienność popytu i podaży, koszty zbierania informacji o wolnych miejscach pracy i wolnej sile roboczej, koszty jej mobilności itd.”. Istnienie naturalnej stopy bezrobocia wiązał więc Friedman z niedoskonałym funkcjonowaniem rynku pracy, z odstępstwami faktycznego działania rynku pracy od modelu doskonałej konkurencji.

W teorii naturalnej stopy bezrobocia nie podjęto szerszych rozważań na temat czynników determinujących bezrobocie. W tym kontekście jest ciekawe inne ujęcie bezrobocia równowagi, zwane NAIRU (Layard, Nickell i Jackman 1991), w której tę kwestię podjęto.

Zgodnie z tym ujęciem bezrobocie równowagi NAIRU wyznaczone jest przez zrównanie postulowanych przez pracowników płac realnych z płacami odpowiadającymi możliwościom ekonomicznym gospodarki (Layard 1986, s. 35). Wśród czynników wpływających na płace postulowane – i w ten sposób na poziom bezrobocia równowagi – można wymienić, po pierwsze, rozwiązania w zakresie zasiłków dla bezrobotnych, gdyż bardziej hojny system zasiłków podnosi postulaty płacowe i prowadzi do wyższego bezrobocia równowagi (Layard, s. 45); po drugie, podkreślono w omawianej teorii zależność bezrobocia NAIRU od ustawodawstwa w dziedzinie ochrony stosunku pracy (Layard, Nickell i Jackman 1991, s. 74). Przyjęto, że długie okresy wypowiedzenia pracy, a zwłaszcza wysokie koszty zwolnień z pracy zachęcają do wysuwania przez pracowników śmielszych postulatów płacowych, co prowadzi do wyższego bezrobocia równowagi. Po trzecie, istotną rolę w kształtowaniu bezrobocia równowagi przypisano sile związków zawodowych i stopniowi uzwiązkowienia, przyjmując, że wysoki stopień uzwiązkowienia oraz silna pozycja związków zawodowych zwiększają presję na wzrost płac i podnoszą poziom bezrobocia równowagi. Po czwarte, podkreślono duże znaczenie niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę, przyjmując, że większe niedopasowania strukturalne implikują wyższy poziom bezrobocia równowagi (Layard, Nickell i Jackman 1991).

Na szereg czynników determinujących pewne aspekty bezrobocia równowagi, a mianowicie bezrobocia frykcyjnego, zwrócono uwagę w teorii poszukiwań na rynku pracy, sformułowanej na początku lat 70. XX w. (Phelps i in. 1970). Na uwagę zasługują sformułowane w ramach tej teorii dwa modele, liczebności próbki i płacy progowej.

W modelu liczebności próbki (McKenna 1990), objaśniającym, od czego zależy liczba ofert pracy, rozpatrywana przez szukającego pracy (a więc próbka ofert), podkreślono, że poszukujący pracy podejmuje decyzję o liczebności próbki, kierując się rachunkiem kosztów i korzyści. Wybiera taką liczebność próbki, która zapewnia maksymalną nadwyżkę korzyści z poszukiwań (określonych przez oczekiwaną

płatę w znalezionej ofercie pracy) nad kosztami poszukiwań pracy (chodzi tu o koszty korespondencji, telefonów, transportu, przygotowania wniosku aplikacyjnego, a także koszty utraconych dochodów z tytułu braku zatrudnienia). Wśród kosztów poszukiwań mamy między innymi koszty utraconych dochodów, które – biorąc pod uwagę dochody netto – zależne są również od wysokości zasiłków w okresie bezrobocia. Z modelu wynika, że podniesienie kosztów poszukiwań pracy (np. przez obniżenie zasiłków dla bezrobotnych) zniechęca do przedłużania okresu poszukiwań pracy, obniżając w ten sposób bezrobocie.

Model płacy progowej (McKenna 1990) objaśnia czynniki wpływające na szanse znalezienia odpowiedniej pracy przez poszukującego pracy, a więc pośrednio również objaśnia czynniki bezrobocia. W modelu podkreśla się determinującą rolę dwóch takich czynników, a mianowicie: wysokości płacy progowej oraz zasobu posiadanych kwalifikacji przez poszukujących pracy.

W modelu zakłada się, że każdy szukający pracy posiada określone aspiracje płacowe (tzw. płacę progową). Kierując się w poszukiwaniach pracy rachunkiem kosztów i korzyści, odrzuca oferty charakteryzujące się płacami niższymi od płacy progowej, akceptuje zaś ofertę, w której płaca jest równa bądź wyższa od płacy progowej. Z modelu wynika, że szanse znalezienia odpowiedniej pracy zależą od wysokości płacy progowej. Im niższa jest płaca progowa, tym większa jest szansa na znalezienie odpowiedniej oferty i tym krótszy jest w związku z tym okres poszukiwań pracy i trwania bezrobocia.

Model uwzględnia również wpływ kwalifikacji posiadanych przez poszukującego pracy na szanse znalezienia pracy. W modelu podkreśla się, że poszukujący pracy nie może ubiegać się o te oferty, w których wymagania kwalifikacyjne pracodawców są bardziej wygórowane niż posiadane przez niego kwalifikacje. Wynika z tego, że wyższe kwalifikacje poszukującego pracy zwiększają szanse na znalezienie odpowiedniej oferty pracy, gdyż po prostu osoby z wyższymi kwalifikacjami mogą brać pod uwagę większą liczbę ofert pracy. Z mo-

delu wyływa wniosek, że podniesienie kwalifikacji zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy i skraca w ten sposób okres poszukiwań pracy i trwania bezrobocia.

Znaczenie szoków ekonomicznych i procesów przystosowawczych

Problem czynników determinujących zatrudnienie i bezrobocie został również podjęty w teorii procesów dostosowawczych po szokach aktywności gospodarczej (Smith 2003; Bosworth, Dawkins i Stromback 1996; Cahuc i Zylberberg 2004).

Rozważmy bliżej procesy dostosowawcze w przedsiębiorstwach w okresie kryzysu. Występujące wówczas procesy spadku agregatowego popytu i rozmiarów produkcji oznaczają trudny okres w działalności przedsiębiorstw. Maleją bowiem przychody pieniężne ze sprzedaży produktów, co odbija się negatywnie na zyskach przedsiębiorstw, stąd też firmy próbują się dostosować do tej sytuacji poprzez obniżki kosztów. Jedną z form takich obniżek mogą być redukcje zatrudnienia. W analizach procesów dostosowawczych zwrócono jednak uwagę, że redukcje zatrudnienia nie są zazwyczaj natychmiastowe i zbyt głębokie oraz że trzeba raczej mówić o występowaniu inercji zatrudnienia względem produkcji. Inercja ta wynika z istnienia kosztów dostosowawczych rozmiarów zatrudnienia do zmieniającej się produkcji (Smith 2003, s. 48). Powoduje to spadki wydajności pracy w fazach kryzysu oraz szybkie przyrosty wydajności pracy w fazach prosperity.

Redukcje zatrudnienia oraz obniżki intensywności i wydajności pracy nie są jednakże jedynymi formami dostosowania rynku pracy do negatywnych szoków aktywności. Obserwacje zachowań przedsiębiorstw wskazują, że wykorzystywane są w praktyce również alternatywne formy procesów dostosowawczych (Bosworth, Dawkins i Stromback 1996, s. 193–198; Cahuc i Zylberberg 2004, s. 196), a mianowicie obniżki płac i obniżki czasu pracy. Co więcej, podkreślono występującą tutaj swoistą wymienną między formami procesów dostosowawczych na rynku pracy: im większe są alternatywne dostosowania rynku pracy w formie zmiany płac i czasu pracy, tym

mniejsze mogą być dostosowania w formie zmiany zatrudnienia (i również bezrobocia). Wynika z tego, że skala alternatywnych dostosowań rynku pracy do szoków ekonomicznych jest czynnikiem determinującym zmiany zatrudnienia i bezrobocia.

W świetle powyższych stwierdzeń narzuca się pytanie, co decyduje o charakterze podstawowych form dostosowań na rynku pracy. Odpowiedź znajdujemy na gruncie nowej ekonomii instytucjonalnej.

Fundamentalne znaczenie instytucji

Do rozwoju podejścia instytucjonalnego w analizie rynku pracy przyczynił się powstały na początku XX w. instytucjonalizm, kierunek teoretyczny, zainicjowany przez Thorsteina Veblena, Johna R. Commonsa i Wesleya C. Mitchella.

Zdaniem Veblena (2008, s. 161) motywy działań ludzkich w procesach gospodarczych są znacznie szersze, niż to zakłada koncepcja *homo oeconomicus*. Jego zdaniem postępowanie jednostek opiera się nie tylko na osiągnięciu celów poprzez kalkulowanie korzyści i strat. Ważną rolę w podejmowaniu decyzji odgrywają zwyczaje, tradycje, nawyki myślowe, a więc czynniki o charakterze społecznym. Veblen wprowadził pojęcie instytucji, które zdefiniował właśnie jako dominujące sposoby myślenia uwzględniające warunki społeczne, jako nawyki myślowe czy sposoby ujmowania zjawisk, które kierują ludzkim życiem. Według Veblena badanie tych instytucji, które tworzą instytucjonalne ramy działalności gospodarczej, a zwłaszcza badanie ich ewolucji, winno być szczególnym przedmiotem zainteresowań ekonomii.

Ważnym impulsem do rozwoju instytucjonalnego podejścia w analizie rynku pracy były badania ekonomistów amerykańskich nad segmentacją rynku pracy, prowadzone w latach 50. i 60. XX wieku. Szczególną rolę odegrali tutaj tacy ekonomiści, jak: Clark Kerr, Peter B. Doeringer i Michael J. Piore. Stojąc na gruncie krytyki założeń metodologicznych ekonomii neoklasycznej, wysunęli oni idee podziału rynku pracy na szereg niejednorodnych segmentów na podstawie funkcjonujących na tym rynku instytucji (Kryńska, 1996, s. 14 i nast.).

Kerr (1977, s. 26–52) przeciwstawił pojęcie doskonałego rynku pracy, opisanego w teorii klasycznej i neoklasycznej, pojęciu instytucjonalnego rynku pracy, działającego na zasadach instytucjonalnych, będących rezultatem działalności państwa, polityki przedsiębiorstw i związków zawodowych, a także porozumień zbiorowych. Zdaniem Kerra przyjęte zasady instytucjonalne dokonują strukturyzacji rynku pracy, a więc wyodrębnienia rynków częściowych, na których działają specyficzne, odmienne mechanizmy. Idee strukturyzacji rynku pracy rozwinęli Doeringer i Piore, wysuwając koncepcję wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz pojęcie dualnego rynku pracy (Kryńska 1996, s. 76–105). W obydwu tych ujęciach zasady instytucjonalne pełnią istotną funkcję.

Ważną rolę w ukształtowaniu współczesnego podejścia instytucjonalnego w analizie rynku pracy odegrała nowa ekonomia instytucjonalna; kierunek teoretyczny rozwijający się dynamicznie od lat 70. XX w., przede wszystkim za sprawą Douglasa Northa, Ronalda Coase'a i Olivera Williamsona. Przedstawiciele tego kierunku przejmują i rozwijają szereg idei wyrosłych na gruncie tradycyjnego instytucjonalizmu, ale w odróżnieniu od niego są mniej krytyczni wobec niektórych idei ekonomii neoklasycznej, próbując raczej te idee modyfikować i rozwijać, niż je całkowicie odrzucać. Takie podejście, a przede wszystkim osiągnięcia teoretyczne nowych instytucjonalistów sprawiły, że nowa ekonomia instytucjonalna traktowana jest obecnie jako kierunek należący do głównego nurtu ekonomii.

Podkreślając zasadniczą rolę instytucji w procesach gospodarczych, nowi instytucjonalści nawiązują wprost do twierdzeń tradycyjnego instytucjonalizmu. Rozwijają przy tym definicje instytucji, wprowadzone przez Veblena i Commonsa, wyodrębniając instytucje formalne i nieformalne. Definiując instytucje formalne, D. North (1990, s. 3) zwrócił uwagę na to, że są to reguły gry funkcjonujące w społeczeństwie oraz że są to określone przez człowieka formy ograniczeń, które kształtują zachowania ludzi i stosunki międzyludzkie. U E. C. Ostrom (1992, s. 19) znajdujemy stwierdzenie, że instytucje to reguły, którymi posługują się ludzie, aby uporządkować zależności między nimi. Dodaj-

my do tych definicji uwagę, że chodzi tutaj o reguły przyjęte przez prawo i uznane systemy wartości. Natomiast w definicjach instytucji nieformalnych podkreślono, że są to reguły życia społecznego oparte na zwyczajach, obyczajach i zasadach etycznych (North 1994, s. 360) oraz że wynikają one z kultury, zwyczajów, religii i tradycji (Williamson 2000, s. 596).

W bogatym dorobku nowej ekonomii instytucjonalnej warto zwrócić uwagę na koncepcję poziomów analizy ekonomicznej, sformułowaną przez O. E. Williamsona (2000, s. 597), według którego można wyodrębnić cztery poziomy analizy ekonomicznej oddziaływania instytucji na gospodarkę. Poziom pierwszy dotyczy instytucji nieformalnych, a więc kultury, zwyczajów i tradycji. Instytucje te zmieniają się stosunkowo powoli, niemniej jednak mają swoje znaczenie dla zachowań jednostek, a także dla kształtu instytucji formalnych. Instytucje formalne tworzą poziom drugi, a więc poziom, który dotyczy reguł gry w życiu gospodarczym, określonych przez przepisy prawne, własnościowe, biurokrację. Instytucje te, tworząc system bodźców i ograniczeń, wpływają na zachowania jednostek. Mają one również swoje znaczenie dla kształtu instytucji nieformalnych. Instytucje formalne wpływają na procesy zachodzące na poziomie trzecim, który dotyczy zawierania transakcji i kontraktów. Williamson (2000, s. 599) podkreśla, że na poziomie trzecim toczy się gra ekonomiczna, która ma zasadnicze znaczenie dla kosztów zawierania transakcji. Obniżenie tych kosztów może wymagać zmian w instytucjach formalnych. Mamy tu więc również sprzężenie zwrotne między poziomem drugim i trzecim. Poziom czwarty to poziom podejmowania decyzji i dokonywania wyborów, których rezultatem jest określona alokacja zasobów. Decyzje te podejmowane są pod wpływem reguł ukształtowanych na pozostałych poziomach, ale z drugiej strony, decyzje te mają również swoje znaczenie dla reguł gry (Williamson 2000, s. 597).

Koncepcja poziomów analizy ekonomicznej w ujęciu Williamsona jest interesująca również z tego powodu, że można ją interpretować jako wskazanie mechanizmów oddziaływania instytucji na gospodarkę, w tym również

na zmienne ekonomiczne dotyczące rynku pracy. Tłumaczy ona również determinanty zatrudnienia i bezrobocia, gdyż wskazuje na rolę instytucji w kształtowaniu dominujących form dostosowań rynku pracy do szoków ekonomicznych.

Do podstawowych instytucji rynku pracy wpływających na zmiany zatrudnienia w gospodarce należy zaliczyć (Cahuc i Zylberberg 2004, s. 713; Boeri i van Ours 2011):

- prawną ochronę zatrudnienia,
- rodzaj umów o pracę,
- zasiłki dla bezrobotnych,
- płacę minimalną,
- klin podatkowy.

Prawna ochrona zatrudnienia jest zbiorem obowiązujących norm i restrykcji dotyczących zwolnień z pracy, okresów wypowiedzenia, wysokości odpraw pieniężnych przy zwolnieniach z pracy (Cahuc i Zylberberg 2004, s. 734; Boeri i van Ours 2011, s. 255)¹. Gdy regulacje w prawnej ochronie zatrudnienia są bardziej restrykcyjne, to pracodawcy muszą ponosić wyższe koszty zwolnień pracowników, i dlatego w ograniczonym zakresie wykorzystują tę formę dostosowań. Stąd też bardziej restrykcyjne regulacje w tym obszarze winny zmniejszać wahania zatrudnienia w gospodarce, natomiast zwiększać dostosowania w postaci zmiany płac i zmiany czasu pracy. Gdy jednak dostosowania płacowe są niemożliwe, to zwiększanie restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia może skutkować nieracjonalną alokacją siły roboczej w przedsiębiorstwach, pogorszeniem rentowności przedsiębiorstw i ostatecznie koniecznością zmniejszenia zatrudnienia (Greenwald i Stiglitz 1995).

Istotny wpływ na skalę zmian zatrudnienia w okresie szoków ekonomicznych może mieć struktura zatrudnienia ze względu na rodzaj umów o pracę, tj. udział zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony i na czas określony. W związku z tym, że zatrudnienie w przypadku umów na czas nieokreślony jest znacznie lepiej chronione prawnie niż zatrudnienie

¹ Szerzej na temat prawnej ochrony zatrudnienia zob. Kwiatkowski i Włodarczyk 2012.

na czas określony, to zmiana struktury zatrudnienia może mieć wpływ na zmienność zatrudnienia. Przy niskim udziale pracujących na czas nieokreślony zmienność zatrudnienia może być wysoka ze względu na duży udział pracujących na czas określony i łatwość zwolnień takich pracowników. Wzrost udziału pracujących na czas nieokreślony winien skutkować zmniejszeniem zmienności zatrudnienia z powodu bardziej kosztownych zwolnień z pracy takich pracowników i wzrostem roli alternatywnych dostosowań rynku pracy. Ta prawidłowość ma jednak prawdopodobnie swoje granice. Zbyt wysoki udział pracujących na czas nieokreślony może powodować nieracjonalną alokację siły roboczej ze względu na niemożliwość dostosowań ilościowych, spadek rentowności i nieuchronność spadku zatrudnienia (Greenwald i Stiglitz, 1995), o ile nie występują odpowiednio duże dostosowania płacowe i dostosowania czasu pracy.

Pewną rolę w kształtowaniu zmienności zatrudnienia odgrywają zasiłki dla bezrobotnych, aczkolwiek ich wpływ na rynek pracy jest znacznie silniejszy poprzez oddziaływanie na bezrobocie. Jeśli chodzi o wpływ zasiłków dla bezrobotnych na zatrudnienie, to w literaturze spotkać można odmienne hipotezy nawiązujące do dwóch spierających się teorii ekonomicznych, neoklasycznej i keynesowskiej. Z teorii neoklasycznej wynika hipoteza, że hojne zasiłki zwiększają odpływy z zatrudnienia do bezrobocia i tym samym zwiększają zmienność zatrudnienia (Schmid, Reissert 1996, s. 257). Hipotezę tę uzasadnia się tym, że hojne zasiłki zwiększają skłonność pracowników do szukania lepszych miejsc pracy i dobrowolnych odejść z pracy. Ponadto pracodawcy traktują zasiłki jako instytucję, która zwalnia ich z odpowiedzialności za skutki redukcji zatrudnienia. Stąd też hojne zasiłki mogą zachęcać pracodawców do dostosowań z większym ryzykiem zwolnień z pracy. Inna hipoteza wynika z teorii keynesowskiej, w której eksponuje się dochodową funkcję zasiłków dla bezrobotnych. Głosi ona, że istnienie zasiłków osłabia w okresach dekoniunktury spadki dochodów, popytu na towary i popytu na pracę, przyczyniając się w ten sposób do minimalizacji zmian zatrudnienia w gospodarce.

Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie nie jest ujmowany w literaturze ekonomicznej jednolicie. Z teorii neoklasycznej wynika hipoteza, że w przypadku ustalenia płac minimalnych na stosunkowo wysokim poziomie może dojść do powstania nadwyżki faktycznych stawek płac ponad poziom krańcowego produktu pracy i reakcji pracodawców, polegającej na zmniejszeniu popytu na pracę. Pociągałoby to za sobą spadek zatrudnienia, w szczególności w grupach siły roboczej z niskimi kwalifikacjami. Z drugiej strony, ustalenie płacy minimalnej na dosyć wysokim poziomie może zachęcać bezrobotnych do intensywniejszych poszukiwań pracy, co powinno zwiększyć tempo obsadzania wolnych miejsc pracy i rozmiary zatrudnienia (Boeri i van Ours 2011, s. 35 i nast.).

Inną instytucją rynku pracy, która wpływa na zatrudnienie, jest tzw. klin podatkowy, będący różnicą między kosztami pracy, ponoszonymi przez pracodawcę, a wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika. W literaturze ekonomicznej dominuje pogląd, że wzrost wielkości tego klina, np. poprzez podniesienie podatków i innych obciążeń pracodawców, wpływa negatywnie na rynek pracy, powodując spadek popytu na pracę, zgłaszanego przez pracodawców, a także spadek podaży pracy (Boeri i van Ours 2011; Layard, Nickell i Jackman 1991).

Zakończenie

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że problem czynników determinujących zatrudnienie i bezrobocie w gospodarce jest podejmowany od dawna w teorii ekonomii, poczynając od ekonomii klasycznej. Poglądy w tej kwestii uległy zmianom, zgodnie z ewolucją teorii ekonomii.

Na ważną rolę płac w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy zwrócono uwagę w teorii klasycznej i neoklasycznej. Podejście to zostało rozwinięte na gruncie ekonomii neoklasycznej, gdzie podkreślono relację płac do krańcowej produktywności pracy jako istotną determinantę zatrudnienia i bezrobocia. Z teorii tej wypływa wniosek, że obniżki płac oraz wzrost krańcowej produktywności pracy mogłyby poprawić sytuację w obszarach zatrudnienia i bezrobocia.

W teorii keynesowskiej podkreślono zasadniczą rolę agregatowego popytu na towary w kształtowaniu zatrudnienia i bezrobocia. Wynika z niej wniosek, że stymulowanie tego popytu jest ważnym środkiem powiększania zatrudnienia i zmniejszania bezrobocia.

W latach 60. XX w. M. Friedman i E. Phelps zwrócili uwagę na niekonijunkturalne aspekty bezrobocia i zatrudnienia, rozpoczynając dalsze badania nad bezrobociem równowagi, a w szczególności bezrobociem: naturalnym, strukturalnym i frykcyjnym. Podkreślono w nich szereg czynników determinujących wspomniane typy bezrobocia. W teorii poszukiwań na rynku pracy upatrywano ich w hojności zasiłków dla bezrobotnych, wysokości płacy progowej i kwalifikacjach poszukujących pracy. W teorii bezrobocia NAIRU zwrócono uwagę na istotną determinującą rolę: wydajności pracy, zasiłków dla bezrobotnych, prawnej ochrony zatrudnienia, siły związków zawodowych i stopnia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Zmiany tych czynników mogłyby wpłynąć na rozmiary bezrobocia i zatrudnienia w gospodarce.

W teorii procesów dostosowawczych do szoków ekonomicznych podkreślono, że skala zmian zatrudnienia i bezrobocia zależy od stopnia zastosowania alternatywnych form procesów dostosowawczych w postaci zmian płac i zmian czasu pracy. Ideę tę rozwinęto na gruncie nowej ekonomii instytucjonalnej, w której wyeksponowano rolę instytucji rynku pracy w kształtowaniu wyborów form procesów dostosowawczych. Szczególną rolę przypisano prawnej ochronie zatrudnienia, rodzajowi umów o pracę, zasiłkom dla bezrobotnych, płacy minimalnej i klinowi podatkowemu. Z teorii nowej ekonomii instytucjonalnej wynika wniosek, że odpowiedni kształt tych instytucji ma znaczenie dla skali zmian zatrudnienia i bezrobocia.

Bibliografia

Boeri, T., Ours, J., van, 2011, *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

- Bosworth, D. L., Dawkins, P., Stromback, T., 1996, *The Economics of the Labour Market*, Longman, London.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., 2004, *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London.
- Friedman, M., 1975, *Rola polityki pieniężnej*, w: Szeworski, A., (opr.), *Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów*, PWE, Warszawa.
- Greenwald, B. C., Stiglitz, J. E., 1995, *Labour Market Adjustments and the Persistence of Unemployment*, AEA Papers and Proceedings.
- Keynes, J. M., 1956, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa.
- Kerr, C., 1977, *Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of labor Markets and Other Essays*, University of California Press, Berkeley-Los Angeles-London.
- Kryńska, E., 1996, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Kwiatkowski, E., 1988, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski, E., Włodarczyk, P., 2012, *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, *Gospodarka Narodowa*, vol. LXXX/XXI, nr 11–12.
- Layard, R., Nickell, S., Jackman, R., 1991, *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Layard, R., 1986, *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press.
- Marshall, A., 1961, *Principles of Economics*, Macmillan, London.
- McKenna, C. J., 1990, *The Theory of Search in Labour Markets*, w: Sapford, D., Tzannatos, Z. (Ed.), *Current Issues in Labour Economics*, Macmillan, London.
- North, D. C., 1990, *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge University Press, New York.
- North, D. C., 1994, *Economic Performance through Time*, *American Economic Review*, Vol. 84, No. 3, June.
- Ostoj, I., 2012, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Ostrom, E., 1992, *Crafting Institutions for Self-Governing Irrigation Systems*, ICS Press, San Francisco, California.
- Phelps, E. S. Ed., 1970, *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W. W. Norton and Co., New York.
- Pigou, A. C., 1933, *The Theory of Unemployment*, I, Macmillan and Co. Ltd., London.
- Ricardo, D., 1957, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa.
- Schmid, G., Reissert, B., 1996, *Unemployment and Labour Market Transitions*, in: Schmid, G., Reilly, J. O., Schoemann, K., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Press, Cheltenham.
- Smith, A., 1954, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa (I wyd. angielskie 1776).
- Smith, S., 2003, *Labour Economics*, Routledge, London–New York.
- Veblen, T., 2008, *Teoria klasy próżniaczej*, WWL Muza SA, Warszawa.
- Williamson, O. E., 2000, *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, *Journal of Economic Literature*, Vol. 38, No. 3, September.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2016, *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań.

Summary

The paper analyses the issue of employment and unemployment determinants. The problem is considered in view of main economic theories in the field of the labour market. The analysis comprises the views of classical and neoclassical economics, Keynesian economics, theories of equilibrium unemployment, theory of adjustment processes in the labour market and new institutional economics.

The views on the problem that is being analysed have changed, in line with the evolution of economic theory. According to classical economics wages are important determinant of the labour market. This view was developed in neoclassical economics in which the relation between wages and marginal product of labour was regarded as main determinant of employment and unemployment. In Keynesian economics the aggregate demand was stressed as main determinant of employment and unemployment. M. Friedman and E. Phelps initiated research on non-cyclical aspects of unemployment and employment. In the job search theory and the theory of NAIRU such determinants of unemployment were underlined as: generosity of unemployment benefits, a level of reservation wage, skills, labour productivity, employment protection legislation and structural imbalances in the labour market. It was stressed in the theory of adjustment processes that the size of employment and unemployment changes depends on the degree of using alternative forms of adjustment processes such as wage changes and working time changes. This idea was developed in the new institutional economics where the role of the labour market institutions in determining employment and unemployment was underlined. Special emphasis was put on employment protection legislation, types of employment contracts, unemployment benefits, minimum wages and tax wedge.

Key words

determinants of employment and unemployment, economic theories: classical, neoclassical, Keynesian, NAIRU, job search, adjustment processes, new institutional economics

Więcej o autorze

Eugeniusz Kwiatkowski

Uniwersytet Łódzki, Katedra Makroekonomii

Profesor doktor habilitowany, kierownik Katedry Makroekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, dyrektor Instytutu Ekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, członek Komitetu Nauk Ekonomicznych i Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN; zainteresowania naukowe: makroekonomia, ekonomia rynku pracy, bezrobocie. Autor wielu publikacji w tych obszarach, m.in. książki *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, oraz współautor podręcznika *Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce

Anna Organiściak-Krzykowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń

Popyt na pracę cudzoziemców jest zjawiskiem, które coraz wyraźniej wpisuje się w społeczno-ekonomiczne realia Polski. Należy stwierdzić, że powierzanie pracy cudzoziemcom traci swój dotychczasowy marginalny charakter, a perspektywa pogłębiania się procesu starzenia demograficznego niesie za sobą konieczność rozsądnego kształtowania i realizowania założeń polityki migracyjnej.

Wprowadzenie

Swobodny przepływ kapitału, wiedzy i pracy jest jednym z ważnych warunków efektywnego gospodarowania. Napływ cudzoziemców może wywoływać następstwa niezgodne lub zgodne z interesami państwa przyjmującego. Zależy to od jego konkretnej sytuacji w różnych obszarach związanych ze stanem zasobów pracy, koniunkturą i strategią gospodarczą, sytuacją na rynku pracy itd.

Wcześniej Polska była głównie krajem emigracji i tzw. zerowej imigracji. Napływ obcokrajowców do Polski (czyli imigracji) jest zjawiskiem relatywnie nowym. W okresie powojennym w Polsce obserwowano głównie odpływ ludności polskiej poza granice kraju, czyli emigracji. Imigracja pojawiła się wraz z rozpoczęciem okresu transformacji, tj. na przelocie lat 80. i 90., i była spowodowana chęcią podjęcia pracy lub studiów przez obywateli innych państw.

Relatywnie niski napływ cudzoziemców do Polski (w stosunku do odpływu) wynika z tego, że poziom zarobków w Polsce jest mniej atrakcyjny niż w państwach Europy Zachodniej. Niemniej jednak coraz wyraźniej obserwuje się zainteresowanie Polską wśród cudzoziemców, zwłaszcza dotyczy to imigracji pracowniczej. Jest to zjawisko korzystne zarówno dla państwa wysyłającego z powodu choćby transferów środków dokonywanych na rzecz rodzin imigrantów pozostałych w krajach ich pochodzenia. Imigracja jest także zjawiskiem korzystnym dla państwa przyjmującego, zwłaszcza z powodu uzupełnienia niedoborów siły

robotniczej, zwiększenia liczby pracujących czy liczby osób płacących podatki i składki na ubezpieczenia społeczne.

Napływowi pracowników cudzoziemskich towarzyszy znaczący odpływ polskich pracowników za granicę, co może stać się przeszkodą w rozwoju przedsiębiorstw (Organiściak-Krzykowska i in. 2013a). Stąd przedsiębiorcy chętnie korzystają z możliwości zatrudniania pracowników cudzoziemskich.

Skala zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w Polsce jest uzależniona od czynników o charakterze makro, takich jak poziom wzrostu i rozwoju gospodarczego, oraz czynników mikro związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa czy gospodarstwa domowego. W związku z tym instytucje władzy publicznej zobowiązane są do wypracowania stosownych regulacji potrzebnych do opisu pobytu i zatrudniania cudzoziemców w naszym kraju.

Formalnoprawne aspekty zatrudniania cudzoziemców w Polsce

Według stanu prawnego obowiązującego w Polsce, tj. *Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach*, za cudzoziemca uznaje się „osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego” (*Ustawa z dnia 13 czerwca 2003...*). W myśl tej ustawy za cudzoziemców nie uznaje się jednak:

- obywateli państw członkowskich UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i innych państw, które nie należą do UE, ale na podstawie umów zawartych z UE korzystają ze swobody przepływu osób oraz członków ich rodzin;

- szefów i członków personelu misji dyplomatycznej, kierowników urzędów konsularnych, personelu konsularnego państw obcych oraz osób zrównanych z nimi na podstawie ustaw, umów, zwyczajów międzynarodowych, pod warunkiem wzajemności i posiadania przez nie dokumentów potwierdzających pełnione przez nie funkcje;
- cudzoziemców ubiegających się o ochronę oraz objętych ochroną państwa;
- cudzoziemców polskiego pochodzenia i członków najbliższej rodziny repatrianta, w zakresie uregulowanym w ustawie o repatriacji z 9 listopada 2000 r. (*Ustawa z dnia 13 czerwca 2003...*).

W przywołanej ustawie stwierdza się także, iż przekraczanie granicy musi odbywać się na przejściach granicznych oraz pod warunkiem posiadania ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski. „Dokumentem podróży jest uznany przez właściwy organ RP, uprawniający do przekroczenia granicy, wydany cudzoziemcowi przez organ państwa obcego, organ polski lub organizację międzynarodową albo podmiot upoważniony przez organ państwa obcego, albo obcą władzę o charakterze państwowym” (*Ustawa z dnia 13 czerwca 2003...*).

Ze względu na deklarowany cel pobytu cudzoziemców można podzielić na:

- tranzytówców, których pobyt na terytorium Polski nie przekracza dwóch dni; ich celem jest przedostanie się na terytorium kolejnego państwa;
- przyjeżdżających w celach prywatnych związanych ze złożeniem wizyty rodzinie lub znajomym, które trwają do 24 godzin;
- dyplomatów, tj. osoby akredytowane w Polsce, będące pracownikami służb dyplomatycznych i konsularnych, a także przedstawiciele organizacji międzynarodowych oraz osoby posiadające paszport dyplomatyczny;
- turystów, tj. osoby, które przebywają na terytorium Polski dłużej niż 24 godziny i korzystają przynajmniej z jednego noclegu;
- pracowników, czyli osoby zatrudnione na terytorium Polski, które posiadają wizę oraz pozwolenie na pracę;
- naukowców będących gośćmi uczelni wyższych, PAN lub innych instytucji, zaproszonych do wymiany doświadczeń i poglądów naukowych;
- studentów, którzy uczą się w polskiej szkole wyższej;
- przedstawicieli biznesu, będących właścicielami lub przedstawicielami firm prowadzących interesy na terytorium Polski;
- sportowców, czyli zawodników, trenerów, przedstawicieli organizacji międzynarodowych oraz kibi-

ców biorących udział w zawodach sportowych rozgrywanych na terytorium Polski;

- działacze kultury, czyli osoby biorące udział w różnego rodzaju festiwalach muzycznych, filmowych oraz innych działaniach artystycznych o zasięgu międzynarodowym;
- przedstawicieli mediów – pracowników środków masowego przekazu (Kumoś 2008).

Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce reguluje *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz stosowne rozporządzenia wykonawcze. Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy jednak niż trzy lata (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...*).

Zezwolenia na pracę cudzoziemców

Pracować legalnie w Polsce mogą cudzoziemcy, którzy łącznie muszą spełniać dwa warunki:

- legalnie przebywają w Polsce na podstawie kart pobytu lub wiz;
- posiadają zezwolenie na pracę lub możliwość wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia.

Zgodnie z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r. cudzoziemiec, który pochodzi spoza Unii Europejskiej i chce pracować w Polsce, musi posiadać zezwolenie na pracę. Ustawa wprowadza pięć typów zezwoleń, tj.: A, B, C, D i E.

Ich szczegółowy opis został zamieszczony w *Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemcom* (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 kwietnia 2015...*).

O wydanie tego dokumentu może wystąpić tylko przyszły pracodawca we właściwym urzędzie wojewódzkim. Pracodawca może także wyznaczyć do tego pełnomocnika lub przesłać wymagane zaświadczenia pocztą. Zadanie cudzoziemca ogranicza się jedynie do znalezienia pracodawcy.

Poszczególne typy zezwoleń są adresowane do konkretnych kategorii cudzoziemców tj.:

- **A** (najczęstsze) dotyczy cudzoziemca, który zamierza pracować na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem (pracodawcą), którego siedziba lub miejsce zamieszkania, oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

■ **B** dotyczy cudzoziemca, który zamierza wykonywać pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji oraz przebywać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie sześć miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

■ **C** dotyczy cudzoziemca, który zamierza pracować u podmiotu (pracodawcy) zagranicznego oraz będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego, lub podmiotu powiązanego długoterminową umową o współpracy z pracodawcą zagranicznym.

■ **D** dotyczy cudzoziemca, który zamierza pracować u podmiotu (pracodawcy) zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, aby realizować usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa).

■ **E** dotyczy cudzoziemca, który zamierza pracować u podmiotu (pracodawcy) zagranicznego oraz będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający trzy miesiące w ciągu kolejnych sześciu miesięcy w innym celu niż wskazany w typach **B, C, D** (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 kwietnia 2015...*).

Zatrudnienie cudzoziemców na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi

Istnieje także grupa cudzoziemców zwolnionych z posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. Należy jednak zaznaczyć, że osoby te muszą przebywać na terenie kraju legalnie, to znaczy mieć wizę lub zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony.

Od 1 lutego 2008 r., w wyniku nowelizacji *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r., dotyczącego podejmowania zatrudnienia przez cudzoziemców bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę*, obywatele Rosji, Ukrainy i Białorusi mogą (bez konieczności posiadania zezwolenia) podjąć zatrudnienie w Polsce przez sześć miesięcy w ciągu roku (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2008 ...*). Z kolei zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lutego 2009 r., dotyczącego podejmowania zatrudnienia przez*

cudzoziemców bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni z tego obowiązku zostali obywatele Mołdawii (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lutego 2009...*). Zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* powyższe ułatwienie dotyczy także obywateli Gruzji, którzy nie są zobowiązani do posiadania zezwolenia na pracę w Polsce (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011...*). Aktualny kształt tzw. procedury uproszczonej uprawnia do podejmowania pracy na jej podstawie obywateli sześciu krajów: Rosji, Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Armenii (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015...*).

Warunkiem skorzystania z omawianego uprawnienia jest podjęcie pracy przez maksymalnie sześć miesięcy w roku. Pracodawca, który zamierza zatrudnić cudzoziemca, musi zarejestrować oświadczenie o zamiarze powierzenia mu wykonywania pracy (wraz z kopią) w powiatowym urzędzie pracy, właściwym dla siedziby lub miejsca swojego zamieszkania. Cudzoziemiec – z kolei – musi mieć wizę z prawem do pracy. Podczas składania wniosku o wizę musi załączyć pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia mu wykonywania pracy w Polsce.

Pracodawca, który nie jest osobą fizyczną, powinien przedstawić w urzędzie aktualne dokumenty potwierdzające prowadzoną przez niego działalność (wpis do KRS lub wpis do Ewidencji Działalności Gospodarczej). Osoba fizyczna, która nie prowadzi działalności gospodarczej, przy rejestracji oświadczenia powinna posiadać dokument tożsamości. Procedura rejestracji jest bezpłatna zarówno dla składającego oświadczenie, jak i dla cudzoziemca. Oryginał oświadczenia pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi. Dzięki takiemu dokumentowi cudzoziemiec może uzyskać wizę pobytową (w celu wykonywania pracy) w polskiej placówce dyplomatyczno-konsularnej w kraju jego stałego pobytu¹.

¹ migrant.info.pl z 3.11.2013 r.

Wyłączając powyższe przypadki ułatwień w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce, większość cudzoziemców spoza UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii jest zobowiązana posiadać zezwolenia na pracę, wydawane na wniosek pracodawcy przez właściwego wojewodę. Zezwolenie wydawane jest dla konkretnego pracodawcy i określa stanowisko, na jakim ma pracować cudzoziemiec. Po zmianie miejsca zatrudnienia nowy pracodawca cudzoziemca jest obowiązany ponownie wystąpić o zezwolenie na pracę dla tego pracownika (Kubiciel 2010).

Wielkość i struktura popytu na pracę cudzoziemców w Polsce

W Polsce napływowi pracowników cudzoziemskich towarzyszy odptyw pracowników rodzimych poza granice kraju. To zaś może stanowić istotną przeszkodę w rozwoju polskich przedsiębiorstw. Z tego powodu ważne jest prowadzenie przemyślanej polityki imigracyjnej, która wspierałaby tworzenie podstaw równowagi na rynku pracy. Powojenna Polska nie była uważana przez migrantów za państwo atrakcyjne pod względem ekonomicznym. Istotną barierą napływu cudzoziemców była restrykcyjna polityka migracyjna, która czyniła z Polski kraj prawie zerowej imigracji. Sytuacja uległa zmianie wraz z transformacją ustrojową Polski. Poprzez liberalizację przepisów wizowych przyczyniono się do pierwszego napływu imigrantów. Do Polski w poszukiwaniu lepszych warunków zarobkowania zaczęli przybywać obywatele byłego Związku Radzieckiego. Jednocześnie można było zaobserwować istotny wzrost ruchu turystycznego na granicy wschodniej Polski.

Według Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) z 2011 r. wśród stałych mieszkańców Polski 99,8% to obywatele Rzeczypospolitej Polski, a tylko ponad 0,1% (57,5 tys.) stanowili cudzoziemcy². Jeśli chodzi o osoby z obywatelstwem niepolskim mieszkające na stałe w Polsce, to najwięcej było obywateli: Ukrainy (24%), Niemiec (ponad 9%), Rosji (7,6%), Białorusi (prawie 7%) oraz Wietnamu (4,7%).

Podstawowym, choć niedoskonałym miernikiem wielkości popytu na pracę cudzoziemców w Polsce są dane na temat liczby zezwoleń na

pracę cudzoziemców oraz oświadczeń pracodawców na ten temat. Są to dane agregowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W tabeli 1 dokonano zestawienia zmian w liczbie zezwoleń na pracę cudzoziemców wydawanych przez wojewodów w latach 2004–2015.

Tabela 1. Zezwolenia na pracę cudzoziemców w Polsce w latach 2004–2015

Lata	Wyszczególnienie	
	Zezwolenia na pracę	Dynamika zezwoleń na pracę (rok poprzedni = 100)
2004	12 381	-
2005	10 304	83
2006	10 754	104
2007	12 153	113
2008	18 022	148
2009	29 340	163
2010	37 121	127
2011	40 808	110
2012	39 144	96
2013	39 078	99
2014	43 663	112
2015	65 786	150

Źródło: <<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>>.

W latach 2004–2015 liczba zezwoleń na pracę cudzoziemców wzrosła ponad pięciokrotnie. Na początku analizowanego okresu, tj. w latach 2004–2008, liczba wydawanych zezwoleń utrzymywała się w przedziale od nieco ponad 10 tys. do 18 tys. W 2009 r. zanotowano relatywnie dynamiczny wzrost skali zjawiska (o 63 p.p. w porównaniu z rokiem poprzednim), ale największą dynamikę zjawiska można było zaobserwować w latach 2014–2015. Liczba zezwoleń wydanych w 2015 r. była o połowę wyższa niż rok wcześniej i osiągnęła rekordową jak dotychczas skalę – prawie 66 tys. zezwoleń.

Dokonując analizy strukturalnej wydawanych zezwoleń, warto uwzględnić ich wspomnianą wcześniej typologię. Została ona usankcjono-

² Według aktualnych regulacji cudzoziemcem w Polsce jest osoba przebywająca na terytorium Polski i niemająca polskiego obywatelstwa.

wana przepisami prawa dopiero w 2009 r., co ogranicza poddany analizie przedział czasowy do lat 2010–2015 (tabela 2).

Wśród wydawanych przez wojewodów zezwoleń na pracę cudzoziemców zdecydowanie dominuje typ A (w 2015 r. – 93%). Spośród pozostałych typów na uwagę zasługuje również zezwolenie na pracę typu C, którego udział wyniósł w 2015 r. nieco ponad 5%. Odsetek pozostałych typów wydawanych zezwoleń można określić mianem marginalnego.

Uwzględniając kryterium klasyfikacji działalności gospodarczej, warto zaznaczyć, że w 2015 r. największy udział we wszystkich wydanych zezwoleniach na pracę cudzoziemców miały następujące sekcje PKD:

- budownictwo (19,6% zezwoleń);
- transport i gospodarka magazynowa (12,1% zezwoleń);
- gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników (11,5%);
- handel hurtowy i detaliczny (8,5%);
- przetwórstwo przemysłowe (6,9%).

Cudzoziemcy podejmowali zatrudnienie w Polsce zwykle na stanowiskach robotników wykwalifikowanych (ponad 43% zezwoleń) oraz pracowników przy pracach prostych (prawie 23% zezwoleń). Pochodzili najczęściej z Ukrainy (prawie 77% zezwoleń). Kolejną co do liczności narodowość stanowili Białorusini, ale ich udział we wszystkich wydawanych ze-

zwoleniach na pracę cudzoziemców w Polsce wynosił zaledwie 3%.

Drugim miernikiem popytu na pracę cudzoziemców w Polsce jest wspomniana liczba oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (tzw. procedura uproszczona). Kluczową rolę w tej procedurze odgrywa pracodawca, który chcąc zatrudnić cudzoziemca, musi zarejestrować oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi w powiatowym urzędzie pracy, właściwym dla siedziby jego firmy lub miejsca zamieszkania. Cudzoziemiec z kolei musi mieć wizę z prawem do pracy.

W tabeli 3 przedstawiono liczbę oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, złożonych w latach 2008–2015. Rozpoczęcie analizy od 2008 r. jest uzasadnione tym, iż był to pierwszy pełny rok obowiązywania tzw. procedury uproszczonej w formie zbliżonej do aktualnie obowiązującej (tabela 3).

W poddanym analizie przedziale czasowym odnotowano ponad pięciokrotny wzrost liczby oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Było to spowodowane z jednej strony poszerzeniem katalogu państw, którego obywatele są uprawnieni do pracy w Polsce na podstawie

Tabela 2. Zezwolenia na pracę cudzoziemców według ich typu w latach 2010–2015

Typ zezwolenia	Liczba wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemca					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A	31 613	36 189	35 416	35 843	40 038	61 056
B	1 391	1 048	1 052	860	541	315
C	1 788	2 136	1 526	1 952	2 526	3 356
D	1 828	1 342	977	271	342	502
E	2	93	173	152	216	557

Źródło: <<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>>.

Tabela 3. Oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi w latach 2008–2015

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Oświadczenia	156 713	188 414	180 073	259 777	243 736	235 616	387 398	782 222
Dynamika oświadczeń (rok poprzedni = 100)	-	120	95	144	94	97	164	202

Źródło: <<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>>.

tw. procedury uproszczonej. Z drugiej natomiast – wzrost skali złożonych oświadczeń w 2015 r. wydaje się być dowodem na coraz większy popyt pracodawców na sezonową pracę oferowaną przez imigrantów zarobkowych, który jest efektem pogłębienia się procesu segmentacji polskiego rynku pracy.

Dalej wyszczególniono najistotniejsze sekcje PKD wskazywane przez pracodawców w składanych przez nich oświadczeniach w 2015 r.

- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (35,4% oświadczeń);
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (15,9% oświadczeń);
- budownictwo (14,1% oświadczeń);
- przetwórstwo przemysłowe (11,5% oświadczeń);
- pozostała działalność usługowa (5,0% oświadczeń).

W tabeli 4 uporządkowano liczbę składanych oświadczeń pod względem kraju pochodzenia cudzoziemca, którego oświadczenie dotyczyło (tabela 4).

Tabela 4. Oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom według ich kraju pochodzenia w latach 2008–2015

Wyszczególnienie	Ukraina	Białoruś	Rosja	Mołdawia	Gruzja	Armenia
2008	142 960	12 606	1 147	-	-	-
2009	180 133	4 860	674	2 747	-	-
2010	169 490	3 623	595	5 912	453	-
2011	239 646	4 370	963	13 024	1 774	-
2012	223 671	6 736	1 624	9 421	1 384	-
2013	217 571	5 194	1 260	9 248	2 343	-
2014	372 946	4 017	1 227	6 331	2 103	774
2015	762 700	5 599	1 939	9 575	1 366	1 043

Źródło: <<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>>.

Analiza struktury składanych oświadczeń upoważnia do stwierdzenia, iż zatrudnienie cudzoziemców w Polsce na podstawie procedury uproszczonej zostało zmonopolizowane przez obywateli Ukrainy³. Oświadczenia o zamiarze ich zatrudnienia stanowiły prawie 98% wszystkich deklaracji złożonych w powiatowych urzędach pracy. Warto również podkreślić silne przestrzenne zróżnicowanie wielkości popytu na pracę cudzoziemców w Polsce (Organiściak-Krzykowska i in. 2013b).

Koszty i korzyści z migracji dla kraju przyjmującego

Z procesami migracyjnymi łączy się pojęcie polityki migracyjnej państwa. Jej zadaniem jest pomoc migrantom w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości, zapobieganie dyskryminacji oraz wyrównywanie szans (Głąbicka 2001). Prowadzenie skutecznej polityki migracyjnej wiąże się z szerokim pojętym prognozowaniem procesów migracyjnych. Jednak z uwagi na skalę zjawiska trafne prognozowanie jest niemożliwe. Podjęcie decyzji o migracji jest wypadkową czynników przyciągających i wypychających. Badacze zgodnie twierdzą, iż często ich oddziaływania wzajemnie się niwelują. Nierzadko znaczną rolę odgrywają tu zjawiska kreowane celowo w ramach polityki migracyjnej.

Politykę migracyjną podzielić można na:

- *immigration policy*, której zadaniem jest sterowanie liczbą ludności wyjeżdżającej i przyjeżdżającej do kraju;
- *immigrant policy*, która zajmuje się decydowaniem o sytuacji imigrantów – osadnictwie, pozio-

mie życia, prawach, stopniu zaangażowania w życie społeczno-polityczne⁴.

W polityce migracyjnej rozważyć należy wiele czynników i konsekwencji podjętych działań.

³ Szersze wyniki badań zjawiska zatrudniania Ukraińców w Polsce zaprezentowano między innymi w następujących opracowaniach: Piotrowski M., Organiściak-Krzykowska A., 2014, *Rola cudzoziemców na rynku pracy w Polsce*; Piotrowski M., 2015, *Ukraińcy na rynku pracy w Polsce – komplementarni czy substytucyjni?*

⁴ J. Supińska proponuje tłumaczenie powyższego podziału: polityka imigracyjna i imigrancka.

Całkowite zamknięcie granic lub całkowite ich otwarcie przyniosłoby z pewnością więcej strat niż korzyści. Konieczne jest zatem znalezienie „złotego środka”, który przysporzyłby państwu maksymalizację korzyści czerpanych z przebywania imigrantów na jego terytorium. Pod uwagę wziąć należy sytuację polityczną, ekonomiczną oraz społeczną, np. możliwość zapewnienia imigrantom świadczeń socjalnych na odpowiednim poziomie.

Istotną kwestią jest sytuacja na rynku pracy. Powstaje bowiem obawa o to, czy sprowadzenie taniej siły roboczej z zagranicy nie odbije się na pozycji rodzimych pracowników na rynku pracy. Ponadto warto zastanowić się nad tym, czy napływ coraz lepiej wykształconych cudzoziemców, stanowiący swoisty „drenaż mózgow” za granicą, nie przyczyni się w przyszłości do przejścia wyższych stanowisk pracy przez cudzoziemców.

Skutki ekonomiczne procesów migracyjnych należy rozpatrywać wielorako. Dla państwa przyjmującego jest bardzo korzystne pojawienie się na rynku pracy ludności w wieku aktywności zawodowej. Co więcej, jest to ludność przedsiębiorcza, odważnie podejmująca wyzwania wynikające z imigracji. Wyższe wykształcenie oraz specjalistyczne umiejętności cudzoziemców bywają unikatowe i pożądane na rynku pracy państwa przyjmującego. Jednocześnie zwalniają to państwo z ponoszenia kosztów wykształcenia pracowników. Z kolei słabo wykształcona część imigrantów wykonuje prace niskopłatne, głównie fizyczne, których nie chce podejmować ludność rodzima.

Nie mniej ważny i korzystny dla państwa przyjmującego jest wzrost wpływów do budżetu oraz wzrost PKB. Badania prowadzone w Stanach Zjednoczonych dowiodły, iż wzrost liczby imigrantów o 10% przekłada się na wzrost PKB o 0,13%. Napływ imigrantów do Wielkiej Brytanii po 2004 r. spowodował wzrost wpływów podatkowych do budżetu o 435 mln euro, a wkład pracy imigrantów oszacowano na 3 mld euro. Dodatkowo napływ imigrantów pozwolił na utrzymanie płac na niezmiennym poziomie. W efekcie spowodowało to rozładowanie presji inflacyjnej wywołanej

rosnącymi wynagrodzeniami (Biuletyn Migracyjny...).

Koszty, jakie musi ponieść państwo przyjmujące imigrantów, wiążą się głównie z ich zabezpieczeniem społecznym. Imigracji pracowników towarzyszy napływ ich rodzin, które wymagają zabezpieczenia z punktu widzenia zdrowia, edukacji, a także koszt emerytur wypłacanych pracownikom napływowym.

Bibliografia

- Biuletyn Migracyjny, nr 7, czerwiec 2006, <www.migration-news.uw.edu.pl>.
- Głąbicka, K., 2001, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Elipsa, Warszawa.
- Kubiciel, S., 2010, *Warunki formalnoprawne dotyczące zatrudnienia cudzoziemców w Polsce po 1989 roku*, w: Jończy, R., Kubiciel, S. (red.), *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim*, Opole.
- Kumoś, Z., 2008, *Migracje – zagrożenie czy nadzieja?*, w: Kacprzak, L., Knopek, J. (red.), *Procesy migracyjne: Teoria, ewolucja i współczesność*, PWSZ, Piła.
- Organiściak-Krzykowska, A., Kwiatkowski, E., Machnis-Walasek, J., Krajewska, A., Piłat, K., Pieńkowska-Kamieniecka, S., 2013, *Powroty z migracji wobec sytuacji na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińskiego-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn.
- Organiściak-Krzykowska, A., Piotrowski, M., Nyklewicz, K., Skórska, A., Kucharski, L., 2013, *Popyt na pracę cudzoziemców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińskiego-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn.
- Piotrowski, M., Organiściak-Krzykowska, A., 2014, *Rola cudzoziemców na rynku pracy w Polsce*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom 93, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź.
- Piotrowski, M., 2015, *Ukraińcy na rynku pracy w Polsce – komplementarni czy substytucyjni?*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty, nr 1 (35).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz.U. nr 17, poz. 106).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lutego 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz.U. nr 21, poz. 114).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz.U. nr 155, poz. 919).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 kwietnia 2015 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca* (Dz.U. z 2015 r., poz. 543).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz.U. z 2015 r., poz. 588).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach* (Dz.U. nr 128, poz. 1175).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. nr 99, poz. 1001).

Summary

The main conclusion from the above analysis is that there is a demand for foreign labor in the Polish labour market, which results in the influx of labor migrants to the Polish labour market. Analysis of changes in basic measures of the phenomenon seems to confirm the fact that the volume of this type of demand systematically increases. Observation of the phenomenon in the long run allows us to perceive the following correlations:

- The increase in the volume of demand for the work of foreigners is proof of the ever increasing attractiveness of Poland as a target country for labor migration and confirming the increasingly clear segmentation of the labor market.
- The most prominent group of foreigners taking up employment in Poland are Ukrainians.
- The most popular sectors in which foreigners are employed are agriculture and construction.
- The dominant type of job assignment for foreigners in Poland is seasonal employment.

The demand for the work of foreigners is a relatively new phenomenon, but it is becoming more and more prominent in the socio-economic realities of Poland. It should be noted that the employment of foreigners is losing its previous marginal character and the prospect of deepening the process of demographic aging brings with it the need to reasonably shape and implement the principles of migration policy.

Key words

foreigners, labour demand

Więcej o autorze

Anna Organiściak-Krzykowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, profesor Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego (UWM), kierownik Katedry Polityki Społecznej i Ubezpieczeń na Wydziale Nauk Ekonomicznych UWM w Olsztynie, członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Specjalizuje się w zagadnieniach dotyczących istoty segmentacji oraz uwarunkowań krajowego i międzynarodowego rynku pracy. Zrealizowała wiele projektów badawczych poświęconych tej problematyce. Obecnie jest kierownikiem grantu z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, dotyczącego międzynarodowej współpracy naukowej z instytutem badawczym w Norwegii. Jest autorką prawie 100 publikacji naukowych, w tym monografii *Regionalne uwarunkowania bezrobocia, Innowacyjne formy pracy*. Jest redaktorem naczelną czasopisma „Olsztyn Economic Journal”. Dotąd uczestniczyła w siedmiu zagranicznych stażach naukowych m.in. na uniwersytetach w Bonn, Walencji i Bari.

Znaczenie pracy w życiu osoby z niepełnosprawnością w świetle badań kwestionariuszowych

Dorota Kobus-Ostrowska

Uniwersytet Łódzki, Katedra Mikroekonomii

Praca dla człowieka jest warunkiem uzyskania niezależności, zabezpiecza egzystencję, ułatwia założenie rodziny. Jest zatem podstawowym czynnikiem rozwoju jednostki. Dla osób niepełnosprawnych praca to również szansa na realizację działań w wymiarze zawodowym i społecznym.

Wprowadzenie

Celem artykułu jest wskazanie pracy jako istotnego czynnika warunkującego rozwój osoby z niepełnosprawnością. Do realizacji tego celu wykorzystano metodę porównawczą i jakościową. Artykuł wzbogacono również o analizę instytucjonalno-prawną bezpośrednio związaną z tematem. Dodatkowo w artykule zaprezentowano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w dniach 6–19 marca 2017 r. Kwestionariusz skierowano do populacji osób z niepełnosprawnością, które zadeklarowały chęć jego wypełnienia (wersja papierowa lub wersja elektroniczna), z wykluczeniem osób z niepełnosprawnością złożoną. Prezentowane badanie poświęcone było ocenie opinii, preferencji i możliwości osób z niepełnosprawnością w kontekście ich aktywności zawodowej na rynku pracy, jednakże w niniejszym artykule przedstawiono wyłącznie wyniki badań na temat roli, jaką praca odgrywa w życiu osoby z niepełnosprawnością.

Tak w literaturze, jak i w życiu, często spotykamy się ze stwierdzeniem, że praca dla człowieka jest warunkiem uzyskania niezależności, zabezpiecza egzystencję, ułatwia założenie rodziny; praca to podstawowy czynnik rozwoju jednostki. Dla osób niepełnosprawnych praca to również szansa na realizację działań w wymiarze zawodowym i społecznym (Adams i Oldfield 2011, s. 112–114). Pierwszy wymiar wynika stąd, że dzięki pracy osoba niepełnosprawna może wykorzystać oraz rozwinąć

swoje zdolności manualne i intelektualne. Natomiast drugi przejawia się w poczuciu spełnienia i bycia potrzebnym w rodzinie (Wojdyło-Praisner i Zawadzki 2015, s. 31) oraz jest wzmocniony faktem zaistnienia w społeczeństwie. Dodatkowo praca spełnia funkcję rehabilitacyjną, ponieważ usprawnia te sfery życia, które zostały zaburzone (Karwat i Kalinowski 2004, s. 256–258). Niestety w Polsce, uwzględniając tylko dane dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w roku 2016, zauważamy, że współczynnik aktywności zawodowej wynosił 26,8%; wskaźnik zatrudnienia – 23,7%, stopa bezrobocia zaś – 11,6%¹. Dla porównania, wymienione mierniki dla populacji wszystkich osób w Polsce (a zatem łącznie sprawnych i z niepełnosprawnością) kształtowały się w roku 2016 odpowiednio: 75,2%, 70,4% i 6,3%.

Bez wątplenia aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych różni się znacząco od aktywności zawodowej ogółu ludności w Polsce, w tym również osób sprawnych. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w roku 2016 były prawie trzykrotnie niższe niż ogółu ludności w wieku produkcyjnym, natomiast stopa bezrobocia prawie o połowę wyższa niż osób sprawnych. W tym kontekście warto dodać, że wśród osób z niepełnosprawnością znacząca

¹ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawni-w-liczbach/-bael/>> (dostęp 05.04.2017).

grupa to ludzie bierni zawodowo – w roku 2016 to 73,2%. Są jednak i tacy, którzy wykazują aktywność zawodową, ale niestety nie mogą znaleźć zatrudnienia ani na lokalnym, ani na regionalnym rynku pracy. I choć składa się na to wiele czynników, to z pewnością trudność w uzyskaniu pracy, niepewność jej utrzymania i niskie uposażenie determinuje bierność zawodową wielu osób. Istotne znaczenie odgrywa również rodzaj i stopień doświadczanej niepełnosprawności, co potwierdzają liczne badania. Jak podkreślają I. Kukulak-Dolata i I. Poliwczuk (2015, s. 7): „czynnikiem różnicującym postawy wobec pracy są dysfunkcje, które tworzą barierę mentalną”. Można się zatem spotkać ze stwierdzeniem, że, po pierwsze, im wyższy stopień niepełnosprawności, tym wyższa chęć bycia aktywnym zawodowo; po drugie, im niższy stopień niepełnosprawności, tym większe zainteresowanie podjęciem pracy. Spróbujmy zatem przyrzeć się bliżej pojęciu „praca”.

Istota pracy

Praca to celowe i zorganizowane działanie, podczas którego wytwarzane są określone dobra materialne i duchowe dla zaspokojenia ludzkich potrzeb. Praca to również zespół czynności psychicznych (praca umysłowa) i fizycznych (praca fizyczna). Dla osób niepełnosprawnych wykonywanie pracy przyczynia się do ich integracji społecznej. Praca może być rozpatrywana w kilku aspektach:

- społecznym – skutkującym poprawą jakości zasobów ludzkich; praca zawodowa jest jedną z podstawowych form działalności życiowej człowieka, sprzyja samorealizacji w tej sferze działalności; przez wkład pracy osoba niepełnosprawna nabywa poczucie własnej godności, wartości i niezależności (Szawłowski 1998, s. 47 i nast.);

- integracyjnym – to skuteczny sposób aktywizacji zawodowej, będący wyrazem wzmocnienia polityki równości szans wobec osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym; okoliczności pracy zawodowej sprzyjają także nawiązywaniu i rozwijaniu pozarodzinnych więzi społecznych, a to jest szczególnie cenne dla osoby z niepełnosprawnością, ponieważ daje jej poczucie akceptacji i przynależności do grupy (Szawłowski 1998, s. 47 i nast.);

- ekonomicznym – oznacza uzyskanie pełnej lub przynajmniej zwiększonej niezależności niepełnosprawnego dzięki otrzymywanemu wynagrodzeniu; w konsekwencji jest to istotne odciąż-

zenie systemów ubezpieczeń społecznych i opieki socjalnej (Szawłowski 1998, s. 47 i nast.);

- rehabilitacyjnym – pozwala osobie niepełnosprawnej na usprawnienie tych funkcji organizmu, które zostały upośledzone, co w wielu wypadkach daje podstawę do samorealizacji osoby z niepełnosprawnością (Karwat i Kalinowski 2004, s. 254–258).

Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną ma zatem wymiar psychologiczny i społeczny. Ten pierwszy wynika stąd, że dzięki pracy osoba niepełnosprawna może wykorzystać i rozwinąć swoje zdolności. Drugi przejawia się w poczuciu spełnienia się, bycia potrzebnym w rodzinie i zauważonym w społeczeństwie (Waszczak 2006, s. 289–302). Co więcej, okazuje się, że praca stanowi „wartość samą w sobie”, jest dobrem pożądanym i źródłem wszelkich wartości (Waszczak 2006, s. 289–302). To dzięki wykonywanej pracy osoby niepełnosprawne mają poczucie wspólnoty, co w istotny sposób przeciwdziała ich izolacji tak w czasie zatrudnienia, jak i poza nim.

Praca w aspekcie prawnym

Ideę włączenia osoby z niepełnosprawnością do aktywnego działania na wielu płaszczyznach życia znajdujemy w szeregu dokumentów o charakterze międzynarodowym, m.in.: w *Rezolucji nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z dnia 20 grudnia 1993 r. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób z Niepełnosprawnością* (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities), w *Traktacie z Amsterdamu zmieniającym Traktat o Unii Europejskiej, traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty* – tzw. Traktat Amsterdamski (Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts) z 1997 r., Deklaracji madryckiej (The Madrid International Plan of Action on Ageing and the Political Declaration) z 2002, w założeńiach Międzynarodowego Roku Osób z Niepełnosprawnością (2003) – „nic o niepełnosprawnych bez niepełnosprawnych”, a także w dokumentach krajowych, np. w *Ustawie z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U.

z 2012 r., poz. 986) oraz w uchwalonej przez Sejm Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych².

Mimo iż wskazane powyżej dokumenty mają istotne znaczenie tak na gruncie prawa międzynarodowego, jak i krajowego, to warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, iż termin „niepełnosprawność” wprowadzono po raz pierwszy dopiero do Traktatu Amsterdamskiego. Wówczas podkreślono, że osoby niepełnosprawne, zgodnie z art. 13, stanowią wyodrębnioną grupę społeczną, którą należy chronić, gdyż podlega praktykom dyskryminacyjnym, często jest również społecznie i ekonomicznie marginalizowana. Dokument zawiera istotną z punktu widzenia podejmowanego tematu deklarację nr 22, która stanowiła podwaliny zatrudniania osób niepełnosprawnych (Puhani 1999, s. 76 i nast.). W celu wzmocnienia podejmowanych działań 29 września 1998 r. wydano kolejny wspólny roboczy dokument Komisji Europejskiej *Podnoszenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością*, a 17 czerwca 1999 r. przyjęto uchwałę w sprawie równych szans zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, w której wezwano ówczesne państwa członkowskie do:

- położenia szczególnego nacisku na promocję możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz promocję integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w sektorach prywatnym i publicznym;

- pełnego wykorzystania istniejących i przyszłych możliwości związanych z europejskimi funduszami strukturalnymi, zwłaszcza z Europejskim Funduszem Społecznym, i odpowiednimi inicjatywami wspólnoty w celu promocji równych szans w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Rada zauważyła inicjatywę społecznych partnerów i zaprosiła ich do odgrywania coraz większej roli w tworzeniu lepszych możliwości zatrudnienia oraz wynegocjowania zmian w organizacji pracy we współpracy z osobami niepełnosprawnymi (Bogus 2004, s. 17).

Z punktu widzenia krajowych przepisów prawa istotne są zapisy zawarte w *Ustawie z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2012 r., poz. 986)³, a także w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych. W pierwszym przypadku „niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogra-

nicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności wykonywanie pracy zawodowej”⁴. W drugim – podkreślono prawo do pracy dla osób niepełnosprawnych, wskazując poprzez katalog 10 praw najważniejsze obszary, w których niezbędne są intensywne działania (Paszkwicz 2009, s. 65–67). Zgodnie z § 1 Karty: „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna czy umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia (...) pracę (...), mają prawo do niezależnego, samodzielnego życia”, a w § 6, że: „mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność tego wymaga (nabywają)⁵ prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych”.

A zatem każda osoba, w tym również z niepełnosprawnością, ma prawo do podjęcia pracy. I choć idea włączenia tej grupy osób jest ciągle żywa, to na przestrzeni lat ewoluowała; obecnie powinna być traktowana jako norma.

Praca w aspekcie społecznym

Budowanie świadomości o pełnowartościowości osób niepełnosprawnych we wszystkich sferach życia, w tym w zawodowej, jest bardzo ważne (Ossowski 2006). Obecnie społeczeństwo nabiera coraz większego przekonania o tym, że osoby niepełnosprawne sprawdzają się w dziedzinach artystycznych, osiąga-
ją sukcesy na polu sportowym, niejednokrotnie

² Karta Praw Osób Niepełnosprawnych została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej 1 sierpnia 1997 r. i opublikowana w Monitorze Polskim (M.P. nr 50, poz. 475).

³ Wzmocnione zostały uprawnienia kontrolne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, co więcej – nowelizacja zmieniała podstawę wyliczania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Ustawa uzależniła dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika od przekazania na jego konto wynagrodzenia (lub na rachunek spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej. Możliwe jest również przekazanie środków na adres zamieszkania pracownika). Doprecyzowała też zasady funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej i zakładów pracy chronionej. Szerzej zob. <www.niepełnosprawni.gov.pl> (dostęp: 23.08.2013).

⁴ Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. z późniejszymi zmianami (Dz.U. z 2011 r. nr 127, z późn. zm.) wyróżnia trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki.

⁵ Wyjaśnienie autorki prezentowanego artykułu.

przewyższając wyniki zdobyte przez osoby w pełni sprawne (Przybyłka 2006; Waszczak 2006). Poradnictwo zawodowe, rozumiane jako stymulujący rozwój bodziec do działania, wykracza poza koncentrowanie się na wspieraniu rozwiązywania tylko bieżących problemów. Jest rozwojowe, przyszłościowe. Poprzez stosowane metody grupowe i indywidualne ułatwia podejmowanie wyborów zawodowych i osiąganie dojrzałości zawodowej. Opiera się na stymulacji rozwoju poprzez różne metody aktywizacji zawodowej w przeciwieństwie do metod interwencyjnych, które koncentrują się na korekcie i uzupełnianiu braków w momencie, gdy sytuacja kryzysowa zmusza do działania (Herr i Crammer 2001). Podkreślając zasadniczą rolę aktywizacji zawodowej w stymulacji rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych, S. Kowalik (2007, s. 238) wskazuje, że: „wysoka motywacja do pracy, realistyczna ocena własnych możliwości pracy i pozytywna samoocena są najistotniejszymi czynnikami, które gwarantują sukces rehabilitacji zawodowej”. O ile bowiem dysfunkcje fizyczne czy psychiczne utrudniają funkcjonowanie zawodowe, o tyle brak odpowiednich kwalifikacji oraz aspiracje edukacyjne, często zaniżane przez rodzinę, zmniejszają szansę osoby niepełnosprawnej na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Wydaje się również, że w procesie rekrutacji dużą rolę przy ocenie przydatności kandydata do pracy odgrywają kompetencje społeczne (Kowalik 2007, s. 239 i nast.). Te jednak są nabywane dzięki pracy w otoczeniu innych ludzi. W tym miejscu warto jeszcze zwrócić uwagę na jeden problem, który ujawnia się w licznych badaniach. Otóż osoby po 55. r.ż. przejawiają bardzo niską skłonność do podjęcia pracy (mimo iż posiadają doświadczenie zawodowe). Natomiast osoby w wieku 45–54 lata stanowią najliczniejszą grupę pracujących – 62,4% i deklarujących gotowość do podjęcia pracy – 56,6% (Żbikowski i in., 2012, s. 97).

Praca w aspekcie ekonomicznym

Wymiernym wyrazem wykonywanej pracy przez każdego człowieka, w tym również niepełnosprawnego, powinno być uzyskanie wynagrodzenia. I choć często (co jest wpisane w naszą naturę) pracownik chciałby uzyskać znacznie więcej, niż ma, to w przypadku osób

niepełnosprawnych wartość otrzymanego wynagrodzenia jest w Polsce rażąco niska. Potwierdzają to liczne badania przeprowadzane wśród niepełnosprawnych. A przecież praca wykonywana przez osoby niepełnosprawne coraz częściej nie ogranicza się jedynie do realizowania prostych czynności. Zazwyczaj niepełnosprawni pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonując zadania w wielu przypadkach identyczne jak osoby sprawne. Niestety wysokość oferowanych wynagrodzeń często stanowi jedynie wartość ustalonej płacy minimalnej (RORP 2011, s. 84). Trudno również zrozumieć to, że osoba niepełnosprawna, wykonująca pracę złożoną, często odpowiedzialną, uzyskuje wynagrodzenie na najniższym poziomie.

Warto jednocześnie podkreślić, że praca wykonywana przez te osoby i generowane z jej tytułu dochody są źródłem wpływów do budżetu państwa. Co więcej, gospodarstwa domowe osób niepełnosprawnych niemalże w całości (co miesiąc) wydają uzyskane dochody (Kołaczek 2010, s. 201–202). Z tego też względu są nie tylko płatnikami podatków bezpośrednich, ale również pośrednich. Wobec powyższego ekonomiczny aspekt pracy świadczonej przez osoby niepełnosprawne to nie tylko możliwość osiągania dochodów, to również fakt, że osoby te są równorzędnymi płatnikami podatków. Jeśli zatem ich praca przyczynia się do generowania wyższego PKB, należy wykorzystywać wszelkie skuteczne środki, które umożliwią im aktywizację zawodową.

Praca w aspekcie rehabilitacyjnym

Dla osób niepełnosprawnych praca jest także kluczową formą rehabilitacji. To ona przyspiesza proces rozwoju zawodowego i czyni osobę niepełnosprawną odpowiedzialną za podejmowane decyzje i realizowane działania (Szawłowski 1998, s. 18–23). Aby jednak podjęte działania przyniosły wymierne korzyści, niezbędne są:

- wczesna diagnoza deficytów;
- wczesna i kompleksowa rehabilitacja, w tym również zawodowa;
- chęć współdziałania osób niepełnosprawnych z doradcą bądź opiekunem zawodowym;
- wsparcie najbliższych;
- akceptacja społeczna dla osób niepełnosprawnych włączonych do życia zawodowego;

- dostępność aktywnych instrumentów rynku pracy w każdym wieku i dla każdego, bez względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności;
- pozytywne postawy pracodawców wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- zaangażowanie organizacji biznesowych w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych i konsekwentne realizowanie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu;
- budowanie świadomości o pełnowartościowości osób niepełnosprawnych we wszystkich – w tym także zawodowych – sferach życia.

Na początek trzeba podkreślić, że zarówno czas rozpoczęcia rehabilitacji, jak i sposób przygotowania do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne są kluczowe dla realizacji założeń aktywizacji. Największe sukcesy odnosi się wówczas, gdy proces ten rozpoczyna się jak najszybciej, nawet po zakończeniu rehabilitacji medycznej (Boshen 1992, s. 72–83). W takich krajach, jak: Szwecja, Dania czy Portugalia, proces rehabilitacji organizuje się tak, aby doradca rehabilitacyjny lub zawodowy obejmował opieką osobę niepełnosprawną bezpośrednio po zakończeniu rehabilitacji medycznej, przygotowując osobę niepełnosprawną do szybkiego podjęcia zatrudnienia. Korzystne jest również wsparcie najbliższych w całym okresie rehabilitacji. Potwierdza to fakt, że pozytywne nastawienie do swojej przyszłości, jakie towarzyszy osobie niepełnosprawnej po pomyślnie zakończonym leczeniu, a także silne zaangażowanie rodziny na etapie rehabilitacji, umożliwia odzyskanie aktywności i zapobiega poczuciu osamotnienia czy zniechęcenia do innych (Davis 1983, s. 34–42). Istotną rolę odgrywa również profesjonalne podejście doradcy, który zwraca szczególną uwagę na preferencje zawodowe oraz chęć współdziałania. Jak podkreśla T. Majewski 1995, s. 22): „przygotowanie do zatrudnienia powinno być procesem ścisłej współpracy między doradcą i poszukującym pracy, opartym na zaufaniu i kompetencji specjalisty”. Zadaniem doradcy jest pobudzanie osoby, z którą pracuje, do poznania swoich możliwości w kontekście pracy, potem wspólnego opracowania celu zawodowego oraz działań zmierzających do jego osiągnięcia. Taka formuła współpracy doradcy z klientem wymaga od specjalisty nie tylko wiedzy o rynku pracy, ale również odpowiednich kompetencji społecznych (Lawson 2014, s. 391–417).

Reasumując, wszystkie wymienione działania powinny zmotywować osobę z niepełnosprawnością do aktywności. Tylko wówczas praca włożona przez wielu specjalistów przyniesie wymierne korzyści. A owocem ich trudu i determinacji będzie podjęcie i utrzymanie pracy.

Na zakończenie spróbujemy przyjrzeć się wynikiem badania kwestionariuszowego; pozwoli to nam odpowiedzieć na pytanie: Jakie znaczenie ma praca dla osoby z niepełnosprawnością?

Wyniki badania kwestionariuszowego

Przedstawione wyniki badania o charakterze jakościowym zostało przeprowadzone dwutorowo. Pierwsza grupa respondentów to osoby z niepełnosprawnością: pracujące, bezrobotne oraz bierne zawodowo, które wypełniły ankietę elektroniczną skierowaną do nich poprzez platformę [survio.com](https://www.surveymonkey.com) i dostępną na portalach społecznościowych osób z niepełnosprawnością w dniach 6–19 marca 2017 r. Drugą grupę badanych stanowili mieszkańcy powiatu tomaszowskiego i okolic, którzy stawali się przed Powiatowym Zespołem ds. Orzekania o Niepełnosprawności w dniach 13–17 marca 2017 r. Dobór próby badawczej był celowy. Kwestionariusz skierowano do populacji osób z niepełnosprawnością, które zadeklarowały chęć jego wypełnienia (wersja papierowa lub wersja elektroniczna), z wykluczeniem osób o niepełnosprawności złożonej. Prezentowane badanie poświęcono ocenie opinii, preferencji i możliwości osób z niepełnosprawnością w kontekście ich aktywności zawodowej na rynku pracy. Przy opracowaniu wyników posłużono się następującą metodą analityczną: analizą rozkładów procentowych próby badawczej przy uwzględnieniu udzielonych odpowiedzi w danej podgrupie. Do statystycznej analizy wyników wykorzystano metody analizy struktury i korelacji. W badaniu uczestniczyły 223 osoby, w tym 125 kobiet, które stanowiły ponad 56% respondentów.

Badaniem objęto osoby w wieku powyżej 18 lat. Najlicniejsza grupa (25%) to badani w wieku 35–44 lat. Równie liczne były grupy w wieku 25–34 lat oraz 45–54 lat. Respondenci najczęściej legitymowali się wykształceniem

zasadniczym zawodowym (35%). Niemal co piąty uczestnik badania deklарował wykształcenie średnie zawodowe, a osoby z wykształceniem wyższym stanowiły tylko 13,9% badanych. Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania to 57% stanowili mieszkańcy miast, a 43% – wsi. Ponad 38,5% uczestników badania deklарowało pobyt w miastach średniej wielkości, liczących od 25 tys. do 100 tys. osób. Znacząca część respondentów to osoby, które posiadały orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (94,6%). Zaledwie 10 osób, co stanowiło 5% grupy osób badanych, nie posiadało jeszcze orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, ale się o nie ubiegało. Uczestnicy badania w większości wskazywali, iż posiadana dysfunkcja została przez nich nabyta. Mniej niż 47% respondentów wykazało, że są niepełnosprawni od urodzenia. Jedna osoba błędnie wypełniła obie odpowiedzi na pytanie dotyczące niepełnosprawności nabytej/wrodzonej.

W związku z tym, że ponad 46% wykazało niepełnosprawność wrodzoną, znacząca część z nich (120 osób, co stanowiło 53,8%), wskazała na bezterminowe posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Równie liczną grupę reprezentowały osoby, które posiadały orzeczenie na czas dłuższy niż rok i krótszy niż trzy lata (35% respondentów). Najczęstszymi przyczynami niepełnosprawności były: choroby narządu słuchu, następnie narządu wzroku i narządu ruchu (łącznie 7% respondentów), a także schorzenia neurologiczne (12,2%). Nieliczni wskazali na zaburzenia mowy czy choroby układu oddechowego. W badaniu nie uczestniczyły osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Uczestnicy badania zgłaszali różny stopień niepełnosprawności: najczęściej umiarkowany (75,8%), następnie lekki (13,5%)

oraz znaczący (9,9%). Jeśli porównamy wykazany najczęściej przez respondentów umiarkowany stopień niepełnosprawności z posiadanym czasem, na który wydano orzeczenie, to wielu z nich (120 osób, tj. 53,8%) uzyskało orzeczenie bezterminowo.

Jakie zatem praca ma znaczenie dla respondentów? Do najczęściej wybieranych odpowiedzi należały: uzyskuję dochody (90,1%); nawiązuję kontakty (85,6%); realizuję się w życiu (77,1%); czuję się potrzebny/potrzebna (79,8%).

Otrzymany rozkład odpowiedzi skłania do następujących wniosków:

- uczestnicy badania, zarówno pracujący, jak i niepracujący, zauważają wartość pracy;
- niemalże dla każdego praca to źródło dochodu i możliwość nawiązania kontaktów społecznych, których szczególnie grupa bezrobotnych i biernych zawodowo jest w wielu wypadkach pozbawiona;
- uczestnicy badania, mimo doświadczanych dysfunkcji, chcą realizować się w życiu; można zatem przyjąć za Brzezińską i in. (2008, s. 139), że realizacja polityki rynku pracy, która promuje aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością, stworzy rzeczywiste szanse na uzyskanie przez nie wyższego poziomu zadowolenia z życia.

Znacząca grupa uczestników badania pracuje zawodowo (74%) lub aktywnie poszukuje pracy (22%). Zaledwie 9 osób deklарowało niechęć do podjęcia pracy i nie widziało potrzeby jej poszukiwania. Szczegółowe informacje zamieszczono w tabeli 2.

Po uwzględnieniu stopnia niepełnosprawności okazuje się, że pracują 142 osoby ze stopniem umiarkowanym, 12 osób ze stopniem znacznym i 11 osób – z lekkim. Wśród 49 respondentów, którzy aktywnie poszukują pra-

Tabela 1. Znaczenie pracy dla badanych respondentów ogółem

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
Czuję się potrzebny/potrzebna	178	81,7
Nie żyję tylko problemami moich bliskich	11	4,9
Realizuję się w życiu	172	78,2
Pokonuję moje ograniczenia	147	69,7
Nawiązuję kontakty	191	86,8
Uzyskuję dochody	201	90,5

Źródło: obliczenia i opracowanie własne wyników badań.

Tabela 2. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności i aktywności zawodowej

Rodzaj aktywności		Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi	Procent skumulowany
			w %	
Zatrudnieni	znaczący	12	7,3	7,3
	umiarkowany	142	86,1	93,3
	lekki	11	6,7	100,0
	ogółem	165	100,0	x
Bezrobotni	znaczący	10	20,4	20,4
	umiarkowany	20	40,8	61,2
	lekki	19	38,8	100,0
	ogółem	49	100,0	x
Bierni zawodowo	umiarkowany	7	100,0	100,0
	brak danych	2	x	x
	ogółem	9	x	x

Źródło: obliczenia i opracowanie własne wyników badań.

cy, najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze stopniem umiarkowanym.

Na zakończenie przyjrzyjmy się jeszcze motywatorom w środowisku osób z niepełnosprawnością. Posłużono się dwoma zasadniczymi pytaniami; w pierwszym respondenci zostali poproszeni o wybór czynników motywujących ich do pracy, w drugim – należało wskazać, które z czynników występują w ich miejscu pracy. Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają, że pytanych motywują do pracy: pochwały (107 wskazań), pewność zatrudnienia (115 wskazań), elastyczny czas pracy (122 wskazania), dobra atmosfera (154 wskazania), dostosowanie stanowiska pracy do ich potrzeb (161 wskazań). Odwołując się do wyników, stwierdzić można, że motywatorami nie są ani możliwość awansu, ani współudział w podejmowaniu decyzji. Respondentów nie motywują również: możliwość awansu, wyjazdy integracyjne czy dodatkowe ubezpieczenie na życie.

Następnie respondenci wskazywali na siłę natężenia danego czynnika: od najślabszego, określonego jako „zdecydowanie nie”, do najsilniej oddziałującego: „bardzo często”. Analiza odpowiedzi pozwala wskazać, że częstymi motywatorami do pracy w obecnym miejscu zatrudnienia są jasne zadania do wykonania oraz dobra atmosfera. Udzielone odpowiedzi pozwoliły również na wskazanie tych czynni-

ków, które motywatorami w miejscu pracy nie są, choć wydawałoby się, że powinny być. Wymienić tu należy: płacę zasadniczą, szkolenia, możliwość udziału w turnusach rehabilitacyjnych, wyjazdy integracyjne czy nawet telefon komórkowy.

Zakończenie

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest jednym z warunków uzyskania samodzielności i niezależności. Dla respondentów praca to źródło dochodu i możliwość nawiązania kontaktów społecznych. Owa aktywność jest dla nich istotnym impulsem do zmiany sposobu postrzegania świata, a także pozytywnego myślenia o swojej przyszłości. Cieszy fakt, że osoby aktywne zawodowo i doświadczające niepełnosprawności były skłonne poświęcić swój czas na uzupełnienie ankiety, stanowią one bowiem przeważającą część respondentów. Niestety mimo iż ankieta była dostępna na portalach społecznościowych osób z niepełnosprawnością, to niewiele osób biernych zawodowo, a więc tych, które nie pracują i pracy nie poszukują, zdecydowało się ją wypełnić. Po głębszej analizie czynników determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością ta sytuacja nie powinna dziwić. Można pokusić się o stwierdzenie, że jest to przejaw niechęci osób biernych zawodowo do jakiegokolwiek aktywności

(z wypełnieniem formularza włącznie). Wynika stąd niezwykle smutne i zarazem niepokojące przesłanie dla badacza aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością, że często są to osoby mające poczucie niedowartościowania i upośledzenia pod względem społecznym (Karwat 2002, s. 70–78), obawiające się podjąć jakąkolwiek pracę. Praca z nimi bywa trudna i z punktu widzenia służb zatrudnienia bardzo kosztowna. Mimo to trzeba przedsięwziąć działania, aby osoba niepełnosprawna nie pozostała na „marginesie świata pracy”, lecz by mogła egzystować jako pełnoprawny podmiot pracy, pożyteczny i szanowany ze względu na swą ludzką godność, powołany do wnoszenia wkładu w rozwój i dobro własnej rodziny i społeczeństwa, zgodnie ze swymi możliwościami i predyspozycjami.

Bibliografia

- Adams, L., Oldfield, K., 2011, *Opening up work: The views of disabled people and people with long-term health conditions*, IFF Research Ltd, Equality and Human Rights Commission, Manchester.
- Bogus, H., 2004, *Niepełnosprawni na rynku pracy – standardy międzynarodowe*, Niepełnosprawność i Rehabilitacja, r. 4, nr 3.
- Boshen, K., 1992, *Early intervention In vocational rehabilitation*, Rehabilitation Counseling Bulletin, No. 35.
- Brzezińska, A. J., Kaczan, R., Piotrowski, K., Rycerski, P., 2008, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczonymi sprawnościami: czynniki społeczno-demograficzne*, Nauka, nr 1.
- Davis, D., 1983, *Bridging the claims dollar gap through rehabilitation*, Risk Management, No. 2.
- Hashim, J., Wok, S., 2014, *Predictors to employees with disabilities' organisational behaviour and involvement in employment*, Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 33.
- Herr, E., Crammer, S., 2001, *Planowanie kariery zawodowej – część I*, Zeszyty Informacyjno-metodyczne Doradcy Zawodowego, nr 15.
- Karwat, I. D., 2002, *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Wydawnictwo LIBER, b.m.w.
- Karwat, I. D., Kalinowski, P., 2004, *Kierunki realizacji rehabilitacji zawodowej z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności*, w: Solecki, L. (red.), *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, Wyd. Instytut Medycyny Wsi, Warszawa.
- Kołaczek, B., 2010, *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa.
- Kowalik, S., 2007, *Problemy osób niepełnosprawnych w rehabilitacji środowiskowej*, w: *Psychologia rehabilitacji*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Kozek, W., 1994, *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Wyd. First Business College, Warszawa.
- Kukulak-Dolata, I., Poliwczuk, I., 2015, *Profil społeczno-demograficzny osób niepełnosprawnych a ich aktywność zawodowa*, *Polityka Społeczna*, nr 3.
- Lawson, A., 2014, *Disability and Employment in the European Union. Collective Strategies and Tools*, in: Heymann, J., Ashley Stein, M., Moreno, G., *Disability and equity at work*, Oxford University Press, New York.
- Majewski, T., 1995, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, CNR-RON, Warszawa.
- Ossowski, R., 2006, *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych zawodowych jako wyznacznik udanej rehabilitacji*, w: Kościelska, M., Aouile, B. (red.), *Człowiek niepełnosprawny, rodzina i praca*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.
- Paszkwicz, M. A., 2009, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnością*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- Przybyłka, A., 2006, *Wybrane aspekty pracy osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, nr 1–2 (5–6).
- Puhani, P. A., 1999, *Evaluation Active Labour Market Policies; Empirical Evidence for Poland During Transition*, ZEW Economic Studies, No. 5.
- RORP 2011, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, Łódź.
- Rybak, M., 1998, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Strategie – procesy – metody*, Wyd. SGH, Warszawa.
- Sobczak, W., 2006, *Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, nr 1–2 (5–6).
- Szawłowski, K., red., 1998, *Rehabilitacja, podstawy diagnostyki funkcjonalnej, usprawniania leczniczego i reintegracji społecznej*, AM, Gdańsk.
- Waszczak, S., 2006, *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, nr 1–2.
- Wojdyło-Preisner, M., Zawadzki, K., 2015, *Determinanty podejmowania aktywności zawodowej i pracy przez osoby niepełnosprawne*, *Polityka Społeczna*, nr 7.
- Żbikowski, J., Dąbrowski, D., Kuźmicki, M., 2012, *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkałych na obszarach wiejskich. Raport z badań PFRON*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II, Biata Podlaska.

Summary

Work is a purposeful and organized action, during which certain material and spiritual goods are produced, in order to meet human needs. The purpose of this article is to identify the work as an important factor conditioning the development of a disabled person. For a man work is a condition for independence, it secures basic needs, and makes it easier to start a family. It is therefore an essential factor in the development of an individual. For people with disabilities work is also

an opportunity for the implementation of activities in the professional and social dimension. The article is an attempt to answer the question, what is the role of work for a person with disabilities. In order to achieve the purpose mentioned in the article two methods were used: comparative and qualitative. The article was also enhanced with findings of other authors and the institutional and legal analysis directly related to the subject under consideration.

Key words

disability, person with disability, activity in the labour market, work

Więcej o autorze

Dorota Kobus-Ostrowska

Uniwersytet Łódzki, Instytut Ekonomii

Doktor, adiunkt w Instytucie Ekonomii UŁ, autorka kilkadziesiąt artykułów i rozdziałów w monografiach na temat aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce. Wykłady na uczelniach zagranicznych na temat dobrych praktyk we wsparciu osób niepełnosprawnych w krajach europejskich: Lund University (Szwecja), Cooperative de Ensino Superior de Service Sociale (Portugalia), Vytauto Didziojo Universitetas (Litwa), University of Miskolc (Węgry), University of Tartu (Estonia). Zainteresowania – problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na obszarze UE.

Analiza polskich rozwiązań systemowych w aktywizacyjnej i integracyjnej funkcji sportu osób niepełnosprawnych. Zarys problematyki

Jakub Niedbalski

Uniwersytet Łódzki, Katedra Socjologii Organizacji i Zarządzania

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby niepełnosprawne mają trudności w realizacji swoich potrzeb związanych z aktywnością fizyczną. Odczuwają różnego rodzaju niedogodności i zmagają się z ograniczeniami natury finansowej, organizacyjnej oraz społecznej. W związku z tym potrzebne są zmiany prawne, instytucjonalne i organizacyjne, zapewniające właściwą realizację idei społecznej aktywizacji osób niepełnosprawnych, w której istotne znaczenie ma sport.

Wstęp

Od zawsze podkreślano w sporcie osób niepełnosprawnych jego funkcję zdrowotną i leczniczą oraz integrującą z pełnosprawnymi członkami społeczeństwa (Nigel i Smith 2009). Sport skutecznie wspiera proces aktywizacji zawodowej i poprawia stan zdrowia (Moreau i Shephard 1992). Dlatego uważa się, iż sportowe formy rehabilitacji należą do fundamentalnych w przygotowywaniu osób niepełnosprawnych do jak najpełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym, zawodowym i rodzinnym. Na tej podstawie ugruntowuje się przekonanie, że sport pomaga w przezwyciężaniu lęków, osamotnienia i kompleksów. Jako jedna z podstawowych form aktywności fizycznej służy zaspokajaniu potrzeb jednostki, niezbędnych w procesie jej prawidłowego rozwoju fizycznego, społecznego i psychicznego (Tasiemski i in. 2005). W związku z tym aktywność sportową osób niepełnosprawnych nierzadko ujmuje się jako formę uczestnictwa w kulturze fizycznej, której głównym celem jest utrzymanie i rozwój sprawności funkcjonalnej, odzyskanej w procesie rehabilitacji leczniczej, a w przypadku osób wyrażających potrzebę współzawodnictwa – dążenie do osiągnięcia jak najlepszych rezultatów (DePauw i Gawron 2009).

Sport niepełnosprawnych stanowi jedną z ważniejszych form aktywizacji i uczestnictwa w życiu społecznym osób z różnego rodzaju dysfunkcjami fizycznymi, a także intelektualnymi (Brittain 2012; Molik, Morgulec-Adamowicz i Kosmol 2008; Wiłski i in. 2012).

Według Wiktora Degi (1971), polskiego badacza w dziedzinie rehabilitacji, sport powinien umożliwiać osobom niepełnosprawnym utrzymanie sprawności fizycznej, wzmacniać poczucie własnej wartości oraz poprawiać ich kondycję psychiczną.

Zgodnie ze słowami prekursora sportu osób niepełnosprawnych fizycznie, Ludwiga Guttmana (1976, s. 195): „dla osoby niepełnosprawnej sport powinien być skutecznym środkiem przywracania kontaktu ze światem”.

Aktywności sportowej można przypisać różne funkcje. Po pierwsze, sport traktuje się jako atrakcyjny rodzaj usprawniania ruchowego, wykorzystujący naturalne formy ruchu. Po drugie, to wszechstronne oddziaływanie na osobę, które może być źródłem pozytywnych doświadczeń w różnych obszarach jej funkcjonowania. Po trzecie, sport traktowany jest jako intensywne doświadczenie różnych aspektów własnej cielesności, pozwala rozpoznać rze-

czywiste możliwości uszkodzonego organizmu, wspomagając w ten sposób zarządzanie własnym ciałem. Po czwarte, działalność sportowa sprzyja inicjowaniu i rozwijaniu własnej aktywności przez osoby niepełnosprawne (Tasiemski i Koper 2013).

Aby jednak sport mógł spełniać funkcje włączające osoby niepełnosprawne w główny nurt życia społecznego, ważne są określone działania wspierające odpowiednich instytucji. (Żukowska 2006; Shephard 1991).

W związku z tym w przeprowadzonych badaniach skoncentrowano się na problematyce realizacji polityki aktywizacji osób niepełnosprawnych przez sport. Interesujące było, jak istniejące struktury administracji publicznej, organizacje pozarządowe oraz inne podmioty zaangażowane w pomoc na rzecz ludzi niepełnosprawnych uczestniczą w kreowaniu, realizowaniu i wdrażaniu instrumentów rozwiązywania problemów tej grupy osób za pośrednictwem wspierania aktywności sportowej.

Główne pytanie badawcze, na które poszukiwano odpowiedzi w trakcie prowadzonych przez autora tego artykułu badań, brzmiało: czy istniejący w Polsce system instytucjonalno-prawny w wystarczającym zakresie wspiera działania aktywizujące osoby niepełnosprawne fizycznie za pomocą uprawiania sportu?

Metodologia badań

Materiał badawczy wykorzystany w niniejszym opracowaniu stanowią dane zastane w postaci różnego rodzaju dokumentów (m.in. akty prawne i ich komentarze), a także osobiste doświadczenia osób niepełnosprawnych, które realizują swoją aktywność fizyczną poprzez uczestnictwo w różnych formach sportu. Z przedstawicielami osób niepełnosprawnych przeprowadzone zostały wywiady swobodne nieustrukturyzowane (*unstructured interview*). Stosując triangulację danych w badaniach, wykorzystano także zapisy z obserwacji poczynionych podczas spotkań i imprez sportowych, treningów oraz konsultacji¹. W sumie w trakcie realizacji badań przeprowadzono 74 wywiady oraz 21 obserwacji. Bada-

nia rozpoczęły się w lipcu 2013 i trwały do końca 2016 r.

Analiza i interpretacja materiału badawczego została przeprowadzona zgodnie z zasadami metodologii teorii ugruntowanej (Glaser 1978; Glaser i Strauss 1967). Dobór kolejnych przypadków miał charakter teoretyczny i opierał się na metodzie ciągłego porównywania, co oznacza, że były one dobierane na podstawie bieżących ustaleń analitycznych, nie zaś określonych przed badaniem założeń. Dobór przypadków trwał do osiągnięcia teoretycznego nasycenia (*theoretical saturation*) wygenerowanych kategorii analitycznych.

Stosując metodę ciągłego porównywania, w poszukiwaniu kolejnych danych do porównań badacz starał się dobierać zarówno bardzo różne, jak i podobne do siebie przypadki, po to, aby uchwycić maksymalnie dużo warunków różnicujących występowanie kategorii oraz ich wzajemnych powiązań. Takie postępowanie skutkowało tym, iż w badanej grupie znalazły się osoby reprezentujące różne rodzaje niepełnosprawności ruchowej. Były wśród nich osoby z porażeniem cztero- i dwukończynowym, porażeniem mózgu, a także po amputacjach kończyn dolnych.

Wyniki badań

W dalszej części zaprezentowano rozwiązania systemowe obecne w prawie polskim, a także kontekst instytucjonalny sportu osób niepełnosprawnych, odwołując się do aktów normatywnych, regulujących prawa i obowiązki osób niepełnosprawnych w tym zakresie. Następnie odwołując się do bezpośrednich doświadczeń i opinii wygłaszanych przez przedstawicieli środowiska osób niepełnosprawnych, analizie poddano praktyczne zastosowanie wskazanych aktów prawnych oraz działań podejmowanych przez podmioty realizujące aktywizującą i integrującą funkcję sportu przeznaczonego dla osób niepełnosprawnych.

¹ Badania, które posłużyły do napisania niniejszego tekstu, stanowią część większego projektu dotyczącego osób niepełnosprawnych podejmujących aktywność sportową, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, SONATA 9 (nr projektu 2015/17/D/HS6/00184), w którym brał udział autor artykułu.

Zakres i charakter wsparcia sportu osób niepełnosprawnych w Polsce

W polskim prawie przewidziano szereg aktów normatywnych, które chronić mają interesy osób niepełnosprawnych, w tym także ich prawa do aktywności fizycznej i uprawiania sportu. Prawa osób niepełnosprawnych w Polsce są przede wszystkim gwarantowane przez Konstytucję RP z 2 kwietnia 1997 r. (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997...*). Zgodnie z jej zapisami nikt (a więc także osoba niepełnosprawna) nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym czy gospodarczym w jakikolwiek sposób. Oznacza to również swobodę podejmowania aktywności fizycznej i uprawiania sportu. Do aktów rangi ustawowej mających największe znaczenie dla możliwości rozwoju osób niepełnosprawnych należy także ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (*Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej...*). Prawo osób niepełnosprawnych do kultury fizycznej zagwarantowane zostało także w ustawie o kulturze fizycznej (*Ustawa z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej...*), w której stwierdzono, że: „obywatele, bez względu na wiek, płeć, wyznanie, rasę i rodzaj niepełnosprawności – korzystają z równego prawa do różnych form kultury fizycznej”. W Polsce obowiązuje ponadto szereg innych regulacji prawnych umożliwiających aktywne uczestnictwo w sporcie osobom niepełnosprawnym (*Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie...*). Wśród tych regulacji szczególne znaczenie ma prawo o stowarzyszeniach (*Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo...*), a także rozporządzenie właściwego ministra ds. sportu, dotyczące m.in. zasad i trybu przyznawania stypendiów sportowych członkom kadry paraolimpijskiej (Gryglewicz i Smoleń 2006) oraz nagród za osiągnięcie wysokich wyników sportowych (*Rozporządzenie Ministra Sportu i Turystyki z dnia 15 października 2012 r. w sprawie...*).

W Polsce realizacją praw osób niepełnosprawnych zajmują się powołane do tego celu organy administracji rządowej i jednostki samorządu terytorialnego oraz organizacje pozarządowe. Organy administracji rządowej i jednostki samorządu terytorialnego tworzą także wa-

runki prawno-organizacyjne i ekonomiczne dla sportu osób niepełnosprawnych. Naczelnym organem administracji rządowej odpowiedzialnym za realizację zadań w tej dziedzinie w Polsce jest Minister Sportu i Turystyki. Innym organem administracji rządowej w Polsce, mającym zasadniczy wpływ na możliwość rozwoju osób niepełnosprawnych, w tym także na ich uczestnictwo w sporcie, jest Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, któremu podlega Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w randze sekretarza stanu. Do realizacji zadań wynikających z programów rządowych na rzecz osób niepełnosprawnych utworzono Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Część środków, jakimi dysponuje Fundusz, przekazywana jest na dofinansowanie rehabilitacji leczniczej, społecznej i zdrowotnej, w tym również sportu osób niepełnosprawnych (Woods 2006).

Poza urzędami centralnymi, zadania w dziedzinie sportu osób niepełnosprawnych realizowane są przez komórki organizacyjne administracji rządowej, a także jednostki samorządu terytorialnego. W pierwszym wypadku zadania te należą do kompetencji wojewodów, którzy swoją działalność w tym zakresie wykonują za pomocą specjalnych komórek organizacyjnych w urzędach wojewódzkich. W ich obrębie mogą być podejmowane inicjatywy tworzenia zespołów zadaniowych do rozwiązywania określonych problemów, np. w obszarze sportu osób niepełnosprawnych. Z drugiej strony istotna rola w systemie organizacji sportu niepełnosprawnych przypadła także podmiotom samorządu terytorialnego na szczeblu województwa, powiatu i gminy. A zatem organy administracji rządowej, jak i samorządowej, realizujące zadania w zakresie sportu osób niepełnosprawnych, wspierane są przez organizacje pozarządowe, a wśród nich fundacje i stowarzyszenia. Szczególne miejsce zajmuje powstały w roku 1998 Polski Komitet Paraolimpijski, będący związkiem stowarzyszeń i innych osób prawnych. Został on powołany w celu zapewnienia polskim sportowcom niepełnosprawnym udziału w igrzyskach paraolimpijskich oraz reprezentowania naszego kraju w Międzynarodowym Komitecie Paraolimpijskim. Wcześniej funkcję tę pełnił Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych

„Start”, który jest obecnie jedną z największych organizacji działających na rzecz upowszechniania i rozwoju sportu osób niepełnosprawnych zarówno w formie wyczynowej, jak i rehabilitacyjnej. W sumie realizacją zadań związanych ze sportem osób niepełnosprawnych w Polsce zajmuje się kilkadziesiąt organizacji pozarządowych² działających tak na lokalnym, jak i ogólnopolskim forum (Gryglewicz i Smoleń 2006).

Warto również podkreślić, że zgodnie z aktualnymi założeniami obowiązującymi w rehabilitacji i sporcie, a także w polityce społecznej, osoba niepełnosprawna powinna być traktowana jako partner, a jednocześnie klient, który świadomie wybiera najbardziej odpowiadającą mu ofertę. Dlatego też głównym zadaniem współczesnego systemu rehabilitacji jest rozpoznanie rzeczywistych potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności i na tej podstawie przygotowanie atrakcyjnej, odpowiednio zróżnicowanej i dostosowanej propozycji, która powinna zawierać takie rozwiązania, które stymulowałyby wszechstronny rozwój osób z różnymi dysfunkcjami, zapewniając im jak najpełniejsze uczestnictwo w różnych sferach życia.

Praktyczna strona realizacji idei aktywizacji osób niepełnosprawnych przez sport

Pomimo wymienionych wcześniej rozwiązań dotyczących systemu propagowania, wsparcia i rozwijania aktywności fizycznej wśród osób niepełnosprawnych, na który to system składają się instytucje państwowe, tak szczebla centralnego, jak i lokalnego, oraz organizacje trzeciego sektora, nadal istnieje wyraźna potrzeba nie tylko uregulowania spraw dotyczących powszechnej dostępności, ale także źródeł finansowania sportu osób niepełnosprawnych oraz innych obszarów, o których w dalszej części artykułu.

Aby rozważania były bardziej przejrzyste, przyjęto pięć – jak się wydaje kluczowych – zagadnień, które wymagają odrębnego omówienia. Będą to kolejno kwestie odnoszące się: po pierwsze, do (nie)dostępności sportu dla osób niepełnosprawnych ze względu na istniejące zaplecze instytucjonalne oraz społeczne predylekcje; po drugie, (nie)równego

dostępu i (nie)równego traktowania osób niepełnosprawnych w ramach istniejącego systemu; po trzecie, (nie)uwzględniania różnorodności oferowanych usług i ich dostosowania do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych; po czwarte, (nie)zdolności systemu do przystosowywania się do zachodzących zmian; po piąte, prowadzenia (nie)partycypacyjnej polityki dotyczącej sportu osób niepełnosprawnych.

Kwestia (nie)dostępności sportu dla osób niepełnosprawnych – instytucjonalne zaplecze i jego społeczne predylekcje

Przeprowadzone badania dowodzą, że aktywność fizyczna osób niepełnosprawnych w Polsce istnieje na marginesie działalności sportowej osób pełnosprawnych, ciesząc się w niewielkim stopniu przywilejami, z jakich korzystają sportowcy pełnosprawni³. Istotną przyczyną takiego stanu rzeczy są trudne warunki ekonomiczne i ciągłe uszczuplanie budżetów poszczególnych ministerstw, agend rządowych oraz organizacji świadczących usług na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym dla instytucji sportowych na podstawową działalność.

To z kolei powoduje, że rozbudowa i modernizacja bazy sportowej dla osób niepełnosprawnych jest bardzo ograniczona ze względów finansowych. W Polsce jest za mało ośrodków sportowych, gdzie mogłyby ćwiczyć osoby niepełnosprawne. W związku z tym zaledwie niewielki odsetek ludzi niepełnosprawnych może faktycznie z nich korzystać. Tym samym spora część osób niepełnosprawnych z uwagi na istniejące ograniczenia infrastrukturalne zostaje wyłączone z możliwości uprawiania sportu. Trzeba bowiem pamiętać, że dla wielu z nich niezbędne jest stworzenie właściwego zaplecza, a nie każdy obiekt jest niestety w stanie taki warunek spełnić. To z kolei

² Według bazy.ngo.pl w kategorii organizacji pozarządowych, które w swoich zadaniach mają realizowanie aktywności sportowej osób niepełnosprawnych, znajduje się obecnie ponad 40 tys. takich podmiotów, z czego 1339 jako obszar działania deklaruje sport wyczynowy (dane na dzień 15.05.2017 r.).

³ Sytuacja ta ulega ostatnimi czasy zmianie, dzięki czemu osoby niepełnosprawne zyskują coraz większe możliwości uprawiania sportu. Przy czym zasięg, charakter i siła oddziaływania owych zmian jest różna w zależności od tego, czy mowa jest o sporcie w wymiarze rehabilitacyjnym, rekreacyjnym, czy wyczynowym.

znacznie ogranicza, a często wręcz całkowicie uniemożliwia, jakąkolwiek aktywność sportową osób niepełnosprawnych.

„Jak tak obserwuję, to mam wrażenie, że coraz mniej ludzi chce uprawiać sport i w ogóle jakoś się ruszać. Mówię o osobach niepełnosprawnych, bo wśród sprawnych to jest chyba inaczej. W każdym razie ja jak obserwuję, to widzę, że mało jest niepełnosprawnych. Ludzi odciągają inne rzeczy. Teraz mają komputery, internet i co tam jeszcze. Ale też nie dziwię się, bo to wygodniejsze, a w zamian nie wiele mamy do zaoferowania. Nasza baza sportowa jest kiepska. Nie mamy dobrych obiektów, a te, które są, to jest ich mało i większość z nich lata świetności ma już za sobą”⁴. (trener osób niepełnosprawnych)

Brak odpowiednich systemowych rozwiązań lub ich nieadekwatność do potrzeb osób niepełnosprawnych powoduje, że w warunkach stworzonych przez państwo polskie nie można mówić o równości w dostępie do zaplecza instytucjonalnego, organizacyjnego i finansowego. W ten sposób osoby niepełnosprawne pozbawione zostają realnego wsparcia, pozwalającego im na rehabilitację na odpowiednim poziomie, a tym samym na realną szansę poprawy jakości ich życia.

Kwestia (nie)równego dostępu i równego traktowania osób niepełnosprawnych w ramach istniejącego systemu

Ważnym elementem wsparcia aktywności fizycznej osób niepełnosprawnych jest równość wszystkich obywateli, którzy mogą na zasadzie dobrowolności skorzystać z przygotowanej dla nich oferty. Dotyczy to zarówno osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych. Przy czym jeśli chodzi o tych ostatnich, to samo przygotowanie odpowiedniej bazy umożliwiającej realizację aktywności fizycznej nie jest równoznaczne z możliwością skorzystania z niej.

Innymi słowy, stworzenie nawet najlepszej oferty dla tej kategorii osób nie oznacza jednocześnie równego do niej dostępu. Mamy bowiem do czynienia z jednej strony z przeszkodami natury społeczno-kulturowymi, takimi jak: niski status społeczny środowiska pochodzenia, brak zrozumienia dla ich potrzeb przez najbliższe otoczenie, czy niewystarczająca świadomość członków rodziny, co do sposobu i zakresu właściwego wsparcia dla

osób niepełnosprawnych. Z drugiej zaś, przeszkody te wynikają z niewłaściwych rozwiązań systemowych oraz nieskutecznie rozdysponowanych zasobów materialnych, które nie zawsze trafiają do właściwych beneficjentów.

W Polsce mamy do czynienia z sytuacją, w której osoby niepełnosprawne nie zawsze mogą liczyć na niwelowanie różnic, a tym samym na równe traktowanie. Zdarza się, że są one wykluczane z programów wsparcia ze względu na niezależne od nich czynniki (społeczne lub systemowe). Dotyczy to także ich aktywizacji społecznej za pośrednictwem uprawiania sportu, co dobrze oddaje poniższy cytat.

„Niby jest tak, że są jakieś możliwości, ale i tak nie tyle, co by było potrzeba. No, ale co z tego, że są, jak dla wielu osób trudno z nich skorzystać. No, ja sam dojeżdżać muszę 70 kilometrów, żeby dostać się tutaj, na trening. Ale ja mam samochód, prawo jazdy i na szczęście trochę pieniędzy, żeby mieć za co dojechać. Ale jak są tacy, co nie mają, to co wtedy. Także powiem, że to nie jest tak, że każdy może sobie coś tam wybrać i już jest załatwione. No tak nie jest niestety i pewnie długo jeszcze nie będzie w tym naszym kraju”. (osoba niepełnosprawna uprawiająca sport amatorski)

Gdy jeszcze dodamy do tego nierównomierne rozwiniętą infrastrukturę (znacznie gorszą na wsi i w małych miastach niż w większych aglomeracjach) oraz mało wydajny obieg informacji dotyczących różnych inicjatyw społecznych na rzecz osób niepełnosprawnych (w tym związanych z ich aktywizowaniem przez sport), to okazuje się, że zamiast włączać osoby niepełnosprawne w krwiobieg życia społecznego, system ten wprowadza dodatkowe podziały.

„Z mamą przeprowadziliśmy się do Warszawy, bo po wypadku, jak już byłem na wózku, to w miejscowości, w której mieszkałam, nie było możliwości tańca (...) zresztą tam generalnie były znacznie mniejsze możliwości i gorsze warunki dla osoby takiej jak ja, czyli na wózku”. (fragment wypowiedzi osoby niepełnosprawnej)

Przytoczony fragment dobrze pokazuje, dlaczego tak mało potencjalnie zainteresowanych osób wie o sporcie niepełnosprawnych, a jeszcze mniej może go uprawiać.

⁴ We wszystkich wypowiedziach zachowano oryginalną pisownię – uwaga red.

Kwestia (nie)uwzględniania różnorodności w zakresie oferowanych usług i ich dostosowania do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych

Funkcjonujący obecnie w Polsce system prawnoinstytucjonalny nie zapewnia także odpowiednich narzędzi związanych z dostosowaniem oferty do indywidualnych potrzeb poszczególnych osób niepełnosprawnych. Istniejące rozwiązania często zbyt jednostajnie traktują ludzi z różnego rodzaju dysfunkcjami fizycznymi, sprowadzając ich do jednej ogólnej kategorii niepełnosprawnych, co niekiedy tylko pośrednio odpowiada ich potrzebom. Nie tylko nie uwzględnia się w wystarczającym stopniu różnic w rodzaju i zakresie uszkodzenia organizmu i związanej z tym niesprawności fizycznej, ale brakuje także rozwiązań biorących pod uwagę nierówności w dostępie do zasobów społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym mają nieporównanie mniejsze szanse na skorzystanie z systemu wsparcia, niż te, które mogą liczyć na większe zasoby materialne, społeczne i kulturowe.

Oznacza to również, że nie ma właściwego sposobu rozdzielania środków materialnych, tak aby trafiły do osób faktycznie potrzebujących wsparcia, a nie tych, którzy potrafią wykorzystać istniejące luki systemowe lub po prostu są bardziej operatywni.

„Mogę powiedzieć, że nieraz widziałem już, jak osoba zdolna, która mogłaby się rozwinąć, coś osiągnąć, to nie ma na to szansy, bo warunki są złe i na pomoc bliskich nie ma co liczyć. A wiadomo, że samemu nie da się wszystkiego zrobić, a zresztą też jak nie masz zachęty ze strony innych, jakiegoś wsparcia, że ktoś ci powie, że »fajnie, że to robisz«, to też masz mniejsze ambicje i mniejszą motywację do działania”. (osoba niepełnosprawna uprawiająca sport amatorski)

Często też nie ma właściwie utrzymanych proporcji pomiędzy ujednoczeniem a zróżnicowaniem sportu osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych. Bywa, że ofertę dla osób niepełnosprawnych buduje się, wykorzystując narzędzia zapożyczone z rozwiązań systemowych funkcjonujących w sporcie osób pełnosprawnych. Dlatego są one nieodpowiednie dla znacznej liczby osób niepełnosprawnych, nie uwzględniają bowiem w wystarczającym

stopniu ich specyficznych potrzeb. Sytuacja ta dotyczy zarówno sportu wyczynowego, jak i rekreacyjnego. Tak w jednym, jak i w drugim przypadku, można zauważyć, że pomimo istnienia określonych rozwiązań systemowych, m.in. aktów prawnych, bardzo często nie mają one praktycznego zastosowania lub po prostu nie są właściwie wdrażane. Takim przykładem są chociażby niedawne, bo z 2012 r., poprawki w prawie polskim, dotyczące sportowców niepełnosprawnych uprawiających sport wyczynowo. Wbrew wcześniejszym zapowiedziom władz nie rozwiązały one istniejących problemów, a przyczyniły się do pojawienia kolejnych. Przede wszystkim nie wzięto pod uwagę specyfiki sportu osób niepełnosprawnych, polegającej między innymi na podziale na kategorie startowe i wynikającą z tego tytułu stosunkowo niewielką liczbą zawodników biorących udział w danej grupie. W efekcie jeśli w konkurencji nie startuje przynajmniej 12 zawodników, wówczas sportowiec, który nawet stanie na podium, nie będzie mógł liczyć na stypendium. W ten sposób dochodzi do sytuacji, w których sportowcy osiągający wysokie lokaty mogą być pozbawieni gratyfikacji finansowanych tylko ze względu na to, że nie było wymaganej według ustawy liczby konkurentów.

„Jak tak patrzę na przestrzeni iluś tam lat wstecz, to muszę powiedzieć, że jakieś zmiany to da się zauważyć tak od niepełna dekady, ale taki niby skok to nastąpił dopiero po paraliimpiadzie w Londynie. Wtedy trochę się zrobiło szumu wokół nas, że telewizja publiczna, mówiąc brzydko, nas olała, to wtedy były i zapewnienia, i Pani Minister [sportu – przyp. J.N.] też występowała, i obiecała, że już teraz to się zmieni, i czego tam jeszcze nie było (śmiech). No i jakieś tam nawet zmiany są, bo po 2012 r. zmieniło się prawo, tak że zostaliśmy mniej więcej zrównani ze sportowcami pełnosprawnymi (...) przynajmniej w pewnym zakresie”. (fragment wypowiedzi paralimpijczyka)

Jak wynika z przytoczonej wypowiedzi, trudno jest mówić o ciągłości czy pewności finansowania sportowców, i to niezależnie od tego, czy dana osoba może poszczycić się jakimś sukcesem, czy też nie. Trzeba też pamiętać, że sukcesy przeważnie przychodzą z czasem, sama zaś kariera sportowa bywa przewrotna i nierzadko zwycięstwa przeplatają się z porażkami. Niestety osoba, która w danym sezonie

nie zakwalifikuje się do otrzymania stypendium, straci możliwość finansowania w całym przyszłym sezonie. W tej sytuacji niepełnosprawny sportowiec bardzo często jest zmuszony do podjęcia innego, dodatkowego zajęcia, które pozwala na utrzymanie siebie oraz swojej rodziny. W rezultacie odciąga to od sportu i sprawia, że niemożliwe staje się pełne zaangażowanie w jego uprawianie.

Kwestia (nie)zdolności systemu do przystosowywania się do zachodzących w świecie i w kraju zmian

Niezmiernie ważną, a jednocześnie niezwykle kłopotliwą rzeczą w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych przez sport jest niedostosowanie rozwiązań systemowych, a także niekompetencja jej wykonawców, a więc agend państwowych i organizacji pozarządowych. Objawia się to trudnościami w nadążaniu za zmianami społecznymi, trendami światowymi i przemianami kulturowymi, które dotyczą zarówno Polski, jak i całego świata. Polskie instytucje państwowe, zaangażowane w działania pomocowe na rzecz osób niepełnosprawnych, rzadko poszukują rozwiązań, które mogłyby w sposób kompleksowy wpłynąć na poprawę istniejącej sytuacji. Podejmowane działania mają przeważnie ograniczony zakres, który tylko w niewielkim stopniu zaspokaja potrzeby środowiska osób niepełnosprawnych.

Istotnym problemem jest tutaj powolność działania agend państwowych, wynikająca między innymi z opieszałości całych instytucji, jak i pojedynczych osób, które nimi zarządzają. Duże znaczenie ma także biurokratyczność systemu, która odznacza się przerostem struktur organizacyjnych oraz niedostosowaniem istniejących rozwiązań do wymagań współczesnego świata i potrzeb osób niepełnosprawnych. Przez to cały system działa w sposób powolny, ociężały i niewydolny.

„Prawda jest niestety taka, że nie mamy się do kogo zwrócić. Każdy ogląda się na drugiego i nie chce się do niczego zobowiązać. Z resztą u nas tak jest, że jeśli już o czymś się myśli, to taka podstawowa rehabilitacja, ale nikt nie chce się zająć organizacją sportu, zwłaszcza jego finansowaniem, bo to nie jest coś, co traktują jako coś dodatkowego, coś, co nie jest niezbędne dla rehabilitacji osoby niepełnosprawnej”. (osoba niepełnosprawna uprawiająca sport amatorski)

Dotychczas w Polsce nie udało się stworzyć jednolitego, sprawnie funkcjonującego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych w ich aktywizacji przez sport. Obecnie działa kilka różnych agend państwowych, które w zakresie swoich obowiązków mają organizowanie, planowanie i finansowanie działalności sportowej osób niepełnosprawnych. Przy czym ich działania nie zawsze są spójne. Z tego powodu nadal istnieją problemy, które nie doczekały się rozwiązania, a także takie obszary potencjalnego działania, wobec których żadna z istniejących agend nie czuje się kompetentne, aby je realizować.

Kwestia prowadzenia polityki (nie)partycypacyjnej związanej z (nie)zaangażowaniem osób niepełnosprawnych w proces decyzyjny

Rozpatrując kwestie aktywizacji osób niepełnosprawnych i ich społecznej inkluzji, należy także brać pod uwagę czynny udział zainteresowanych osób w sprawach ich dotyczących. Jest to nie tylko niezbędny element sprawnie działającego systemu wsparcia, ale świadczy to także o dobrze funkcjonującym w strukturach państwa społeczeństwie obywatelskim.

Dopiero od niedawna osoby niepełnosprawne zaczęły funkcjonować w polskiej sferze publicznej. Wszystko przez dotychczasową politykę państwa, która mocno ograniczała rolę osób niepełnosprawnych w dyskusjach dotyczących ich samych, tworząc w ten sposób obszar dominacji i do pewnego stopnia społecznej opresji ze strony osób pełnosprawnych. Dotyczyło to różnych sfer życia osób niepełnosprawnych, także sportu i aktywizacji fizycznej.

„Co z tego, że jesteśmy zainteresowani tym czy tamtym, jak nas nikt o zdanie nie pyta. Właściwe to jest tak, że decyzje jakieś zapadają, a potem my się o tym dowiadujemy i już. Nic więcej nie ma. Po prostu wiesz tyle, ile ci powiedzą, i robisz to, co ci każą”. (osoba niepełnosprawna uprawiająca sport wyczynowy)

Do tej pory ignorowany, niestyszany, często uznawany za nieistotny głos osób niepełnosprawnych, dopiero zaczyna nabierać znaczenia w toczącej się debacie na temat przyszłości polityki państwa, aktywizującej tę grupę osób.

Jeśli osoby niepełnosprawne nie będą miały wpływu na to, co dotyczy ich samych, ani żadnej możliwości, aby brać czynny udział w procedurach decyzyjnych dotyczących polityki aktywizacji, to nie będą potrafiły skutecznie bronić swojego stanowiska oraz stracą zaufanie do instytucji państwowych, przyjmując z góry założenie, że wszelkie starania oraz podejmowane działania nie będą miały żadnego sensu i znaczenia.

„Przyznam się, że ja nie wierzę w to, że będą jakieś zmiany, że coś się stanie i faktycznie zostaniemy usłyszani, a nasze sprawy będą zrozumiane przez innych. Jakoś nie chce mi się wierzyć, że da się to po prostu zrobić, a to, że coś tam ktoś mówi, to mnie już nie przekonuje, bo mówią jedno, a robią drugie”. (osoba niepełnosprawna uprawiająca sport)

W konsekwencji wszelkie podejmowane przez środowisko osób niepełnosprawnych działania, zamiast łączyć, mogą wprowadzać zamęt i dzielić na tych, którzy widzą szansę na zmiany we współdziałaniu z instytucjami państwowymi, i tych, którzy traktują tego rodzaju zachowania za naiwność i zbyt dużą ufność w system, który wielokrotnie okazywał się już być zawodny.

Wnioski i rekomendacje

Uczestnictwo w sporcie przynosi osobom z niepełnosprawnością fizyczną wiele wymiernych korzyści zdrowotnych i społecznych, zmniejsza tym samym zjawisko stygmatyzacji i wydobywa ich potencjał rozwojowy (Nadolska i Koper 2012). Odpowiednio dobrana aktywność ruchowa, która dostarcza osobom niepełnosprawnym pozytywnych doświadczeń, może skutecznie usunąć towarzyszące im negatywne emocje w postaci depresji, lęku czy wstydu (Kowalik 2012).

Niemniej możliwości, jakie niesie ze sobą aktywność fizyczna osób niepełnosprawnych, będą wykorzystane tylko wówczas, gdy zaistnieją odpowiednie warunki i rozwiązania systemowe. W tym kierunku od lat czyni się pewne starania, choć nadal niektóre kwestie nie doczekały się właściwych rozwiązań.

Przeprowadzone badania wykazały, że niezbędna jest modyfikacja w systemie instytucjonalnego wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Zmiany takie powinny iść w dwóch kie-

runkach. Pierwszy dotyczy rozwiązań systemowych związanych z oddziaływaniem na sytuację i postępowanie beneficjentów tej aktywności. Drugi odnosi się do zwiększenia sprawności podejmowanych działań, ich zakresu, planowania, wdrażania, a także koordynowania pomiędzy różnymi podmiotami zaangażowanymi w proces aktywizowania osób niepełnosprawnych za pośrednictwem różnych form aktywności fizycznej (Gąciarz, Ostrowska i Pańkow 2012).

Podejmowane w tym kontekście działania muszą mieć charakter długofalowy i wielopłaszczyznowy, a zatem powinny polegać na redukcji ograniczeń fizycznych, ale nade wszystko prowadzić do likwidacji barier społecznych, na które napotykają niepełnosprawni. Z tego względu jakościowa zmiana w polityce aktywizacji osób niepełnosprawnych wymaga złożonych, wieloszczeblowych działań i opracowania kompleksowego projektu przekształceń. Wyniki przeprowadzonych badań dowodzą, że kluczowe w tym zakresie są następujące działania.

Po pierwsze, niezbędna jest zmiana dotycząca standardów wypracowywania i wdrażania polityki państwa, która oznacza konsekwentne opieranie wszystkich przedsięwzięć i ich finansowanie na programach wieloletnich, a ponadto na przeobrażeniu ich filozofii oraz sposobu konstruowania, który uwzględni specyfikę sportu osób niepełnosprawnych.

Po drugie, ważna wydaje się zmiana w sposobie dystrybucji zasobów przeznaczanych na wsparcie dla osób niepełnosprawnych oraz instytucji realizujących zadania związane z ich społecznym aktywizowaniem.

Po trzecie, należy zadbać o większe uelastycznienie samego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych, który obecnie wydaje się zbyt skostniały, przez co ma ograniczoną zdolność dostosowywania się do zachodzących zmian, a także do specyfiki różnych środowisk.

Po czwarte, działania na rzecz osób niepełnosprawnych powinny być realizowane w sposób przemysłany, według strategii uwzględniającej lokalne uwarunkowania, w jakich żyją te osoby.

Po piąte, niezbędne jest stworzenie warunków do większego zaangażowania się (partycypacji)

w aktywizację osób niepełnosprawnych przez lokalne środowiska, co powinno z jednej strony przynieść poprawę adekwatności celów polityki w ramach danego środowiska, a z drugiej wzmocnić poczucie jego sprawstwa oraz wpływu na realizowane przez siebie zadania.

Po szóste, konieczna jest strategia związana z propagowaniem uprawiania sportu i edukacją w tym zakresie, która uświadomiłaby osobom niepełnosprawnym oraz ich bliskim (zwłaszcza rodzicom i opiekunom małoletnich) możliwości stymulowania rozwoju osób niepełnosprawnych za pomocą tej aktywności.

Po siódme, należy lepiej wykorzystać potencjał niepełnosprawnych sportowców w budowaniu pozytywnego wizerunku całego środowiska osób niepełnosprawnych oraz w oddziaływaniu na świadomość społeczną, co powinno prowadzić do zmiany nastawień społecznych wobec zjawiska niepełnosprawności.

Biorąc pod uwagę powyższe kwestie, należy stwierdzić, iż polityka państwa nakierowana na aktywizację i społeczną integrację osób niepełnosprawnych poprzez aktywność sportową musi uwzględniać specyfikę ich potrzeb, tak aby były one zdolne w pełni korzystać z rozwiązań systemowych. Jednocześnie należy system ten oprzeć w jeszcze większej mierze na organizacjach pozarządowych, które mają nie tylko faktyczne możliwości bezpośredniego kontaktu z osobami niepełnosprawnymi, ale także najlepsze rozeznanie w sytuacji danego środowiska oraz posiadają zdolność nawiązywania współpracy na poziomie lokalnym z innymi podmiotami. Powinno się to odbywać na zasadzie przebudowy obecnego systemu polityki państwa poprzez doprowadzenie do jego stopniowego przestawiania z koncentracji opartej na opiece i zaspokajaniu podstawowych potrzeb w kierunku trwałej i zrównoważonej poprawy jakości życia tej grupy osób.

Bibliografia

Brittain, I., 2012, *From Stoke Mandeville to Stratford: A History of the Summer Paralympic Games*, Commonground Publishing, Champaign.

- Dega, W., 1971, *Sport i turystyka jako czynnik rehabilitacji osób poszkodowanych na zdrowiu*, w: Beck, J., Walicki, K., (red.), *Możliwości uprawiania sportu przez inwalidów*, PZWL, Warszawa.
- DePauw, K. P., Gavron, S. J., 2009, *Disability and Sport*, Human Kinetics Publishers, Champaign.
- Gąciarz, B., Ostrowska, A., Pańkow, W., 2012, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, IFiS PAN, Warszawa.
- Glaser, B., 1978, *Theoretical Sensitivity*, The Sociology Press, San Francisco.
- Glaser, B., Strauss, A., 1967, *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*, Aldine Publishing Company, Chicago.
- Gryglewicz, A., Smoleń, A., 2006, *Systemowe determinanty osiągnięć polskich sportowców niepełnosprawnych na igrzyskach paraolimpijskich*, w: Chetmecki, J. (red.), *Spoteczno-edukacyjne oblicza olimpiizmu. Ruch olimpijski i niepełnosprawni sportowcy*, Akademia Wychowania Fizycznego, Warszawa.
- Guttmann, S. L., 1976, *Significance of sport in rehabilitation of spinal paraplegics and tetraplegics*, Journal of the American Medical Association, Vol. 236 (2).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.
- Kowalik, S., 2012, *Mechanizmy oddziaływania na osobę niepełnosprawną poprzez ich uczestnictwo w sporcie dostosowanym*, w: Kowalik, S., (red.), *Kultura fizyczna dla osób niepełnosprawnych*, Akademia Wychowania Fizycznego, Poznań.
- Molik, B., Morgulec-Adamowicz, N., Kosmol, A., 2008, *Zespołowe gry sportowe osób niepełnosprawnych. Koszykówka na wózkach i rugby na wózkach*, Akademia Wychowania Fizycznego, Warszawa.
- Nadolska, A., Kope, M., 2012, *Możliwości kształtowania Ja cielesnego osób niepełnosprawnych poprzez ich uczestnictwo w sporcie dostosowanym*, w: Kowalik, S., (red.), *Kultura fizyczna dla osób niepełnosprawnych*, Akademia Wychowania Fizycznego, Poznań.
- Nigel, T., Smith, A., 2009, *Disability, Sport and Society*, Routledge, London.
- Noreau, L., Shephard, R. J., 1992, *Return to work after spinal cord injury: the potential contribution of physical fitness*, Paraplegia, Vol. 30.
- Rozporządzenie Ministra Sportu i Turystyki z dnia 15 października 2012 r. w sprawie stypendiów sportowych dla członków kadry narodowej, Dz.U. z 2012 r., poz. 1130.
- Tasiemski, T., Kennedy, P., Gardner, B. P., Taylor, N., 2005, *The association of sports and physical recreation with life satisfaction in a community sample of people with spinal cord injuries*, NeuroRehabilitation, Vol. 20.
- Ustawa z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej, Dz.U. nr 25, poz. 113, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. nr 127, poz. 721, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, Dz.U. nr 127, poz. 857, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach, Dz.U. nr 20, poz. 104, z późn. zm.
- Wilski, M., Nadolska, A., Dowling, S., McConkey, R., Hassan, D., 2012, *Sporty zunifikowane olimpiad specjalnych jako forma wzbogacenia kapitału społecznego i wspomaganie inkluzji społecznej osób z niepełnosprawnością intelektualną*, w: Kowalik, S., (red.), *Kultura fizyczna dla osób niepełnosprawnych*, Akademia Wychowania Fizycznego, Poznań.
- Woods, R. B., 2006, *Social Issues in Sport*, Human Kinetics Publishers, Champaign.

Summary

The article aims to demonstrate the manner in which the concept of social integration of the disabled, where sports activities occupy a crucial place, is realized against the background of the legal-institutional conditions that are present in Poland. The first part of the paper presents the scope of aid available from Polish state institutions and non-governmental organizations in supporting the physical activities of individuals with disabilities. The following part of the article constitutes a demonstration of the results of initiatives undertaken by the entities mentioned above, referring to the direct experiences of the disabled.

The conducted study suggests that those with disabilities experience certain difficulties realizing their needs regarding physical activity. They encounter various obstacles while struggling with limitations in financial, organizational and social spheres. Hence, legal, institutional and organizational solutions need to undergo some changes, allowing for the proper realization of the concept of the social activation of the disabled, where sport would play a significant role.

Key words

sport, disability, activation, social integration

Więcej o autorze

Jakub Niedbalski

Uniwersytet Łódzki, Katedra Socjologii Organizacji i Zarządzania

Doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Katedrze Socjologii Organizacji i Zarządzania Instytutu Socjologii UŁ. Specjalizuje się w: komputerowym wspomaganiu analizy danych jakościowych, metody badań jakościowych, socjologii niepełnosprawności i kultury fizycznej. Prowadzi badania w zakresie aktywizacji społecznej i fizycznej osób niepełnosprawnych. Autor książek: *Życ i pracować w domu pomocy społecznej. Socjologiczne studium interakcji personelu z upośledzonymi umysłowo podopiecznym*, Wydawnictwo UŁ, Łódź, 2013, *Odkrywanie CAQDAS. Wybrane bezpłatne programy komputerowe wspomagające analizę danych jakościowych*, Wydawnictwo UŁ, Łódź, 2013, oraz *Komputerowa analiz danych jakościowych. Zastosowanie oprogramowania NVivo i Atlas.ti w projektach badawczych opartych na metodologii teorii ugruntowanej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź, 2014.

Charakter doradztwa edukacyjno-zawodowego w społeczeństwie wiedzy¹

Tomasz Sobierajski

Uniwersytet Warszawski, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy zmusza ludzi do skierowania swojej uwagi na nowe formy kreowania własnej ścieżki edukacji i kariery. Pomocne może być w tym skutecznie realizowane doradztwo edukacyjno-zawodowe, które we współczesnym społeczeństwie wiedzy powinno mieć całościowy charakter, a jednostka winna być traktowana w tym procesie jako podmiot realizacji zadań doradcy, a nie przedmiot.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe jest bardzo nośnym tematem. Wydaje się, że w zmieniającym się dynamicznie świecie jesteśmy zmuszeni do tego, żeby nasze edukacyjne i/lub zawodowe wybory konsultować ze specjalistami, doradcami zawodowymi, mającymi wiedzę na temat rynku pracy, trendów gospodarczych i oczekiwań pracodawców. Duży nacisk Komisji Europejskiej na zmiany programów nauczania i charakteru doradztwa realizowanego w szkołach krajów członkowskich – w tym Polski – sprawia, że o doradztwie realizowanym w szkołach dyskutuje się dość często, choć chyba ciągle za mało. Jednak we współczesnym społeczeństwie, określanym mianem społeczeństwa wiedzy, doradztwo edukacyjno-zawodowe nie powinno ograniczać się tylko do szkoły. Winno mieć charakter całościowy i być realizowane w ramach systemu, w którym to nie doradca, a radzący się jest podmiotem zmieniającym świat i konstruującym postrzeganie rzeczywistości. Celem tego artykułu jest ukazanie zmian, jakie zachodzą w obrębie samego doradztwa edukacyjno-zawodowego, i skonfrontowanie ich z dokumentami unijnymi, a także współczesnymi wymogami rynku pracy.

Przemiany gospodarcze a społeczeństwo wiedzy

Pierwsze wzmianki na temat społeczeństwa wiedzy pojawiły się w literaturze przedmiotu już w 1959 r. w pracach Petera Druckera, który mówił o „produkcji opartej na wiedzy” (Davenport 2005, s. 8) i o „pracownikach wiedzy” (Drucker 1999). Pracownicy ci, w związku z różnicami interpretacyjnymi w swojej codziennej pracy, są zazwyczaj „skazani” na współpracę w grupie w celu właściwego odczytania kontekstów i poszerzenia wiedzy dzięki poznaniu punktu widzenia drugiej osoby. To „skazanie” na współpracę w grupie – zdaniem Druckera – przyczynia się do poszerzenia horyzontów i zwiększenia kapitału społecznego (Sobierajski 2013).

Na szerszą skalę teorię społeczeństwa wiedzy rozpropagowali Robin Mansell i Nico Stehr. Stehr (2007) podkreślał, że o społeczeństwie wiedzy nie można mówić w ujęciu ahistorycznym. Zwracał także uwagę na wiedzę, jako czynnik sprawczy, mający wpływ na organizację społeczną. Jego zdaniem „społeczeństwa wiedzy nie powstają w wyniku jednowymiarowych procesów”, nie ma też jednego „prostego wzoru” na takie społeczeństwo. Dlatego też o ile wiedza, a raczej jej wykorzystanie może być konstytutywne dla konkretnej gospodarki, to należy pamiętać, że wpływa ona i jest bezpośrednio związana nie tylko z gospodarczymi,

¹ Artykuł opracowany na podstawie książki autora *Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja*, 2013.

ale również społecznymi i kulturowymi zmianami. Co więcej, społeczeństwa wiedzy przyczyniają się do zwiększenia poczucia jednostkowej niepewności i strachu, ponieważ są oparte na innowacjach, a także mają wpływ na umocnienie roli „systemów abstrakcyjnych”, które – choć stworzone przez człowieka – stają się tworamami samymi w sobie, a poziom wiedzy potrzebny do ich poznania jest ograniczony przez czas, który w społeczeństwach posttradycyjnych stał się towarem deficytowym (Giddens 2010). O społeczeństwie wiedzy w społeczeństwach późnej nowoczesności zwykło się mówić w kategoriach uniwersalnych, jednak nie ma czegoś takiego jak wzorzec społeczeństwa wiedzy. Uniwersalne mogą być fakty, jednak już nie wiedza na temat tych faktów – ta jest różnorodna i zależy od kontekstu kulturowego. Pomimo globalizacji, a może raczej ze względu na nią, nie ma jednoznacznej wykładni wiedzy, bo nikt nie ma wiedzy na wyłącznieść.

Rozwój społeczeństw i zwiększające się wskaźniki skolaryzacji spowodowały, że gospodarka oparta na wiedzy zwróciła się od masowej produkcji ku ideom, pomysłom i wszechstronności. Stąd w ciągu ostatnich kilkadziesiąt lat tak dużą rolę zaczął odgrywać np. marketing i zespoły zadaniowe, skupione nie na produkcji powtarzalnej, która wraz ze zmianą charakteru produktu pociągała za sobą wysokie koszty, ale na takich dziedzinach, jak: projektowanie, zarządzanie pracą czy tworzenie złożonych systemów motywacyjnych dla pracowników. Zmianę tę określono mianem postfordyzmu, a termin ten został spopularyzowany przez Michaela Piore’a i Charlesa Sabela (1984).

Do drugiej połowy XIX w. gospodarka państw świata oparta była na rolnictwie. Większość ludzi mieszkała na wsiach, pracowała w gospodarstwach, w których nie było specjalistycznych miejsc pracy. Wszyscy zajmowali się niemal wszystkim. Społeczności rolnicze były jednolite, oparte na przejrzystym układzie wartości. Na przełomie XIX i XX w. nastąpiła gwałtowna zmiana, która spowodowała, że ludzie masowo przenosili się z gospodarstw wiejskich do miast, żeby podejmować pracę w fabrykach. Efektem tego były diametralne zmiany w strukturze społecznej, jak również zmiana charakteru pracy, która stała się spe-

cjalistyczna. Pracownik nie wykonywał, jak w przypadku pracy w gospodarstwie, szeregu rozproszonych działań, tylko jedną, szczególnie aktywność podczas pracy w fabryce. Taki stan utrzymywał się przez bardzo długi czas. Pod koniec XX w. nastąpiła zmiana w funkcjonowaniu (niemalże do ostatnich lat XX w.) społeczeństw, które moglibyśmy nazwać „wielkoprzemysłowymi” i poprzez przestawienie się na tory indywidualizmu za sprawą wzrostu siły i znaczenia na rynku pracy międzynarodowych korporacji, co spowodowało ogromny zamęt w świadomości wielu ludzi w odniesieniu do ich przyszłości i wyobrażeń na temat własnej ścieżki zawodowej. Do lat 90. zeszłego stulecia w większości państw Europy, niezależnie od tego, czy leżały po wschodniej czy zachodniej stronie żelaznej kurtyny, życie jednostek było bardzo zorganizowane. Fabryki zawłaszczwały przestrzeń osobistą jednostek, planując ich życie.

Rynek pracy w społeczeństwach posttradycyjnych uległ przeobrażeniu i wymusił na pracownikach zmianę postawy ze „stałej”, do której była przypisana jedna kwalifikacja, która pozwalała na wykonywanie jednej, powtarzalnej czynności, na postawę „płynną”, wymagającą elastyczności i umiejętności pracy w grupie. Po raz pierwszy w historii produkcji przemysłowej krajów rozwiniętych mamy do czynienia z dynamicznie rosnącą liczbą *white collars*, która przy wsparciu coraz lepszych i wydajniejszych maszyn wypiera z rynku pracy *blue collars*. Coraz większy odsetek pracowników zatrudnionych w różnych instytucjach i zakładach na całym świecie w myśl idei i obserwacji Druckera (1999) staje się pracownikami wiedzy.

Jednakowoż dużym błędem byłoby założenie, że postfordyzm wyparł już całkowicie działania produkcji, oparte na zasadach taylorizmu. We współczesnym świecie te dwie przestrzenie produkcyjne współtłnistnieją i nawzajem na siebie oddziałują. Innowacyjność zespołów pracujących w duchu postfordyzmu ma bezpośrednie przełożenie na system pracy w zakładach produkcji masowej. Przy czym owa innowacyjność sprawia, że również pracujący w systemie produkcji powtarzalnej są zobligowani do ciągłego poszerzania zakresu kompetencji, np. w przypadku wprowadzenia nowego

procesu technologicznego, a także przygotowania się do zdobycia nowych, dodatkowych, często różnych od poprzedniej czy poprzednich kwalifikacji w przypadku zwolnienia z pracy, będącego skutkiem zastąpienia człowieka przez udoskonaloną maszynę.

Niestatość kwalifikacji i wzrost ryzyka

Świadomość ciągłych transformacji w systemie produkcji zmieniła oczekiwania pracodawców wobec pracowników. Oprócz umiejętności „twardych” związanych z wykonywanym zawodem i zdobytą w procesie uczenia się kwalifikacją, pracodawcy oczekują od pracowników również kwalifikacji „miękkich”, takich jak umiejętność pracy w grupie, a przede wszystkim umiejętność szybkiego uczenia się i przyswajania nowych idei. Jednocześnie postęp technologiczny zwiększył w ludziach poczucie ryzyka, w tym ryzyka utraty pracy. Niemiecki socjolog Ulrich Beck (2009) jako jeden z pierwszych rozpoznał ten paradoks późnej nowoczesności i opisał go w swoich pracach, zwracając uwagę na to, że skutki poczucia ryzyka związane z rozwojem nauki mają wpływ nie tylko na jednostkowe postawy, ale są również ważnym czynnikiem postępującej zmiany społecznej. Żeby przetrwać i móc normalnie funkcjonować, niezbędne jest „obudowanie” ryzyka, ujarzmienie go i zapewnienie takiego pakietu bezpieczeństwa, które pozwoli nam na poradzenie sobie w sytuacjach kryzysowych. Beck uważa, że jeśli ryzyko jest wpisane w nasze życie, to musimy się nauczyć je wcześniej identyfikować, odpowiednio nim pokierować, nieustannie kontrolować i być przygotowanymi na ewentualne straty (Darryl i Jarvis 2007, s. 23–46). Skala ryzyka niemal w całości zależy od decyzji, jaką podejmiemy, dlatego coraz więcej obszarów naszego życia jest poddawanych kalkulacji ryzyka, począwszy od wyboru zawodu, poprzez decyzję o założeniu rodziny, po liczbę posiadanych dzieci czy wyboru jedzenia dla nich. Poczucie ryzyka jest zwiększane przez fakt, że jedna kwalifikacja, która do niedawna była wystarczająca do podjęcia i wykonywania pracy przez całe życie, może nie wystarczyć już dziś do tego, żeby przetrwać na współczesnym rynku pracy. Taki stan, jak twierdzi Ken Roberts (1997), w dzisiejszych czasach jest rzeczą normalną i im szybciej ludzie się do tego przyzwyczajają, tym

dla nich lepiej. Ta sytuacja determinuje również organizację i cele doradztwa edukacyjno-zawodowego, które coraz bardziej przyjmuje charakter giddensowskiego systemu eksperckiego (Giddens 2010) i definiowane jest jako wsparcie ludzi w różnym wieku, przez cały okres edukacyjny i zawodowy życia człowieka, w wyborze ścieżki kariery w ramach systemu doradztwa, w którym główną rolę odgrywa informacja o zawodach, kierunkach kształcenia, możliwościach uzyskiwania kwalifikacji, formach pracy, przy uwzględnieniu potencjału, możliwości i zainteresowań klienta, zgodnie z oczekiwaniami i charakterem rynku pracy (Sobierajski 2013).

Rola doradztwa w świetle dokumentów unijnych

W *Memorandum dotyczącym kształcenia ustawicznego* Komisji Wspólnot Europejskich z 2000 r. został wyznaczony „zdecydowany” kierunek działań polityki Unii Europejskiej, będący wynikiem spostrzeżenia, że wiek XXI z pewnością będzie wiekiem wiedzy, a nowoczesne społeczeństwa będą ulegały szybkim zmianom systemów kształcenia, modeli życia i stylów pracy (Komisja Wspólnot Europejskich 2000, s. 3). Dlatego też – zdaniem twórców dokumentu – należy dostosować wewnętrzne polityki państw członkowskich Unii Europejskiej do jak najefektywniejszego wykorzystania wiedzy jednostek. Memorandum stanowi jeden z najważniejszych efektów postanowień Rady Europejskiej, która podczas posiedzeń w Lizbonie i Santa Maria da Feira wskazała na kształcenie ustawiczne jako najlepszy środek do zwiększenia i zakumulowania kapitału wiedzy jednostek, zachęcając jednocześnie państwa Unii Europejskiej, a także organizacje wykonawcze UE, by w zakresach swoich kompetencji wypracowały spójne strategie i praktyczne środki, mające na celu rozwój kształcenia ustawicznego dostępnego dla wszystkich.

Spotkanie Rady Europejskiej w Lizbonie pod koniec marca 2000 r. było przelomowe dla pojmowania roli kształcenia w nowoczesnych społeczeństwach Europy. W ramach unowocześnienia europejskiego modelu społecznego poprzez inwestycje w zasoby ludzkie, członkowie Rady zgodzili się i ustalili, że europejskie systemy edukacji i kształcenia muszą

zostać dostosowane do potrzeb społeczeństwa opartego na wiedzy, jak również zapewnić poprawę poziomu i standardów zatrudnienia. Będą musiały oferować różne rodzaje możliwości nauki i szkolenia, dostosowane do grup na różnych etapach życia: ludzi młodych, bezrobotnych dorosłych oraz osób zatrudnionych, które – nie mniej – mogą być narażone na nagłe zmiany w swej pracy. To nowe podejście powinno obejmować trzy zasadnicze elementy: rozwój lokalnych ośrodków kształcenia, promocję nowych podstawowych umiejętności, w szczególności w zakresie informatyki, oraz większą klarowność posiadanych kwalifikacji (Rada Europejska... 2000, akapit 25, s. 19).

Artykuł nr 33 dokumentu ze spotkania Rady Europejskiej w Santa Maria da Feira odnoszący się do roli kształcenia precyzował rolę edukacji w życiu ludzi. Jest w nim zapisane, że: „edukacja i szkolenie mają niezmiennie fundamentalne znaczenie w rozwoju poczucia przynależności obywatelskiej, spójności społecznej i zatrudnienia. Państwa członkowskie, Rada i Komisja – w ramach swych kompetencji – powinny ustalić spójne strategie i środki praktyczne, by przez cały czas edukacja i kształcenie były dostępne dla wszystkich, by zachęcić partnerów społecznych do uczestnictwa, by zmobilizować wszelkie dostępne publiczne i prywatne środki finansowania oraz by szkolnictwo wyższe stało się bardziej otwarte dla większej liczby osób – zgodnie ze strategią kształcenia ustawicznego” (Rada Europejska... 2000, akapit 33, s. 33).

W efekcie powyższych założeń w memorandum zostało przyjętych sześć głównych ustaleń, wskazujących na wyzwania i zadania, stojące przed realizacją idei uczenia się przez całe życie, stanowiących jednocześnie ramy do dyskusji nad jak najlepszym kształtem zdobywania i wykorzystywania zdobytej wiedzy przez jednostki. Oto one:

- zagwarantowanie powszechnego i ciągłego dostępu do nauki w celu zdobycia i doskonalenia umiejętności potrzebnych do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie opartym na wiedzy;
- wyraźne zwiększenie poziomu inwestycji w zasoby ludzkie, dając pierwszeństwo największemu bogactwu Europy – jej mieszkańcom;
- opracowanie skutecznych metod nauczania i uczenia się oraz znalezienie odpowiedniego kontekstu dla kształcenia ustawicznego i całościowego;

- dążenie do tego, by ludzie lepiej pojmowali i bardziej doceniali korzyści, terażniejsze i przyszłe, płynące z kształcenia, zwłaszcza z nauki nieformalnej i nieoficjalnej;

- zapewnienie każdemu łatwego dostępu do rzetelnych informacji i porad o możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy i na każdym etapie swojego życia;

- dbanie o to, by możliwości kształcenia ustawicznego znajdowały się jak najbliżej uczniów, najlepiej w ich własnych społecznościach, i aby były wsparte odpowiednim wykorzystaniem urządzeń opartych na technologiach teleinformatycznych (Komisja Wspólnot Europejskich 2000, s. 4).

Niezwykle ważne z punktu widzenia wszelkich jednostkowych działań w zakresie zdobywania umiejętności i potwierdzania kompetencji jest zwrócenie uwagi Komisji Wspólnot Europejskich (2000, s. 16) na doradztwo edukacyjno-zawodowe i podkreślenie konieczności zmiany charakteru doradztwa zawodowego, tak żeby umożliwić każdemu „łatwy dostęp do rzetelnych informacji i porad o możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy i na każdym etapie swojego życia”, a doradztwo potraktować jako „powszechną i stale dostępną usługę, obejmującą jednocześnie poradnictwo naukowe, zawodowe i personalne, która kierowana jest do szerokiego grona nowych odbiorców”.

Jakkolwiek można zżymać się na to, że dokument przygotowany przez Komisję powstał dość późno, w momencie kiedy koncepcja społeczeństwa wiedzy podlegała krytyce i aż 4 lata po wynikach działań różnych organizacji w ramach Europejskiego Roku Kształcenia Ustawicznego, niemniej stanowiła i nadal stanowi ważny drogowskaz dla państw-członków Unii Europejskiej, jak również państw-kandydatów oraz innych państw rozwiniętych i rozwijających się, w odniesieniu do kształcenia ustawicznego i doradztwa zawodowego, jako procesu wspomagającego funkcjonowanie nowoczesnych społeczeństw.

Kolonizowanie przyszłości i eksperckość

Patrząc na współczesne światy: edukacji i rynku pracy, z których oba poddawane są działaniom praw gospodarki wolnorynkowej, trudno dostrzec horyzont. Widzimy wiele możliwości, wiele dróg, a ten nadmiar często staje się dla nas problemem. Na każdym etapie naszego życia dokonujemy wyborów edukacyjnych

i zawodowych. Społeczeństwo nowoczesne sprawia, że tych wyborów ciągle przybywa. Ale jednocześnie z dnia na dzień przybywa możliwości. Już teraz rodzice posyłają dzieci, jeśli nie do kilku szkół (ogólnej, muzycznej, sportowej) jednocześnie, to kolonizując dzieciom przyszłość, posyłają je na niezliczoną ilość zajęć dodatkowych, licząc na obudzenie w dziecku talentu. Poszukiwania drugiego Mozarta trwają już kolejny wiek. I nikt nie zraża się tym, że na razie bez skutku. Rodzice i dzieci są bliscy hysterii, kiedy przychodzi moment wyboru szkoły średniej czy kierunku studiów. Wszyscy próbują przewidzieć, jakie zawody będą popularne za kilka lat, jakiego zawodu „warto” się uczyć, w jakim zawodzie będzie można zarobić największe pieniądze. Rynek zmienia się tak szybko, że takie przewidywania i kalkulacje, choć rzadko się sprawdzają, są dla rodziców bardzo ważne. W każdym kraju możemy obserwować falę „mody” na dany kierunek i na dany zawód, skrzętnie wykorzystywaną przez prywatne szkoły czy uczelnie. Nikt nie jest jednak w stanie przewidzieć, jak szybko rynek się nasyci i jaką niespodziankę zaoferuje nam technologia za 3, 4 lata. Wciąż czujemy ryzyko na plecach. Kiedy już pracujemy zawodowo, to patrzymy z niepokojem na wskaźniki gospodarcze, wahania giełdowe i zmiany na rynkach całego świata, które mogą zdecydować o naszym być czy nie być w konkretnej pracy i konkretnym zawodzie. Wydarzenia kryzysu w Stanach Zjednoczonych w 2008 r. pokazały, że upadek jednej firmy za oceanem może spowodować zniknięcie z dnia na dzień kilku tysięcy innych firm po drugiej stronie Atlantyku. I dlatego nieustająco kolonizujemy przyszłość, zaliczając kolejne studia podyplomowe, zapisując się na kursy, ucząc się nowych języków: rosyjskiego, mandaryńskiego i suahili. Staramy się reagować na zmiany społeczno-gospodarcze, ale w większości przypadków zamiast poczuć się bezpieczniej, frustrujemy się coraz bardziej. Skazani na własne wybory wobec ogromu możliwości, czujemy zniechęcenie i niepokój. W takiej sytuacji nie bez znaczenia jest apel jednego z ważniejszych badaczy społecznych społeczeństw Franka Ferudiego (2009), twierdzącego, że zostawiając na boku nasze subiektywne poczucie autonomiczności, najlepsze, co możemy zrobić dla nas samych, to zaufać opiniom ekspertów.

Zadziwiające jest, że o ile korzystamy z porad ekspertów przy kupnie pasty do zębów lub zamówieniu nowych mebli do ogrodu, o tyle tak rzadko polegamy na doradcach w kwestii wyboru zawodu, szkoły czy ścieżki kariery, które są elementami kluczowymi wykonywanej przez nas i tak istotnej dla nas pracy. A przecież eksperci, zwani doradcami zawodowymi, towarzyszą nam już od ponad stu lat. Badacze dziejów doradztwa idą czasem krok dalej i wspominają o greckim epiku Hezjodzie, autorze poematu *Prace i dni*, który już pod koniec VIII w. p.n.e. wskazywał na umiejętności jako determinanty w wyborze określonego zawodu.

Przemiana charakteru doradztwa: guiding vs. constructing

Jak twierdzi Savickas (2008), patrząc na metody stosowane przez doradców zawodowych w swojej pracy, można mówić o czterech okresach w historii doradztwa: mentoringu (*mentoring*), prowadzeniu (*guiding*), poradnictwie (*counselling*) i konstruowaniu (*constructing*). Wprawdzie angielskie określenia dużo pełniej oddają specyfikę kolejnych okresów doradztwa, jednak autor zdecydował się je przetłumaczyć i scharakteryzować, tak żeby były jak najbardziej zrozumiałe.

Mentoring to zdaniem Marka Savickasa czas pomiędzy 1850 a 1899 r., kiedy wskutek rewolucji przemysłowej nastąpiła zmiana w charakterze pracy. Młodzi ludzie masowo emigrowali „za pracą” do miasta. Wykorzeni ze swoich rolniczych społeczności, słabo radzili sobie w nowej rzeczywistości. Borykali się z problemami, takimi jak: bezrobocie, alkoholizm, przestępstwa. Znajdując się w nowej sytuacji, potrzebowali wskazówek, prowadzenia za rękę, odnalezienia się w nowych warunkach. To wtedy powstała YMCA, która przez następne lata była podstawową organizacją wpierającą pracowników, mężczyzn, na polu zatrudnienia, prowadząc działalność pośredniczącą i doradczą. Doradztwo realizowane przez YMCA było jednym z elementów programów edukacyjnych i szkoleń zawodowych. Metoda mentoringu proponowana w ramach doradztwa miała charakter wspierający, a doradca był przyjacielem, a nie ekspertem.

Kolejny okres w historii doradztwa, wyróżniony przez Savickasa, to lata 1900–1949, obejmujący

mujące obie wojny światowe, wielki kryzys i ogromny rozwój przemysłowy, którego efektem był szalenie dynamiczny rozwój miast, w których skupiał się przemysł. Dla przykładu w 1800 r. w Londynie mieszkało milion osób, w 1850 r. blisko dwa i pół miliona, a pięćdziesiąt lat później, w 1900, prawie dwa razy więcej. Jak już wspomniano, większość mieszkańców miast to osoby, które zostały przesiedlone z homogenicznych rolniczych społeczności do wielkiego tygła społecznego, kulturowego i narodowościowego. Stłoczeni na niewielkiej przestrzeni, w czymś w rodzaju gett przemysłowych, byli zmuszeni przeorganizować swoje życie, oczekiwania i system wartości. Modernizm traktowany był jako zło konieczne, a papież Pius X postrzegał w nim nawet działanie szatana i źródło wszystkich herezji, czemu dał wyraz w encyklice *Pascendi dominici gregis* oraz wprowadzając 1 września 1910 r. przysięgę przeciwko modernizmowi, którą musieli składać wszyscy kandydaci do święceń kapłańskich. Dla wielu osób był to czas dezintegracji, dezorientacji i dezorganizacji. To wtedy pojawiła się teoria i metoda Parsonsa, którą stworzył na potrzeby doradztwa zawodowego, bo w tamtych czasach bardzo mocno, jak już nigdy potem, wierzono, że nauka, dzięki swojej mocy i wypracowaniu obiektywnych metod, stworzy panaceum na wszystkie bolączki świata. Doradztwo zawodowe w tamtych czasach funkcjonowało niezależnie i jakby obok systemu edukacji. Był to czas działania pionierów w tej dziedzinie, która zaznaczała swoje miejsce w życiu społecznym, bazując głównie na pracownikach pomocy społecznej i wspierając najczęściej uczniów szkół publicznych w zhierarchizowanym i zróżnicowanym systemie kształcenia, nierzadko (jak to ma miejsce również i dzisiaj) stygmatyzującym dalszą ścieżkę rozwoju zawodowego. Na potrzeby doradztwa opracowywane są narzędzia do pracy z uczniami. Jest to również czas, kiedy doradztwo zawodowe staje się zawodem, a sam doradca ekspertem. Nie jest już przyjacielem. Skupia się na rozwinięciu samoświadomości u klienta, stosując testy i parametryzacje. Narzędzia stosowane w doradztwie są dostosowanymi testami lekarzy wojskowych, którzy przeprowadzali je wśród żołnierzy podczas drugiej wojny światowej. Doradztwo ma charakter selekcji, przypomina prowadzenie

za rękę. Klasyfikuje kandydatów, tworzy normy, Buduje system regulacji i kryteriów, biurokratyzuje się. Zanika człowiek, zastępują go typy psychologiczne. Doradztwo zawodowe przypomina pracę przy taśmie, której efektem jest gotowy, zestandaryzowany, sparametryzowany produkt.

Druga wojna światowa zredefiniowała podejście do wielu zjawisk. Świat zmienił się raz na zawsze, ludzie okazali się nieprzewidywalni, wymknęli się parametrom i regulacjom. Po okresie odbudowy gospodarka zmieniała swój charakter, wchodząc w fazę nowoczesności. Ten czas, pomiędzy rokiem 1950 a 1999, to również nowe wyzwanie dla doradztwa zawodowego, które przyjmuje charakter poradnictwa (*counseling*). Zmiana charakteru doradztwa była wywołana pojawieniem się nowych struktur w systemie pracy – korporacji. Te nowe organizacje zbudowane były na kształt piramidy. U podstawy znajdowała się ogromna rzesza robotników, pracowników fizycznych, po środku – mniejsza liczba urzędników średniego szczebla, kierowników, brygadzystów, pracowników biurowych, na samym wierzchołku byli dyrektorzy, prezesi, osoby zarządzające tą całą machiną. Piramida miała również to do siebie, że można było się po niej wspinać i potencjalnie dojść z samego dołu aż do wierzchołka. Pojawił się system awansu zawodowego jako podstawowego systemu motywacyjnego. Do języka weszło pojęcie drabiny zawodowej, stopni kariery. Oprócz tego dość szybko okazało się, że korporacja posiada również szereg szklanych sufitów dla poszczególnych grup, różnicując ludzi i ich drogę czy szansę awansu, ze względu na płeć, wiek, pochodzenie czy kolor skóry. Kariera sama w sobie stała się wartością. To zmusiło doradztwo do przedefiniowania swoich metod. Najważniejszą zmianą była zmiana doradztwa skupionego przede wszystkim na uczniach i absolwentach, i na jednym punkcie kariery, na doradztwo całonocne, doradztwo, które musiało nadążyć za zmianami w edukacji i zwiększeniem się popularności kształcenia ustawicznego (*lifelong learning*). Korporacja, oferując awans, oczekiwała rozwoju, zmiany lub rozszerzenia zakresu swoich kompetencji. To stawiało przed doradcami nowe wyzwania. Doradztwo przestaje być dyrektywne, zmienia

się, „mięknie”, zamienia się w poradnictwo, nakierowuje się na człowieka. Ludzie zmieniają prace, przenoszą się, przeprowadzają, awansują, zmieniają firmy. Robią to przez całe życie. Doradcy podążają za nimi, towarzyszą im, koncentrują się na tych zmianach, starają się pomóc. Obok teorii doradztwa, opartych na psychologii i rozwoju wewnętrznym człowieka, pojawiają się te, które zwracają uwagę na czynniki społeczne, jako równoważne czynnikom psychicznym, a nawet takie, które czynniki społeczne uważają za determinujące w wyborach zawodowych. Doradztwo edukacyjno-zawodowe nierzadko przyjmuje charakter interwencji, wsparcia klienta na kolejnym zakręcie drogi zawodowej. Jest to również czas, kiedy postępuje rozdrobnienie zawodów i specjalności. Doradcy mają za zadanie służyć informacją na temat nowych zawodowych klasyfikacji. Symbolicznym punktem zmiany w rozumieniu doradztwa zawodowego jest przekształcenie tytułu jednego z najważniejszych periodyków z tematu doradztwa z „Vocational Guidance Quarterly” na „Career Development Quarterly” (Savickas 2008, s. 108). Korporacje kojarzone są z trwałością, stabilnością, a doradztwo edukacyjno-zawodowe nie jest już tylko punktem w czasie, a staje się całościowym procesem budowania kariery.

Karierowi surferzy

Tymczasem w XXI w. biurokratyczne struktury korporacji zachwiały się w posadach. Świat międzynarodowych firm zdominowany został przez jedno hasło: restrukturyzacja. Wiązały się z tym zwolnienia, niepewność i niestabilność. Budowane dzień po dniu i rok po roku kariery rozpadały się. Ludzie spadali nawet z najwyższych szczybli hierarchii zawodowej na sam dół. Jak twierdzi Savickas (2008, s. 108), metafora wdrapywania się po szczyblach kariery zastąpiła metaforę kariery, która jest jazdą po falach. Nadszedł czas karierowych surferów. Stałość została zastąpiona zmianą.

Savickas dostrzegł, że w pierwszym dziesięcioleciu XXI w. mieliśmy do czynienia z nową formą organizacji korporacji. Około 40% stanowią w nich osoby, które są zatrudnione na etat i wykonują podstawowe prace, można ich nazwać pracownikami wewnętrznymi. Na zewnątrz firmy pracuje około 20% pracowników, zajmujących się obsługą zewnętrzną. Pomie-

dzy pracownikami wewnętrznymi a pracownikami zewnętrznymi znajduje się około 40% pracowników zatrudnianych, wynajmowanych, dobieranych przez pracowników zewnętrznych i wewnętrznych na umowy-zlecenia, umowy o dzieło (coś, o czym zwykło się mówić „umowy śmieciowe”) do wykonania określonego krótkotrwałego zadania. Ludzie ci w przeciwieństwie do pozostałych nie są objęci systemami szkolenia, nie mają większej szansy na awans, są najbardziej zagrożeni niepewnością. Muszą umieć sami zarządzać swoim czasem i portfelem. Nie wykonują pracy, wykonują zadania. Ich jedyną szansą jest zwrócenie się w stronę kształcenia ustawicznego, które niestannie będzie rozszerzać ich kwalifikacje i dzięki któremu będą mogli konkurować z innymi. Nowy pracownik musi posiadać wysoką inteligencję emocjonalną, cechować się dużą elastycznością i wrażliwością. Musi mieć dużo samozaparciu i musi potrafić zarządzać czasem. Organizacja już nie odpowiada za pracownika, teraz pracownik odpowiada sam za siebie.

Na początku XX w. produktem, który zrewolucjonizował świat była stal. A w XXI w. świat odmieniła rewolucja cyfrowa. To kolejny czas i ogromne wyzwanie również dla doradztwa zawodowego. Świat pracy zmienia się i zmienia w najbliższym czasie nie do poznania. Organizacje zastąpi organizowanie, sieci zastąpią biurokrację, znajomości zastąpią hierarchię. Pieniądze stały się wirtualne. Bogactwa nie mają źródła w produkcji, a w finansowaniu i dystrybucji. Nie przeszkodzi temu kryzys, bo banki wyjdą z niego bez uszczerbku. Praca ludzi oparta jest na projektach, w skali wydłużającego się życia, raczej krótkotrwałych, kilkuletnich. Sztynno wyuczony zawód nie jest dziś wartością i najlepszym rozwiązaniem na znalezienie pracy, ponieważ uczestnictwo w projektach wymaga elastyczności i wielozadaniowości (*multitasking*).

Podsumowanie

Tak ogromna zmiana, która zaszła w społeczeństwie wiedzy, musi mieć również wpływ na przeformułowanie zadań doradztwa edukacyjno-zawodowego, które powinno dużo lepiej przypatrywać się zmianom zachodzącym na rynku pracy. Paradigmat doradztwa oparty na zasadzie osoba-posada (*person-job*), w którym umiejętności człowieka dyrek-

tywnie dopasowywano do wymagań konkretnego stanowiska pracy, zastąpił paradygmat osoba-dopasowanie organizacyjne (*person-organization fit*), w którym podstawowe kryterium stanowią potencjalne wartości pracownika, jakie może wnieść do kultury organizacyjnej firmy w ogólności i do projektu czy też zespołu projektowego w szczególności (Savickas 2008, s. 110). Doradztwo musi zatem poszukać nowych dróg współpracy z klientami. Wydaje się, że najlepszą drogą jest tworzenie konstrukcji, planów na życie, bo zgodnie z założeniami polityk zatrudnienia będziemy pracować coraz dłużej. Wychodzi na to, że w społeczeństwie wiedzy doradcy muszą zmienić optykę i wspierać klientów w dopasowaniu pracy do swojego życia, a nie swojego życia do pracy.

Bibliografia

- Athanasou, J. A., Esbroeck, R. van, Ed., 2008, *International Handbook of Career Guidance*, Springer.
- Beck, U., 2009, *World at Risk*, transl. by Ciaran Cronin, Polity Press, Malden.
- Davenport, T. H., 2005, *Thinking for a Living: How to Get Better Performances and Results from Knowledge Workers*, Harvard Business School Press, Boston.
- Drucker, P. F., 1999, *Management Challenges of the 21st Century*, Harper Business, New York.
- Furedi, F., 2009, *Wasted: Why Education Isn't Educating*, Continuum International Publishing Group.
- Giddens, A., 2010, „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności, PWN, Warszawa.
- Jarvis, D. S. L., 2007, *Risk, Globalization and the Nation State: A Critical Appraisal of Ulrich Beck and the World Risk Society Thesis*, Global Society, January.
- Komisja Wspólnot Europejskich, 2000, *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego*, dokument roboczy komisji, Bruksela.
- Prior, M. J., Sabel, Ch. F., 1984, *The Second Industrial Drive: Possibilities for Prosperity*, Basic Books, New York.
- Roberts, K., 1997, *Prolonged transitions to uncertain destinations: The implications for careers guidance*, British Journal of Guidance and Counselling, Vol. 25, No. 3.
- Savickas, M. L., 2008, *Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession*, w: Athanasou, J. A., Esbroeck, R. van (Ed.), *International Handbook of Career Guidance*, Springer.
- Sobierajski, T., 2013, *Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja*, ISNS UW, Warszawa.
- Stehr, N., 2007, *Societal Transformations, Globalisation and the Knowledge Society*, International Journal Knowledge and Learning, Vol. 3, No. 2/3.

Summary

The article presents the concept of knowledge society and its influence on the behavior of individuals on the labour market. The value of qualification is described as a set of characteristics that affect the individual's chances of success in the labour market. Attention has also been paid to the role of Postfordism in the modern world, as well as the role of risk in people's decision-making. The next part of the article discusses the assumptions of European Union documents relating to the new character of the labour market. Finally, the evolution of professional counseling has been discussed and counseling purposes in the 21st century have been pointed out.

Key words

vocational guidance, knowledge society, career, work, lifelong guidance

Więcej o autorze

Tomasz Sobierajski

Uniwersytet Warszawski, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

Doktor socjologii, adiunkt w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, specjalizuje się w socjologii edukacji i socjologii zdrowia. W latach 2010–2014 projektował i realizował badania nad kształceniem zawodowym dla Krajowego Ośrodka Wspierania Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego oraz dla Ministerstwa Edukacji Narodowej. Wieloletnie badania naukowe nad rynkiem pracy i edukacji w Polsce zaowocowały opublikowaniem kilkudziesięciu artykułów, książki *Etyka dla nauczycieli* (2015) we współredakcji z Dorotą Obidniak oraz trzech monografi: *Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja* (2013), *Kształcenie zawodowe w post-industrialnej gospodarce* (2014), *Monitorowanie podstawy programowej kształcenia w zawodach* (2014).

Przedsiębiorczość w Polsce i na świecie, wyniki badania w 2016 r.

Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Polityki Gospodarczej i Samorządowej

Rynek pracy jest systemem, w którym przedsiębiorczość jako jeden z czynników uruchamia jego dynamizm. Poziom przedsiębiorczości wynika z nastawienia do własnego biznesu i możliwości, takich jak umiejętności i brak barier. W artykule zaprezentowano wyniki badania podstaw przedsiębiorczości w 45 krajach na świecie wykonane przez GfK Nuremberg, Niemcy, z których wynika, że w krajach Azji i Ameryki Łacińskiej występują najsilniejsze podstawy do rozwoju przedsiębiorczości szczególnie wśród młodzieży.

Zjawisko przedsiębiorczości jest mierzone statystycznie liczbą firm powstających na 1000 mieszkańców. Taki rodzaj pomiaru jest powszechnie znany i zadowalający, jednak wskazuje on jedynie na skutek podjętej decyzji o wyborze sposobu zarobkowania, a nie na jej determinanty. Przedsiębiorczość jako postawę można ująć bardziej w kategoriach cech psychologicznych, by pokazać podłoże powstawania jej rezultatów w postaci zakładanych przedsięwzięć. Ciekawe jest też zróżnicowanie tych postaw w zależności od wieku badanych.

Jednymi ze wskaźników badanych corocznie przez Instytut GfK Nuremberg na całym świecie są: pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości, jej potencjał oraz indeks ducha przedsiębiorczości.

Instytut GfK Nuremberg, którego badania stały się podstawą treści tego opracowania, corocznie przeprowadza analizy zróżnicowania przedsiębiorczości na świecie. Mają one charakter zarówno diagnozy stanu obecnego, jak i – wyprzedzając teraźniejszość – służą do określenia trendu wskaźników w przyszłości. Przeprowadzane są na próbie ponad 50 tysięcy osób, w wieku od 14. do 99. roku życia. Osoby biorące udział w badaniu są dzielone na trzy grupy wiekowe; poniżej 35. roku życia, między 35. a 49. rokiem życia, powyżej 50. roku życia. Pochodzą z 45 krajów, w tym

między innymi z Azji, tj.: z Chin, Indii, Japonii, Korei, Malezji, Tajwanu, Tajlandii, Wietnamu; z Europy, w tym z krajów Unii Europejskiej; z Ameryk, tj.: USA, Kanady, Brazylii, Kolumbii, Meksyku.

W artykule przedstawiono wyniki badania przedsiębiorczości w 2016 r. w odniesieniu do trzech zastosowanych miar. Są to: pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości, jej potencjał i indeks ducha przedsiębiorczości. Przedstawiono wyniki dla Polski na tle innych państw w odniesieniu do różnych wiekowiec badanych. W prezentacji tej zmierzano do ujęcia sytuacji w Polsce z uwzględnieniem tzw. millenialsów, tj. osób poniżej 30. roku życia, by wykazać jej stanowisko i wymiar przedsiębiorczości w relacji do tej grupy wiekowej w innych krajach na świecie.

Pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości, jak pokazują wyniki badania, wyraźnie maleje wraz z wiekiem na każdym z kontynentów; w Europie i Ameryce Łacińskiej niestety spadek ten jest najwyższy (por. tabela 1). Różnica pomiędzy pozytywnym nastawieniem w odpowiedzi najmłodszych i najstarszych badanych jest na poziomie odpowiednio 14 pkt. i 13 pkt., najmniejsza zaś w Ameryce Północnej i Łacińskiej. W Polsce, wśród młodego pokolenia tzw. millenialsów, pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości jest dość wysokie. W tym obszarze uzyskano aż 82% odpowiedzi w Polsce,

w stosunku do 84% odpowiedzi w USA, 95% w Danii. O ile badane „nastawienie” jest cechą świadomości, o tyle potencjał przedsiębiorczości, mierzony liczbą odpowiedzi na pytanie „Czy możesz sobie wyobrazić, że zaczniesz swój biznes?”, jest elementem, który wskazuje na powiązanie ze świadomością o istnieniu realnych szans i zagrożeń dla rozpoczęcia własnej działalności.

Tabela 1. Pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości (jako średnia badanych krajów w %)

Wiek	Azja	UE	Ameryka Łacińska	Ameryka Północna
- 35	83	81	91	90
35-49	80	78	91	92
+50	75	67	78	82

Źródło: Amway Global Entrepreneurship Report 2016.

Wartości wskaźnika potencjału są w każdym z badanych krajów niższe od wskaźnika pozytywnego nastawienia. Pod względem potencjału przedsiębiorczości wyróżniają się kraje Ameryki Łacińskiej (por. tabela 2), tj., Meksyk i Kolumbia, (78% i 80% odpowiedzi). Wysoki poziom wskaźnika jest tu obecny w każdym przedziale wiekowym. W krajach Unii Europejskiej na tle pozostałych krajów poziom wskaźnika jest najniższy również dla każdego prze-

działu wiekowego. W Szwecji i na Litwie wyniósł on nieco ponad 50%, w Polsce 41%, w Niemczech jeszcze mniej – 27%. Najniższe wskaźniki spotykamy w Europie tylko w Bułgarii 24% i Rumunii 21%, a więc w krajach, gdzie warunki dla przedsiębiorczości nadal się kształtują.

Tabela 2. Potencjał przedsiębiorczości w regionach świata (jako średnia badanych krajów w %)

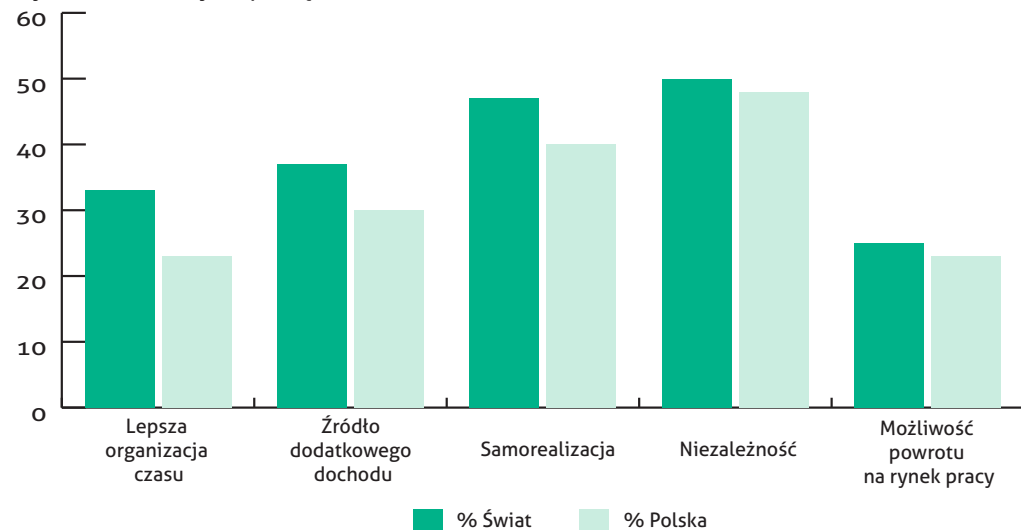
Wiek	Azja	UE	Ameryka Łacińska	Ameryka Północna
- 35	52	50	74	54
35-49	54	43	75	54
+50	45	27	59	40

Źródło: Amway Global Entrepreneurship Report 2016.

Powody rozpoczęcia biznesu to potwierdzane w wielu badaniach samospelnienie i uzyskanie niezależności od pracodawcy, natomiast na tle wyników dla wielu krajów na świecie okazuje się, że rozkład determinant zakładania własnej działalności jest w Polsce podobny jak w pozostałych badanych krajach (por. wykres 1).

Trzeci z badanych wskaźników to indeks ducha przedsiębiorczości. Poprzez pytanie: „Czy jeśli myślisz o sobie, zgodzisz się z następującym stwierdzeniem: rozważam rozpoczęcie biznesu jako możliwość osiągnięcia kariery zawodowej;

Wykres 1. Powody rozpoczęcia własnej działalności



Źródło: Amway Global Entrepreneurship Report 2016.

mam odpowiednie umiejętności i zasoby po to, by rozpocząć biznes; moja rodzina i znajomi nigdy nie odradziliby mi rozpoczęcia własnego biznesu". Wskaźnik określają zatem proporcje odpowiedzi wynikającej z wyboru tych stwierdzeń oznaczających odrębnie odpowiednio: chęć, możliwość, stabilność. W skali wszystkich badanych krajów padały odpowiedzi bardziej zorientowane na wagę elementu chęci do rozpoczęcia biznesu niż możliwości czy odporności na wpływy. Taki układ jest obecnie w krajach Azji i Ameryki Łacińskiej, natomiast w Europie i Ameryce Północnej wszystkie trzy elementy indeksu mają wyrównany udział.

Jeśli chodzi o wartość indeksu, to w poszczególnych krajach jest ona dość zróżnicowana. Do grupy krajów o najwyższym poziomie indeksu należą: Indie, Tajlandia, Wietnam, Chiny, o wartościach od 81% do 77%, natomiast kraje o najniższej wartości wskaźnika to: Belgia, Austria, Niemcy, Bułgaria, Polska, od 45% do 32%. Przedsiębiorczość mierzona indeksem ducha przedsiębiorczości nie należy zatem w Polsce do najwyższych. Najważniejszymi motywatorami do rozpoczęcia biznesu, niezależnie od wieku, są niezależność i samorealizacja (por. tabela 3). Przy czym niezależność osiąga największą przewagę w grupie osób między 36. a 49. rokiem życia.

Jak polscy respondenci oceniają tendencje rozwoju pracy na własny rachunek w ich otoczeniu, w perspektywie 5 lat? W odpowiedzi najmłodszych badanych przedsiębiorczość będzie rozwijać się w przyszłości (39%), osoby starsze są bardziej optymistycznie nastawione w stosunku do przyszłości tego zjawiska, aż 45% osób w przedziale wiekowym 39–49 lat stwierdziło, że przedsiębior-

czość może rozwinąć się w większym stopniu niż obecnie. Na świecie, głównie w krajach Ameryki Łacińskiej i Azji, millenials i uważają, że przedsiębiorczość będzie się bardziej rozwijać niż obecnie. Występują duże różnice w poglądach młodzieży na ten aspekt, np. w Kolumbii wyobrażenia o większym rozwoju przedsiębiorczości ma 79% badanych, w Polsce 39%, a na Węgrzech tylko 17%.

Tabela 3. Motywatory rozpoczęcia biznesu w Polsce (w %)

Wiek	Niezależność	Samorealizacja	Dodatkowy dochód
–35	53	50	35
36–49	51	39	36
+50	43	34	23

Źródło: Amway Global Entrepreneurship Report 2016.

Podsumowując, za najbardziej pozytywnie nastawionych wobec przedsiębiorczości można uznać młodych mieszkańców Azji i Ameryki Łacińskiej. Osoby w wieku poniżej 35 lat w Europie i Ameryce Północnej nie mają tak wysoce pozytywnego nastawienia do przedsiębiorczości jak w pozostałych regionach świata. W krajach Europy nastawienie do przedsiębiorczości, jej potencjał i duch przedsiębiorczości są wyraźnie niższe wśród młodych na tle innych krajów. W Polsce wyniki nie wyróżniają się na tle świata pod względem nastawienia do przedsiębiorczości i są równe uzyskanej tam wartości. Pozostałe wskaźniki, tj. potencjał i duch przedsiębiorczości, są na poziomie średniej dla krajów Unii Europejskiej. Motywatory, takie jak samorealizacja i niezależność, są głównymi determinantami zakładania działalności gospodarczej zarówno w Polsce, jak i w innych krajach, gdzie przeprowadzono badanie.

Summary

The labour market is a system in which entrepreneurship is one of the factors that jump-starts its dynamism. The level of entrepreneurship results from the attitude to own business and opportunities such as skills or the lack of barriers. The article presents the results of the study on business basics made by GfK Nuremberg from Germany in 45 countries from which it is apparent that the countries of Asia and Latin America have the strongest basis for enterprise development especially among young people.

Key words

entrepreneurship, Poland, millennials

Więcej o autorze

Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Polityki Gospodarczej i Samorządowej

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych w dziedzinie ekonomii, adiunkt w Katedrze Polityki Gospodarczej i Samorządowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Zainteresowania badawcze koncentruje na zagadnieniach gospodarki i rynku pracy w ujęciu lokalnym i regionalnym w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Jest autorką licznych publikacji, wystąpień, oraz ekspertyz, m.in. w zakresie rozwoju partnerstw lokalnych w kraju, polityki spójności Unii Europejskiej w okresie polskiej prezydencji, rozwoju przemysłu wydobywczego w województwie wielkopolskim. Pomysłodawczyni i twórczyni pierwszej w Polsce Letniej Szkoły Ekonomii Heterodoksyjnej dla doktorantów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Autor studiów podyplomowych: Energia oraz Menedżer rozwoju lokalnego i regionalnego.

Rynek pracy w czasie świadomego kandydata

Dominik Malec

dyrektor regionalny w agencji zatrudnienia Manpower

Sytuacja na rynku pracy od dłuższego czasu przechylała się na korzyść kandydata. Już rok temu można było mówić o rosnącej roli pracownika, a w ciągu ostatnich 12 miesięcy procesy sprzyjające obserwowanej transformacji ugruntowały się na tyle, by zastąpić przewidywania wyraźnie odczuwalnym trendem.

Powodów takiej zmiany jest wiele. Dawniej największym wyzwaniem dla branży HR był niedobór miejsc pracy. Dziś wskaźnik bezrobocia jest na najniższym od 26 lat poziomie, a problemem jest już nie brak ofert, a coraz silniej odczuwalny brak siły roboczej. Zjawisko to nie tylko rzutuje na kształt podejmowanych przez pracodawców działań, ale także na sytuację samych kandydatów. Przedsiębiorcy po raz pierwszy od bardzo długiego czasu skłaniają się do weryfikacji podejścia i mentalnego nastawienia wobec pracowników. Pracownicy z kolei dysponują większą niż kiedykolwiek wiedzą o potencjalnych pracodawcach, jeszcze przed etapem aplikacji.

Weszliśmy zatem w nietypowy czas, w którym nadrzędną wartością dla pracodawców, nie tylko w teorii, ale przede wszystkim w praktyce stali się ludzie. Obecnie to potencjał ludzki jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego, wyprzedzając siłą swojego znaczenia nawet potencjał finansowy. Wymaga to nauczania się nowych reguł gry, a co się z tym wiąże – modyfikacji modeli biznesowych, zmiany oceny wartości produktów oraz dostosowania systemów społecznych.

Do nadejścia obecnej rzeczywistości, która w branży HR została nazwana przez ManpowerGroup „erą człowieka”, przyczyniły się obserwowane globalnie trendy, które rzutują na sytuację w poszczególnych krajach, w tym również w Polsce. Recesja, błyskawiczny rozwój technologiczny, zmiany demograficzne oraz rosnące znaczenie rynków rozwijających się – to czynniki stojące za tą wyraźnie zauwa-

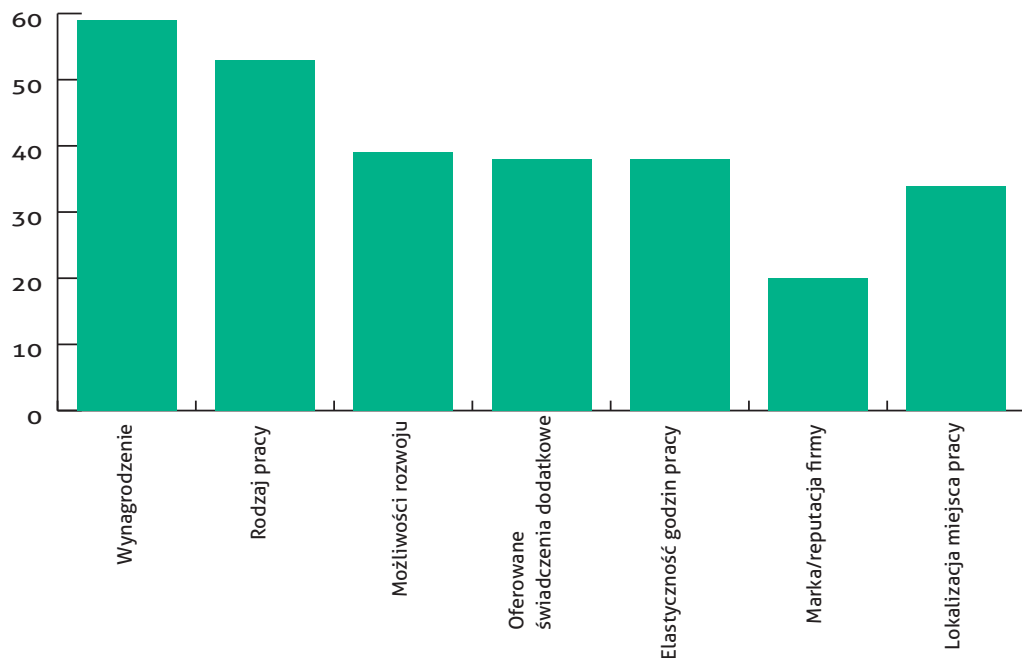
żalną tendencją. W efekcie od wielu lat obserwujemy zjawisko niedoboru talentów, na które wskazuje blisko połowa pracodawców w Polsce (45%)¹ we wszystkich branżach.

Również kandydaci obserwują znaczącą zmianę na rynku pracy. Jak pokazuje opublikowany przez ManpowerGroup Solutions raport *Czas świadomego kandydata*, potencjalni pracownicy dysponują znacznie większą liczbą informacji o firmie, do której aplikują, jeszcze przed złożeniem dokumentów. Większa wiedza o potencjalnych pracodawcach może z kolei wpływać znacząco na to, jakie rzeczy są brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczącej kariery. Z badania ManpowerGroup Solutions wynika, że są to najczęściej wynagrodzenie i rodzaj pracy. Wyniki różnią się jednak w zależności od analizowanego rynku, np. dla pracowników w Norwegii, Holandii czy Wielkiej Brytanii najważniejszy jest rodzaj pracy, w Meksyku, Brazylii i Kostaryce – możliwość rozwoju, a w Australii jednym z najmniej ważnych czynników jest wysokość wynagrodzenia.

W Polsce z kolei dla pracowników najważniejsze jest wynagrodzenie – aż 87% ankietowanych wskazało ten aspekt jako ważny przy podejmowaniu decyzji dotyczących swojej kariery. Wśród pozostałych czynników wymieniano rodzaj pracy (52%), następnie lokalizację (40%) i możliwość rozwoju (39%). Najmniejsze znaczenie mają oferowane świadczenia dodatkowe (16%) oraz marka/reputacja firmy (14%).

¹ Niedobór talentów 2016/2017, raport ManpowerGroup.

Wykres 1. Najważniejsze czynniki brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery w ujęciu globalnym



Źródło: Raport *Czas świadomego kandydata* ManpowerGroup Solutions.

Wyniki korespondują z tym, co w ostatnich miesiącach można zaobserwować na rynku pracy, czyli ze staraniami pracodawców, by przyciągnąć najlepszych kandydatów, polegającymi między innymi na zwiększaniu stawki wynagrodzenia lub oferowaniu kuszących dodatkowych benefitów. Ale czy to dobry kierunek?

Mając na względzie niedobór talentów oraz wkraczanie na rynek pracy pokolenia Y, dla którego wynagrodzenie, możliwości zdobycia nowych umiejętności oraz rozwoju kariery są kluczowe, organizacje powinny bardziej świadomie podchodzić do budowania oferty korzyści proponowanych pracownikom. Stworzenie unikalnego portfolio możliwości i wartości mających pozytywny wpływ na pożądanym kandydatów i pracowników może stać się dużą przewagą konkurencyjną, tym bardziej że z roku na rok dostęp do tego typu danych jest coraz bardziej powszechny.

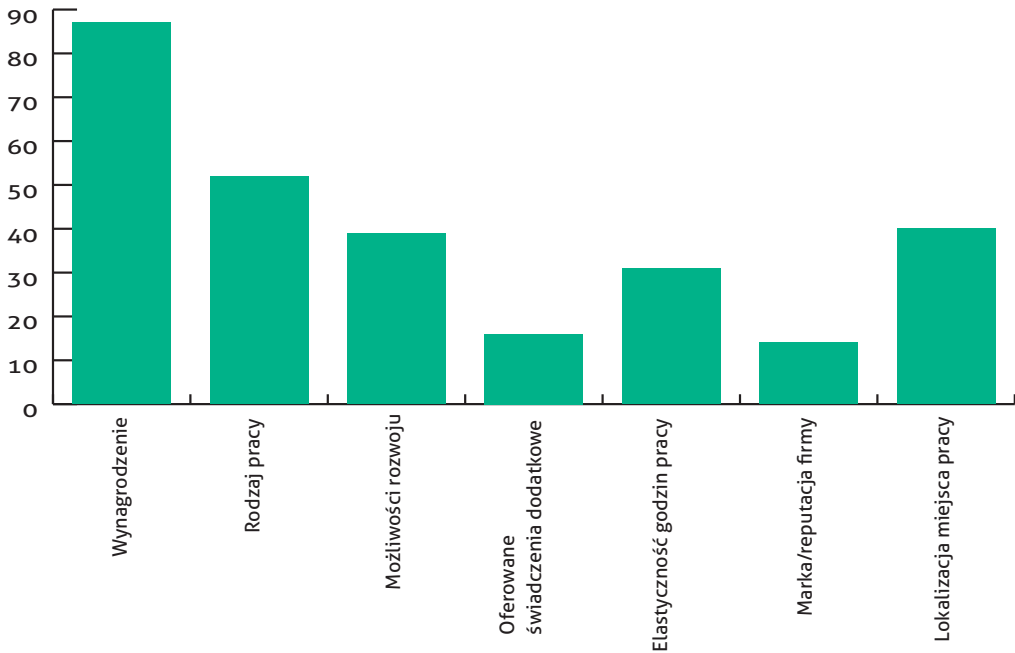
W skali światowej 28% ankietowanych potwierdza, że miało informacje o marce pracodawcy przed aplikowaniem na dane sta-

nowisko. W Norwegii, Indiach, Szwecji, Niemczech, Hiszpanii oraz Polsce ta liczba jest jeszcze większa – w naszym kraju dostęp do takich informacji potwierdziło 29% ankietowanych. Podstawowym źródłem wspomnianych informacji cały czas pozostają strony internetowe pracodawców, ale coraz większą rolę odgrywają media społecznościowe. Na co zatem powinny stawiać firmy, by zwyciężyć w walce o uwagę kandydata?

Kiedyś zamieszczane treści na profilach firmowych były proste, a teksty powielaly się na wielu portalach. Dziś pracodawcy, by przyciągnąć uwagę, muszą być dużo bardziej kreatywni. Treści w formie wideo, wycieczka po siedzibie firmy w 3D, opowieści obecnych pracowników mogą mieć duży wpływ na to, jak kandydaci postrzegają organizację.

Warto pamiętać również o innym ważnym aspekcie, a mianowicie transparentności. Jak wynika z badań ManpowerGroup Solutions, Polacy – w porównaniu ze średnią globalną (44%) – są także bardzo dobrze poinformowani w kwestii wysokości zarobków. Ponad

Wykres 2. Najważniejsze czynniki brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery – Polska



Źródło: Raport *Czas świadomego kandydata* ManpowerGroup Solutions.

połowa naszych rodaków (54%) ma dostęp do informacji dotyczących wynagrodzenia. Wszystko za sprawą anonimowości internetu, który stał się platformą wymiany informacji o pracodawcach, ale także o zarobkach. Duży wpływ na ujawnianie wynagrodzeń ma także pokolenie Y, które otwarcie rozmawia o finansach. To z kolei sprawiło, że utrzymanie informacji o płacach stało się bardzo trudne, a organizacje, chcąc przyciągnąć talenty, powinny uczynić przejrzystość wynagrodzeń elementem swojej kultury korporacyjnej.

Dotarcie do talentów wymaga odejścia od traktowania wszystkich pracowników jedną miarą, angażując pracodawcę w budowanie indywidualnych, ludzkich relacji. Rozwój technologiczny i rosnąca popularność mediów społecznościowych przyczynia się do większej ekspozycji informacji osobistych, umożliwiając tym samym bezpośrednie interakcje na każdym poziomie, czy to pracodawcy z pracownikiem, czy sprzedawcy z konsumentem.

Istotny jest sposób zmiany myślenia przedsiębiorców, partnerskie podejście nie tylko do zatrudnianych osób, ale również już zna-

nych pracowników. Warto więc inwestować w *employer branding*, ale pamiętając, że zakłada on nie tylko działania skierowane na zewnątrz, ale również do wewnątrz organizacji. Rynek pracy to system naczyń połączonych. Patrząc długofalowo, bezcenne są również takie aktywności, jak współpraca z urzędami i organizacjami w celu opracowywania wspólnych strategii mających na celu zarządzanie kompetencjami zarówno osób już będących na rynku pracy, jak i na niego wchodzących.

W „erze człowieka” największym wyzwaniem dla firm będzie określenie ich potrzeb w zakresie talentów nie na teraz, lecz w perspektywie 5-, 10-letniej. Następnym niezbędnym krokiem jest dopasowanie strategii zatrudnienia do strategii biznesowej, ze zwróceniem szczególnej uwagi na działania mające na celu przyciąganie, utrzymywanie i rozwój pracowników. Pracodawcy powinni na nowo określić wewnętrzne modele pracy i politykę personalną, tak by wspierały rozpoznawanie i rozwijanie potencjału pracowników, dzięki którym firma osiągnie sukces w nowej rzeczywistości.

O badaniu „Czas świadomego kandydata”

W międzynarodowym badaniu preferencji kandydatów wzięło udział blisko 14 000 aktywnych zawodowo osób w przedziale wiekowym 18–65 lat, które zdradziły, co jest dla nich ważne podczas poszukiwania pracy. Ankietowani reprezentowali cały przekrój wieko-

wy okresu życia zawodowego, dochodowy, rodzaju zatrudnienia (np. pełen etat, pół etatu, zlecenie), stopnia kariery oraz branży. Badanie zostało przeprowadzone w 19 różnych państwach, w tym w Polsce, przez firmę ManpowerGroup Solutions, największego na świecie dostawcy usług RPO, należącego do ManpowerGroup (NYSE: MAN).

Summary

The situation on the labour market has long been leaning in favor of the candidate. Already a year ago it was possible to talk about the growing role of the employee, and over the past 12 months, the processes supporting the observed transformation have consolidated enough to replace predictions with a clearly perceptible trend.

The coming of the current reality, named in the HR industry by the ManpowerGroup as the „era of man”, has been driven by observed global trends that reflect situations in individual countries, including Poland. Recession, rapid technological development, demographic change and the growing importance of developing markets are factors behind this apparent noticeable trend.

Candidates also observe a significant shift in the labour market. As shown in the ManpowerGroup Solutions report *The time of the conscious candidate*, potential employees have much more information about the company they are applying to, even before the documents are submitted. Increased knowledge of potential employers may in turn significantly affect what qualities are taken into account when making career decisions. ManpowerGroup Solutions research shows that in Poland the most popular qualities are: remuneration and the type of work.

Key words

„era of man”, labour market, employer branding, entrepreneurs, lack of talent, remuneration, Y generation

Więcej o autorze

ManpowerGroup w Polsce

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.

Poznań stawia na przedsiębiorczych!

Agnieszka Kownacka

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

Poznań należy do jednych z najbardziej przedsiębiorczych miast Polski. Według rankingu miast atrakcyjnych dla biznesu, prowadzonego corocznie przez Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej i miesięcznik „Forbes”, w 2015 r. Poznań uplasował się na drugim miejscu w kategorii miast powyżej 300 tys. mieszkańców. Równie prężny jest powiat poznański. Szerokiego wsparcia przedsiębiorcom udziela aktywnie działający w strukturach Powiatowego Urzędu Pracy Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości.

Wprowadzenie

Przedsiębiorstwa odgrywają ważną rolę w gospodarce. Przedsiębiorcy tworzą nowe miejsca pracy i wyznaczają standardy dotyczące rynku pracy. Rozwój przedsiębiorczości jest konieczny do zapewnienia wzrostu gospodarczego, a prężne funkcjonowanie przedsiębiorstw stanowi o sile konkurencyjności danego regionu, przez co wpływa na poprawę jakości życia mieszkańców. Konieczne jest zatem podejmowanie odpowiednich działań na rzecz tworzenia sprzyjających warunków do podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej, a także inicjatyw wspierających rozwój już istniejących przedsiębiorstw.

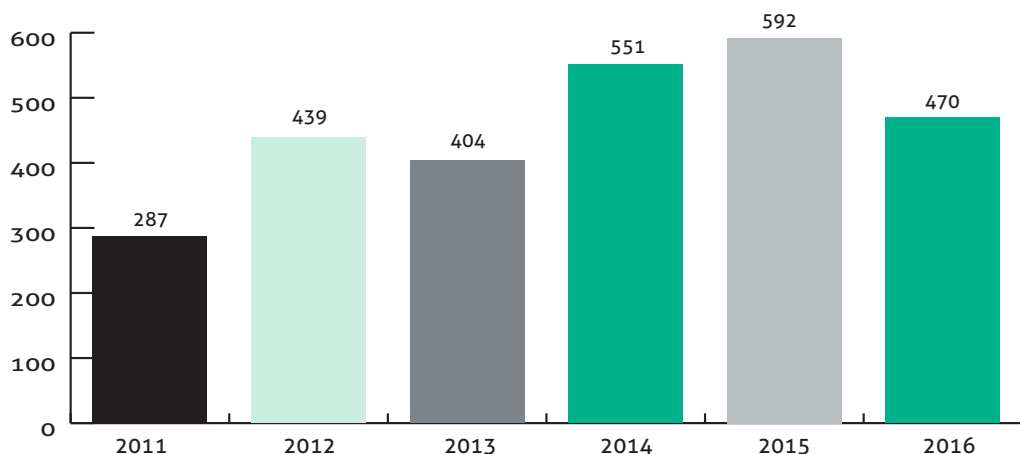
Poznań należy do jednych z najbardziej przedsiębiorczych miast Polski. Według rankingu miast atrakcyjnych dla biznesu, corocznie opracowywanego przez Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej wspólnie z miesięcznikiem „Forbes” (badanie wskaźnika przyrostu liczby firm w ciągu roku w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym), w 2015 r. Poznań uplasował się na drugim miejscu w kategorii miast powyżej 300 tys. mieszkańców. Na terenie miasta Poznania utworzono 3083 nowych podmiotów gospodarczych. (Centralny Ośrodek... 2016). Również powiat poznański należy do prężnie rozwijających się gospodarczo. W kategorii miast i gmin do 50 tys. mieszkańców gminy Tarnowo

Podgórze oraz Suchy Las zajęły odpowiednio drugie i trzecie miejsce w rankingu.

Według danych Urzędu Miasta Poznania na przestrzeni ostatnich 5 lat liczba firm funkcjonujących na terenie Poznania i powiatu poznańskiego sukcesywnie wzrastała – w Poznaniu o 9,5%, w powiecie poznańskim o 15,3%. Przedsiębiorcy często na siedzibę swojej działalności wybierają region poznański z uwagi na przyjazne procedury otwierania firm, bogatą ofertę terenów inwestycyjnych i atrakcyjną lokalizację.

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu od wielu lat promuje lokalną przedsiębiorczość. Oferowane wsparcie obejmuje przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz wsparcie merytoryczne, w tym doradztwo ekonomiczno-prawne na etapie zakładania i prowadzenia firmy. Co roku na terenie Poznania i powiatu poznańskiego powstaje kilkaset nowych firm utworzonych przy wsparciu finansowym i merytorycznym poznańskiego urzędu pracy. W 2016 r. Urząd przyznał środki w łącznej wysokości ponad 8,4 mln zł, przyczyniając się do powstania 470 nowych firm. Wsparcia udzielono ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. Ponadto w roku 2016 przyznano wsparcie w łącznej wysokości 140 tys. zł ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dla pięciu

Wykres 1. Liczba udzielonych przez PUP w Poznaniu dofinansowań na utworzenie firmy



Źródło: PUP w Poznaniu.

niepełnosprawnych mieszkańców powiatu poznańskiego.

Działalność Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości

Dla kreowania lokalnej przedsiębiorczości znaczenie ma obecność sprawnie funkcjonujących instytucji wspierających podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej. Do instytucji wspierających rozwój gospodarczy na poziomie lokalnym należy Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości. Ośrodek, który był pierwszą instytucją otoczenia biznesu w skali kraju, powołaną we współpracy z Urzędem Miasta Poznania, funkcjonuje nieprzerwanie od 1993 r. w strukturach Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Misją Ośrodka jest wszechstronna pomoc zarówno osobom planującym uruchomić własną działalność gospodarczą, jak i lokalnym przedsiębiorcom, w zakresie usług informacyjno-doradczych, konsultingowych i edukacyjnych z obszaru przedsiębiorczości. Dostępni w Ośrodku specjaliści pomagają wskazać problemy, z którymi musi zmierzyć się początkujący przedsiębiorca, ale również możliwości uzyskania pomocy w procesach założycielskich w doskonaleniu wiedzy czy możliwości uzyskania wsparcia finansowego.

Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości jest członkiem Sieci Wspierania Przedsiębiorczości i Zatrudnienia, współpracuje z in-

stytucjami rynku pracy, otoczenia biznesu, poznańskimi uczelniami oraz Ośrodkiem Doradczo-Szkoleniowym Wydziału Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania.

Do zakresu działań Ośrodka należą następujące usługi:

- informacja, doradztwo podstawowe i specjalistyczne;
- promocja przedsiębiorczości;
- edukacja (szkolenia, warsztaty i prelekcje);
- Klub Mikroprzedsiębiorców.

Informacja i doradztwo podstawowe

Znaczną grupę osób korzystających z usług Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości stanowią osoby, które rozważają uruchomienie własnej firmy, jednak brakuje im wiedzy na ten temat lub nie są pewni, czy posiadają odpowiednie umiejętności i predyspozycje. Wspierając kreatywne pomysły biznesowe, doradcy Ośrodka świadczą usługi informacyjne na temat procedur związanych z założeniem działalności gospodarczej, pomocy w wyborze rodzaju działalności i określenia profilu firmy, możliwych źródeł finansowania, zasad przyznawania środków z urzędu pracy. Ośrodek stanowi także punkt konsultacyjny, pomocny w tworzeniu biznesplanów i analiz finansowych.

Doradztwo specjalistyczne

Przy realizacji tej formy doradztwa Ośrodek organizuje klientom możliwość skorzystania

z bogatej wiedzy i wieloletniego doświadczenia zawodowego indywidualnych doradców z zakresu: księgowości, prawa gospodarczego, cywilnego, konsumenckiego, prawa pracy, marketingu, sprzedaży i pozyskiwania klientów, ubezpieczeń społecznych, doradztwa podatkowego.

Doradztwo specjalistyczne realizowane jest we współpracy z takimi instytucjami, jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Krajowa Izba Doradców Podatkowych, poznańskie urzędy skarbowe, Państwowa Inspekcja Pracy.

Przyszli przedsiębiorcy mają świadomość, jak ważne jest prawidłowe przygotowanie do prowadzenia własnej firmy, aby osiągnąć sukces na rynku pracy, stąd licznie korzystają z dyżurów specjalistów, by uzyskać szczegółowe informacje na temat różnych aspektów przedsiębiorczości. Dyżury cieszą się od lat nie słabnącym zainteresowaniem. Również mikro i mali przedsiębiorcy chętnie korzystają z porad specjalistów dyżurujących w jednym miejscu, oszczędzając w ten sposób czas, który musieliby poświęcić na szukanie pomocy w kilku instytucjach.

Promocja przedsiębiorczości

We współczesnym społeczeństwie kompetencje przedsiębiorcze są szczególnie wysoko cenione. W ramach promocji przedsiębiorczości i kształtowania postaw proprzedsiębiorczych Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości corocznie współpracuje z licznymi szkołami, uczelniami, biurami karier i innymi podmiotami. Pracownicy Ośrodka angażują się w przedsięwzięcia, których celem jest udostępnienie szerszego dostępu do wiedzy o przedsiębiorczości poprzez udział w spotkaniach informacyjnych, targach pracy, targach przedsiębiorczości i innych inicjatywach.

Ponadto pracownicy Ośrodka prowadzą warsztaty i spotkania informacyjne dla uczniów i studentów, ukierunkowane na uświadamianie istoty przedsiębiorczości i poświęcone aspektom finansowania działalności gospodarczej, przygotowania biznesplanu, rejestracji firmy.

Ośrodek jest ważną instytucją wspierającą lokalną przedsiębiorczość, stąd doradcy anga-

żują się corocznie w liczne wydarzenia organizowane lokalnie na temat promowania i rozwoju przedsiębiorczości poprzez uczestnictwo i prowadzenie zajęć m.in. w ramach: Poznańskiego Dnia Przedsiębiorczości, Światowego Dnia Przedsiębiorczości, Targów Pracy, Akademii Przedsiębiorczości, organizowanych przez różne podmioty.

Edukacja

Edukacja zasługuje na szczególną uwagę w rozwoju przedsiębiorczości. Działania edukacyjne pobudzają tworzenie się lokalnego biznesu, stąd specjaliści rynku pracy coraz częściej podkreślają konieczność wprowadzenia specjalistycznej edukacji biznesowej.

Realizując usługę edukacyjną, Ośrodek prowadzi liczne szkolenia, warsztaty, prelekcje i seminaria, których tematyka dostosowana jest do zgłaszanych potrzeb klientów. Ze spotkań tych chętnie korzystają również mikroprzedsiębiorcy, którym niekiedy trudno nadążyć za tempem zmian w przepisach prawnych.

Prowadzone prelekcje, seminaria i warsztaty mają charakter otwarty i skierowane są do wszystkich zainteresowanych, natomiast szkolenia prowadzone są w grupach zamkniętych i kończą się uzyskaniem certyfikatu.

Corocznie Ośrodek organizuje kilkadziesiąt **warsztatów, seminariów czy prelekcji** o tematyce: podatki, księgowość, finanse; prawo w firmie; marketing, efektywna sprzedaż i pozyskiwanie klientów; komunikacja biznesowa; aspekty formalnoprawne zakładania firmy; obowiązki przedsiębiorcy i pracodawcy wobec ZUS. Liczne osoby korzystające z oferty Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości są zainteresowane ubieganiem się o środki z urzędu pracy na założenie własnej firmy, stąd Ośrodek wzbogacił ofertę warsztatów o tematykę związaną z zasadami przyznawania dofinansowania z Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, co wpływa na lepszą jakość składanych wniosków o dotację.

Z roku na rok wzrasta zainteresowanie organizowanymi **szkoleniami**. Ośrodek prowadzi cykliczne szkolenie „Pierwszy krok w biznesie”, skierowane do osób zainteresowanych

uruchomieniem własnej działalności gospodarczej. Program 16-godzinnego szkolenia obejmuje zagadnienia formalnoprawne z zakresu: planowania przedsięwzięcia, tworzenia biznesplanu – plan marketingowy, analizy finansowej, prawa podatkowego i podstaw księgowości, procedur rejestracji firmy. Oferta Ośrodka obejmuje również szkolenia:

- „E-biznes w teorii i praktyce” (25 godz.);
- „Savoir-vivre w komunikacji biznesowej” (15 godz.);
- „Zamówienia publiczne w małej firmie – jak uczestniczyć w procedurach przetargowych” (15 godz.);
- „Księgowość w małej firmie – jak samodzielnie prowadzić podatkową księżkę przychodów i rozchodów” (15 godz.);
- „Negocjacje w biznesie” (20 godz.);
- „Podstawy prawa dla przedsiębiorców” (15 godz.).

Szkolenia organizowane przez Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości są uzupełnieniem oferty innych instytucji, stąd liczba uczestników szkoleń w każdym roku jest znaczna i wynosi kilkaset osób. W roku 2016 ze szkoleń skorzystały 372 osoby.

Klub Mikroprzedsiębiorców

Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości zainicjował utworzenie Klubu Mikroprzedsiębiorców, skupiającego osoby, które

założyły swoje firmy, korzystając z bezzwrotnej dotacji przyznawanej na ten cel przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. Dzięki przystąpieniu do Klubu przedsiębiorcy mogą liczyć na: profesjonalną, doraźną pomoc w postaci konsultacji specjalistów i doradców, prelekcji, warsztatów, szkoleń związanych z funkcjonowaniem firmy oraz bieżącą informację z zakresu wsparcia udzielanego przez Urząd w tworzeniu nowych miejsc pracy. Przedsiębiorcy zrzeszeni w Klubie odbywają regularne spotkania biznesowe, sprzyjające nawiązywaniu kontaktów i wymianie doświadczeń, co może zaowocować długofalową współpracą.

Inicjując i angażując się w wiele inicjatyw, Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości przyczynia się do promocji i wzrostu przedsiębiorczości na lokalnym rynku pracy, a liczba osób korzystających z usług Ośrodka świadczy o tym, jak bardzo jest potrzebną instytucją na poziomie lokalnym.

Bibliografia

- Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej, 2016, *Ranking miast atrakcyjnych dla biznesu*, Forbes, nr 6, <<http://www.forbes.pl/ranking-miast-atrakcyjnych-dla-biznesu,artykuly,207601,1,1.html>> (dostęp: 30.03.2017).
Materiały oprac. przez Urząd Miasta Poznania.

Summary

Poznań is one of the most entrepreneurial cities in Poland. According to the Ranking of Attractive Business Cities that is prepared by the Central Economic Information Center together with the monthly „Forbes” magazine (survey on the growth rate of the number of companies per year per 1000 inhabitants of working age) in 2015 Poznań ranked in second place in the category of cities that have over 300 thousand residents. The number of newly established business entities in the city of Poznań amounted to 3,083 thousand. („Forbes” 2016). The Poznań county is also a thriving economy. In the category of cities and communes up to 50 thousand residents the Tarnowo Podgórne and Suchy Las communes ranked accordingly in second and third place.

One of the institutions that support the growth of the economy at a local level is the Poznań Center for Supporting Entrepreneurship. The Center, which was the first institution of the business environment on a national scale, established in cooperation with the Poznań City Hall; it has been functioning continuously since 1993 in the structure of the District Labor Office in Poznań. The mission of the Center is to help people planning their own business as well as local entrepreneurs in the area of information and consultation services and also education within the field of entrepreneurship.

Key words

local entrepreneur, Poznań Center for Supporting Entrepreneurship, economic growth, Entrepreneurship and Employment Support Network, labour market, business environment

Więcej o autorze

Agnieszka Kownacka

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

Zastępca kierownika Działu Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Od 10 lat związana ze służbami zatrudnienia. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu pośrednictwa pracy w Wyższej Szkole Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu. Ma duże doświadczenie zawodowe w obsłudze klienta indywidualnego, zdobyte na stanowiskach: pośrednika pracy, również z funkcją doradcy klienta, specjalisty ds. szkoleń. Poszerzała kwalifikacje na licznych szkoleniach z metodologii pracy z klientem, organizacji pracy. Posiada także doświadczenie we współpracy z partnerami rynku w realizacji różnorodnych przedsięwzięć (reprezentuje Urząd w wydarzeniach lokalnego rynku pracy, programach pilotażowych, wspólnych projektach). Obecnie zajmuje się również realizacją działań promocyjnych i kreowaniem wizerunku Urzędu na lokalnym rynku pracy.

Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Chorzowie w realizacji programu „Aktywizacja i integracja”

Joanna Broncel

Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

Podsumowując ponadtrzyletnią realizację programu „Aktywizacja i integracja” (PAI), można stwierdzić, że ten nowy instrument aktywizacji osób bezrobotnych może być skuteczną formą przywracania na rynek pracy osób zagrożonych marginalizacją zawodową, ale wymaga kilku zmian. Należą do nich: uproszczenie procedur organizacji PAI, wydłużenie okresu jego realizacji, wprowadzenie finansowego aspektu motywacyjnego, a przede wszystkim możliwość zastosowania wobec osób, które zakończyły program, innych form wspierania zatrudnienia, umożliwiających ich dalszą aktywizację.

Wstęp

Według danych statystycznych na 23,8 mln Polaków w wieku produkcyjnym pracuje tylko 16,3 mln. osób. Prognozy wskazują, że do 2050 r. wskutek starzenia się społeczeństwa liczba mieszkańców Polski zmniejszy się o blisko 4,5 mln, co będzie miało duży wpływ na sytuację na rynku pracy. Brak rąk do pracy już dziś stanowi poważny problem wpływający na rozwój firm. Jedną z możliwości zaspokajania niedoborów kadrowych jest sięganie po osoby pozostające dotychczas na marginesie życia zawodowego.

Co to jest profilowanie pomocy

Trudności z zaspokojeniem potrzeb kadrowych przez lokalnych pracodawców spowodowały, że tutejszy urząd pracy podjął próby aktywizowania osób, które – pomimo pozostawania w rejestrze bezrobotnych – dotychczas z różnych powodów nie były zainteresowane podjęciem pracy. Chodzi o bezrobotnych z tzw. III profilem pomocy.

Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych wprowadziła nowelizacja *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa z dnia 20 kwiet-*

nia 2004...). W praktyce profilowanie oznacza podział osób bezrobotnych na trzy profile w zależności od stopnia oddalenia od rynku pracy oraz gotowości wejścia na ten rynek. Zakłada się, że III profil dotyczy osób najbardziej oddalonych od rynku pracy i najmniej gotowych do powrotu na ten rynek.

Osoby z ustalonym III profilem pomocy mają różne problemy, często wychodzące poza sferę zawodową, do których należą: trudna sytuacja rodzinna, zły stan zdrowia i niepełnosprawność, nałogi, bezdomność, brak zaradności życiowej, karalność, niskie poczucie własnej wartości. Aktywizacja takich osób okazuje się jednak zadaniem bardzo trudnym, nie tylko ze względu na sytuację klienta, ale także z powodu ograniczonych możliwości aktywizacji, jakie PUP może wobec tej grupy zastosować.

Co to jest program „Aktywizacja i integracja”

Jedną z nielicznych możliwości przygotowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jakim niejednokrotnie jest klient PUP z III profilem pomocy, do podjęcia aktywności zawodowej jest program „Aktywizacja i integracja” (PAI).

Główną zaletą PAI jest dwutorowość jego realizacji: aktywizacja zawodowa i integracja społeczna, co daje większe szanse na niwelowanie nie tylko deficytów zawodowych bezrobotnego, lecz także tych problemów życiowych, które ograniczają bądź uniemożliwiają skuteczny powrót na rynek pracy. Cele PAI to: zwiększenie motywacji uczestników do aktywnego poszukiwania pracy, podniesienie ich umiejętności społecznych i zawodowych, wzrost pewności siebie i poczucia własnej wartości, rozwinięcie umiejętności komunikacji interpersonalnej, wzrost samodzielności życiowej, ograniczenie izolacji i wykluczenia społecznego oraz poprawa funkcjonowania w społeczeństwie.

Korzystając z możliwości, jakie daje PAI, tutejszy urząd już w 2014 r. podjął pierwsze próby zastosowania nowego instrumentu. Od tego czasu program jest realizowany corocznie, tym bardziej że osoby bezrobotne oddalone od rynku pracy stanowią wysoki odsetek wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, co w praktyce oznacza coraz mniej osób gotowych do podjęcia pracy. Dla przykładu w 2015 r. osoby z III profilem pomocy stanowiły do 43% ogółu zarejestrowanych w tutejszym urzędzie bezrobotnych, w 2016 – 43,9%, a aktualnie jest to 39,7% (należy tutaj zaznaczyć, że od lutego 2014 r. sukcesywnie spada liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w tutejszym urzędzie).

Realizacja PAI wymaga wielu przygotowań. Zgodnie z art. 62a pkt 2 cytowanej ustawy PAI może być realizowany przez urząd pracy po zaopiniowaniu przez powiatową radę rynku pracy i ośrodek pomocy społecznej. PAI jest przykładem partnerstwa zadaniowego, którego celem jest kompleksowe spojrzenie na kogoś, kto jest jednocześnie klientem dwóch instytucji.

Aktywizacja zawodowa bezrobotnych jest realizowana przez powiatowy urząd pracy w ramach prac społecznie użytecznych, natomiast integracja społeczna prowadzona jest przez ośrodek pomocy społecznej i odbywa się w oparciu o grupowe poradnictwo specjalistyczne, grupy wsparcia i warsztaty trenerskie.

Realizacja programu „Aktywizacja i integracja” przez ośrodek pomocy społecznej odbywa się na podstawie porozumienia. W przypadku niezawarcia z ośrodkiem pomocy społecznej porozumienia, powiatowy urząd pracy w ramach środków Funduszu Pracy może zlecić realizację działań w zakresie integracji społecznej bezrobotnych podmiotom zatrudnienia socjalnego, prowadzonym przez jednostki samorządu terytorialnego, lub podmiotom prowadzącym działalność statutową na rzecz integracji oraz reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym. W tym wypadku zlecenie realizacji działań w zakresie integracji społecznej bezrobotnych odbywa się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert, na zasadach i w trybie określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Dzięki współpracy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Chorzowie (OPS) w latach 2014–2017 z PAI skorzystało 180 osób.

Wszyscy skierowani do PAI znajdowali się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (według art. 49 *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia...*). W wielu wypadkach należeli jednocześnie do kilku grup, np. byli w wieku 50+ oraz mieli niskie kwalifikacje i byli długotrwale bezrobotni. Charakterystyczne dla osób z III profilem pomocy jest długotrwałe bezrobocie i niskie kwalifikacje zawodowe. Aż 87% skierowanych do PAI osób było

Tabela 1. Wyszczególnienie osób skierowanych do PAI pod kątem sytuacji na rynku pracy w Urzędzie Pracy w Chorzowie w latach 2014–2017

Osoby skierowane	Ogółem	Kobiety
Osoby do 30. roku życia	12	5
Osoby powyżej 50. roku życia	101	40
Osoby niepełnosprawne	14	5
Osoby długotrwale bezrobotne	157	82
Osoby z wykształceniem podstawowym i poniżej	120	62

Źródło: PUP w Chorzowie.

długotrwale bezrobotnych, a 67% miało wykształcenie podstawowe i poniżej.

Przygotowując PAI, jasno określono role pomiędzy partnerami, co zdecydowanie pomogło w jego sprawnej realizacji.

Dużą wagę zwrócono na odpowiedni dobór uczestników PAI w oparciu o diagnozę problemów klienta, tak aby dostosować do jego potrzeb zakres zajęć grupowych i indywidualnych.

Rekrutacja do PAI w praktyce okazała się niełatwym zadaniem. Jednym z najbardziej istotnych i powszechnych problemów związanych z włączeniem społecznym grup marginalizowanych jest ryzyko braku zainteresowania tych grup uczestnictwem w proponowanych działaniach. Osoby wykluczone społecznie niechętnie włączają się w jakąkolwiek aktywność na polu społecznym i zawodowym. Bariery w podjęciu aktywności przez potencjalnych uczestników towarzyszyło całe spektrum obaw związanych ze zmianą obecnej sytuacji, do której osoby te już się przyzwyczyły i którą zaakceptowały.

Aby zwerbować, a następnie utrzymać osoby bezrobotne w PAI, prowadzono rozmowy mające na celu rozwianie wszelkich obaw związanych z podejmowaniem aktywności oraz wyeksponowanie korzyści z udziału w programie. Jednakże pomimo wielu zabiegów większość osób bardzo sceptycznie podchodziła do przedstawionej propozycji.

Również program i zakres zajęć dobierane były indywidualnie do każdej grupy PAI. Został jednak przygotowany ramowy katalog zajęć możliwych do zastosowania w ramach programu. Przy jego opracowaniu zwrócono uwagę na konieczność objęcia uczestników PAI wsparciem indywidualnym, dostosowanym do potrzeb, które ujawnią się w trakcie podjętych w ramach PAI działań aktywizacyjno-integracyjnych.

Katalog warsztatów z zakresu integracji społecznej przygotowanych dla uczestników PAI (modyfikowany w kolejnych edycjach w zależności od potrzeb uczestników)

Edukacja społeczna

■ **Racjonalne gospodarowanie budżetem** – uczestnik poznaje zasady skutecznych i sprawdzonych metod gospodarowania budżetem domowym.

■ **Edukacja obywatelska** – uczestnik poznaje prawa i obowiązki mieszkańców miasta; praktyczne wykorzystanie praw obywatelskich.

■ **Profilaktyka uzależnień** – uczestnik nabywa podstawową wiedzę z zakresu profilaktyki uzależnień, poznaje zagrożenia płynące z nadużywania alkoholu oraz substancji psychoaktywnych, otrzymuje informacje o dostępnych możliwościach leczenia.

■ **Gotowość do zmiany** – uczestnictwo na zajęciach ma na celu zbadanie przez uczestnika poziomu gotowości do zmiany, poznanie sposobów wzbudzania motywacji do podejmowania większego wysiłku w poszukiwaniu pracy oraz zmiany trudnej sytuacji życiowej.

■ **Poznanie obsługi internetu** – uczestnik poznaje umiejętność poruszania się po internecie, m.in. w poszukiwaniu pracy.

■ **Kreowanie wizerunku** – uczestnictwo w zajęciach ma na celu podniesienie samooceny uczestników, nabycie umiejętności autoprezentacji, poprawę wizerunku.

■ **Ekonomia społeczna** – uczestnik ma zapoznać się z zagadnieniem ekonomii społecznej, uzyskać wiedzę o zasadach tworzenia i funkcjonowania spółdzielni socjalnej, w tym o wsparciu oferowanym przez PUP Chorzów.

■ **Edukacja zdrowotna** – uczestnik ma nabyć wiedzę dotyczącą: antykoncepcji, profilaktyki i leczenia chorób nowotworowych. Również wiedzę z zakresu fizjologii ciąży, higieny, odżywiania oraz zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

■ **Konsultacja indywidualna** – ma na celu wzmacnianie motywacji do zmiany sytuacji życiowej, udzielanie wsparcia. Poradnictwo z zakresu tematyki prowadzonych zajęć uwzględnia aktualne potrzeby klienta.

Grupowe poradnictwo
specjalistyczne psychologiczne

■ **Warsztaty integracyjne** – kulinarne – udział w warsztatach kulinarnych ma podnieść motywację do wykonywania stawianych zadań poprzez dostarczenie osobom pozytywnych doświadczeń we wspólnym działaniu oraz wpłynąć na rozwinięcie umiejętności pracy zespołowej.

■ **Radzenie sobie ze stresem** – uczestnik poznaje temat stresu oraz jego przyczyn, rodzajów i konsekwencji. Celem zajęć jest zidentyfikowanie sytuacji trudnych oraz podniesienie umiejętności radzenia sobie z nimi, a także poznanie psychologicznych technik redukcji poziomu stresu.

■ **Komunikacja społeczna** – uczestnik poznaje wiedzę dotyczącą komunikacji werbalnej oraz niewerbalnej, poznaje charakterystykę zachowań w relacjach interpersonalnych ze szczególnym uwzględnieniem relacji rodzic – dziecko. Poprzez udział w ćwiczeniach podnosi swoje

umiejętności z zakresu aktywnego słuchania oraz budowania komunikatu „ja”. Uczestnik nabywa wiedzę na temat barier komunikacyjnych oraz sposobów ich przełamywania. Uczestnictwo w zajęciach przyczynia się także do rozwinięcia umiejętności komunikowania uczuć oraz udzielania informacji zwrotnej.

■ **Samoocena** – uczestnik uzyskuje wiedzę na temat samooceny oraz jej znaczenia dla podejmowanych działań. Jest skłaniany do refleksji i poszerzenia wiedzy na temat samego siebie, poznania własnych oczekiwań, potrzeb i obaw. Udział w ćwiczeniach pozwala na kształtowanie umiejętności rozpoznawania swoich mocnych stron, przyczynia się także do zwiększenia poziomu samoakceptacji i wzmocnienia poczucia własnej wartości.

Zajęcia psychoedukacyjne

■ **Planowanie** – uczestnik zostaje przygotowany do procesu planowania przyszłości zawodowej i osobistej, identyfikacji przeszkód na drodze realizacji planów oraz określania indywidualnych strategii w pokonywaniu przeszkód.

■ **Asertywność** – uczestnik zapoznaje się z definicją i prawami asertywności. Udział w ćwiczeniach ma umożliwić zastosowanie asertywnego sposobu postępowania.

Grupowe poradnictwo specjalistyczne prawne

■ Uczestnik może zapoznać się z wybranymi zagadnieniami z zakresu prawa pracy (umowy o pracę, uprawnienia pracownicze), prawa rodzinnego oraz spraw mieszkaniowych (prawa i obowiązki lokatorów).

Warsztaty doradztwa zawodowego

■ **Bilans umiejętności** – uczestnik ma możliwość identyfikacji zainteresowań, umiejętności oraz cech osobowości, co ma skłonić klienta do bliższego poznania siebie oraz prawidłowego wyboru dalszej ścieżki zawodowej.

■ **Orientacja zawodowa** – ma na celu omówienie preferencji i predyspozycji zawodowych oraz przeciwwskazań do wykonywania pracy w określonych zawodach.

■ **Rynek pracy** – uczestnik poznaje rynek pracy oraz tendencje i prognozy związane z zatrudnieniem. Otrzymuje informacje o metodach poszukiwania pracy oraz sposobach pokonywania barier napotykanym w procesie poszukiwania zatrudnienia.

■ **Autoprezentacja** – uczestnik poznaje zasady skutecznej komunikacji werbalnej, mowy ciała, wyglądu zewnętrznego.

■ **Rozmowa kwalifikacyjna** – na zajęciach omawiane są metody przygotowania do spotkania

z pracodawcą, najczęściej popełniane błędy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a także rodzaje i etapy procesu rekrutacji.

■ **Dokumenty aplikacyjne** – uczestnik ma możliwość sporządzania dokumentów aplikacyjnych.

■ **Savoir-vivre** – uczestnik poznaje obowiązujące zwyczaje, formy towarzyskie i reguły grzeczności.

■ **Rozmowa indywidualna** – dotyczy ustalenia indywidualnego planu rozwoju zawodowego.

Jak widać, katalog warsztatów jest bardzo szeroki i aby go realizować, potrzeba dużej wiedzy, wysiłku oraz umiejętności przekonywania, motywowania i angażowania uczestników zajęć, którzy z reguły są bardzo sceptycznie nastawieni do proponowanej pomocy.

Przy planowaniu PAI zostały także ustalone oczekiwane rezultaty, do których należało podniesienie umiejętności społecznych i zawodowych skierowanych osób, w tym:

■ zwiększenie motywacji do aktywnego poszukiwania pracy;

■ rozwinięcie umiejętności komunikacji interpersonalnej;

■ wzrost poczucia własnej wartości i pewności siebie;

■ określenie preferencji zawodowych;

■ zwiększenie odpowiedzialności za podejmowane decyzje;

■ wyrobienie umiejętności pracy w grupie;

■ poprawa umiejętności planowania i konstruowania celów;

■ wzrost samodzielności w działaniu;

■ rozwijanie umiejętności społecznych i zawodowych;

■ zmniejszenie izolacji społecznej i poprawa funkcjonowania w środowisku.

Finansowanie PAI

Finansowanie jest jedną z barier, jaka może wpłynąć na realizację programu, ponieważ uzależniony jest on od budżetu gminy, z którego opłacane są działania na rzecz integracji społecznej bezrobotnych, prowadzone przez ośrodki pomocy społecznej. Działania te mogą być współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Ponadto z budżetu gminy finansowane są prace społecznie użyteczne.

Wysokość środków Funduszu Pracy na realizację programu „Aktywizacja i integracja”, o któ-

rych mowa w art. 109 ust. 8a przywołanej ustawy o promocji zatrudnienia, może być zwiększona, na wniosek starosty, o środki z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy. Jednak w kwocie środków Funduszu Pracy ustalonej dla powiatu na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej udział środków przeznaczonych na finansowanie realizacji PAI wynosi nie więcej niż 5%.

Stabe strony PAI

Do słabych stron PAI należy krótki czas realizacji, tj. dwa miesiące. To niewątpliwie za krótki okres dla osób oddalonych od rynku pracy, żeby w ich świadomości i sposobie funkcjonowania zaszyły większe zmiany.

Aby osoba bezrobotna mogła dłużej uczestniczyć w PAI, musi być powtórzona cała procedura związana ze skierowaniem, tzn. program musi zostać zaopiniowany przez Powiatową Radę Rynku Pracy oraz musi zostać zawarte porozumienie pomiędzy PUP i OPS, na podstawie którego jest realizowany program, natomiast osoba bezrobotna musi ponownie otrzymać skierowanie do niego. Maksymalny czas udziału osoby bezrobotnej w programie wynosi 6 miesięcy.

Z kolei jest bardzo zbiurokratyzowane zorganizowanie PAI z organizacją pozarządową. Zlecenie jej realizacji działań na rzecz integracji społecznej bezrobotnych odbywa się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert, na zasadach i w trybie określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, które przewidują m.in. powołanie komisji konkursowej do opiniowania ofert w otwartych konkursach ofert. W jej skład wchodzi osoba wskazane przez organizacje pozarządowe lub organizacje pożytku publicznego.

Po zakończeniu udziału w programie wszyscy jego uczestnicy są ponownie profilowani. Jeśli w wyniku podejmowanych w PAI działań coś się zmieniło w sytuacji lub świadomości osoby bezrobotnej, może to się przełożyć na zmianę profilu. W takim wypadku PUP ma większe możliwości dalszego aktywizowania osoby bezrobotnej.

Niewątpliwie słabą stroną programu jest sytuacja, w której osoba bezrobotna po jego zakończeniu pozostaje w III profilu pomocy, ponieważ możliwości jej aktywizacji są bardzo ograniczone. Taka osoba może zostać skierowana, w porozumieniu z OPS, do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne. Nie ma możliwości zastosowania wobec niej instrumentów i usług rynku pracy, przewidzianych w *Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

W praktyce może to oznaczać, że osoby po PAI wracają do bierności zawodowej, a w ich sytuacji niewiele się zmienia.

Efekty PAI

W wyniku prowadzonych przez tutejszy PUP działań w latach 2014–2017 w programie „Aktywizacja i integracja” wzięło udział 180 osób, a zakończyło 157 osób, spośród których 90 przeszło do II profilu pomocy, co stanowi 50% wszystkich skierowanych. Osoby, które przeszły do II profilu pomocy, zostały aktywizowane przez staże, szkolenia, prace społecznie użyteczne – 38 osób, z tego 18 osób podjęło pracę. Oznacza to, że dla 10% skierowanych osób PAI był wystarczającym narzędziem prowadzącym do podjęcia pracy i osoby te nie potrzebowały dalszego wsparcia. Jednak w przypadku 90% skierowanych osób dalsza pomoc jest niezbędna do aktywizacji, nie licząc tych, które przerwały udział w programie lub zrezygnowały z dalszej aktywizacji zaraz po zakończeniu PAI (a jest ich aż 20%).

Rok 2014

W 2014 r. tutejszy PUP zorganizował PAI dla 10 osób na podstawie porozumienia o wspólnej realizacji programu z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Chorzowie. Zgodnie z przepisami w porozumieniu określono: kryteria doboru i liczbę bezrobotnych objętych programem, działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych, realizowane przez Ośrodek Pomocy Społecznej, okres realizacji i przewidywane efekty z podaniem mierników pozwalających ocenić indywidualne wyniki, kwoty i źródła

Tabela 2. Efekty PAI w latach 2014–2017

Łączna liczba osób skierowanych do udziału w PAI w latach 2014–2017	Sytuacja osób bezrobotnych po zakończeniu udziału w PAI	Liczba osób	Ujęcie w %
180 osób	Osoby, które ukończyły udział w PAI	157	87
	Osoby, które przerwały udział w PAI	23	13
	Osoby, które przeszły do I profilu pomocy	1	1
	Osoby, które przeszły do II profilu pomocy	90	50
	Osoby skierowane na staże	8	4
	Osoby skierowane do prac społecznie użytecznych	28	16
	Osoby skierowane na szkolenie	1	1
	Osoby, które podjęły pracę	18	10
	Osoby wyrejestrowane z powodu odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy	1	1
	Osoby, które pozostały w III profilu pomocy	66	37
	Osoby, którym przyznano zasiłek stały	1	1
	Osoby wyrejestrowane z powodu niestawienia się w wyznaczonym terminie wizyty	10	6

Źródło: PUP w Chorzowie.

finansowania działań oraz sposób kontroli i zakres monitorowania.

Program realizowany był przez 2 miesiące – lipiec i sierpień. Jeśli chodzi o integrację społeczną realizowaną przez Ośrodek Pomocy Społecznej w Chorzowie, uczestnicy programu zostali objęci następującym wsparciem:

- warsztaty trenerskie umiejętności społecznych;
- poradnictwo specjalistyczne z zakresu profilaktyki uzależnień;
- warsztaty trenerskie umiejętności zawodowych;
- poradnictwo specjalistyczne z zakresu doradztwa zawodowego;
- grupa wsparcia.

Działania na rzecz integracji społecznej finansował z własnego budżetu Ośrodek Pomocy Społecznej w Chorzowie.

Jeśli chodzi o aktywizację zawodową realizowaną przez Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie, uczestnicy programu zostali objęci indywidualnym planem działania oraz wzięli udział w pracach społecznie użytecznych.

Po zakończeniu programu dla 6 osób ustalono II profil pomocy i aktywizowanie przez inne formy pomocy, 1 osoba podjęła pracę w terminie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w PAI. Dwie osoby nie zgłosiły się do Urzędu, rezygnując z dalszej aktywizacji, 3 osoby pozostały w III profilu pomocy.

Tabela 3. Liczba osób bezrobotnych uczestniczących w PAI w 2014 r. według określonych kryteriów

Osoby skierowane	Ogółem	Kobiety
Do 30. roku życia	0	0
Powyżej 50. roku życia	5	4
Niepełnosprawne	0	0
Długotrwale bezrobotne	8	7
Z wykształceniem podstawowym i poniżej	6	5

Źródło: PUP w Chorzowie.

Tabela 4. Efekty PAI w 2014 r.

Łączna liczba osób skierowanych do udziału w PAI w 2014 r.	Sytuacja osób bezrobotnych po zakończeniu udziału w PAI	Liczba osób	Ujęcie w %
10 osób	Osoby, które ukończyły udział w PAI	10 osób	100
	Osoby, które przerwały udział w PAI	0	0
	Osoby, które przeszły do I profilu pomocy	1 osoba	10
	Osoby, które przeszły do II profilu pomocy	6 osób	60
	Osoby skierowane na staż	0	0
	Osoby skierowane do prac społecznie użytecznych	6 osób	60
	Osoby skierowane na szkolenia	0	0
	Osoby, które podjęły pracę	1 osoba	10
	Osoby wyrejestrowane z powodu odmowy przyjęcia propozycji pracy	0	0
	Osoby, które pozostały w III profilu pomocy	3 osoby	30
	Osoby wyrejestrowane z powodu niestawienia się w wyznaczonym terminie wizyty	1 osoba	10

Źródło: PUP w Chorzowie.

Rok 2015

Po pierwszych pozytywnych doświadczeniach przy organizacji PAI tutejszy PUP w 2015 r. skierował do programu łącznie 100 bezrobotnych. Zrealizowano 4 edycje programu – 2 edycje we współpracy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Chorzowie oraz 2 – też z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Chorzowie, ale działania na rzecz integracji społecznej zlecono fundacji z Krakowa.

W roku 2015 PAI ukończyło 87 osób. Wobec 18 osób podjęto decyzję o przedłużeniu udziału w programie o kolejne 2 miesiące. Po zakończeniu udziału w programie 50 osób zmieniło profil pomocy na II, w tym 10 osobom, które zakończyły udział w programie po 2 edycjach. Z tych osób 7 osób podjęło staż,

11 osób zostało skierowanych do prac społecznie użytecznych, 1 osoba odbyła szkolenie, 13 osób podjęło pracę, w tym 2 osoby po pracach społecznie użytecznych, 5 osób po stażu, 1 osoba po szkoleniu. Zaraz po zakończeniu PAI 7 osób zostało wyrejestrowanych z powodu niestawienia się w PUP, 1 osoba została wyrejestrowana w związku z odmową przyjęcia propozycji pracy.

W 2015 r. PAI został również zorganizowany we współpracy z organizacją pozarządową. Aby podjąć taką współpracę urząd ogłosił otwarty konkurs ofert na realizację tego zadania. Postępowanie konkursowe odbywało się z uwzględnieniem zasad określonych w *Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003...)*.

Tabela 5. Liczba osób bezrobotnych uczestniczących w PAI w 2015 r.

Osoby skierowane	Ogółem	Kobiety
Do 30. roku życia	10	4
Powyżej 50. roku życia	54	18
Niepełnosprawne	4	1
Długotrwale bezrobotne	89	45
Z wykształceniem podstawowym i poniżej	65	32

Źródło: PUP w Chorzowie.

Tabela 6. Efekty PAI w 2015 r.

Łączna liczba osób skierowanych do udziału w PAI w 2015 r.	Sytuacja osób bezrobotnych po zakończeniu udziału w PAI	Liczba osób	Ujęcie w %
100 osób	Osoby, które ukończyły udział w PAI	87	70
	Osoby, które przerwały udziału w PAI	13	13
	Osoby, które przeszły do II profilu pomocy	50	50
	Osoby skierowane na staże	7	7
	Osoby skierowane do prac społecznie użytecznych	11	11
	Osoby skierowane na szkolenie	1	1
	Osoby, które podjęły pracę	13	13
	Osoby wyrejestrowane z powodu odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy	1	1
	Osoby, które pozostały w III profilu pomocy	37	37
	Osoby wyrejestrowane z powodu niestawienia się w wyznaczonym terminie wizyty	7	7

Źródło: PUP w Chorzowie.

O przyznanie finansowania w ramach otwartego konkursu ofert mogły ubiegać się organizacje pozarządowe i podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 przywołanej ustawy, przy czym oferenci musieli być podmiotami prowadzącymi działalność statutową na rzecz integracji oraz reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym. Warunkiem ubiegania się o udzielenie dotacji było również niezaleganie z opłacaniem należności z tytułu zobowiązań podatkowych/składek na ubezpieczenia społeczne.

Oferent, realizując zadanie, zobowiązany został do stosowania przepisów prawa, w szczególności ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych i ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Osobno zawarto umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych.

Zlecenie realizacji zadania publicznego nastąpiło w formie jego powierzenia wraz z udzieleniem dotacji na finansowanie realizacji zadania.

W programie wzięto udział 40 osób bezrobotnych w ramach 4 grup po 10 osób.

Ustalone cele PAI to:

- wzrost umiejętności i kompetencji społecznych uczestników projektu;
- zwiększenie kompetencji życiowych;

- wzrost umiejętności rozwiązywania problemów interpersonalnych;

- wzrost umiejętności pokonywania własnych barier i ograniczeń;

- nabycie/podniesienie kompetencji miękkich w zakresie świadomego kształtowania kariery zawodowej;

- nabycie/podniesienie umiejętności poruszania się po rynku pracy;

- zwiększenie poziomu własnej motywacji do podjęcia zatrudnienia;

- wzrost umiejętności efektywnego poszukiwania pracy;

- wzrost umiejętności formułowania/tworzenia dokumentów aplikacyjnych poprawa kondycji psychicznej.

Każdy skierowany bezrobotny miał uczestniczyć w grupowych zajęciach warsztatowych w wymiarze co najmniej 152 godzin oraz w 8 godzinach indywidualnego poradnictwa specjalistycznego. Każdy uczestnik programu otrzymał harmonogram zajęć, a w nim terminy, tematy oraz wymiar czasu realizowanych zajęć grupowych i spotkań indywidualnych. Zajęcia miały być prowadzone przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Preferowane było wykształcenie z zakresu pedagogiki, psychologii, doradztwa zawodowego itp. oraz doświadczenie zawodowe w prowadzeniu szkoleń o tematyce tożsamej lub zbliżonej do określonej w niniejszym zadaniu publicznym.

Przewidywany program zajęć obejmował następujące zagadnienia:

- współpraca w grupie, rozpoznanie potrzeb i oczekiwań uczestników;
- budowanie i wzmacnianie poczucia własnej wartości;
- edukacja zdrowotna;
- motywacja do zmian istniejącej sytuacji życiowej i zawodowej;
- umiejętność podejmowania decyzji;
- zarządzanie sobą w czasie;
- wzajemne zrozumienie i poznanie siebie;
- komunikacja interpersonalna (werbalna i niewerbalna);
- autoprezentacja;
- rozwiązywanie problemów i konfliktów w życiu i pracy;
- umiejętność radzenia sobie ze stresem i jego skutkami;
- poznanie własnych kompetencji i zainteresowań;
- analiza rynku pracy;
- przygotowanie do rozmowy z pracodawcą;
- trening z zakresu sposobów i metod poszukiwania pracy;
- plan poszukiwania pracy.

Urząd zastrzegł wymóg, aby dla każdego z uczestników sporządzono bilans i rekomendacje pozwalające na podjęcie decyzji przez

doradców klienta i specjalistów OPS o dalszej formie pracy z klientem. Ocena rezultatów udzielonego wsparcia grupowego i indywidualnego miała być przygotowana w formie pisemnej i przekazana PUP.

Na podstawie umowy z fundacją z Krakowa do udziału w PAI skierowano łącznie 40 bezrobotnych (3.08.2015 r. – 30.09.2015 r. oraz 1.10.2015 r. – 30.11.2015 r. w ramach 4 grup po 10 osób). W trakcie PAI bezrobotni zostali objęci działaniami z zakresu aktywizacji zawodowej (prace społecznie użyteczne – 10 godzin tygodniowo) oraz działaniami z zakresu integracji społecznej (zajęcia grupowe, poradnictwo indywidualne i psychologiczne – łącznie 30 godzin tygodniowo).

Udział w PAI organizowanym w pierwszym terminie ukończyło 16 osób (4 osoby przerwały udział w programie, 2 osoby po skierowaniu nie podjęły PAI). Po zakończeniu PAI żadna osoba nie została ponownie skierowana do udziału w programie w okresie 1.10.2015 r. – 30.11.2015 r. Po zakończeniu realizacji PAI 13 osobom ustalono II profil pomocy (6 osób zostało skierowanych na prace społecznie użyteczne, 2 osoby podjęły staż, 1 osobę skierowano na szkolenie, 3 osoby podjęły pracę, w tym 1 osoba po zakończeniu prac społecznie

Tabela 7. Efekty PAI w 2015 r.

Liczba osób skierowanych do udziału w PAI we współpracy z fundacją z Krakowa w 2015 r.	Sytuacja osób po ukończeniu udziału w PAI w ww. okresie	Liczba osób	Ujęcie w %
40 osób	Osoby, które ukończyły udział w PAI	31	78
	Osoby, które przerwały udział w PAI	9	9
	Osoby, które przeszły do II profilu pomocy	25	63
	Osoby skierowane na staże	2	5
	Osoby skierowane do prac społecznie użytecznych	6	15
	Osoby skierowane na szkolenia	1	3
	Osoby, które podjęły pracę	5	13
	Osoby, które zostały wyrejestrowane z powodu odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy	0	0
	Osoby, które pozostały w III profilu pomocy	6	15
	Osoby wyrejestrowane z powodu niestawienia się z wyznaczonym terminie wizyty	0	0

Źródło: PUP w Chorzowie.

użytecznych i szkolenia). Trzem osobom ustalono ponownie III profil pomocy. Edycję PAI w okresie 1.10.2015 r. – 30.11.2015 r. ukończyło 15 osób (4 osoby przerwały udział w programie, 2 osoby po skierowaniu nie podjęły PAI, 1 osoba zgłosiła podjęcie pracy w trakcie trwania programu, 1 osoba przez ostatnie 2 tygodnie programu przebywała na 4-dniowym zwolnieniu). Żaden z uczestników tej edycji nie został ponownie skierowany do udziału w programie. Po zakończeniu realizacji PAI 12 osobom ustalono II profil pomocy (1 osoba po zakończeniu PAI została wyrejestrowana z powodu podjęcia pracy), 3 osobom ustalono ponownie III profil pomocy.

Rok 2016

W 2016 r. we współpracy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Chorzwie do PAI skierowano 40 osób. Zrealizowano 4 edycje programu.

Program ukończyło 38 osób, w tym jedna osoba podjęła pracę w trakcie jego trwania, a druga po jego zakończeniu. Po ukończeniu programu 20 osobom, na skutek zwiększonej motywacji do podjęcia pracy, ustalono II profil pomocy. Ponadto 7 osób skierowano do prac społecznie użytecznych, jedną na staż. Dwie osoby przerwały udział w programie bez uzasadnionej przyczyny.

Rok 2017

Urząd na mocy porozumienia zawartego w styczniu 2017 r. o realizacji PAI z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Chorzwie zaplanował realizację 4 edycji programu po 10 osób, w następujących terminach:

1.02.2017 r. – 31.03.2017 r.;

1.03.2017 r. – 30.04.2017 r.;

3.04.2017 r. – 31.05.2017 r.;

1.09.2017 r. – 31.10.2017 r.

Tabela 8. Liczba osób bezrobotnych uczestniczących w PAI w 2016 r. według określonych kryteriów

Osoby skierowane	Ogółem	Kobiety
Do 30. roku życia	2	1
Powyżej 50. roku życia	24	11
Niepełnosprawne	5	1
Długotrwale bezrobotne	34	19
Z wykształceniem podstawowym i poniżej	27	14

Źródło: PUP w Chorzwie.

Tabela 9. Efekty PAI w 2016 r.

Łączna liczba osób skierowanych do udziału w PAI w 2016 r.	Sytuacja osób bezrobotnych po zakończeniu udziału w PAI	Liczba osób	Ujęcie w %
40 osób	Osoby, które ukończyły udział w PAI	38	95
	Osoby, które przerwały udział w PAI	2	5
	Osoby, które przeszły do I profilu pomocy	0	0
	Osoby, które przeszły do II profilu pomocy	20	50
	Osoby skierowane na staż	1	3
	Osoby skierowane do prac społecznie użytecznych	7	18
	Osoby skierowane na szkolenie	0	0
	Osoby, które podjęły pracę	2	5
	Osoby wyrejestrowane z powodu odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy	0	0
	Osoby, które pozostały w III profilu pomocy	18	45
	Wyrejestrowanie z powodu niestawienia się w wyznaczonym terminie wizyty	2	5

Źródło: PUP w Chorzwie.

Tabela 10. Liczba osób bezrobotnych uczestniczących w PAI w 2017 r. według określonych kryteriów

Osoby skierowane	Ogółem	Kobiety
Do 30. roku życia	0	0
Powyżej 50. roku życia	18	7
Niepełnosprawne	5	3
Długotrwale bezrobotne	26	11
Z wykształceniem podstawowym i poniżej	22	11

Źródło: PUP w Chorzowie.

Tabela 11. Efekty PAI w 2017 r.

Łączna liczba osób skierowanych do udziału w PAI w 2017 r.	Sytuacja osób bezrobotnych po zakończeniu udziału w PAI	Liczba osób	Ujęcie w %
30 osób	Osoby, które ukończyły udział w PAI	22	73
	Osoby, które przerwały udział w PAI	8	27
	Osoby, które przeszły do I profilu pomocy	0	0
	Osoby, które przeszły do II profilu pomocy	14	47
	Osoby skierowane na staż	0	0
	Osoby skierowane do prac społecznie użytecznych	4	13
	Osoby skierowane na szkolenie	0	0
	Osoby, które podjęły pracę	2	7
	Osoby wyrejestrowane z powodu odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy	0	0
	Osoby, które pozostały w III profilu pomocy	8	27
	Osoby wyrejestrowane z powodu niestawienia się w wyznaczonym terminie wizyty	0	0

Źródło: PUP w Chorzowie.

Obecnie zrealizowano 3 edycje programu, 4. – rozpocznie się 1 września 2017 r.

Dotychczas (po trzech edycjach) udział w PAI ukończyły 22 osoby. Osiem osób pozostało w III profilu pomocy, z których 1 miała przedłużony udział w programie o kolejne 2 miesiące. 14 osobom po zakończeniu udziału w programie ustalono II profil pomocy, spośród których 4 osoby zostały skierowane do prac społecznie użytecznych, 2 osoby podjęły pracę. Osiem osób przerwało udział w programie bez uzasadnionej przyczyny.

Podsumowanie

Program „Aktywizacja i integracja” jest niewątpliwie cennym instrumentem aktywizacji osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, jednak efektów, jakie daje, nie można mierzyć podjęciami

mi zatrudnienia. Zmiana postaw i sposobu myślenia czy nastawienia jest procesem wymagającym czasu, tej przystawionej kropli drążącej skałę, uparcie i dzień po dniu. Dlatego ważne jest, aby osoby kończące PAI nie pozostały bez dalszego wsparcia ze strony PUP. Jednym zapisem umowy można wydłużyć PAI bez konieczności spełniania biurokratycznych wymogów, a zyskany czas można przeznaczyć na realną pomoc dla osób bezrobotnych.

Bibliografia

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2017 r., poz. 1065, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. z 2014 r., poz. 1118, z późn. zm.

Summary

Summing up the three-year implementation of the „Activation and Integration“ (PAI) program by the District Labour Office done in cooperation with the Social Welfare Center in Chorzów, it can be stated that this new instrument used for activating the unemployed can be an effective form of restoring people that are faced with vocational marginalization but it requires some changes. Those changes include simplification of PAI procedures, prolongation of implementation, introduction of a financial motivational aspect, and, above all, the possibility of applying this instrument to people who have completed other forms of employment promotion enabling their further activation.

Key words

District Labour Office, Social Welfare Center, activation, integration, marginalization, an unemployed person, profiling of help, labour market

Więcej o autorze

Joanna Broncel

Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

Od 10 lat kierownik Działu Rozwoju Zasobów Ludzkich w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chorzowie, złożonego z pośredników pracy i doradców zawodowych.

Program „Aktywni 50+” w warszawskim urzędzie pracy

Lech Antkowiak

Urząd Pracy m.st. Warszawy

Izabela Morawska

Centrum Aktywizacji Zawodowej Urzędu Pracy m.st. Warszawy

Spadające bezrobocie będące skutkiem dobrej sytuacji gospodarczej jest faktem. Informacje pojawiające się od kilkunastu miesięcy w mediach i opracowaniach statystycznych pokazują, że rynek pracy się zmienia i nieuchronnie zmierza w kierunku rynku pracownika. Jednak szczegółowa analiza warszawskiego rynku pracy wskazuje, że pomimo ogólnie dobrych trendów mocno niepokojący jest systematycznie wzrastający wskaźnik bezrobocia wśród osób 50+.

Potwierdzeniem dobrej koniunktury jest z pewnością nienotowany od lat duży deficyt rąk do pracy. Polski rynek pracy musi w coraz większym stopniu posilkować się migrującymi pracownikami z zagranicy. Analizując jednak dane dotyczące poziomu bezrobocia wśród osób po 50. roku życia, trudno zachować optymizm. Aktualnie stopa bezrobocia w Warszawie wynosi tylko 2,7%, ale wśród 33 tysięcy zarejestrowanych bezrobotnych aż 38,2% stanowią osoby powyżej 50. roku życia. Szczegółowa analiza warszawskiego bezrobocia wskazuje, że pomimo ogólnie dobrych trendów niepokojący jest systematycznie wzrastający wskaźnik bezrobocia wśród osób 50+. W kolejnych latach odsetek bezrobotnych powyżej 50. roku życia wynosił: 2014 – 34,7%, 2015 – 36,7%, a w 2016 – 38,2%.

Wobec potrzeb kadrowych polskich pracodawców niewykorzystany potencjał osób „po pięćdziesiątce” jawi się jako ogromne marnotrawstwo. Doświadczenia innych krajów europejskich wskazują na szerokie możliwości w tym zakresie.

Wychodząc naprzeciw potrzebom tej części klientów warszawskiego urzędu pracy, postanowiono dedykować jej szczególne siły i środ-

ki. Tak powstał program „Aktywni 50+”. Pomysł zrodził się już kilka lat temu. Wynikał z obserwacji statystyk zarejestrowanych bezrobotnych w warszawskim urzędzie po 50. roku życia. Pomimo widocznie zmniejszającego się bezrobocia liczba osób w tym przedziale wiekowym systematycznie rośnie. Pilotażowy program, adresowany do około 100 osób 50+, został zrealizowany w roku 2015 i pokazał, jak bardzo jest potrzebna kompleksowa i „uszyta na miarę” forma wsparcia dla tej grupy wiekowej ludzi. Informacje zebrane w trakcie pilotażu pozwoliły na przygotowanie konkretnych założeń programowych i uruchomienie w roku 2016 pierwszej edycji programu „Aktywni 50+”.

Warszawski program zakłada wieloletnie i długoterminowe wsparcie ze strony doradców zawodowych. Do realizacji projektu oddelegowano 10 doradców zawodowych. Każdy z nich miał objąć opieką co najmniej 50 osób. Przyjęto założenie, które w pełni potwierdziła praktyka, że osobom w tym przedziale wiekowym potrzebna jest dogłębna analiza ich sytuacji na rynku pracy i – co za tym idzie – dobranie pod indywidualne potrzeby form wsparcia. Udział w programie był dobrowolny.

Do dyspozycji klientów 50+ było pełne spektrum usług i instrumentów ustawowych. Za podstawowe formy wsparcia przyjęto jednak szkolenia i staże oraz porady grupowe. Założenia i realizacje ubiegłorocznej edycji programu obrazuje tabela 1.

W styczniu 2017 r. rozpoczęto realizację drugiej edycji programu. Doradcy klienta – pośrednicy pracy informują osoby 50+ o realizowanym w urzędzie programie, a zainteresowanych udziałem kierują do doradców zawodowych. Po trzech miesiącach realizacji tegorocznej edycji w programie uczestniczą już 262 osoby, z założonych 500 (założenia dotyczą minimalnej liczby uczestników, każdy doradca realizujący program może według własnego uznania przyjąć pod opiekę więcej osób).

A jak na dzisiaj wygląda zróżnicowanie uczestników programu, biorąc pod uwagę właśnie kryteria statystyczne? Kto jest bardziej zainteresowany pomocą i wsparciem proponowanym przez Urząd Pracy m.st. Warszawy? Obrazują to tabele 2 i 3.

W grupie wiekowej do 55 lat przeważają nieznacznie kobiety, natomiast w grupie od 55 lat widać wyraźną przewagę mężczyzn. Jednym z czynników mogących mieć wpływ na taki podział jest obniżenie do 60. roku życia wieku emerytalnego dla kobiet. Jak na razie, połowa uczestników programu to osoby pozostające bez pracy ponad 12 miesięcy i widać tu przewagę mężczyzn. Jeśli zaś chodzi o wykształcenie, to większe zainteresowanie programem wykazują mężczyźni posiadający

Tabela 1. Założenia i realizacja zadań programu „Aktywni 50+” w 2016 r.

Założenie programowe	Jak zakładano	Jak zrealizowano
Okres realizacji programu	styczeń–grudzień	listopad
Planowana liczba osób objętych wsparciem	500	726
Planowana efektywność zatrudnieniowa	min. 70%	94%
Każdy doradca przeprowadza min. 1 poradę grupową	10 porad grupowych	10 porad grupowych
Każdy doradca przeprowadza min. 2 informacje grupowe	20 informacji zawodowych grupowych	30 informacji zawodowych grupowych
Wydawanie skierowań na staże i oferty pracy	doradca może wydawać skierowania do pracy i na staże	wydano prawie 3000 ofert
Każdy doradca skieruje 15 osób na szkolenia	150 przeszkolonych osób	100 przeszkolonych osób
Każdy doradca skieruje 10 osób na staże	100 osób na staże	104 osoby na stażach
Każdy doradca miał skierować min. 5 osób na inne finansowe formy wsparcia	50 osób na inne finansowe formy wsparcia	47 osób – prace refundowane 63 osoby – działalność gospodarcza

Źródło: Urząd Pracy m.st. Warszawy.

Tabela 2. Podział uczestników programu „Aktywni 50+” ze względu na płeć, wiek i czas rejestracji (os.)

	Uczestnicy	Długotrwale bezrobotni	Do 55 lat	55–60 lat	60–65 lat
Kobiety	112	56	67	43	2
Mężczyźni	150	74	57	63	30
Razem	262	130	124	106	32

Źródło: Urząd Pracy m.st. Warszawy.

Tabela 3. Podział uczestników programu „Aktywni 50+” ze względu na poziom wykształcenia (os.)

	Brak lub podstawowe	Zasadnicze	Średnie zawodowe	Pomaturalne	Średnie ogólne	Wyższe
Kobiety	9	5	28	12	20	38
Mężczyźni	26	21	45	9	8	41
Razem	35	26	73	21	28	79

Źródło: Urząd Pracy m.st. Warszawy.

konkretny zawód oraz ci bez zawodu, wykorzystywani do prac prostych.

Brak rąk do pracy, tak charakterystyczny obecnie dla warszawskiego rynku pracy, dobrze obrazują zgłaszane do urzędu oferty. Zwiększyła się nie tylko ich liczba, ale jakość. Są poszukiwani nawet specjaliści z najwyższymi kwalifikacjami. Pracodawcy częściej niż w latach poprzednich wykazują również zainteresowanie formami wsparcia dla osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym ofertą programu „Aktywni 50+”.

Dotychczasowa realizacja programu przez Urząd Pracy m.st. Warszawy pozwala na wyciągnięcie pewnych uogólnień dotyczących tej grupy klientów. Osoby 50+ dysponują dużym potencjałem kompetencyjnym i doświadczeniem zawodowo-życiowym, co jest niewątpliwie wielką wartością na rynku pracy. Doradcy zawodowi obserwują również występowanie szeregu czynników utrudniających odnalezienie się tych osób w przestrzeni zawodowej. Skupienie się doradców zawodowych, świadomych wielu czynników utrudniających odnalezienie się osób 50+ w przestrzeni zawodowej, na tej grupie wiekowej pokazuje, jak ważne jest indywidualne i nieschematyczne podejście do każdej osoby. Realizowany w roku bieżącym program zakłada (możliwą w ramach obowiązujących przepisów) elastyczność stosowania form wsparcia w zależności od sytuacji klienta. Osoby po 50. roku życia to wymagający klienci, oczekujący od urzędu pracy wielopłaszczyznowego wsparcia oraz dużej ilości czasu i uwagi. Zdaniem uczestniczących w programie doradców nie ma dwóch takich samych historii doświadczeń zawodowych oraz należy zachować czujność i świeżość spojrzenia w odniesieniu do każdego klienta.

Oto przypadek pana X, lat 60, wykształcenie wyższe, wiele lat pracy w zawodzie, kilkuletnia przerwa w pracy spowodowana koniecznością opieki nad członkiem rodziny, rejestracja w Urzędzie Pracy w styczniu 2017 r., i pani Y, lat 50, wykształcenie wyższe, wiele lat pracy w jednej firmie, zwolniona z powodu likwidacji stanowiska w grudniu 2016 r., rejestracja w Urzędzie Pracy w styczniu 2017 r. – osoby te różnią się tylko płcią, doradczu rzecz analizując, mamy tu dwie bardzo odmienne sytuacje zawodowe i historie osób, które potrzebują odnaleźć się na nowo w rzeczywistości zawodowej. Doświadczenie w pracy z tą grupą osób pokazuje, że najlepsze efekty przynosi praca nad motywacją, długofalowe wsparcie w realizacji zaplanowanych działań klientów, praca nad rozwijaniem umiejętności asertywnego dialogu z pracodawcami, a także urealnianie podejścia osób 50+ do własnych kompetencji i wymagań obecnego rynku pracy.

Oddając głos klientom korzystającym ze wsparcia programu, można zadać pytanie, jak widzą swoje szanse na rynku pracy osoby 50+. Klienci zauważają lekką poprawę w relacji pracodawca – kandydat, częściej uczestniczą w rekrutacjach, widzą większe zainteresowanie przedsiębiorców kompetencjami osób z ich przedziału wiekowego. Jako minus wskazują dysproporcje między wymaganiami a poziomem wynagradzania, a także wciąż mocno obecną na rynku dyskryminację ze względu na wiek.

Działania Urzędu Pracy m.st. Warszawy nastawione są na ciągły monitoring i realizację długofalowego wsparcia, mającego na celu aktywizację osób po 50. roku życia. Dotychczasowe pozytywne wyniki, ale i potrzeby rynku pracy oraz samych bezrobotnych wymagają jeszcze większy wysiłek. Obecnie

(kwiecień 2017 r.) statystyki pokazują, że liczba osób 50+ zarejestrowanych w warszawskim urzędzie pracy wynosi 12 240 osób, w tym 8323 to osoby długotrwale bezrobotne. To prawdziwa mozaika historii ludzkich i sytuacji życiowo-zawodowych. Niejednorodność omawianej grupy obrazuje tabela 4.

Podsumowując, program „Aktywni 50+” wpisuje się mocno i adekwatnie w potrzeby obecnego warszawskiego rynku pracy i budowania właściwych relacji pracodawca – pracownik. Wynikiem wspólnej pracy doradców i klientów będzie coraz efektywniejszy dialog

obu stron, skutkujący, miejmy nadzieję, długoterminową, satysfakcjonującą współpracą. Osoby, które ukończyły 50. rok życia, często charakteryzuje bogate doświadczenie, wysokie zaangażowanie w pracę i lojalność wobec pracodawcy. Jednak silniejsze od powyższych racjonalnych argumentów są głęboko zakorzenione przekonania pracodawców, decydujące o ich faktycznych zachowaniach. Realizując w Urzędzie Pracy m.st. Warszawy program „Aktywni 50+”, oczekuje się trwałych i pozytywnych zmian w tym zakresie.

Oficjalna strona programu: <www.up.warszawa.pl/50plus>.

Tabela 4. Zróznicowanie klientów 50+ pod względem czasu pozostawania bez pracy, wykształcenia, stażu pracy z dodatkowym podziałem na profile pomocy

Wyszczególnienie		I PROFIL		II PROFIL		III PROFIL	
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Czas pozostawania bez pracy /w miesiącach/	do 1	28	9	297	112	130	54
	1–3	76	19	897	320	528	209
	3–6	77	22	744	253	559	233
	6–12	91	23	967	362	840	334
	12–24	55	16	909	326	1196	440
	pow. 24	56	21	1324	490	3466	1242
Wiek	45–54	140	55	1798	860	1193	566
	55–59	138	45	2096	870	2609	1382
	60 lat i więcej	105	10	1243	133	2913	562
Wykształcenie	wyższe	214	54	1342	544	899	336
	policealne i średnie zawodowe	90	34	1649	706	1987	917
	średnie ogólnokształcące	25	10	416	249	476	263
	zasadnicze zawodowe	27	7	783	137	1362	349
	gimnazjalne i poniżej	27	5	948	227	1995	647
Staż pracy ogółem	do 1 roku	39	7	614	151	1014	270
	1–5	17	4	354	92	557	170
	5–10	23	8	469	194	549	220
	10–20	70	23	955	402	1109	470
	20–30	165	51	1906	773	1978	882
	30 lat i więcej	66	16	705	213	1169	401
	bez stażu	3	1	135	38	343	99
Kategorie	długotrwale bezrobotni	177	55	2977	1064	5169	1852

Źródło: Urząd Pracy m.st. Warszawy.

Summary

Despite positive trends on the labour market a worrying phenomenon can be noticed – a systematic increase in the unemployment rate among people aged 50+. People in this age group often have a wealth of experience, a high degree of commitment to work and loyalty towards their employer. However the deeply rooted convictions of the employers, that are crucial to their decisions, are stronger than the above mentioned rational arguments. The article discusses the assumptions and implementation of the „Active 50+” program in the Labour Office of the Capital City of Warsaw and expects lasting and positive changes in this regard.

Key words

Warsaw labour market, unemployment, unemployment rate, „Active 50+” program, employment stimulation, guidance counselor

Więcej o autorze

Lech Antkowiak

Urząd Pracy m.st. Warszawy

| Zastępca dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy. Koordynator nadzorujący działania Centrum Aktywizacji Zawodowej.

Izabela Morawska

Centrum Aktywizacji Zawodowej Urzędu Pracy m.st. Warszawy

| Doradca zawodowy w Centrum Aktywizacji Zawodowej. Koordynator realizacji programu „Aktywni 50+” w latach 2016 i 2017

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki (stan prawny na dzień 1 czerwca 2017 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia	[w złotych]
1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	831,10
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	652,60
b) obniżony (80%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	664,90
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	522,10
c) podwyższony (120%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	997,40
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	783,20
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:	
szkolenia – 120% zasiłku	997,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	997,40
stażu – 120% zasiłku	997,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	831,10
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	166,30
3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	415,60
4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub niepełnosprawne do 18. roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	415,60
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,10/ godz.

Zasiłki i świadczenia nie zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2017 r., ponieważ średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2016 r. w stosunku do 2015 r. wyniósł 99,4% (Komunikat Prezesa GUS – M.P.2017.72).

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52%**^{*}, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. **0,9%**, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4%** – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (831,10 + 149,60 [*])	980,70
b) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (2000,00 + 360,00 [*])	2360,00
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2176,77 + 391,82),	2568,59
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki (4353,55 + 783,64)	5137,19

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	6000,00
4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	maks. 4,86/za godz.
5. Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	483,30
6. Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30 r.ż., który otrzymał bon stażowy	1513,50

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia),	26 121,30
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 400% przeciętnego wynagrodzenia),	17 414,20
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	13 060,65
2. Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	26 121,30
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	17 414,20
4. Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy (art. 66l ustawy)	maks. 605,40

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2017 r.)**	2000,00
2. Przeciętne wynagrodzenie	
a) ogółem***	4353,55
b) w podziale na kwartały	Informacja na stronie ZUS
3. Składka na Fundusz Pracy (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

* Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 115, poz. 792).

** Od 1.01.2017 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2000,0 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. 2016, poz. 1456).

*** przeciętne wynagrodzenie w I kw. 2017 r. wynosi 4353,55 zł (Komunikat Prezesa GUS z 11 maja 2017 r., M.P.2017).

Pracownicy tymczasowi – zmiany w prawie pracy

Dominika Figuła

radca prawny

Od 1 czerwca 2017 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych. Zyskali oni większą ochronę, natomiast agencje pracy tymczasowej i pracodawcy – dodatkowe obowiązki.

Prezydent RP podpisał 8 maja 2017 r. *Ustawę z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017...)*. Nowelizacja wprowadziła szereg regulacji mających na celu przede wszystkim podniesienie standardów pracy tymczasowej oraz uszczelnienie dotychczasowych przepisów. Korzystanie przez przedsiębiorców z tej elastycznej formy zatrudnienia stało się w Polsce bardzo popularne; powstało kilka tysięcy agencji pracy tymczasowej. Firmy zaczęły wykorzystywać luki prawne, omijając w ten sposób limity zatrudnienia poprzez np. tworzenie agencji-córek, które kolejno zatrudniały tymczasowych pracowników wykonujących pracę u tego samego przedsiębiorcy. W świetle nowych przepisów zonglowanie pracownikami tymczasowymi między zaprzyjaźnionymi agencjami lub nadużywanie umów cywilnych będzie niemożliwe bądź bardzo utrudnione.

Ograniczenia w zatrudnieniu

Nowelizacja *Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Ustawa z dnia 9 lipca 2003...)* doprecyzowała sposób określenia prac, których wykonywanie nie może zostać powierzone pracownikowi tymczasowemu. Dotychczas obowiązujące przepisy posługiwały się nieprecyzyjnym pojęciem „stanowisko pracy”, co w praktyce było wykorzystywane przez nieuczciwych przedsiębiorców, omijających zakaz zastępowania zwolnionych pracowników stałych pracownikami tymczasowymi. Pracodawcy użytkownicy

zmieniali tylko nazwę stanowiska pracy bądź tworzyli dodatkową jednostkę organizacyjną, by zoptymalizować koszty zatrudnienia. W świetle nowych przepisów istotny jest rodzaj powierzonej pracy, a nie stanowisko pracy. Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 8 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracownik tymczasowy nie będzie mógł wykonywać pracy tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w ciągu ostatnich trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego. Ponadto taka praca nie będzie mogła być świadczona w jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika, położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna zatrudniająca zwolnionego pracownika.

Pracodawca użytkownik został zobowiązany do poinformowania agencji pracy tymczasowej o fakcie niewystąpienia okoliczności wskazanych w przywołanym wyżej art. 8 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jeszcze przed zawarciem umowy.

Ponadto omawiana nowelizacja ostatecznie uporządkowała kwestię zatrudniania przez agencje ochrony pracowników tymczasowych. Od 1 czerwca 2017 r. niemożliwe jest powierzenie pracownikowi tymczasowemu pracy wymagającej uzbrojenia w broń palną lub paralizatory elektryczne, których

posiadanie wymaga pozwolenia (*Ustawa z dnia 21 maja 1999...*).

Maksymalne okresy zatrudnienia

Kolejną istotną zmianą jest doprecyzowanie przepisów określających limity zatrudnienia pracownika tymczasowego. Zgodnie z art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika przez łącznie maksymalnie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Limit ten dotyczy zarówno pracy na podstawie umowy o pracę, jak i w oparciu o umowy prawa cywilnego. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, niezależnie od tego, jaka agencja pracy tymczasowej skieruje go do tego pracodawcy. Takie uszczelnienie przepisów powinno wyeliminować nadużycia związane z wydłużaniem okresów pracy pracowników tymczasowych u danego pracodawcy za pomocą umów cywilnoprawnych bądź z wykorzystaniem agencji-córek.

Obecnie obowiązujące regulacje przewidują także możliwość skierowania pracownika tymczasowego do wykonywania pracy ciągłej u danego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy. Taka sytuacja jest dopuszczalna w czasie nieobecności pracownika stałego zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika, jeśli pracownik tymczasowy wykonuje zadania należące do obowiązków zastępowanego nieobecnego pracownika. Po tym okresie pracownik może zostać skierowany do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

Ochrona kobiet w ciąży

Nowe przepisy zwiększają także ochronę tymczasowych pracownic w ciąży. Limity zatrudnienia (18-miesięczny i 36-miesięczny) nie będą miały zastosowania w razie przedłużenia umowy o pracę pracownicy tymczasowej do dnia porodu. Takie przedłużenie będzie

miało miejsce w przypadku pracownicy mającej łączny co najmniej dwumiesięczny okres skierowania do pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej, gdyby jej umowa miała się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży. W konsekwencji pracownica otrzyma po porodzie zasiłek macierzyński.

Ustalenie wynagrodzenia pracownika tymczasowego

Nowelizacja ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadziła zmiany mające na celu zagwarantowanie równości wynagrodzeń pracowników własnych pracodawcy użytkownika i pracowników tymczasowych. Na pracodawcę nałożono obowiązek informowania agencji pracy tymczasowej nie tylko o wynagrodzeniu za pracę dla pracownika tymczasowego, ale także o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagrodzenia. Ustawodawca uregulował również zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu pieniężnego dla takiego pracownika za urlop przez niego niewykorzystany.

Obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników

Obecnie agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest podawać w świadectwie pracy pracownika tymczasowego informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę, oraz okresy wykonywania takiej pracy. Ponadto powinna wydać osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy.

W świetle nowych przepisów pracodawca użytkownik ma obowiązek prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie umowy prawa cywilnego. Ewidencjonowany powinien być termin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez danego pracownika tymczasowego w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Większa ochrona pracowników tymczasowych

Zwiększona została także ochrona procesowa pracowników tymczasowych. Obecnie pracownicy tymczasowi, tak jak inni pracownicy, mogą wybrać sąd pracy, właściwy do rozpatrzenia roszczeń wobec ich pracodawcy, tj. agencji pracy tymczasowej. Nowelizacja wprowadziła zmiany w przepisach karnych dotyczących odpowiedzialności wykroczeniowej agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika lub osób działających w ich imieniu. Katalog wykroczeń został rozszerzony, a wysokość grzywny została ustalona na poziomie takim jak w kodeksie pracy, czyli od 1000 zł do 30 000 zł.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw wprowadziła także istotne zmiany w *Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia*

i instytucjach rynku pracy (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...), z których część wejdzie w życie od 1 stycznia 2018 r. Ustawodawca uznał, że agencje powinny podlegać większej kontroli i spełniać bardziej rygorystyczne wymagania. Już teraz pojawiają się krytyczne głosy dotyczące wprowadzanych zmian. Czas pokaże, czy nowe regulacje skutecznie wyeliminowały nadużycia i w dostateczny sposób zabezpieczyły interes pracowników tymczasowych.

Bibliografia

- Ustawa z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji*, Dz.U. z 2012 r., poz. 576, z 2013 r., poz. 829, z 2014 r., poz. 295, z 2015 r., poz. 1505 oraz z 2016 r., poz. 1948 i 1954.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. z 2016 r., poz. 645, ze zm.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Dz.U. z 2016 r., poz. 360.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. z 2017 r., poz. 962.

Więcej o autorze

Dominika Figuła

radca prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Doświadczenie zawodowe zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, świadcząc usługi głównie dla klientów z sektora dużych przedsiębiorstw. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczy usługi prawne firmom i organizacjom pozarządowym, także w zakresie własności intelektualnej, prawa nieruchomości i prawa pracy. Reprezentuje klientów przed sądami i organami administracji publicznej. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698).

Co nowego na rynku pracy

Redakcja

Według najnowszych badań w przewidywaniach na nadchodzące półrocze i w dalszej perspektywie dominuje optymizm. W większości branż będzie rosło zatrudnienie i wynagrodzenie.

Plany polskich pracodawców

Według 34. już edycji badania firmy Randstad „Plany pracodawców” o zatrudnianiu nowych pracowników myśli obecnie co trzecia firma (34%).

O poprawie koniunktury mówi 25% ankietowanych, a recesji się spodziewa zaledwie 14%, przewaga pracodawców pozostających w dobrych nastrojach jest zatem znaczna. Warto też przypomnieć, że obecna sytuacja jest powrotem do tego, z czym mieliśmy do czynienia od połowy 2013 r. do końca 2015, kiedy to różnica w postrzeganiu kolejnych sześciu miesięcy była stale na korzyść optymistów i wynosiła od 9 do 28 p.p. Natomiast praktycznie niezmienna pozostaje opinia przedstawicieli firm na temat kondycji ich przedsiębiorstw: podobnie jak edycję temu dobrą lub bardzo dobrą notę wystawiło 66% respondentów. Źle i bardzo źle oceniano stan własnych przedsiębiorstw 5% pracodawców, czyli o punkt procentowy więcej niż trzy miesiące wcześniej. Najpewniej czują się podmioty gospodarcze zajmujące się pośrednictwem finansowym oraz obsługą nieruchomości i firm, natomiast najgorzej wypadł sektor budowlany.

Trendy na rynku pracy. Co doceniają pracownicy

Pięć trendów będzie w najbliższym czasie znacząco wpływać na rynek pracy. Jednym z nich jest elastyczność środowiska pracy. Pracownicy chcą mieć wpływ na godziny, w których pracują, a dzięki rozwojowi technologii telekomunikacyjnych na znaczeniu zy-

skuje też praca zdalna. Istnieje również silna potrzeba poczucia stabilności, większej autonomii i możliwości pracy nad istotnymi z ich punktu widzenia projektami.

– Dzięki naszemu badaniu „Evolution of work” widzimy kilka trendów, które pojawiają się na rynkach pracy zarówno w Europie, w Azji, jak i w Ameryce Północnej. Wśród tych najbardziej widocznych są: zdecydowane pragnienie możliwości uelastycznienia swojego czasu pracy, wpływ na harmonogram pracy oraz postępująca automatyzacja powtarzalnych zadań – mówi Magdalena Dacka, HR Business Partner w ADP Polska.

Pracodawcy, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników i doceniając ich potrzeby, mogą czerpać wiele korzyści, także tych ekonomicznych.

Raport Płace i trendy na rynku pracy 2017

Rynek pracownika zapanował w niemal wszystkich branżach, choć najmocniej odczuwalny jest w IT i nowych technologiach. Najnowszy raport na temat wynagrodzeń, opublikowany przez Spring Professional (Grupa Adeco), pozwala całościowo spojrzeć na rynek pracy oraz zbadać długofalowe trendy wpływające na jego kondycję.

– Rynek pracownika w Polsce jest faktem. Już przy wskaźniku bezrobocia na poziomie 10,3% pojawiała się presja na podwyżkę płac. Przy bezrobociu na poziomie 8,2%, najniższym od ćwierćwiecza, ta presja jest coraz silniejsza, a rynek pracy jest głodny specjalistów – komentuje Michał Gołgowski, dyrektor zarządzający Spring Professional.

– Już w tej chwili w branży IT wynagrodzenie zaczyna schodzić na dalszy plan, bo wszystkie firmy oferują bardzo wysokie pensje – mówi Bartosz Hojnacki, specjalista ds. rekrutacji w IT ze Spring Professional.

Podobnie wygląda sprawa w pozostałych branżach, między innymi ze względu na transformację, jaką przechodzą dzięki nowym technologiom.

Z kolei branża budowlana dynamicznie rozwija się w sektorze prywatnym, cierpi jednak z powodu wyhamowania inwestycji infrastrukturalnych.

Raport zawiera dokładne dane na temat wynagrodzeń w różnych sektorach, wraz z informacjami o najwyższych i najniższych pensjach oraz średniej. W ramach publikacji eksperci podzielili się także swoim doświadczeniem związanym z *assessment center* oraz jego rosnącą rolą w pozyskiwaniu utalentowanych pracowników.

W publikacji eksperci zbadali oraz skomentowali takie branże, jak: finanse, sprzedaż i marketing, nieruchomości i budownictwo, produkcję, logistykę, farmację oraz IT. Eksperci Spring Professional są zgodni, że rosną trudności ze znalezieniem kompetentnych pracowników, a rosnące wynagrodzenia powoli przestają wystarczyć, aby przyciągnąć i utrzymać utalentowanych ludzi.

Radykalne zmiany na rynku pracy w 2020 r.

Według prognoz rok 2020 może okazać się przelotowy dla polskiego rynku pracy. Czeka ją nas liczne zmiany, poprawa sytuacji oraz co najważniejsze dla osób bezrobotnych – znaczny spadek stopy bezrobocia.

Wszystko to może się urzeczywistnić za sprawą sytuacji demograficznej – przewiduje się spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. Dodatkowo zatrudnienie w firmach z wielu sektorów będzie się powiększać. Te dwa czynniki znacząco wpłyną na sytuację w Polsce. Stopa bezrobocia ma spaść praktycznie trzykrotnie – do 3%. Poza tym pracy będzie szukać 500 tysięcy Polaków, a nie jak obecnie – ponad 1,5 mln.

Według raportu Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych *Prognozowanie zatrudnienia* najpoważniejsze zmiany, bo wzrost zatrudnienia o 45%, wystąpią w dziedzinie specjalistów ds. administracji i zarządzania oraz ds. sprzedaży, marketingu i *public relations*. Również wzrost, aż o 43%, dotyczy specjalistów ds. finansowych; o 10% zwiększy się zapotrzebowanie na kierowców ciężarówek oraz autobusów; z 316,6 tys. do 344,2 tys., czyli o 9% więcej miejsc pracy będzie dla pracowników usług ochrony; o 6% wzrośnie zatrudnienie dla sprzedawców ulicznych, pracowników sprzedaży w sklepach i dla innych pracowników w sektorze sprzedaży; wzrośnie także zatrudnienie dla średniego personelu ds. finansowych.

Niewielki spadek zatrudnienia dotyczy branży budowlanej, a także liczby stanowisk dla pomocy i sprzętaczek domowych, biurowych, hotelowych oraz pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki.

Największy spadek zatrudnienia na rynku pracy będzie dotyczył rolników produkcji roślinnej i zwierzęcej (o 31%).

Prognozy przewidują również zmiany w 10 grupach zawodów o najniższej liczbie pracujących. W 2020 r. w Polsce będziemy obserwować: wzrost miejsc pracy o 22% dla kierowników ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych; wzrost o 2,6 tys. zapotrzebowania na lekarzy weterynarii; o 9% dla techników telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych; tysiąc miejsc pracy więcej dla dietetyków i żywieniowców, terapeutów (o niekonwencjonalnych lub komplementarnych metodach) oraz dla techników weterynarii; wzrost o 2% liczby zatrudnienia dla pracowników transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa.

Na brak ofert pracy nie będą narzekać inżynierowie i specjaliści z dziedzin nowych technologii.

Na stałym poziomie utrzyma się liczba przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników oraz bibliotekoznawców i muzealników.

Natomiast najbardziej spadnie zatrudnienie w sektorze obejmującym stewardów, konduktorów i przewodników, a także sportowców, trenerów i zawodów pokrewnych, robotników leśnych i pokrewnych oraz rybaków.

GUS o wynagrodzeniach

Firmy mają coraz większe problemy ze znalezieniem pracowników i muszą dbać o już zatrudnionych – tak można wyjaśnić solidny wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. W maju 2017 r. przeciętne wynagrodzenie w firmach zatrudniających co najmniej dziewięć osób wyniosło prawie 4391 zł brutto. To o 5,4% więcej niż w maju 2016 r. Trzeba pamiętać, że część naszych zarobków pochłaniają rosnące ceny. Po blisko dwóch latach deflacji w Polsce inflacja sięga już blisko 2% (dane za kwiecień 2017).

W efekcie realny wzrost wynagrodzeń wyniósł w maju 3,4 %. W kolejnych miesiącach dynamika wzrostu wynagrodzeń utrzyma się na poziomie ok. 5%, co spowodowane będzie rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników przy jednoczesnych trudnościach w ich pozyskaniu, zwłaszcza do prac sezonowych. Zdaniem ekspertów spodziewane hamowanie inflacji oznaczać będzie stabilny wzrost realnych płac, co z kolei zachęci Polaków do większych zakupów.

Te same czynniki, które przyczyniają się do wzrostu płac, spowodowały niewielki spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach. W maju 2017 r. liczba etatów zmniejszyła się o 0,7 tys. w porównaniu z kwietniem, kiedy to wzrosła o 9,4 tys. W efekcie roczna dynamika zatrudnienia obniżyła się w maju do 4,5% z 4,6% w kwietniu.

Wzrost zatrudnienia w maju 2017 r. był ograniczony przez rosnące trudności firm w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników. Według badań koniunktury GUS w drugim kwartale odsetek przedsiębiorstw przetwórstwa, raportujących te trudności, był najwyższy w historii badań.

Ekonomiści są przekonani, że rosnące płace nie wpłyną w najbliższym czasie na podwyżki stóp procentowych. Jednym z zadań Rady

Polityki Pieniężnej (RPP) jest trzymanie inflacji w ryzach. Więcej pieniędzy w naszych portfelach zachęca do robienia większych i częstszych zakupów. Te z kolei mogą wpływać na wzrost cen. RPP może próbować temu zapobiegać, podnosząc stopy procentowe, zniechęcając firmy i konsumentów do zaciągania kredytów (bo są droższe). Stopy procentowe są obecnie na rekordowo niskim poziomie. W ostatnim czasie RPP sygnalizowała, że rynek pracy może być czynnikiem, który wpłynie na podwyżki stóp procentowych. Na razie jednak – zdaniem ekspertów – takie zmiany wydają się mało prawdopodobne. Według nich podwyżki mogą nastąpić najwcześniej w listopadzie 2018 r.

Absolwenci polskich uczelni a ich zarobki

Z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przygotowanego przez firmę Sedlak & Sedlak, wynika, że najwyższą medianę zarobków w 2016 r. mieli magiście, którzy ukończyli studia na Uniwersytecie Warszawskim (5500 zł brutto). Kolejni w zestawieniu są absolwenci Uniwersytetu Gdańskiego (4500 zł brutto) i Uniwersytetu Jagiellońskiego (4430 zł brutto). Na równi wiodło się tym, którzy ukończyli Uniwersytet Łódzki i Wrocławski – ich mediana zarobków wyniosła 4300 zł brutto.

Niewiele ponad 4000 zł brutto zarabiali jeszcze absolwenci Uniwersytetu Zielonogórskiego, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Najmniej zarabiali magiście po uniwersytetach w Białymstoku (3300 zł brutto), Rzeszowie (3258 zł brutto) oraz Kielcach (3055 zł brutto).

Co ciekawe, więcej zarabiał osoby, które ukończyły studia w trybie stacjonarnym (4300 zł brutto), niż te, które kończyły studia zaocznie (3873 zł brutto).

Według firmy Sedlak & Sedlak z uwagi na znaczne różnice w liczbie badanych z poszczególnych uniwersytetów dane w raporcie mają charakter pogładowy.

Co nowego w urzędach pracy

Redakcja

Poprawa sytuacji na rynku pracy oraz spadek liczby Polaków w wieku produkcyjnym spowodowały, że nasz kraj stał się atrakcyjnym miejscem pracy dla mieszkańców zza wschodniej granicy, a urzędy pracy stanęły przed nowymi wyzwaniami, jak zasymilować pracowników cudzoziemskich oraz przywrócić na rynek pracy osoby bierne zawodowo, pozostające w rejestrach urzędów.

Pracownicy ukraińscy w Wielkopolsce

Unia Europejska postanowiła, że obywatele Ukrainy nie będą potrzebowali wiz, by poruszać się po krajach strefy Schengen. Choć bez pozwolenia na pracę nie będą mogli pracować w krajach unijnych, to być może nie będą już tak chętnie przyjeżdżali do pracy w Polsce. A sytuacja demograficzna jest taka, że zaczyna u nas brakować ludzi do pracy, zwłaszcza do prac prostych. W Wielkopolsce od 2015 r. ubywa ludzi w wieku produkcyjnym, a przywracanie na rynek pracy pozostających w rejestrach urzędów pracy osób biernych zawodowo nie jest wcale takie proste. O tych problemach dyskutowali członkowie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu na posiedzeniu 6 czerwca 2017 r. O procesie asymilacji pracowników z Ukrainy w województwie wielkopolskim w obliczu zmian w systemie wizowym do krajów Unii Europejskiej mówił Jacek Kulik z Konfederacji Lewiatan. – Prawie co trzeci pracodawca deklaruje, że chce w tym roku zatrudnić pracowników, z tego 59% pracowników niskiego szczebla. Przeszło 53% firm handlowych ma problemy z rekrutacją pracowników, a blisko 40% chce zatrudnić osoby z Ukrainy.

Zatrudnianie cudzoziemców to potrzeba związana z niedoborem kadr, a nie optymalizacja kosztów – deklarował. Przeciętny imigrant z Ukrainy to mężczyzna (58% najczęściej po 45. lub do 25. roku życia). Obecnie najczęściej przyjeżdżają osoby młode (przeszło 28%) pochodzące z rejonów zagrożonych konfliktem zbrojnym. Blisko 38% przyjeżdżających legitymuje się wyższym wykształceniem, a prze-

szło 54% ma wykształcenie średnie. Poniżej swoich kwalifikacji pracuje 64% osób. Głównie zatrudnienie znajdują w gospodarstwach domowych, budownictwie oraz rolnictwie. Ich średnie wynagrodzenie to 2100 zł netto, z którego trzecią część przeznaczają na utrzymanie rodziny na Ukrainie, gdzie zarobki zresztą są znacznie niższe. Jako przyczyny poszukiwania pracy w Polsce wskazują niskie płace, duże bezrobocie na Ukrainie oraz chęć polepszenia warunków życia. Oceniając Polskę, najwyższe noty stawiają za stosunek Polaków do obywateli Ukrainy, wynagrodzenia, relacje ze współpracownikami i przetożonymi oraz warunki pracy. Jedynie 23% – za możliwości rozwoju. Jak inwestować w szkolenia pracowników, gdy oni za chwilę wyjadą? – padło pytanie i propozycja, by zawnieioskować do ministerstwa o możliwość doszkalania pracowników z Ukrainy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pracodawcy rekomendują stworzenie warunków do swobodnej cyrkulacji zarobkowej z minimum formalności, stworzenie długofalowej perspektywy oraz mechanizmów zachęcających do długookresowego pobytu cudzoziemców, regularne i systemowe monitorowanie rynku pracy, a także zachęty do podejmowania studiów w Polsce. Mamy możliwość obserwowania, jak przebiegał ten proces w krajach Zachodu i korzystania z ich doświadczeń – zauważył Wojciech Kruk. – W oparciu o pracowników z Ukrainy można będzie w przyszłości budować naszą ekspansję gospodarczą na Ukrainę. Barbara Kwapiszewska, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, poinformowała, że urząd przygotowuje się do utworzenia strony

internetowej dla Ukraińców. W ubiegłym roku pracodawcy zgłosili zamiar zatrudnienia na pół roku 130 tysięcy ukraińskich pracowników. Nie wszyscy podjęli pracę, ale i tak jest to ogromna liczba osób, którym trzeba pomóc poruszać się rynku pracy. Przybyłych zapoznano z planowanymi zmianami prawa dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców. Nie zostały one jeszcze przyjęte przez Sejm i mogą się zmienić. Na koniec poinformowano o przestawnym projekcie załącznika do rozporządzenia Wojewody Wielkopolskiego w sprawie kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców na terenie województwa wraz z wykazem zawodów i rodzajów pracy, dla których wydanie zezwolenia nie wymaga informacji starosty.

Poznański program promocji i wsparcia rzemiosł unikatowych „Zautek rzemiosła”

Od 30 maja 2017 r. trwa program promocji i wsparcia rzemiosł unikatowych w Poznaniu „Zautek rzemiosła”. Celem programu jest wsparcie procesu rewitalizacji gospodarczej, społecznej i kulturowej wybranych obszarów miasta Poznania, promocja i ochrona cenniejszych i poszukiwanych specjalności rzemieślniczych oraz aktywizacja zawodowa bezrobotnych posiadających kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych. Cele szczegółowe programu to:

- lokalizacja w wybranych obszarach miasta grup zakładów rzemieślniczych reprezentujących rzadkie, poszukiwane przez klientów specjalności;
- wspieranie różnych form współpracy pomiędzy rzemieślnikami uczestniczącymi w programie;
- podniesienie atrakcyjności obszarów miasta objętych programem w oczach ich mieszkańców oraz mieszkańców innych dzielnic Poznania;
- zagospodarowanie miejskich lokali użytkowych położonych na obszarach miasta objętych programem.

Uczestnikami programu mogą zostać:

- czynni rzemieślnicy, reprezentujący unikatowe specjalności, którzy są potencjalnie zainteresowani prowadzeniem swoich zakładów na obszarach miasta objętych programem, będący członkami Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu lub niezrzeszeni;
- bezrobotni posiadający kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych, którzy chcą podjąć działalność

w ramach programu, zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu.

Warunkiem uczestnictwa jest wykonywanie działalności w profilu zgodnym z listą unikatowych specjalności rzemieślniczych, która została zatwierdzona na potrzeby programu.

Korzyści dla rzemieślników, którzy dołączą do programu, to:

- możliwość skorzystania z miejskich lokali użytkowych, wytypowanych przez Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych, ze stawką czynszu wynoszącą 50% aktualnej stawki rynkowej;
- uczestnictwo w promocji programu (oznakowanie lokali uczestniczących w programie szyldami z logo programu, kampanie medialne i społeczne, zamieszczanie informacji o firmie uczestnika w mediach społecznościowych);
- szkolenia i doradztwo specjalistyczne (mentoring) w zakresie wybranym przez uczestników;
- spotkania i networking.

Partnerami odpowiedzialnymi za realizację programu są:

- Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych sp. z o.o.
- Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu,
- Urząd Miasta Poznania – Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa.

„Zautek rzemiosła” jest programem wieloletnim z corocznie uzgadnianym przez partnerów planem działań. Program będzie realizowany na terenie różnych obszarów miasta Poznania.

Ósmy Szczeciński Dzień Przedsiębiorczości

Cele Szczecińskich Dni Przedsiębiorczości to kreowanie pozytywnego klimatu dla przedsiębiorczości oraz współpracy gospodarczej w wymiarze lokalnym, umacnianiu wizerunku Szczecina, jako przyjaznego miejsca dla różnorodnych form aktywności ekonomicznej, a także m.in.: promocja postaw przedsiębiorczych, kreowanie pozytywnego klimatu dla przedsiębiorczości oraz współpracy gospodarczej w wymiarze lokalnym, prezentacja programów i usług wsparcia dla przedsiębiorców.

Po raz ósmy, 24 maja 2017 r., do udziału zaproszono także partnerów lokalnego rynku

pracy, którzy przedstawili szeroką bazę ofert pracy. O sukcesie kolejnej edycji Szczecińskiego Dnia Przedsiębiorczości świadczy liczba osób odwiedzających wystawców. W tegorocznym Dniu Przedsiębiorczości udział wzięli m.in. przedstawiciele banków, instytucji wspomagających przedsiębiorczość oraz partnerów lokalnego rynku pracy. Impreza ta weszła już na stałe do kalendarza przedsięwzięć organizowanych w Szczecinie i cieszy się dużym zainteresowaniem wśród uczestników.

Projekt „Małopolskie obligacje społeczne”

Nowatorski sposób zapewnienia opieki osobom starszym w miejscu ich zamieszkania – to kolejne przedsięwzięcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, którego realizacja rozpoczęła się 26 czerwca 2017 r.

Projekt „Małopolskie obligacje społeczne” pozwoli większej niż dotychczas liczbie osób skorzystać z pomocy opiekunów we własnym domu.

Nowością w organizacji opieki nad osobami starszymi będzie metoda jej finansowania dzięki obligacjom społecznym. Co to jest obligacja społeczna? Instytucja zainteresowana przekazaniem środków na ten cel, czyli inwestor, będzie mogła zrobić to poprzez zakup

specjalnych obligacji. Od klasycznych obligacji różni ją dwie kluczowe cechy, wpływające na ich społeczny charakter: nabywca obligacji wie, że jego środki będą wykorzystane na istotne dla lokalnej społeczności potrzeby, czyli na konkretną liczbę godzin opieki nad osobami starszymi; wykup obligacji jest uzależniony od osiągniętych efektów – inwestor otrzyma zwrot zaangażowanych przez siebie środków wraz z odsetkami wówczas, jeżeli cel społeczny przyświecający obligacjom, czyli zapewnienie starszym opieki we własnym domu, zostanie osiągnięty. Zainteresowani zapewnieniem osobom starszym opieki będą mogli kupić bony pozwalające na skorzystanie z takiej usługi przez określoną liczbę godzin. Bony będą tanie i pozwolą na wynajęcie opiekuna w cenie zdecydowanie niższej niż rzeczywisty koszt takiej usługi – różnica będzie sfinansowana poprzez obligacje.

Projekt „Małopolskie obligacje społeczne” jest skierowany do różnych środowisk – osób starszych wymagających opieki, gmin i powiatów organizujących pomoc dla swych mieszkańców, jednostek chcących zainwestować pieniądze w realizowany po raz pierwszy w Polsce nowatorski mechanizm rozwiązywania problemów społecznych.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Warszawski – przewodniczący

dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Łódzki – wiceprzewodniczący

prof. dr hab. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa

prof. dr hab. Bogusław Grużewski, Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego Centrum Badań Socjalnych w Wilnie

Jerzy Kędziora, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

dr hab. Leszek Kucharski, Uniwersytet Łódzki

dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

dr hab. Piotr Szukalski, Uniwersytet Łódzki

Stanisław Szwed, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki

dr hab. Kamil Zawadzki, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

dr hab. Agnieszka Ziomek, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Stali recenzenci

dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

dr Iwona Kukulak-Dolata, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki

dr Monika Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski

dr Hanna Świątkiewicz-Zych, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Redaktor naczelna

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

Kolegium redakcyjne

Monika Fedorczyk, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki

dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski

dr Hanna Świątkiewicz-Zych, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Małgorzata Zdancewicz, sekretarz redakcji

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
2 / 2017 (161)



Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. J. Bellottiego 3b
01-022 Warszawa
tel. 22 536 75 24
fax 22 536 75 43

Redakcja „Rynek Pracy”
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Wytyczne dla Autorów na stronie www.czasopismorynekpracy.pl

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redaktorzy językowi: Jolanta Lewińska (język polski),
Michał Zdancewicz (język angielski)

Redaktor statystyczny: dr hab. Agnieszka Ziomek

Łamanie, druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
ul. Uspiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy” jest wersją pierwotną

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody redakcji
jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych w nadsyłanych
tekstach

W NASTĘPNYM NUMERZE

Problemy zatrudnialności i związane z nimi wyzwania

Problematyka zatrudnialności jest od dawna przedmiotem dociekań przedstawicieli nauk społecznych. „Zatrudnialność” nie jest pojęciem nowym. Funkcjonuje ono w literaturze przedmiotu oraz w licznych badaniach już od wielu lat, w szczególności od końca XIX wieku. W Polsce jest ono powszechnie stosowane wraz z wejściem do Unii Europejskiej. Różne definicje zatrudnialności wskazują na jej wielowymiarowość i wieloaspektowość. Bywa rozpatrywana na poziomie makroekonomicznym oraz mikroekonomicznym.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu