

Wprowadzenie

Brak miejsc pracy stanowi powszechny przedmiot troski, nie tylko pojedynczych osób zaniepokojonych własną przyszłością oraz swoich dzieci, ale także wielu innych aktorów naszego życia: państw narodowych i samorządów lokalnych, partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, organizacji międzynarodowych i Unii Europejskiej. Zagrożenie bezrobociem w obecnych czasach jest inne niż przed stu laty – mniej koniunkturalne a bardziej strukturalne, ale nadal istnieje. Ponadto rośnie zróżnicowanie pracy pod względem jej charakteru, formy, zabezpieczenia społecznego i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia. Praca może być dobra i dająca ludziom wiele satysfakcji, ale też „byłe jaka”, wykonywana na czarno, czy uwłaczająca ludzkiej godności.

W krajach transformacji problemy związane z pracą występują w większym stopniu niż w zaможniejszym świecie krajów zachodnich, ponieważ otwarcie się na świat zewnętrzny, szybka modernizacja oraz budowa gospodarki rynkowej zwiększyły ryzyko utraty dotychczasowej pracy oraz braku pracy dla grup wchodzących dopiero na rynek pracy. Problemy z pracą ujawniają się na tle trudności dostosowawczych do nowych technologii, firm, zawodów i form pracy.

Trudności występujące na polskim rynku pracy są obecnie spotęgowane, ponieważ podaż pracy jest relatywnie wyższa niż w innych krajach europejskich na skutek większego przyrostu młodych roczników, w sytuacji zmniejszonego popytu na pracę. Ponadto, struktura tej podaży nie dostosowuje się w odpowiednim tempie do nowych i przyszłych potrzeb gospodarczych. Dotyczy to szczególnie kwalifikacji oraz mobilności przestrzennej. Można więc powiedzieć, że Polska jest przykładowym krajem do analizy problemów związanych z pracą, jako że znajdujemy tu obecnie większość klasycznych i nowych problemów przemian pracy oraz rozwoju rynku pracy.

Troska o pracę jest jednym z ważnych celów aktywności systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych. Niektóre cechy prezentowanego raportu: podjęcie w szerokim zakresie problemów związanych ze społecznym wymiarem pracy (praca z perspektywy potrzeb różnych grup populacyjnych i rozwiązywania współczesnych kwestii socjalnych oraz szerokie uwzględnienie aspektów edukacyjnych i partycypacyjnych dla tworzenia pracy, a także dostosowywania się do zmian jej charakteru i sytuacji na rynku pracy), zbliżają ujęcie raportu do szerokiej koncepcji zrównoważonego rozwoju ludzkiego, sztandarowej koncepcji UNDP. W koncepcji tej przemiany oceniane są przez pryzmat jednocześnie trzech składników rozwoju: wzrostu gospodarczego i dystrybucji jego efektów, rozwoju intelektualnego oraz statusu zdrowotnego populacji. Każdy z tych składników związany jest z pracą. Praca jest jednocześnie czynnikiem wzrostu i warunkiem korzystania z jego efektów. Dla dobrej pracy niezbędna jest lepsza edukacja, a zmiany charakteru pracy tworzą nowe wyzwania intelektualne. Praca jest kluczowym czynnikiem dobrej jakości życia i zdrowia, a dobra kondycja i sprawność istotnie warunkują charakter oraz efekty pracy. Z kolei brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy egzystencji jednostek i rodzin. Długookresowe bezrobocie jest bowiem jedną z zasadniczych przyczyn ubóstwa. W *Milenijnych Celach Rozwoju Narodów Zjednoczonych* zwalczanie ubóstwa zapisano jako pierwszy i podstawowy cel aktywności społeczeństw i państw. W krajach europejskich ubóstwo spowodowane jest głównie brakiem pracy i nierównościami w podziale dochodów. W innych regionach świata jego przyczyny są bardziej podstawowe. Tkwią wniedorozwoju, który oznacza głód, choroby, zagrożenie katastrofami ekologicznymi, brak dostępu do edukacji i dyskryminację kobiet. Osiem *Milenijnych Celów Rozwoju Narodów Zjednoczonych* adresowanych jest przede wszystkim do krajów rozwijających się (*developing countries*): (1) wykorzenienie skrajnego ubóstwa i głodu, (2) całkowite

upowszechnienie edukacji podstawowej, (3) wzmocnienie pozycji kobiet, przede wszystkim przez pełny dostęp do edukacji na każdym poziomie, (4) redukcję umieralności niemowląt, (5) poprawę zdrowia matek, (6) zwalczanie głównych chorób zakaźnych: HIV/AIDS, malarii i innych, (7) poprawa stanu środowiska, głównie w zakresie zabezpieczenia dostępu do wody pitnej, zaprzestania niszczącej eksploatacji zasobów naturalnych oraz ograniczenia zamieszkiwania w slumsach, (8) utworzenie światowego partnerstwa dla realizacji idei zrównoważonego rozwoju ludzkiego, któremu wyznaczono zadania tworzenia warunków dla osiągnięcia przyjętych celów. *Milenijne Cele Rozwoju dla Polski*, usytuowanej wśród krajów wysoko rozwiniętych, oznaczają nieco inne priorytety w zwalczaniu ubóstwa. Głównym z nich jest realny dostęp do pracy. Jednocześnie jednak trzeba mieć świadomość, że takie osiągnięcia i zdobycze, jak upowszechnienie edukacji, poprawa stanu zdrowia czy większa równość w przekroju płci nie są dane raz na zawsze. Wymagają stałej uwagi w decyzjach politycznych. Nawet przejściowe zaniedbania natychmiast są widoczne w pogorszeniu pozycji w rankingu krajów świata zbudowanym w oparciu o wskaźnik rozwoju ludzkiego – HDI. Tak też się stało w przypadku Polski. W 2002 r. pozycja kraju obniżyła się o dwa miejsca w stosunku do roku poprzedniego.

Troska o pracę ma ogromnej wagi wymiar polityczny. Praca jest ciągle podstawą integracji społecznej, a jej brak w skali masowej stanowi zagrożenie dla pokoju społecznego i demokracji.

Praca może mieć różnorodny charakter, może być źródłem wielu wartości, przysparzać satysfakcji i zarobku, ale też może być dużym obciążeniem i przyczyną cierpienia. W gospodarce rynkowej wymowniejsza stała się cena pracy. Jednak nie zawsze ma ona wartość rynkową.

Pracę nierynkową widzimy najczęściej w domu. Nazywamy ją pracą domową lub pracą nieopłacaną. Jest to zaopatrywanie gospodarstwa domowego (zakupy), przygotowywanie żywności i podawanie posiłków, jest to wyposażanie i sprzątanie mieszkania, pranie i prasowanie odzieży, opieka nad dziećmi i pielęgnowanie chorych oraz utrzymywanie kontaktów rodzinnych i towarzyskich.

Praca nieopłacana to także praca społeczna, wykonywana na rzecz jakiejś społeczności: w osiedlu, w mieście, dla jakiejś grupy, którą się wspomaga.

Dużym problem współczesnego świata jest praca wykonywana w szarej strefie, czy wręcz „na czarno”.

Mimo że współczesne państwo w gospodarce rynkowej nie przyjęło na siebie odpowiedzialności za zapewnienie pełnego zatrudnienia, zaczęło stosować liczne instrumenty wspierania pracy i zwalczania bezrobocia. Koncepcje, które leżą u podłoża tej aktywności państwa, zaczynają się układać w pewną filozofię społeczną, nazywaną **filozofią państwa pracy (workfare state) – w odróżnieniu od koncepcji państwa opiekuńczego (welfare state)**. Koncepcja ta narodziła się jako odpowiedź na deficyt pracy w jej tradycyjnej formie – socjalnie zabezpieczonej i wysokozorganizowanej pracy przemysłowej – oraz jako odpowiedź na ograniczanie państwa opiekuńczego¹. Wysoko wydajna praca przemysłowa jako dominująca forma epoki industrialnej ustępuje miejsca pracy o charakterze usługowym. Usługi są różne: wyspecjalizowane, wymagające bardzo wysokich kwalifikacji i precyzyjnej organizacji oraz prostsze – wymagające bardziej siły i uwagi niż intelektu. To istotnie różnicuje rynek pracy. Mamy do czynienia ze znaczną jego segmentacją. Na takim rynku pracy socjalne zabezpieczenie pracownika nie jest już powszechne. Świadczenia społeczne stają się mniej dostępne i szanse uzyskiwania dochodów ze świadczeń coraz bardziej ograniczone.

Praca w warunkach rynkowych silnie się różnicuje. W Polsce coraz bardziej widoczny jest podział na pracę stałą (etatową) i pracę niestałą (umowa okresowa, kontrakt zadaniowy, praca tymczasowa, praca dorywcza, itp.). Ten dychotomiczny podział początkowo był zbieżny z podziałem na pracę w sektorze publicznym i prywatnym. Obecnie także w sektorze publicznym pojawiły się inne formy pracy niż stały etat.

Praca jest podstawą dochodu i dzięki temu zapewnia warunki egzystencji i rozwoju pracującym oraz ich rodzinom. W warunkach systemu kapitalistycznego pojawiły się grupy, które utrzymują się nie tylko z pracy, lecz także z kapitału i posiadanego majątku, np. wynajmując domy i mieszkania. Trudno oszacować, jak duża jest to grupa, tym bardziej, że ten rodzaj dochodu jest na ogół łączony z dochodami z pracy czy świadczeń społecznych.

¹ Koncepcja workfare pochodzi z USA. Pierwotnie była związana z programami *welfare-for-work*, w których chodziło o zobowiązanie świadczeniobiorcy do zrobienia czegoś dla siebie na rzecz usamodzielnienia, następnie została rozszerzona i przyjęta jako alternatywa dla biernej polityki socjalnej (Standing 2002).

W warunkach rynkowych krajów transformacji tzw. „przyzwoita praca” (lub ambitniej – godna praca) staje się dobrem deficytowym dla wielu grup ludności, szczególnie gdy kandydaci do pracy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia, czy posiadają cechy utrudniające wykonywanie pracy w warunkach standardowych, szczególnie osoby niepełnosprawne. Tymczasem praca dla takich osób jest nie tylko źródłem niezbędnego dochodu. Posiada także znaczenie terapeutyczne i jest warunkiem społecznej integracji. Pojawia się potrzeba przygotowania i przystosowania do rynku pracy grup z mniejszą zatrudnialnością. Zmieniają się funkcje państwa: z państwa bardziej osłaniającego, przekształca się ono w państwo wspierania pracy, tj. wspierania aktywności przygotowującej do pracy i wspierania uczestnictwa w wykonywaniu pracy.

Podejście do wspierania pracy jest różne. Z pewnym uproszczeniem można wskazać dwa. Jedno – amerykańskie – z niewielkim wsparciem bezpośrednim, charakteryzuje się znaczną swobodą tworzenia firm, elastycznością zatrudnienia oraz bardzo zróżnicowanymi warunkami pracy pod względem wynagradzania i praw pracowniczych. W jego wyniku praca jest bardziej dostępna (niskie bezrobocie), pracownicy bardziej mobilni, ale normy pracy mogą być wyśrubowane, a stosunki pracy nie gwarantujące dobrego samopoczucia, a nawet godności. Drugie podejście – europejskie – charakteryzuje się dobrymi warunkami i stosunkami pracy oraz wysokimi zarobkami dla pracowników wykwalifikowanych i wydajnych. Grupy mające trudności z zatrudnieniem oraz mniej wykwalifikowane i wydajne (o tzw. niskiej zatrudnialności), jeśli nie utrzymują się na otwartym rynku pracy, to korzystają z różnych form wspieranego zatrudnienia. Gdy nie podejmują pracy, to korzystają też z rozbudowanych świadczeń socjalnych.

W Europie Zachodniej postanowiono zmienić dotychczasową politykę wobec pracy. Zmiana ta została zaprogramowana w *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*, a następnie w *Europejskiej Strategii Zwalczania Ubóstwa i Wykluczenia Społecznego* zwanej też *Strategią Integracji Społecznej* (*Strategia Lizbońska i Agenda Socjalna 2000*). Propaguje się i motywuje państwa UE do prowadzenia takiej polityki rynku pracy, aby zwiększyć dostęp do pracy dla wszystkich, także tych z dużymi trudnościami zatrudnienia: mniej wydajnych, mniej wykwalifikowanych, mniej doświadczonych, niepełnosprawnych, dyskryminowanych. Ten zwrot w polityce UE ma dwa aspekty. Jeden – ekonomiczny, dotyczy wysokich kosztów utrzymywania osób niepracujących, wymagających coraz większej redystrybucji dochodów na ich rzecz, co zmniejsza konkurencyjność gospodarki. Zamiast im płacić świadczenia, taniej będzie tworzyć im miejsca pracy, nawet mniej wydajne i wymagające dofinansowania. Drugi – polityczny, związany jest z obawą o demokrację. Grupy wyłączone są bowiem bardziej podatne na manipulacje skrajnych opcji politycznych, ponieważ są mniej poinformowane, mniej społecznie zaangażowane i niejednokrotnie całkowicie wykluczone z głównego nurtu życia społecznego.

Raport „W trosce o pracę” podejmuje **problem dramatycznej zmiany charakteru pracy i struktury rynku pracy** w sytuacji kraju poddanego czterem wielkim procesom: transformacji gospodarczej i ustrojowej, modernizacji, integracji z krajami UE oraz globalizacji. Jego celem jest pokazanie zasadniczych kierunków przemian pracy oraz wyjaśnienie negatywnych trendów w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy: spadku liczby pracujących i wzrostu bezrobocia, w tym – bezrobocia długookresowego. Równolegle w raporcie podjęta została analiza możliwych i pożądaných polityk przeciwdziałania i łagodzenia negatywnych tendencji. Polityka ta jest kierowana nie tylko do rządu, który nadal posiada znaczne możliwości działania, ale ich nie wykorzystuje, gdyż albo realizuje inne priorytety, albo działa nieskutecznie. Aktywnych aktorów na rynku pracy mamy więcej: partnerzy społeczni, samorząd terytorialny, system bankowy, organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Jak ich działania wpływają na rynek pracy? Czy troska o pracę nie mogłaby być także ich kryterium działania? W raporcie poszukuje się także odpowiedzi na te pytania. Jednocześnie w raporcie przedstawiono politykę wobec pracy organizacji międzynarodowych i UE.

Struktura raportu pozwala na rozpoczęcie analizy procesu zmiany pracy i sytuacji na rynku pracy od spraw ogólnych: analizy tendencji uniwersalnych i specyficznych dla kraju transformacji, wyzwań, jakie tworzy ta zmiana wobec edukacji oraz warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, a szczególnie finansowania systemów emerytalnych, a także konsekwencji w dziedzinie ubóstwa i wykluczenia społecznego. W raporcie przeanalizowano również podstawowe tendencje w polityce wobec pracy podstawowych uczestników procesów decyzyjnych dotyczących rynku pracy: nie tylko rządu, ale także samorządów terytorialnych i partnerów społecznych.

Raport podejmuje też zagadnienie pracy dla różnych grup w przekroju zmiennych, które różnicują ich sytuację na rynku pracy: płeć (praca kobiet i mężczyzn), wiek (praca młodych i star-

szych), miejsce zamieszkania (wieś i miasto). Przedstawia też trudności z pracą w sytuacji niepełnosprawności oraz wykluczenia społecznego.

Istotną częścią raportu są nowe szacunki indeksu rozwoju społecznego (HDI). Podjęto w ich próbę włączenia elementów dotyczących aktywności ekonomicznej społeczeństwa – pracy.

Raport jest produktem społecznym. Na uspołeczniony proces powstawania raportu składa się kilka faktów.

Po pierwsze – konspekt raportu (*outline*) był przedmiotem szerokiej konsultacji społeczno-ekspertckiej. Proces konsultacji zapowiedziany i zapoczątkowany został na specjalnie zorganizowanej konferencji Biura UNDP w Polsce – w marcu 2003 r., a jego wyniki podano do wiadomości 24 czerwca 2003 r. na konferencji prasowej.

Po drugie – raport powstał w wyniku zaangażowania szerokiego zespołu autorskiego. Ponad 50 osób przygotowywało teksty źródłowe, dane statystyczne oraz informacje szczegółowe o konkretnych faktach czy aktywnościach zamieszczanych w ramach.

Po trzecie – na potrzeby raportu wykonane zostały specjalne rozpoznania. Jako że przemiany pracy pod wpływem procesów transformacji (przeprowadzanych reform) oraz akcesji nie są jeszcze przedmiotem dostatecznie udokumentowanych badań naukowych, czy nawet opracowań eksperckich, redaktorzy raportu we własnym zakresie przeprowadzili wstępne rozpoznania metodą wywiadów ustrukturyzowanych z podstawowymi uczestnikami rynku pracy – z partnerami społecznymi: związkami zawodowymi (trzema głównymi centralami: Solidarnością, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych), organizacjami pracodawców (KPP, Związkiem Rzemiosła Polskiego i PKPP), przedstawicielami lokalnych samorządów (w Poznaniu, Wrocławiu i Łomży) oraz organizacją reprezentującą system bankowy (Związkiem Banków Polskich).

Po czwarte – kolejne rozdziały raportu zamieszczane były na specjalnie utworzonej stronie internetowej: www.undp.org.pl/nhdr/2003. Do 15 marca 2004 r. można było zgłaszać uwagi i przekazywać je redaktorom raportu. W ten sposób raport dotarł do wielu zainteresowanych środowisk. Niektóre z wniosków oraz uwag zostały uwzględnione jeszcze przed zdjęciem raportu ze strony internetowej.

Konspekt raportu oraz podstawowe problemy jego treści były też przedmiotem konsultacji przeprowadzonej w Międzynarodowej Organizacji Pracy. Skorzystano z uwag i sugestii wielu wybitnych ekspertów tej organizacji: F. Buttlera, P. de Lame, A. Nesporovej, K. Hagemejera, D. Vaughan-Whiteheada, P. Auera, B. Murray i L.L. Lim.

Raport poddany został też procesowi recenzji. 18 maja 2004 r. zorganizowana została konferencja w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, na której recenzenci: Irena Kótowska i Bartłomiej Piotrowski zapoczątkowali kolejną rundę dyskusji. Wnioski z tej dyskusji oraz przesłane po niej uwagi doprowadziły do przygotowania kolejnej – finalnej wersji raportu.

Przemiany pracy na obecnym etapie rozwoju gospodarczego

1. Pojęcie pracy i jej znaczenie w życiu człowieka

Praca – to działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia dóbr i usług, które mają mu zapewnić warunki egzystencji i rozwoju. W rozwoju ludzkości działalność ta podlegała wyraźnej ewolucji. Zmieniały się warunki pracy oraz stosunki międzyludzkie, w których się odbywała. Zmieniało się też znaczenie pracy – stawała się ona coraz wyraźniej działalnością celową człowieka, związaną z jego rozwojem. W pierwszych etapach cywilizacji istotą procesu pracy było zapewnienie możliwości przeżycia, a dopiero później możliwość wytworzenia i przechowania nadwyżek produkcji. Ich powstanie stworzyło możliwość większej skali wymiany i mniej lub bardziej celowego rozwoju ekonomicznego oraz społecznego.

Świadomość znaczenia pracy dla rozwoju człowieka powstała stosunkowo późno. Istniejące wcześniej cywilizacje i kultury rozwijały się tak długo, jak długo dominowała w nich zgodność świadomości z warunkami realizacji pracy, jako najważniejszego elementu przetrwania. Brak przystosowania w sferze świadomości, zmiana warunków, niszcząca konkurencja innej wysoko rozwiniętej cywilizacji lub takie przyczyny jak kataklizm przyrodniczy, wojenny, powodowały niemożność utrzymania dotychczasowego modelu życia. To z kolei prowadziło bądź do upadku, bądź do ewolucyjnych przekształceń w zakresie stosunków pracy.

Taka sytuacja występowała w różnych okresach i w odmiennej skali w poszczególnych regionach świata. Można tu przypomnieć, że w okresie dominacji pracy niewolniczej czy też wiejskiej, gdy gospodarstwa rolnicze zabezpieczały głównie wytwarzanie produktów niezbędnych dla utrzymania producenta i jego najbliższych, przekazując władzy stosunkowo niewielką część produkcji jako swoistą rezerwę na wypadek zdarzeń losowych, zarządzanie nią pozwalało utrzymać tylko bardzo nieliczne elity wojskowe oraz administracyjne. Możliwości produkcyjne, skala wytworzenia nadwyżek, jak i ich wykorzystywanie w dłuższym okresie, decydowały o znaczeniu ekonomicznym danej cywilizacji. Ograniczenia w tym zakresie były przewyżczone bardzo wolno. W pracy ludzkiej dostrzegano tylko aspekty ilościowe, nie dostrzegano jej aspektów jakościowych związanych ze zmianą świadomości człowieka, zmianą zachowań dotyczących organizacji produkcji, a także konsumpcji.

Reformacja stworzyła podstawy do innego postrzegania pracy, uczyniła z niej zasadniczy element i symbol rozwoju – miarę wartości człowieka. Uświadomienie i docenienie roli pracy jako celowej i zorganizowanej działalności ludzkiej stworzyło podwaliny dla rewolucji przemysłowej.

Docenienie roli pracy, wysokie wartościowanie cech zachowań związanych z dobrą jej realizacją spowodowały nieprawdopodobny, skokowy wzrost wydajności pracy. Tym samym powstały możliwości wytworzenia nadwyżek w znacznie większej skali oraz ich racjonalnego zagospodarowania. Okres ten, umownie nazywany rewolucją przemysłową, wiązał się z docenieniem roli pracy w sferze nie tylko produkcji, ale jej organizacji. Coraz wyraźniej zaczęto dostrzegać konieczność przygotowania do jej lepszej realizacji (rozwój szkolnictwa). Ilość pracy, ale i w coraz większym stopniu jej jakość i przypisane temu efekty, stały się ważnym identyfikatorem wartości

człowieka. Stopniowo zaczęto w pracy i przygotowaniu do niej widzieć źródło rozwoju osobowości człowieka i jego podmiotowości. Coraz wyraźniej dostrzegano i akcentowano potrzebę samodzielnego dostosowywania się człowieka do zmian, konieczność ograniczenia instytucjonalnych barier mobilności. Zaczęto wyraźnie identyfikować ludzi przez rodzaj wykonywanej pracy – zawód, który pozwalał porównywać osiągnięcia własne z dokonaniem innych.

Praca człowieka stawała się stopniowo nie tylko elementem identyfikacji, ale i różnicowania ludzi. Jej jakość stała się miarą wartości człowieka, wyznacznikiem sensu życia. Znaczenie człowieka zaczęto mierzyć między innymi wpływem, jaki jego praca wywiera na możliwości działania i rozwoju innych ludzi.

2. Rewolucja przemysłowa a praca

Rewolucja przemysłowa w krajach, które stworzyły warunki świadomościowe i społeczne dla jej rozwoju, przyniosła gwałtowny wzrost wydajności pracy. Można go uznać za efekt swoistej synergii związanej z dwoma czynnikami:

- Wynalazkami i ich coraz to szybszym wdrażaniem, które nie tylko uniezależniały człowieka od sił przyrody, ale zwielokrotniały możliwości przemieszczania się, komunikowania oraz zwiększały znaczenie organizacji.
- Wydłużaniem czasu pracy. Praca stała się możliwa przez cały rok, niezależnie od warunków klimatycznych. Wystarczy tu przypomnieć, że w Europie, ze względów klimatycznych, na roli można było pracować maksymalnie 180 dni w roku, gdy tymczasem w przemyśle pracowano około 300 dni¹.

Wzrost wydajności pracy i związany z nim wzrost dochodu narodowego w krajach europejskich, takich jak: Anglia, Niemcy, Francja i inne kraje Europy Zachodniej oraz USA, łączyły się z masowym przemieszczaniem ludności i tworzeniem dużych ośrodków miejskich. Również stosunek do pracy uległ zmianie. Praca stopniowo traciła swój mistyczny charakter, przestawała być zobowiązaniem wobec właściciela, stawała się towarem. Pracownicy zaczęli dostrzegać, że warunki pracy, które były możliwe do przyjęcia w rolnictwie (nieokreślony czas pracy, praca kobiet i dzieci), stały się trudne do akceptacji w warunkach produkcji przemysłowej. Kwestia podziału rosnących nadwyżek produkcji stawała się mniej lub bardziej wyraźnym zarzewiem konfliktu i na tym tle należy rozpatrywać wzrost znaczenia państwa jako regulatora stosunków pracy, a także jako pracodawcy coraz większej grupy zatrudnionych urzędników, wojskowych, policjantów oraz innych służb².

Rewolucja przemysłowa na tym etapie spowodowała istotne zmiany w poziomie życia pomiędzy państwami, jak też wewnątrz państw. Straciły na znaczeniu ograniczenia stanowe, w warunkach rodzącej się demokracji i rynku pojawiły się inne podziały, np. związane z możliwością elastycznego dysponowania kapitałem finansowym i zasobami pracy. Następowala koncentracja ludności w ośrodkach przemysłowych, wzrastała również koncentracja dochodów, rozwijały się stosunki rynkowe. Przyczyną tego był nie tylko wzrost produkcji przemysłowej przeznaczonej na wymanę, sprzedaż, lecz również konieczność zakupu żywności, innych produktów i usług niezbędnych dla utrzymania siły roboczej³.

Rynek z wielu powodów nie uwzględniał specyfiki stosunku pracy w warunkach nierówności partnerów, stąd stopniowo narastała potrzeba regulacji warunków podejmowania i realizowania pracy. Prawo pracy narodziło się więc wraz z pojawieniem na szeroką skalę najemnej siły roboczej, tj. zatrudnienia rozumianego jako wykonywanie pracy za określoną płacę. Sprzedaż określonego potencjału pracy stawała się podstawową formą umowy o pracę. Pojawiły się

¹ Praca w okresie feudalizmu w pozostałych dniach roku polegała na świadczeniu usług, które miały mniej lub bardziej obligatoryjny charakter np. budowa obiektów dla pana feudalnego czy kościołów lub innego rodzaju posługi.

² Na tym tle należy rozpatrywać sformułowanie w 1877 r. reguły A. Wagnera mówiącej o tym, że w miarę wzrostu dochodu narodowego na mieszkańca, coraz większą część tego dochodu przejmują państwo (cytowane za Castles 1999, s. 2).

³ Warto tu przypomnieć, że takie pojęcia jak minimum biologiczne umożliwiające przeżycie czy pojęcie płacy minimalnej jako warunkującej utrzymanie zdolności pracownika do dalszej pracy zostały sformułowane dopiero na przełomie XIX i XX wieku.

kolejne problemy wymagające regulacji: warunki realizacji pracy, prawa pracownika oraz jego podmiotowość⁴.

Trudności w zakresie uzgodnienia umów o pracę, a przede wszystkim dostrzegana przez różne grupy społeczne konieczność regulacji warunków pracy, stały się przyczyną zwiększenia zakresu interwencji państwa. Kwestia udziału pracowników w osiągniętych przez przedsiębiorców zyskach, jak też poprawa warunków pracy, zyskały tym bardziej na znaczeniu, że pojawiły się wtedy związki zawodowe. Ich znaczenie i wpływ nie od razu spotkały się z uznaniem pracodawców, którzy uważali, że kwestia umowy o pracę ma charakter indywidualny. Wzrost konfliktów w tym zakresie spowodował konieczność interwencji państwa. Regulacje zmierzały do wyeliminowania w pierwszym rzędzie pracy dzieci oraz do określenia warunków pracy kobiet i mężczyzn. Interwencja państwa była więc wywołana w dużym stopniu względami moralnymi. Inny powód interwencji to zapobieganie potencjalnemu konfliktowi praca – kapitał. Interwencja państwa stała się możliwa również dlatego, że państwo przez cały XIX w. przejmowało w postaci podatków coraz większą część dochodu narodowego. Tak więc państwo również ze względów ekonomicznych było zainteresowane unikaniem konfliktu między pracownikami a pracodawcami.

Zmiany w organizacji pracy w okresie rewolucji przemysłowej prowadziły nie tylko do wzrostu pracy najemnej, ale także do jej znacznej dywersyfikacji. Coraz liczniejsza grupa pracowników miała coraz mniejsze szanse identyfikacji z wytworzonym produktem, a wprowadzenie tzw. naukowej organizacji pracy doprowadziło do depersonalizacji pracy. Nie zmieniły tego stanu rzeczy liczne próby pracodawców, aby związać pracownika z zakładem pracy (paternalizm). Wzrost wydajności pracy nie szedł więc w parze ze zwiększaniem się możliwości rozwoju zawodowego dużej grupy pracowników. Pracownicy ci traktowali pracę jako źródło egzystencji, a nie jako szansę rozwoju. Tego dylematu nie rozwiązały też późniejsze próby zmian organizacji pracy.

Fordyzm, czyli tzw. naukowa organizacja pracy, spowodowała dominację nie tylko sztywnych norm czasu pracy, wyraźnego określenia zachowań i wydajności, ale ukształtowała też sztywne struktury organizacyjne, wyraźny podział na pracę umysłową i fizyczną oraz koncepcyjną i wykonawczą. Konsekwencją dominacji fordyzmu w wielkich zakładach pracy stało się też powstanie zróżnicowanych związków zawodowych. Fordyzm przybierał wiele różnych form, np. amerykańską czy komunistyczną. Jego wielki wpływ wiązał się z faktem rozwoju specjalizacji i standaryzacji jako źródła wzrostu wydajności produkcji. Jego siła polegała nie tylko na wysokiej wydajności pracy, ale i na tym, że znajdował odpowiedniki w instytucjach publicznych, np. w systemie szkolnym (system klasowo-lekcyjny), w systemie biurokratycznym państwa (wojsko, policja, urzędnicy) czy w związkach zawodowych. Struktury organizacyjne wyrosłe na gruncie fordyzmu miały swe konsekwencje w zachowaniach organizacji. Związki zawodowe na przykład broniły interesów tylko określonych grup pracowników, często kosztem zatrudnionych w innych sektorach lub zatrudnionych okresowo, czy na niepełnym etacie, przyczyniając się do wytworzenia silnej kultury korporacyjnej, której ważnym elementem stały się umowy zbiorowe.

Naukowa organizacja pracy wywoływała istotne zmiany w zakresie norm zatrudniania, organizacji oraz metod zarządzania i reprezentacji, w tym w zarządzaniu interesami pracowników. Najbardziej widoczne zmiany dotyczyły norm czasu pracy. Tygodniowy czas pracy stopniowo ulegał skróceniu do 40 godzin. Szczytowy rozwój naukowej organizacji pracy przypada w krajach wysoko rozwiniętych na lata 1945-1973.

3. Praca w społeczeństwie postindustrialnym i w nowej gospodarce

Współczesne zmiany w sferze pracy, opisywane jako charakterystyczne dla epoki postfordowskiej i postindustrialnej, można w dużym skrócie określić następującymi hasłami: elastyczne godziny pracy, praca zespołowa (w odróżnieniu od automatycznej pracy przy taśmie), stan-

⁴ Szerzej na temat piszą m.in. Zieliński (1986, ss. 72-74 i 1998) i Plaza (1998, ss. 86-87).

daryzacja procedur zarządzania i orientacja na konsumenta (i klienta) oraz zróżnicowane i coraz bardziej elastyczne formy organizacji firm z coraz bardziej widoczną tendencją do tworzenia rozwiązań typu *ad hoc*, do realizacji projektów (*adhocracy*) (Jorgensen 2000). Zmiany te towarzyszą przekształceniom w dziedzinie charakteru pracy, nowym stosunkom pracy i strukturom pracujących oraz wpływają na powstawanie nowego prawa pracy. Główne zjawiska i tendencje opisane są poniżej.

Praca o charakterze usługowym

Zmiany w zakresie i sposobach realizacji pracy w ostatnich dziesięciokach lat w krajach wysoko rozwiniętych łączyły się ze wzrostem udziału pracujących w usługach wśród ogółu czynnych zawodowo. Philip Sadler wiąże to z występowaniem następujących tendencji:

- Wzrostem zamożności społeczeństwa, który generuje popyt na usługi związane z turystyką, konsumpcją artykułów spożywczych oraz obsługą finansową.
- Starzeniem się populacji, co generuje popyt na usługi lecznicze i opiekuńcze.
- Rozwojem sektora publicznego: wzrostem administracji publicznej, zatrudnionych w sektorze oświaty, w sferze socjalnej oraz pracujących w sferze bezpieczeństwa.
- Pojawianiem się nowych towarów i produktów, generujących popyt zarówno na nowe usługi, jak i rozwój niektórych istniejących w mniejszym zakresie wcześniej (np. Internet i ubezpieczenia) (Sadler 1997, ss. 44-45).

Usługi są różne i zatrudnienie w usługach wymaga bardzo różnych kwalifikacji – od najwyższych w sektorze finansowym czy informatycznym do prostych, np. przy utrzymywaniu porządku i czystości. Ponadto, zmienia się struktura usług pod wpływem pojawiania się nowych produktów oraz technologii, np. pojawienie się i upowszechnienie samochodu zmniejszyło usługi kolejowe, a telewizor, video i kino domowe zmniejszyło liczbę tradycyjnych kin. Ogólnie można powiedzieć, że zatrudnienie maleje w tych sektorach usług, które mogą być realizowane samodzielnie poprzez posiadanie środka wielokrotnego użytku, a wzrasta w obsłudze nowych produktów i technologii.

Zmiany w strukturze usług dokonują się także pod wpływem wzrostu kosztów ich świadczenia związanych z ogólnym podnoszeniem poziomu płac – także pracowników usługowych. W tych działach usług gdzie płace, a w konsekwencji koszty, są wysokie – zmniejsza się liczba potencjalnych klientów usług. Popyt na usługi nie znika – realizowany jest w szarej strefie (niejednokrotnie przez pracowników z zagranicy), albo przemieszcza się, np. jeśli droga usługi dotyczy serwisu jakiegoś produktu, następuje jego szybsze zużycie moralne; niektórych produktów nie opłaca się naprawiać, kupuje się produkty nowe. Wówczas usługa przenosi się do handlu zużytymi produktami lub ich częściami, a w końcu – do działu złomowania i utylizacji zużytych produktów.

W wielu nowoczesnych sektorach usług postęp techniczny generuje tak znaczny wzrost wydajności pracy, że pomimo wzrostu ekonomicznego znaczenia tych sektorów, zatrudnienie w nich spada. Jednocześnie jednak usługi przenoszą się do przemysłu i rolnictwa. Stosowanie nowoczesnych technologii w tych działach wymaga zatrudniania w większym zakresie pracowników usługowych. Nie zawsze ich praca wykonywana jest w formie *outsourcingu*⁵.

Wzrost zatrudnienia w usługach nie przekłada się dotychczas w sposób jednoznaczny na wzrost dochodu narodowego. Stanowi to odzwierciedlenie faktu, że w usługach decydujące znaczenie ma jakość, a nie ilość oraz to, że mają one wpływ pośredni na wzrost dochodu narodowego, natomiast decydują o standardzie życia, poziomie tzw. dobrostanu społecznego.

Wzrost znaczenia usług oraz pracy usługowej jest tendencją uniwersalną. Skutkiem dużej zmienności struktury pracy usługowej problemem jest dostosowanie się do tego procesu: szybkie zmiany zawodu, inne warunki pracy. Powstaje konieczność zmian obowiązujących zasad pracy.

⁵ Przy szacowaniu wielkości udziału zatrudnionych w usługach trzeba pamiętać o wykonujących pracę usługową a zatrudnionych w przemyśle lub rolnictwie. Nie jest to najczęściej odnotowywane w statystykach, choć ma wyraźnie tendencję rosnącą.

Jest to powodowane specyficznymi cechami realizacji usług, które wymuszają inną organizację pracy. Cechy te są następujące:

- usług nie można magazynować, czyli wytwarzać, można co najwyżej przygotować pewien potencjał do ich realizacji, ale trzeba się zawsze liczyć z dużą fluktuacją w zakresie skali ich realizacji;
- usługę ocenia się dopiero po wykonaniu, stąd też konieczne jest wyraźne określenie standardu i zaufanie, że on zostanie dotrzymany;
- niewłaściwie wykonane usługi nie można zamienić na inną, można co najwyżej oferować rekompensatę;
- usługi świadczy się w różnych miejscach, tj. coraz częściej tam gdzie znajdują się klienci, co ogranicza możliwości nadzoru;
- w procesie świadczenia usługi wchodzi się w kontakt z klientem, co wymaga komunikatywności i uwzględniania zmian życzeń klienta wpływających na cenę usługi;
- istotną cechą świadczenia usługi jest współdziałanie z klientem w celu nauczania go obsługi i samoobsługi oferowanego produktu (Sadler 1997, ss. 98-102).

Usługi wymagają innej organizacji pracy niż w przemyśle, wymuszają okresową dyspozycyjność oraz większą elastyczność zatrudnienia. Praca w usługach jest trudna do planowania, zmienna, wymaga obok umiejętności świadczenia usługi, posiadania pewnych cech osobowości pracownika, które pozwalają na dobry kontakt z klientem.

Praca etatowa, okresowa i dorywcza

W epoce industrialnej dominowała najemna praca etatowa. Obecnie jesteśmy świadkami zmniejszania się zakresu tej formy pracy. Przyczyną jest presja na ograniczanie znacznych kosztów pracy etatowej, która nie dostosowuje się zbyt szybko do zmieniającej się organizacji pracy. W konsekwencji znaczenie pracy etatowej maleje. W pierwszym rządzie rozwinęła się forma zatrudniania na części etatu z ograniczoną – w stosunku do pracy pełnoetatowej – ochroną socjalną. Na terenie UE 18% pracowników pracuje na części etatu. Są to na ogół kobiety. Wśród pracujących kobiet 1/3, a wśród mężczyzn – tylko 6% pracuje na części etatu (European Commission 2002). Jednak równolegle do pracy na części etatu występuje zjawisko wykonywania dodatkowej pracy najemnej (także drugi i trzeci etat) wykonywanej przez pracowników etatowych. Niejednokrotnie są oni lepiej przygotowani niż nowi pracownicy nie znający zakładu pracy czy specyfiki zadania, które mają wykonać. Chcąc ograniczyć to zjawisko i zachęcić do zatrudnienia nowych pracowników, mamy też do czynienia z działaniami włączania ich do pracy, ale nie wiązania zbyt ściśle z oficjalnym zatrudnieniem (Cavalle/Preface 1998). Dla pracowników starszych wprowadza się z kolei świadczenia o charakterze socjalnym w celu zrekompensowania utraty/zmniejszenia zatrudnienia etatowego. Ma to spowodować złagodzenie oporu przeciwko ograniczaniu zatrudnienia etatowego.

W ostatnich latach rozwijają się też nieetatowe i niestandardowe formy zatrudnienia (zwane nietypowymi): zatrudnienie okresowe (praca terminowa i czasowa) oraz praca zadaniowa. W formie niestandardowego zatrudnienia wykonywane są zarówno liczne prace wysoko specjalistyczne oraz twórcze, ale coraz częściej także niskopłatne prace proste sprowadzające się do realizacji szybkich zadań nie wymagających posiadania kwalifikacji np. rozwożenie pizzy czy rozdawanie ulotek. Szacuje się, że praca terminowa (na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony) obejmuje 13% ogółu zatrudnionych na terenie UE (European Commission 2002), natomiast praca czasowa (wynajem pracy) zaledwie 1-2% (European Foundation... 2002a). Popyt przedsiębiorstw i instytucji publicznych na pracę typu wynajem pracownika od agencji pracy czasowej jest rosnący. Ta forma pracy nie znajduje jednak akceptacji związków zawodowych i dość trudno uregulować jej zasady w ramach dialogu społecznego, także na szczeblu europejskim (Matej-Tyrowicz 2003).

W przypadku prac wymagających wysokich kwalifikacji, ich realizacja jest najczęściej związana z istnieniem wolnych zawodów. Natomiast wykonywanie usługowych prac prostych łączy się z istnieniem tzw. rezerwowej grupy potencjalnych pracowników (bezrobotnych, emerytów,

Elastyczność zatrudnienia (*job flexibility*)

Literaturę w dziedzinie ekonomiki pracy w ostatnich latach zdominowały badania dotyczące tzw. elastyczności rynku pracy. Termin elastyczności odnosi się do wielu aspektów pracy (organizacji, czasu pracy, wynagradzania, funkcji pracy itd., patrz Standing 2000 i 2002). Szczególne znaczenie ma elastyczność zatrudnienia (nazywana też *numerical flexibility*), która oznacza zmianę stosunków pracy w celu dostosowania realizacji pracy do zmienionych warunków działania firm. Jak argumentują niektórzy autorzy (np. Pissarides 2001), sprostanie wzrostowi konkurencyjności (głównie na skutek globalizacji) wymaga elastycznego rynku prac. Z tego powodu istotne jest zatrudnianie na warunkach sprzyjających efektywniejszemu działaniu firm. Postuluje się rozwiązania umożliwiające szybszą wymianę pracowników oraz stosowanie w większej skali zadaniowych i okresowych umów o pracę. Z drugiej strony, pojawiają się głosy zaniepokojone skutkami niestandardowych umów o pracę. Wpływa to bowiem negatywnie na życie ludzi zwiększając poczucie niepewności, a nawet ryzyka, co nie sprzyja podejmowaniu decyzji życiowych wymagających pewnej stabilizacji, np. decyzji rodzinnych. Elastyczne zatrudnianie jest także zagrożeniem dla tradycyjnego mechanizmu zabezpieczenia społecznego. Krytycy zbytnej elastyczności niekiedy idą dalej. Dowodzą, że niestandardowe umowy o pracę w końcowym efekcie nie sprzyjają mikroekonomicznej efektywności. Rozluźniają się bowiem relacje między pracownikiem i pracodawcą i obniżają motywacje do kształcenia pracowników. Tymczasem pracodawcy nadal cenią sobie dostosowane i specyficzne kwalifikacje, doświadczenie i lojalność pracownika. Z tego powodu elastyczność zatrudnienia nie jest tendencją wszechogarniającą (Neumark 2000). Dotyczy tylko pewnego zakresu prac, pewnej grupy zawodów czy tylko pewnego okresu życia pracownika. Badania empiryczne ukazują, że firmy nadal stosują umowy długookresowe w stosunku do podstawowego trzonu załogi (Auer/Cazes 2002), a wobec personelu kluczowego w dalszym ciągu stosują umowy preferencyjne.

Bardzo zróżnicowane tendencje obserwuje się w krajach transformacji. Przede wszystkim następuje pod tym względem segmentyzacja rynku pracy. Z jednej strony, widoczna jest wysoka mobilność i wymiana pracowników, nawet większa niż w krajach Europy Zachodniej, a z drugiej – stabilizacja na stale bronionych warunkach (Cazes/Nesporova 2001), szczególnie w Polsce i na Słowacji. Sytuację w Polsce dobrze oddaje tytuł socjologicznej pracy „Między rynkiem a etatem” (Marody 2000).

młodzieży, imigrantów, kobiet), do której sięgają pracodawcy w miarę potrzeb i najchętniej w formie zatrudnienia okresowego.

Istnienie jednej, jak i drugiej grupy pracowników oraz rozwój nieetatowych form zatrudnienia, pozwala firmom na znaczne oszczędności kosztów. Zmniejsza bowiem konieczność ponoszenia stałych kosztów pracy oraz wiąże zakres pracy z dokładnie określonym zapotrzebowaniem. Odchodzenie od pracy etatowej, jako dominującej formy zatrudnienia, wymaga odpowiedzi na pytania dotyczące zapewnienia ludziom pracującym okresowo, zadaniowo czy na części etatu odpowiednich warunków płacowych, ochrony socjalnej, kształcenia, a także godnego traktowania. Konieczna jest w tej sprawie głębsza refleksja i debata. Ekonomiści, którzy taką debatę już prowadzą, coraz częściej poszukują niedostatków odwołując się do cech charakteru ludzkiego, trudności dostosowawczych, braku świadomości i niechęci do zmian (Gazier 2002)⁶. Praca tymczasem jest opłacana w sposób coraz bardziej różnicujący pracowników, a w konsekwencji wzrasta dywersyfikacja społeczna. Dysproporcje stają się coraz to większe i to nie tylko wewnątrz państw, ale pomiędzy państwami⁷. Sytuacja zewnętrzna (przynależność do określonego państwa), jak i wewnętrzna (przynależność do grupy) różnicuje podejście do pracy, powoduje inne jej wartościowanie (np. inne aspekty decydują o jej tworzeniu i podejmowaniu). Takie odmienności występowały i w przeszłości, jednak zmianie uległy warunki i dynamika. Globalizacja i informatyzacja czyni te zjawiska wyraźniejszymi oraz przyspiesza zmiany.

Problemy związane ze stosowaniem niestandardowych form zatrudnienia wywołały odpowiednie działania na szczeblu niektórych państw narodowych oraz na szczeblu Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

⁶ Inni widzą go w braku czasu (Gary Becker), braku uwagi (Herbert Simon) czy braku wolności (Amartya Sen). Gazier natomiast podkreśla, że jeśli wcześniejsi ekonomiści, tacy jak Adam Smith, Malthus i Ricardo mieli świadomość braku zagrożeń, ale i nadzieję na bogactwo narodu, to obecnie możemy mówić o niedostatku świadomości związanej z problemami gromadzenia informacji i jej przetwarzania oraz wykorzystywania. Niedostatek coraz wyraźniej ma obecnie postać także subiektywną.

⁷ Por. chociażby: Anioł 2002 i Bzowska 2002.

Praca przyzwoita i godna

Decent work – to termin, dla którego niełatwo znaleźć odpowiednik w języku polskim. Niełatwo – gdyż wybór odpowiedniego terminu zależy od tego, jak będziemy interpretować to, co zawiera raport Dyrektora Generalnego MOP – Juana Somavię, zatytułowany „*Decent work*” (ILO 1999), jak też jego kolejne raporty czy też inne dokumenty i opracowania tej instytucji z ostatnich pięciu lat (ILO 2000, ILO 2001, ILO 2003b). Istnieją co najmniej dwie możliwości interpretacji pojęcia *decent work*: (1) Pierwsza, nazwijmy ją „minimalistyczna” lub „pragmatyczna”, gdzie *decent work* to praca, której szeroko rozumiane warunki spełniają różnego rodzaju minimalne standardy i wymogi – przede wszystkim te wynikające z różnych konwencji MOP, jak i te, które wynikają z norm, praw i przepisów obowiązujących w poszczególnych krajach. Po polsku pracę taką określilibyśmy słowami „niezła”, „przyzwoita” czy „godziwa”. Można też mówić, że chodzi o pracę wykonywaną w przyzwoitych warunkach. (2) Druga, nazwijmy ją z kolei „maksymalistyczna” czy „idealistyczna”, widzi *decent work* jako pracę prawdziwie godną, a więc kreatywną, twórczą i pozbawioną jakiegokolwiek elementu przymusu – poza przymusem czy wolą płynącą z wnętrza jednostki. To praca, która – w przeciwieństwie do tego, jak ją widzi klasyczna ekonomiczna teoria wyboru (gdzie praca jest „złem koniecznym”, przynoszącym przykrość, a nie zadowolenie i będącym w ostrej opozycji do czasu wolnego /*leisure*/) – jest czymś przez jednostkę pożądanym, przynoszącym satysfakcję i zadowolenie, praca, która nie stoi już w żadnej opozycji do czasu wolnego, jako że jej nieodłącznym elementem stają się „... spokój... i respekt dla poniesienia działania i kontemplacji” (Standing 2002, s. 264). Guy Standing, sugeruje także, że do określenia takiej pracy należałoby po angielsku używać raczej przymiotnika *dignified* niż *decent* (Standing 2002, s. 263) – a więc praca „godna” nie zaś tylko „niezła”. Autor ten zresztą podkreśla, że prawdziwie godna praca musi być zawsze związana z wykonywaniem czegoś, co nazwalibyśmy „zawodem” (*occupation*), a wcale nie musi oznaczać bycia „zatrudnionym” (*employment*), czy też posiadania „miejsca pracy”, bądź też potocznie „roboty” (*job*). Warto zresztą przypomnieć, że o takim ideale pracy ludzkiej wiele pisał w Polsce profesor Edward Lipiński (Lipiński 1969).

Choć pojęcie *decent work* MOP wprowadziła dopiero w 1999r., to odwołanie do podobnych wartości można znaleźć już w samej preambule do Konstytucji tej organizacji (której oryginalny tekst pochodzi z 1919 r.) (ILO 1998). Preambuła do Konstytucji MOP mówi o warunkach pracy opartych na niesprawiedliwości, cierpieniu i niedostatku, zagrażających pokojowi i wymagających pilnej poprawy, wymieniając następnie przykłady niezbędnych działań zmierzających do takiej poprawy. Te wymienione przykładowo działania, to:

- regulacja czasu pracy (wraz z wprowadzeniem maksymalnej długości roboczego dnia i tygodnia),
- regulacja podaży pracy,
- przeciwdziałanie bezrobociu,
- zagwarantowanie płac zapewniających środki niezbędne do życia,
- ochrona zatrudnionych przed chorobami i wypadkami związanymi z wykonywaniem pracy,
- ochrona dzieci, młodzieży i kobiet,
- zapewnienie środków na starość i w przypadku inwalidztwa,
- ochrona interesów pracowników pracujących poza granicami swego macierzystego kraju,
- uznanie zasady równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości,
- przestrzeganie zasady wolności zrzeszania się,
- organizowanie kształcenia zawodowego i technicznego.

Działania powyższe i inne, służące – jak mówi preambuła – zapewnieniu ludzkich (*humane*) warunków pracy, stanowią cele działania MOP i jej wszystkich krajów członkowskich. W czasie blisko już 85-letniej działalności MOP skodyfikowane zostały (w formie konwencji oraz zaleceń) minimalne wymogi dotyczące warunków pracy, stanowiąc istotną część prawa międzynarodowego. Dotyczą one wielu dziedzin związanych z pracą i zatrudnieniem, poczynając od tych, które są nieodłącznym elementem podstawowych praw człowieka (jak wolność zrzeszania się, czy zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci) po szczegółowe regulacje obejmujące swym zakresem minimalne normy bezpieczeństwa socjalnego (jak, ratyfikowana w 2003 r. przez Polskę, Konwencja MOP Nr 102), czy liczne konwencje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Polska jest członkiem MOP od samego początku jej istnienia, czyli od 1919 r. Konwencję MOP Nr 87 o wolności zrzeszania się Polska ratyfikowała wprawdzie w 1958 r., ale jak wiemy wolność zrzeszania się pracowników i pracodawców zapanowała w Polsce dopiero po 1989 r. (nie zapominając o krótkim okresie między zawarciem Porozumień Sierpniowych a wprowadzeniem stanu wojennego). To, że potrzeba było ponad 30 lat, aby treści formalnie ratyfikowanej przez państwo konwencji międzynarodowej stały się przestrzeganim w kraju prawem, pokazuje przede wszystkim, że stworzenie godziwych warunków pracy możliwe jest tylko w demokracji. Jedynie w warunkach funkcjonowania demokracji i nieodłącznych jej składników, takich jak: wolność zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych oraz funkcjonowania instytucji i mechanizmów dialogu społecznego, możliwe jest stworzenie nie tylko przyzwoitych, ale i godnych warunków pracy. Możliwe – to nie znaczy pewne i gwarantowane. Potrzeba wiele wysiłku – polityków, związkowców, pracodawców, nas wszystkich, aby stworzyć godne warunki pracy w jej różnych wymiarach i dziedzinach i by je utrzymać.

Praca i czas wolny

Z punktu widzenia pracy czas wolny to nie jest tylko wypoczynek, lecz również czas przygotowania się do realizacji zadań. Jest to także coraz częściej czas oczekiwania na możliwość pracy zadaniowej czy okresowej. W modelu fordowskim czas wolny był czasem o charakterze konsumpcyjnym (nawet gdy wykonywano jakieś prace domowe). Obecnie dla sporej części ludzi staje się czasem poszukiwań i inwestycji. Chodzi tu nie tylko o zdobywanie dodatkowych kwalifikacji czy czas poszukiwania pracy. Łączy się również ze zmianami w formach zatrudnienia, kiedy to mówi się o czasie pracy (kiedy jest do dyspozycji pracodawcy) i o czasie pracownika (kiedy sam odpowiada za wykonanie zadania).

W czasie wolnym wykonuje się szereg prac nieodpłatnych. W pierwszym rzędzie podejmuje się kształcenie własne i pomaga w dodatkowej edukacji dzieci. Włącza w prace domowe, których wraz ze wzrostem zamożności i posiadaniem znacznie większego majątku (domu, ogrodu, dachy, samochodu i sprzętu rekreacyjnego) jest więcej. Wykonuje się pracę zamienną (usługa za usługę) oraz tzw. prace społeczne. Niektóre z prac społecznych mają charakter stałego zobowiązania do świadczenia usługi w ramach tzw. pracy ochotniczej – wolontariatu.

Wartość czasu wolnego jest bardzo zróżnicowana. Dla osób nie mających stałych dochodów czas wolny jest niejednokrotnie wymuszony, z którym nie bardzo wiadomo co robić. Redukcja czasu pracy może nie prowadzić do wolności jego wykorzystania (wcale nie chodzi tu wyłącznie o poziom posiadanych dochodów), a coraz częściej będzie się łączyć z brakiem przygotowania lub brakiem chęci do wykonywania niektórych rodzajów pracy. Kwestia zagospodarowania wolnego czasu łączy się oczywiście ze zmianami w życiu rodzinnym, zaangażowaniem w życie i pracę społeczności lokalnej, kwestią kultury i religii, itp. (Supiot 2001, s. 87).

Wysiłek pracy

Paradoksem współczesności jest to, że mimo zmniejszenia wysiłku fizycznego przy realizacji pracy oraz wzrostu bezpieczeństwa pracy na skutek poprawy warunków bhp (przede wszystkim w krajach zachodnich), wzrasta napięcie psychiczne. Jest to związane z intensywnością pewnych rodzajów pracy, co wynika z konieczności większej kreatywności, samodzielności i odpowiedzialności. W takiej pracy wzrasta nieprzewidywalność warunków i wyników. Praca przy tym wykonywana jest w znacznie dłuższym okresie niż ustawowy czas pracy.

Wysiłek pracowników szczególnie potrzebnych organizacjom, tj. menadżerów i specjalistów oraz ich pomocników, jest większy, ale też mają oni szanse na lepsze warunki zatrudnie-

Stres w pracy

Stres w pracy może być definiowany jako szkodliwa fizyczna i emocjonalna reakcja na wymagania, które nie pokrywają się z możliwościami, zasobami lub potrzebami pracownika. Narażeni są wszyscy, niezależnie od miejsca zatrudnienia, branży czy stanowiska w hierarchii służbowej, lecz częściej niż inni doświadczają go dorastająca młodzież i ludzie starsi, kobiety, osoby z fizyczną ułomnością, osoby samotnie wychowujące dzieci.

Pracownik odczuwa stres związany z pracą wówczas gdy nie odpowiadają mu warunki zatrudnienia, obowiązki, które musi wykonywać i struktura organizacyjna zatrudniającej go instytucji. Najczęściej wymienianymi stresorami są: poczucie braku kontroli (poczucie, że nie ma się wpływu na wykonywaną pracę) – średnio 30% w UE, 34% w Polsce, monotonia – 40% w UE, 46% w Polsce, nagłące terminy – 29% pracuje w takim trybie niemal zawsze lub wyłącznie, szybkie tempo pracy – 56% w UE, 74% w Polsce, stosowanie przemocy fizycznej (6 mln – 4%) i psychicznej (zastraszanie i prześladowanie – 12 mln – 9%, 3mln, czyli 2% ogółu zatrudnionych w krajach UE, twierdzi, że była molestowana seksualnie) wobec pracowników (w relacjach pracodawca-pracownik, ale przede wszystkim pracownik-klient, jak w przypadku osób zatrudnionych w sektorze usług publicznych), szkodliwe warunki pracy [European Foundation... (1996) i (2001)].

Stres wiązany jest z chorobami serca, zaburzeniami żołądkowo-jelitowymi, wzmożonym niepokojem, ale również z udarami, schorzeniami kostno-mięśniowymi, depresją, samobójstwami. Nie dowiedziono istnienia

bezpośredniego związku między stresem a zapadalnością na nowotwory, jednak zestresowani pracownicy, aby zmniejszyć odczuwane napięcie, często sięgają po tzw. „odgromniki” – narkotyki, papierosy i alkohol, które zwiększają ryzyko zachorowania.

Koszty ludzkie tego problemu są znaczne. Stres związany z pracą zawodową może być przyczyną uzależnień, problemów ze snem, migreną, skłonnością do irytacji czy agresji, występowaniem stanów lękowych, niezadowolenia z życia, osłabieniem układu immunologicznego, przemęceniem, pojawianiem się trudności z pamięcią i koncentracją, wypadków przy pracy, spadku zdolności radzenia sobie z pracą. Konsekwencją stresu może być ograniczenie możliwości kariery, a nawet zwolnienie z pracy, może wpływać na pogorszenie relacji ze współpracownikami, z przyjaciółmi i rodziną.

Rachunek płacą nie tylko pracownicy. Konsekwencje stresu wpływają na koszty pracodawców. Badania sugerują, że od 50% do 60% traconych każdego roku dniówek jest wynikiem stresu w pracy. Szacuje się, że w Wielkiej Brytanii jest to 40 mln dni roboczych, w USA w samym przemyśle – 297 mln (Cox i inni 2000). Do tego należy dodać koszty spowodowane zmniejszoną wydajnością, wzrostem wypadków, dużą rotacją kadr, koszty wymiany pracowników, koszty spowodowane zwiększoną zachorowalnością.

Względy humanitarne i ekonomiczne wskazują na konieczność zmniejszenia natężenia stresu związanego z pracą zawodową. Jest to również wymóg prawny. W UE obowiązuje dyrektywa ramowa (89/391/EWG) z 1989 r., według której pracodawcy „mają obowiązek zagwarantowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we wszystkich aspektach związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych”. Dyrektywa ta zobowiązuje pracodawców do ochrony pracowników przed szkodliwymi skutkami stresu związanego z pracą zawodową dla zdrowia psychicznego i fizycznego. Wszystkie państwa członkowskie wdrożyły tę dyrektywę. Polski Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111), czyni pracodawcę odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie (Art. 207 § 1 z Działu X), zobowiązuje pracodawcę do informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą (Art. 226). Dotychczasowa interpretacja tych artykułów ograniczała się jednak głównie do dbałości o zdrowie fizyczne pracownika.

W dokumencie „Wytyczne w sprawie oceny ryzyka w miejscu pracy” (*Guidance on Risk Assessment at Work*), Komisja Europejska (European Commission 1996) apelowała o dokonanie *analizy czynników natury psychologicznej, społecznej i fizycznej, które mogą być źródłem stresu w pracy zawodowej, ich wzajemnych zależności oraz interakcji z innymi czynnikami składającymi się na organizację i środowisko pracy*. Ocena stopnia narażenia pracowników na stres i analiza przyczyn występowania napięć jest podstawą do wskazania środków zaradczych. Powodzenie działań zaradczych zależy od zaangażowania wszystkich zainteresowanych, a przede wszystkim od personelu w miejscu pracy. Możliwych rozwiązań jest wiele: wprowadzenie zmian w organizacji pracy, ściślejsze określenie wymagań i odpowiedzialności poszczególnych pracowników, większa swoboda decydowania o sposobie wykonywania zadań i rozplanowania pracy w taki sposób, aby obowiązki zawodowe nie kolidowały z życiem prywatnym. Zmiany natury organizacyjnej wiążą się z kosztami. Mniej kosztowne i skuteczniejsze jest promowanie indywidualnych strategii radzenia sobie ze stresem, polegających na uczeniu pracownika rozpoznawania obszarów stresu i jego skutków, a następnie na dokonaniu wyboru najodpowiedniejszych technik przeciwdziałania i zwalczania stresu. Prewencyjne zarządzanie stresem przynosi wymierne korzyści i nie powinno się zakończyć jedynie wynajęciem siłowni dla pracowników. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w 2002 r. zorganizowała zakrojoną na szeroką skalę kampanię informacyjną pod hasłem *Pracując nad stresem (Working on Stress)*, której kulminacyjny punkt stanowiły obchody Europejskiego Tygodnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w październiku 2002 r. (Polska po raz pierwszy wzięła udział w Europejskim Tygodniu w 2001 r.; CIOP jest Krajowym Punktem Centralnym Agencji), którego tematem wiodącym był stres i zagrożenia psychospołeczne w pracy. Była to pierwsza ogólnoeuropejska kampania na rzecz walki ze stresem związanym z pracą zawodową. Celem było uświadomienie ogromu problemu oraz pomoc firmom i instytucjom w jego rozwiązywaniu. Zgromadzone materiały informacyjne, omówienia konkretnych rozwiązań wprowadzonych w zakładach pracy UE (tzw. *Good Practice Awards*) są dostępne na stronach internetowych (<http://osha.eu.int/ew2002/>). W UE podjęto prace nad nową strategią bhp, uwzględniającą nie tylko wymiar fizyczny ale psychiczny i społeczny warunków pracy (rola stresu, depresji, lęku, przemocy i wszelkich form molestowania). Wśród celów zawartych w komunikacie pt.: „*Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006*” jest zapobieganie ryzykom socjalnym (stres, depresja, uzależnienia), jak również uwzględnienie zmian form i czasu zatrudnienia.

Akcentując ujemne konsekwencje stresu, nie można zakładać, że nastąpi jego eliminacja. Stres zawsze łączy się z pojęciem odpowiedzialności za realizację zadań i ma istotne wartości twórcze. Niezbędne jest natomiast jego ograniczanie tam, gdzie zaczynają przeważać efekty ujemne.

nia i wynagrodzenie. Jednocześnie spada znaczenie i wartość pracy mającej cechy powtarzalności. Zjawisko częstego braku pracy dla tej grupy pracowników nie oznacza likwidacji pracy tego rodzaju, lecz większe trudności w pozyskaniu stałego zatrudnienia. Zauważalne staje się

też przenoszenie pracowników z grupy pierwszej (etatowej) do grupy drugiej. Ma też miejsce ruch w drugą stronę. Bezpieczeństwo zatrudnienia (nie należy go utożsamiać ze stabilizacją) dominujące w okresie stosunków pracy ukształtowanych w czasie rewolucji przemysłowej coraz częściej ma charakter iluzoryczny. W okresie, kiedy ma się pracę trzeba być przezornym i zabezpieczyć sobie, albo musi to czynić państwo, możliwości przetrwania w czasie poszukiwania pracy. Rośnie też ryzyko, że nową pracę będziemy wykonywać na innych i w innych niż uprzednio warunkach.

Wydajność pracy i gospodarka oparta na wiedzy

Podstawowe zmiany w sferze pracy są głównie powodowane wzrostem wydajności pracy. Powoduje ona istotne zmniejszenie nakładu pracy na jednostkę produktu. Zjawisko to szczególnie wyraźnie wystąpiło w tradycyjnych działach gospodarki. Dotyczy to zarówno produkcji materialnej, jak i szeregu usług. Postęp w technologii stwarza coraz większe możliwości indywidualizacji potrzeb konsumentów, będzie łączył się ze świadczeniem coraz większej liczby usług w gospodarstwach domowych. Spowoduje to, że zmniejszą się również nakłady pracy samych gospodarstw domowych na prace wykonywane w domu. Tak jak wzrost pracy najemnej kobiet można rozpatrywać w kategoriach uwolnienia ich od szeregu obowiązków domowych, tak i informatyzacja spowoduje zmiany w wykorzystywaniu czasu poświęconego na różnego rodzaju usługi, a związanego z redukcją strat czasu z tytułu przejazdów, oczekiwania na usługę, itp. Istotnie wpływają i wpłyną na przeobrażenia w sferze pracy zmiany w modelu i funkcjonowaniu rodziny, w zakresie i formach pomocy społecznej, przy czym oddziaływanie jest tutaj wzajemne.

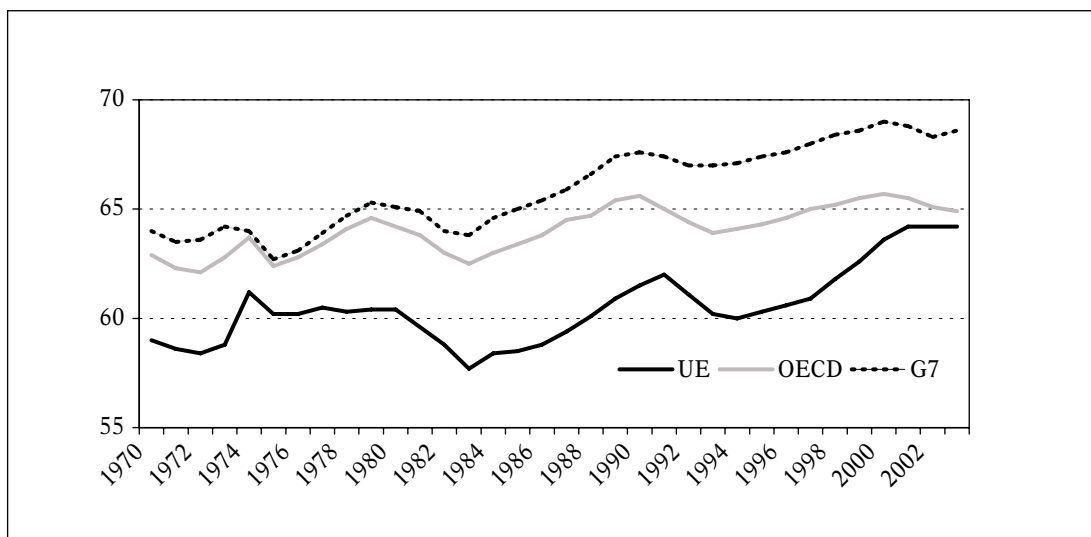
Istotnym czynnikiem zmian jest też stopniowe przechodzenie do tzw. gospodarki opartej na wiedzy. Jak wiadomo ma ona cechy szczególne i nie można jej utożsamiać ani z prostym podwyższaniem jakości pracy, ani ze zwiększaniem kapitału fizycznego czy finansowego. Nie jest to również tradycyjna usługa. Znaczenie wiedzy, specyfikę jej tworzenia czy wykorzystywania lub ochrony trudno jest określać w kategoriach ilościowych. Szczególnie istotne znaczenie ma określenie relacji wiedzy do pracy. Rzecz sprowadza się nie tylko do rozmiarów inwestycji w badania naukowe, zatrudnienie przy nich określonej liczby ludzi czy też przeznaczanie dużych nakładów na edukację (szczególnie na trzecim poziomie), tworzenie uniwersytetów z tysiącami pracowników i studentów. Chodzi o jakość wiedzy, o mechanizmy i konsekwencje jej wykorzystywania w życiu społeczno-gospodarczym. Jest to związane z tym, co ogólnie określa się mianem kultury wykorzystywania innowacji, wdrażania i wykorzystywania wiedzy do realizacji procesów pracy. W tym przypadku jest to przede wszystkim czynienie z pracy, zmierzającej do wykorzystania wiedzy, ważnego czynnika rozwoju człowieka. Trudności powoduje to, że rozwój ten łączy się nie tylko z pracą. Zdawanie sobie sprawy z relacji związanych z tworzeniem wiedzy oraz jej wdrażaniem do praktyki wymaga też dostrzegania jej związku z tzw. kapitałem społecznym. Jest to istotne dla tworzenia nowej etyki pracy (a nie tylko tworzenia samej pracy) w przyszłości, zakładając, że praca i związane z nią poczucie odpowiedzialności jest podstawą istnienia społeczeństwa.

4. Zmiany w strukturze zasobów pracy

Pracujący, niepracujący i bezrobotni

Jedną z istotniejszych cech zmian w sferze pracy jest zmiana relacji pracujący⁸, niepracujący i bezrobotni. Niezależnie od pewnych różnic w definicji pracujących widoczne są w tym zakresie ogólniejsze prawidłowości. Jedną z nich jest to, że w ostatnich dziesiątkach lat udział pracujących wśród ludności w wieku aktywności zawodowej w społeczeństwach wysoko rozwinię-

⁸ Definicja pracującego nie jest jednolita – chodzi m.in. o to, czy do pracujących wlicza się tylko osoby w wieku tzw. aktywności zawodowej, czy np. dolicza się pracujących emerytów i młodzież uczącą się w różnego typu szkołach łączących edukację z pracą.



Wykres 1. Stopa pracujących* w grupach krajów wysoko rozwiniętych w latach 1970-2003 (w %)

* udział osób pracujących w populacji w wieku 15-64 lata
Źródło: OECD
(www1.oecd.org).

tych rośnie. Najwyższy udział pracujących mają kraje najbogatsze (przoduje w tym zakresie Szwecja, Szwajcaria, czy Dania). Na wskaźnik ten nie wpływa istotnie stopa bezrobocia. Prawidłowość ta jest przede wszystkim efektem wzrostu liczby pracujących kobiet.

Zmiany w strukturze pracujących i segmentacja rynku pracy

Istotą tworzonego rynku pracy jest jego dualny charakter. Wśród ogółu chętnych do pracy zmniejsza się liczba osób uzyskujących stałe zatrudnienie, natomiast zwiększa wyraźnie liczba oczekujących na pracę, z tym, że tak w pierwszej, jak i w drugiej grupie wyraźnie rysuje się zjawisko segmentacji.

W przypadku grupy pierwszej stałe zatrudnienie w organizacjach gospodarczych ma tzw. rdzeń zatrudnieniowy. Stanowi go grupa pracowników, których kwalifikacje i kompetencje mają zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania danych organizacji, których nie da się natychmiast pozyskać na rynku pracy ze względu na unikalny charakter ich kwalifikacji, a w przypadku zatrudnienia nowych pracowników trzeba by ich długo wdrażać do realizacji zadań.

Drugą podgrupę (segment) stanowią pracownicy zatrudnieni w usługach publicznych. W tym przypadku decydują o tym pewne procedury doboru pracowników, zaufanie do ich uczciwości i kompetencji. Ta grupa pracowników będzie cechowała się nie tylko stabilnością pracy, ale może liczyć na wzrost zatrudnienia – choć nie będzie to nadal wyłącznie zatrudnienie etatowe, lecz coraz częściej zatrudnienie do wykonania zadania lub pracy okresowej.

Trzeba też zwrócić uwagę, że w Europie występuje zjawisko stabilizacji zatrudnienia na dość wysokim poziomie. Zmiany są nieznaczne. Znacznie niższa stabilizacja zatrudnienia ma miejsce w USA, chociaż wykazuje pewien wzrost. Generalnie jest to związane z procesem starzenia się ludności. Konsekwencją tego jest zapowiadane podwyższanie granicy wieku uprawniającego do emerytury (co wywołuje jednak spore opory). Stabilizacja zatrudnienia dotyczy osób już pracujących. Natomiast wchodzący na rynek pracy w ostatnich latach mają trudności z uzyskaniem stanowiska pracy cechującego się stabilizacją zatrudnienia (Auer/Cazes 2002a, ss. 316-331) ⁹.

W przypadku pracowników zaliczonych do nie posiadających stałego zatrudnienia, zróżnicowanie jest znacznie większe. Grupę tę stanowią jednostkowi przedsiębiorcy, wysoko kwalifikowani specjaliści i twórcy oraz bardzo duża grupa ludzi o różnorodnych kompetencjach i podejściu do pracy.

Wśród tej ostatniej podgrupy szczególną kategorię stanowią osoby, które z różnych względów nie mogą lub nie chcą podjąć stałego zatrudnienia, a więc osoby utrzymujące się ze świadczeń społecznych, uczące się, sprawujące opiekę czy też nie posiadające zdrowia umożliwiającego stałe lub pełne zatrudnienie.

⁹ Autorzy ci posłużyli się statystykami z lat 90. badając stabilizację zatrudnienia. Brano pod uwagę zatrudnionych w tej samej firmie przez 10 lat i więcej.

Istnienie segmentacji rynku pracy jest zjawiskiem znanym od dawna (Kryńska 1996), natomiast rozwój sektora usług zwiększa zakres segmentacji, a szczególnie liczbę osób nie posiadających stałego zatrudnienia. Na osoby te spada ciężar przystosowania się do zmiany struktury zatrudnienia. W poprzednich okresach stabilność rynku pracy była stosunkowo duża, szczególnie w tzw. państwach socjalistycznych. Obecnie problem przystosowania się do zmian na rynku pracy spadł głównie na osoby, które utraciły możliwości wykorzystania posiadanych kompetencji i muszą się przekwalifikować, a po części także na osoby, które dopiero wchodzą na rynek pracy. Systemy szkolne nie dostosowują się bowiem w wystarczającym tempie do zachodzących zmian na rynku pracy.

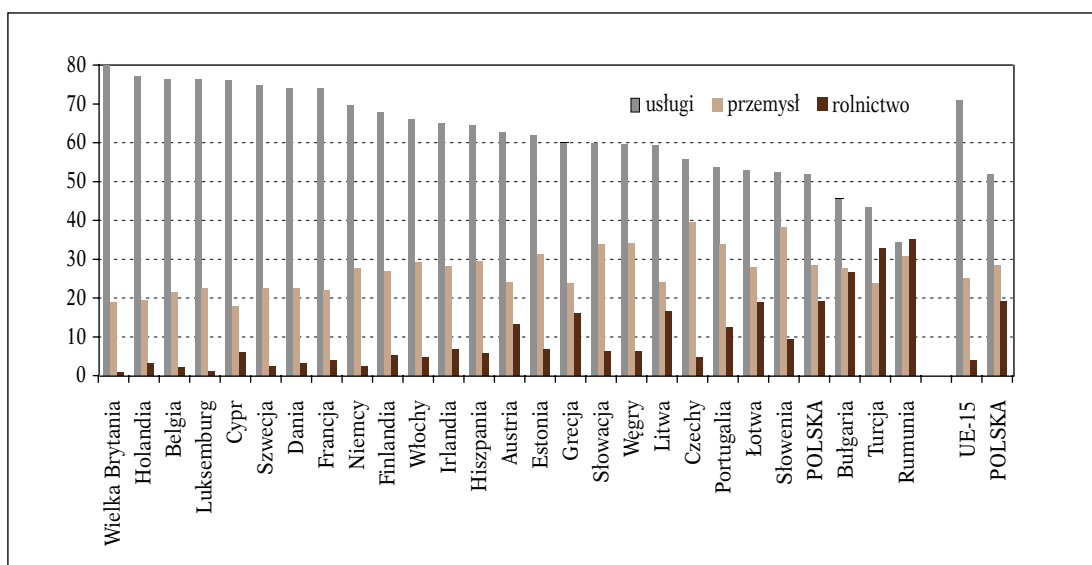
Zmiany na rynku pracy są wielokierunkowe: przekształca się struktura pracujących, powstają nowe zawody, skokowo zmienia się popyt na pracę. Zmieniają i dywersyfikują się potrzebne umiejętności realizacji pracy. Istotnie różnicują się też rynki pracy dla poszczególnych kategorii potencjalnych pracowników. Rozwój telepracy pozwala na jej realizację bez zmiany miejsca zamieszkania. Zarówno charakter pracy, jak i cechy poszukujących pracę, determinują coraz wyraźniej zakres poszukiwań i skłonność do migracji (stałej lub okresowej).

Pracujący w przekroju działów gospodarki

W miarę wzrostu dochodu narodowego na mieszkańca następuje stopniowe zmniejszanie się udziału pracujących w tzw. I sektorze gospodarki (głównie w rolnictwie) na rzecz zatrudnienia w sektorach przetwórczych i usługach. Nie da się tego wytłumaczyć tylko wzrostem wydajności pracy czy wydajności z hektara. Na zmniejszanie się zatrudnienia w pierwszym sektorze składa się bowiem postęp w procesie przetwórstwa i przechowywania żywności, oszczędności w wykorzystywaniu energii na jednostkę produktu, itd. Postęp nastąpił także w wydobywaniu surowców energetycznych oraz ich wykorzystaniu. W rezultacie tych procesów zmniejszyła się radykalnie liczba pracujących w tych dziedzinach produkcji, choć wzrosły koszty utworzenia i utrzymania stanowiska pracy. Nakład pracy na jednostkę produktu uległ jednak w tych działach istotnemu zmniejszeniu i to odbiło się na zatrudnieniu.

Podobne procesy występują jeszcze obecnie w dziale II – w przemyśle. Okres tzw. naukowej organizacji pracy przyniósł w tym sektorze na początku wzrost wydajności pracy, ale i wzrost zatrudnienia. W ostatnich latach, w związku z procesami automatyzacji i robotyzacji, sytuacja uległa dramatycznej zmianie. Nastąpiło ograniczenie zatrudnienia, a co również ważne – zmieniła się jego struktura. Redukcji uległa przede wszystkim liczba tych miejsc pracy, które łączyły się z wykonywaniem prac powtarzalnych, prostych, wymagających stosunkowo niskich kwalifikacji. Wzrosło zatrudnienie specjalistów z różnych dziedzin, nie zawsze etatowo związanych z pracodawcą. W rezultacie w przemyśle zatrudnia się obecnie od 20% do 30% ogółu pracujących z wyraźną tendencją malejącą.

Wykres 2. Odsetek pracujących w danym sektorze wśród ogółu pracujących w wieku 15-64 lata w 2002 r. w %



Źródło: Eurostat.

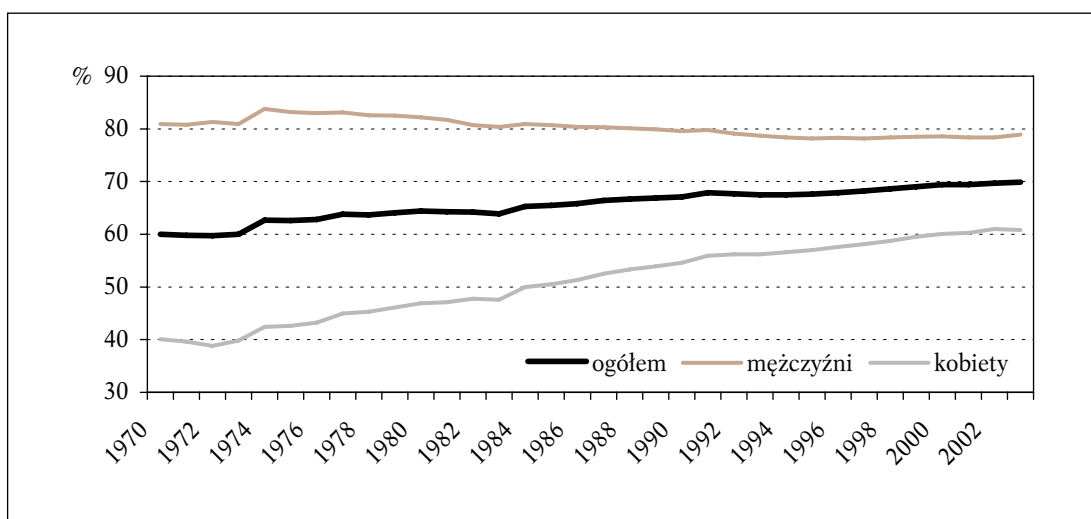
Cały przyrost zatrudnienia w sensie udziału i liczby zatrudnionych przejmują dział III, czyli usługi. Procesy informatyzacji i tutaj powodują wzrost wydajności pracy i w rezultacie – spadek zatrudnienia w wielu grupach usług. Nie notuje się jednak spadku zatrudnienia w takich działach jak: opieka lekarska, turystyka, szkolnictwo czy też opieka socjalna i administracja publiczna. Inaczej mówiąc stabilizacja zatrudnienia lub wzrost liczby miejsc pracy dokonuje się przede wszystkim w tych działach, w których istotny jest kontakt międzyludzki. Postępy informatyzacji powodują rzecz jasna zmianę form tego kontaktu, umożliwiają większą indywidualizację, ale nie zmieniają zakresu pracy.

Kobiety i mężczyźni

Istotne zmiany w liczbie i strukturze zatrudnienia są związane z masowym zatrudnieniem kobiet w krajach wysoko rozwiniętych. Praca kobiet poza gospodarstwem domowym stała się możliwa dzięki postępowi, który spowodował duże oszczędności czasowe w zakresie realizacji prac domowych. Skokowy wzrost zatrudnienia kobiet miał miejsce w okresie I i II wojny światowej – łączył się z obniżeniem współczynnika zatrudnienia mężczyzn. Dalszy wzrost zatrudnienia kobiet następował w wolniejszym tempie i był głównie wynikiem wzrostu aspiracji edukacyjnych kobiet i potrzeby samorealizacji w pracy, jak też przemian w rodzinie, które łączyły się z późniejszym zawieraniem małżeństw oraz zmniejszeniem dzietności.

Wzrost zatrudnienia w usługach stwarzał miejsca pracy dla kobiet (zwiększał szanse ich zatrudnienia) i równocześnie generował możliwości podejmowania pracy – chociażby poprzez zwolnienie ich z części opieki nad dziećmi czy ludźmi starymi, możliwość zakupu wielu produktów w formie gotowej do finalnego wykorzystania, czy przez rozwój tzw. usług bytowych.

Konsekwencją masowego wejścia kobiet na rynek pracy stało się obniżenie aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym. Wskaźnik pracujących mężczyzn w ciągu ostatnich 40 lat uległ we wszystkich prawie krajach wysoko rozwiniętych obniżeniu o około 10 punktów, podczas gdy odpowiedni wskaźnik pracujących kobiet wzrósł w tym czasie o około 20 punktów (w stosunku do okresów wcześniejszych wzrost ten jest jeszcze większy)¹⁰.



Praca prosta i złożona

Jak już powiedziano wcześniej praca w sektorze I i II wymagała dużej liczby osób wykonujących bardzo proste czynności. Zmiany technologiczne i organizacyjne przyczyniły się do wzrostu wymagań kwalifikacyjnych stawianych kandydatom do pracy. W znacznym stopniu ograni-

¹⁰ Gdyby utrzymać wskaźniki pracujących kobiet na poziomie lat 60., to w większości krajów zachodnich nie byłoby problemu bezrobocia. Ten kierunek rozwoju jest z oczywistych powodów nierealny, chociażby ze względu na struktury kwalifikacyjne współczesnych zasobów pracy.

czyły możliwości pracy dla pracowników o niskich kwalifikacjach. Nie wyeliminowały jednak całkowicie pracy prostej. W sektorze usług udział prac prostych jest obecnie nawet większy niż w rolnictwie (poza pracami sezonowymi). Tak więc sektor usług wymaga przeciętnie niższych kwalifikacji niż sektor I czy II i tym samym stwarza spore szanse pracy dla grupy ludzi o stosunkowo niskich kwalifikacjach.

Jednakże sektor ten ze względu na swoją zmienność wymaga znacznych umiejętności dostosowawczych. W rezultacie sprzyja wytwarzaniu i wykorzystywaniu pewnej nadwyżki kwalifikacyjnej jako warunku znajdowania pracy i jej zmiany.

Największy popyt na pracę – także w sektorze usług – występuje jednak w odniesieniu do ludzi dobrze wyedukowanych, a przy tym twórczych, potrafiących tworzyć pracę dla innych, generować nowego rodzaju usługi oraz produkty, programować urządzenia, itp. W tym przypadku popyt na pracę jest praktycznie nieograniczony. Dotyczy to jednak stosunkowo niewielkiej, choć stale rosnącej grupy ludzi, której możliwości twórcze ulegają dość szybkiemu wyczerpaniu.

Na dobrze wykształconych pracowników odtwórczych popyt także nie spada. Są to pracownicy samodzielni, którzy potrafią wykorzystywać istniejące możliwości, odczytywać zmiany postępu i wdrażać je do istniejącej rzeczywistości. Ta grupa ludzi decyduje o tempie dalszych zmian w gospodarce i życiu społecznym.

Tabela 1. Stopa pracujących według poziomu wykształcenia w Europie w 2002 r. (w %)

Kraje	Przeciętnie	Z wyższym	Ze średnim	Z niskim
Belgia	59,7	82,8	65,7	40,8
Dania	76,4	87,0	80,6	60,4
Niemcy	65,4	83,0	69,8	43,6
Hiszpania	56,9	80,2	57,2	49,2
Grecja	58,4	77,5	58,2	52,8
Francja	62,9	79,2	69,8	46,6
Irlandia	65,0	84,8	71,2	48,1
Włochy	55,4	81,8	64,8	45,3
Luksemburg	63,6	83,6	69,1	50,8
Holandia	74,5	86,8	79,8	61,7
Austria	68,2	85,0	72,9	48,2
Portugalia	68,6	88,6	64,7	67,3
Finlandia	69,1	85,5	72,8	48,9
Szwecja	74,0	86,2	79,6	58,2
Wielka Brytania	71,5	87,3	77,3	50,9
Przeciętnie w krajach UE 15	64,2	82,8	70,5	49,4
Przeciętnie w krajach EU 25	62,8	82,8	68,7	46,6
Polska	51,7	82,4	57,8	25,0

Źródło: European Commission 2003.

Wśród obu grup osób wykształconych stopa pracujących (*employment rate*) jest bardzo wysoka. W krajach Unii Europejskiej wynosi przeciętnie ponad 80%, gdy w przypadku osób o niskich kwalifikacjach (poniżej wykształcenia średniego) wskaźnik nie osiąga 50% (European Commission 2003). W krajach transformacji szanse zatrudnienia osób niewykształconych są gorsze, a w Polsce – bardzo małe.

Kobiety, gdy nie są wykształcone, są obecne na rynku pracy znacznie rzadziej niż niewykształceni mężczyźni. Stopa pracujących kobiet z niskim wykształceniem w UE wynosi 37%, a mężczyzn 62%. W Polsce wskaźniki pracujących kobiet i mężczyzn z niskim wykształceniem są podobne: 25-26%.

Migranci zarobkowi

Istotnym czynnikiem wpływającym na pracę w krajach bogatych jest imigracja. Imigrują do tych krajów głównie dwie grupy pracowników. Najliczniejszą grupę stanowią osoby, które pracę znajdują na stanowiskach, gdzie nie wymaga się dobrej znajomości języka kraju, do którego przy-

byli. Wykonują więc prace niskopłatne, proste, ciężkie i sezonowe. Jak długo rodzimi pracownicy nie będą chcieli podejmować się takich prac, albo jak długo nie zostaną one istotnie ograniczone przez postęp techniczny (tak jak to się stało z pracownikami wielu gałęzi przemysłu), tak długo będzie istnieć praca dla tej grupy imigrantów. W krajach Europy Zachodniej, podobnie jak w USA, pracownicy ci są stosunkowo liczni i co istotne – coraz częściej wykonują oni prace proste w sferze usług.

Znaczącą grupę imigrantów stanowią też osoby o bardzo wysokich kwalifikacjach, których potencjał jest niezbędny dla rozwoju najbardziej nowoczesnych gałęzi gospodarki. Informatyzacja powoduje jednak, że część tej grupy pracowników może wykonywać pracę na rzecz zleceniodawców z krajów bogatych bez zmiany miejsca zamieszkania.

Imigranci posiadają istotne znaczenie w tych obszarach rynku pracy, na które w krajach wyżej rozwiniętych istnieje popyt. Kwestią pozostaje, w jakim stopniu uzupełniają się, a w jakim konkurują z rodzimymi pracownikami¹¹.

Zmiany zawodów

Postęp techniczny, standaryzacja produkcji powodują powstanie szeregu nowych zawodów, ale i obumieranie wielu starych. Nowe zawody powstają często z połączenia starych, dokonują się zmiany zakresów czynności (*job enlargement and job enrichment*). Istotnym źródłem wydajności pracy w okresie rewolucji przemysłowej stało się zjawisko szybkiego dostosowywania kompetencji pracowników do wymogów stanowisk pracy. Ostatnio coraz częściej notuje się fakty przystosowania stanowiska do kompetencji pracownika, zmieniają się szybko struktury organizacyjne realizacji pracy (macierzowe, praca zespołowa, itp.).

Tradycyjne podziały na zawody nowe i stare tracą więc znaczenie. Istotną sprawą staje się umiejętność wykorzystania nowych technologii i zastosowania nowej organizacji pracy. Podział na zawody nowe i stare wiąże się więc z szybkością wdrażania postępu technologicznego i organizacyjnego oraz jego opłacalnością¹². Nadal mamy bowiem do czynienia ze zjawiskiem ograniczenia naboru do niektórych zawodów (umownie zwanych starymi) przy jednoczesnym zwiększaniu zakresu pracy i kompetencji osób, które te zawody mają wykonywać. Stosunkowo mniejszym zmianom ulegają zawody usługowe związane z kontaktem międzyludzkim. Można powiedzieć, że jest to ostatnia grupa zawodów tradycyjnych, choć i tutaj narzędzia pracy są coraz to nowsze, nie zmienia się natomiast zakres pracy.

Praca na własny rachunek i praca najemna

Okres rewolucji przemysłowej należał do takiej fazy rozwoju rynku pracy, w której nastąpił nieprawdopodobny wzrost liczby pracowników najemnych, związany z produkcją na znacznie większą skalę niż wcześniej. Otrzymywane przez nich wynagrodzenie stało się fundamentem rozwoju gospodarki rynkowej, źródłem popytu na wytwarzane dobra i usługi. Liczba pracujących na własny rachunek nie uległa wielkim zmianom, natomiast ich udział wśród ogółu pracujących uległ gwałtownemu zmniejszeniu. Zarówno wśród pracowników najemnych, jak i pracujących na własny rachunek nastąpiła wyraźna dywersyfikacja. Odnosi się to nie tylko do różnic w uzyskiwanych dochodach, ale i charakteru wykonywanej pracy.

Wśród pracujących na własny rachunek można wyróżnić szereg grup zawodowych np. wolne zawody, właściciele sklepów, rzemieślnicy, itp. Również właściciele drobnych gospodarstw chłopskich można zaliczyć do pracujących na własny rachunek. Istotny wydaje się również podział na tych pracujących na własny rachunek, którzy zatrudniali siebie i własną rodzinę i na tych, którzy zatrudniali pracowników najemnych (kwestia ilu?). Ponadto, powstała grupa osób, które były zarówno pracodawcami, jak i pracownikami najemnymi, nie mówiąc już o grupie wszelkiego rodzaju akcjonariuszy i rentierów, którzy byli często osobami pracującymi jednocze-

¹¹ Ciekawe, że migracja zawodowa pomiędzy krajami UE jest obecnie stosunkowo niewielka ok. 2% rocznie.

¹² Trzeba tu mieć na uwadze fakt, że zmiany organizacyjne preferują obecnie wykształcenie ogólne, natomiast postęp technologii wymaga nadal specjalizacji.

śnie na własny rachunek oraz pracownikami najemnymi, np. dyrektor przedsiębiorstwa, który jest jego udziałowcem. Kwestią pozostaje zaliczenie do określonej grupy osób tworzących tzw. gospodarkę opartą na wiedzy, np. właściciela patentu, który jest równocześnie pracownikiem najemnym w firmie realizującej jego wynalazek.

Nie wdając się bliżej w te złożone zależności, trzeba wyraźnie powiedzieć, że okres gwałtownego wzrostu udziału pracowników najemnych wśród ogółu pracujących zakończył się wraz z rewolucją przemysłową. Serwicyzacja gospodarki, podnoszenie poziomu kwalifikacji pracowników skłania coraz większą grupę ludzi do pracy na własny rachunek. Sprzyjają temu zmiany w strukturze organizacji gospodarczych, jak i nowe technologie, które obniżają korzyści, jakie dawała uprzednio duża koncentracja pracowników najemnych. Praca na własny rachunek stała się elementem elastyczności zatrudnienia, tj. dostosowania czasu i natężenia pracy do potrzeb popytu na nią (w tym tworzenia zespołów pracowniczych o charakterze zadaniowym opartych o własny rozrachunek finansowy). Tendencje te występują w różnych krajach o różnym nasileniu i w różnej skali, niemniej jednak udział pracy na własny rachunek ma charakter rosnący.

Praca w sferze publicznej i prywatnej

W krajach o gospodarce rynkowej wyraźnie dominuje praca w sferze prywatnej. Niemniej jednak w długim okresie obserwujemy pewien powolny acz systematyczny wzrost udziału zatrudnienia w sferze publicznej¹³. Rozwój współczesnego państwa powodował rozrost jego administracji oraz służb bezpieczeństwa wewnętrznego i wojska. Państwo to ponadto było też państwem opiekuńczym, co oznaczało pełnienie funkcji pracodawcy dla licznej rzeszy profesjonalistów sfery usług społecznych: nauczycieli, lekarzy i personelu medycznego, pracowników socjalnych, pracowników ubezpieczeń społecznych, itd. Wprawdzie współczesne państwo coraz bardziej się decentralizuje oraz deleguje swe funkcje organizacjom zewnętrznym typu *non-profit*, a niekiedy także *for profit*, to jednak ze względu na funkcje koordynacyjne oraz kontrolne liczba zatrudnionych w instytucjach publicznych utrzymuje się nadal na wysokim poziomie.

Zmienia się struktura zawodowa pracowników publicznych, wzrastają ich kwalifikacje, rozszerza zakres prac, jak również formy zatrudnienia. W sferze publicznej coraz częściej prace wykonują przedstawiciele wolnych zawodów oraz pracownicy podejmujący się wykonania konkretnych zadań – zatrudnieni w formie umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Ich uwzględnienie w rachunku zatrudnienia publicznego przyczynia się do wykazania dalszego wzrostu pracowników publicznych.

Praca w szarej strefie

We wszystkich krajach jesteśmy świadkami zwiększania się tzw. szarej gospodarki oraz pracy w tzw. szarej strefie. Ostatnie badania w tej dziedzinie (Schneider 2002) pozwoliły na szacunek, zgodnie z którym szara gospodarka w krajach OECD stanowi przeciętnie około 17% PKB (w Grecji 29%, we Włoszech 27%, a w USA 9%). W latach 90. nastąpił wzrost jej udziału w PKB o około 26% – najwyższy we Francji i Danii (o ponad 65%), a najniższy w Holandii – o 9%. Udział pracujących w szarej strefie w stosunku do pracujących w wieku aktywności zawodowej szacuje się na 15% w krajach OECD i na 30% w 22 krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Najniższy wskaźnik dotyczy Czech i Słowacji, a najwyższy – Gruzji.

Przyczyny zjawiska szarej gospodarki oraz nieoficjalnego zatrudnienia czy tzw. pracy na czarno są wielorakie. Szara gospodarka – to bardzo kompleksowe zjawisko, występujące zarówno w gospodarkach rozwiniętych, jak i nierozwiniętych. Nie należy ich upatrywać wyłącznie w nadmiarze regulacji rynku pracy, chociaż jest to przyczyna istotna. Preregulowanie gospodarki i sfery pracy utrudnia wzajemne dostosowanie się podaży do popytu na pracę. Istotnym czynnikiem generującym zatrudnienie w szarej strefie są dysproporcje rozwojowe i wysokie bezrobocie strukturalne. W takich warunkach dzięki szarej gospodarce ratują się całe grupy ludności. Instytucjonalne spojrzenie wydobywa kolejny czynnik – nieprofesjonalną i skorumpowaną admini-

¹³ W okresie średniowiecza mieszkańcy miast i wsi byli obciążeni szeregiem świadczeń, np. budową i konserwacją dróg i mostów, kościołów czy murów obronnych. Wykonywanie tych prac stanowiło cenę przynależności do grupy i związanego z tym poczucia bezpieczeństwa.

stracę publiczną. W wielu krajach to przed jej pazernością ukrywa się indywidualną przedsiębiorczość. Nie bez znaczenia są tzw. „luźne” zachowania społeczne (istnieje na nie ciche przyzwolenie), polegające na unikaniu podatków i innych kłopotów oraz obciążeń związanych ze stosunkiem pracy, jak też zatrudnianie osób, które w danym kraju nie mają pozwolenia na pracę (dzieci, renciści, imigranci).

Zarobkowanie w szarej strefie nie dotyczy tylko pracowników najemnych. Także osoby pracujące na własny rachunek nie zawsze się rejestrują. Biurokratyczne utrudnienia i wysokie opłaty rejestracyjne oraz podatki, a także wysokie koszty ubezpieczenia społecznego często całkowicie zniechęcają do zalegalizowania firmy.

Dla osób uzyskujących świadczenia społeczne zarobkowanie w szarej strefie służy niejednokrotnie uzyskaniu dodatkowego dochodu. W przypadku osób o niskich kwalifikacjach podjęcie oficjalnej pracy bywa nieopłacalne, bo potencjalne wynagrodzenie będzie niskie, a przy tym trzeba będzie ponieść koszty uzyskania przychodów (np. dojazdy do pracy, odpowiednie ubranie, zakup informacji, itp.) oraz zapłacić podatki. Zjawisko to zostało w literaturze uogólnione i nazwane pułapką ubóstwa (*poverty trap*). Niekorzyścią jest natomiast brak ubezpieczenia społecznego obejmującego zabezpieczenie dochodów na okres starości oraz uprawniające do korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej.

5. Czas pracy

W okresie rewolucji przemysłowej aktywne życie ludzi zaczęło przybierać sformalizowane ramy, co prowadziło do skracania okresu pracy. W pierwszym – etapie jeszcze wzrastała liczba lat spędzonych w pracy. W XX w. notujemy już zjawisko stopniowego skracania się okresu aktywności zawodowej w życiu człowieka. Po pierwsze w związku z określeniem i osiągnięciem przez coraz większą część populacji wieku emerytalnego. Efektem tego było wydłużanie okresu życia po zakończeniu oficjalnego stosunku pracy. Po drugie – wprowadzono ustawową regulację dotyczącą wieku rozpoczynania pracy, chroniącą dzieci i młodzież, a rozwój systemów szkolnych i ustawodawstwa pracy prowadził do coraz późniejszego wkraczania młodzieży na rynek pracy.

Według szacunków OECD w 1995 r. nastąpiło wyrównanie liczby lat życia, które człowiek spędzał w pracy, z latami kiedy nie pracował (około 37 lat życia w pracy i poza pracą). Od tego czasu systematycznie rośnie liczba lat życia człowieka poza pracą. Na takie ukształtowanie się proporcji życia w pracy i poza nią wpłynęła również zmiana struktur zatrudnienia, przyznanie niektórym grupom zawodowym prawa do wcześniejszych emerytur, zwiększenie zatrudnienia kobiet, które mniejszą niż mężczyźni część swojego życia spędzały w pracy. W tym przypadku następujący w ostatnich dziesięciokach lat wzrost liczby zatrudnionych kobiet powodował wydłużanie się okresu ich pracy zawodowej. Odmienna sytuacja występuje w odniesieniu do mężczyzn. Dostępne dane wskazują, że np. w takich krajach jak Francja i USA następowało radykalne wycofywanie się z pracy mężczyzn, którzy uzyskali wiek emerytalny, co raczej nie miało miejsca w okresach wcześniejszych. Na przykład w 1960 r. ponad 40% mężczyzn w wieku powyżej 65 lat pracowało, a w 1980 r. we Francji pracowało tylko kilka procent, w USA niecałe 20% (The Economist 1999).

Czas pracy w życiu człowieka

Powoli do przeszłości odchodzą tradycyjne modele organizacji czasu w ciągu życia, tj., w przypadku mężczyzn – kształcenie i szkolenie, praca przez cały okres aktywności zawodowej na pełnym etacie, w jednym zawodzie, a często u tego samego pracodawcy oraz w końcu – emerytura. W przypadku kobiet zaczyna się też edukacją, ale dalsze etapy życia są już inne: krótki okres pracy zawodowej, a następnie opieka nad dziećmi i prowadzenie gospodarstwa domowego (czasem równoległe z pracą w niepełnym wymiarze). Ewentualny powrót do pracy następuje po odwołaniu dzieci. Wycofanie się z pracy zawodowej jest wcześniejsze. Kobiety bowiem sprawują opiekę nad starszymi

członkami rodziny. W rezultacie emerytura jest skromna. Ścieżki te reprezentują preferencje nadal dominujące w kulturze wielu społeczeństw europejskich. Obecnie jednak pojawia się nowy model życiowej organizacji czasu. Ma miejsce większa indywidualizacja aktywności zawodowej. Zmianę tę przynosi współczesny rynek pracy, który jest bardziej elastyczny i oferuje coraz więcej tzw. „pracy atypowej”. Nowy model organizacji czasu w ciągu życia składa się z pięciu faz:

- kształcenie/szkolenie,
- prace podejmowane przed rozpoczęciem kariery (głównie różnego rodzaju prace dorywcze i/lub w niepełnym wymiarze podejmowane już w trakcie nauki, a przed rozpoczęciem „prawdziwej” kariery zawodowej),
- kariera zawodowa,
- okres przejściowy (zatrudnienie w celu uzupełnienia okresów potrzebnych do nabycia prawa do emerytury, kształcenie, prace w niepełnym wymiarze),
- emerytura.

O ile wcześniej struktura wykorzystania czasu w ciągu życia była ściśle fazowa-age-differentiated (młodość-kształcenie i szkolenie, wiek średni-praca, starość-wypoczynek), o tyle w wyłaniającym się modelu, mimo tego, że nadal składa się on z faz, struktura ta jest bardziej paralelna-age-integrated. Oczekuje się, że w przyszłości trend ten będzie jeszcze bardziej wyraźny. Najbardziej rozwiniętą formę 5-cio fazowego modelu prezentuje poniższy diagram.

Nowe/przyszłe trendy we współczesnych państwach europejskich

Organizacja czasu	Etapy życia						
		Okres aktywności zawodowej (wiek)					
	1 faza 0-15	2 faza 15-25/30	3 faza 25/30-60		4 faza 60-75/80		5 faza starość > 75/80+
			25/30-40/45	40/45-55/60	55/60-65	65-75/80	
Biografia najbardziej złożona; przyszły model Kombinacje mogą występować równoległe lub sekwencyjnie		Elastyczna praca (różne typy pracy: zmiana miejsc pracy połączona z przerwami w zarabkowaniu					
					Przechodzenie na emeryturę (elastyczne)		
		Fazy samozatrudnienia połączone z pracą najemną					
		Fazy bezrobocia					
		Aktywność społeczna (opieka)					
		Kształcenie					
		Wypoczynek					

Na amerykańskim rynku pracy funkcjonuje już teraz opisany model. Charakteryzuje się on tym, że pracownicy łatwo zmieniają miejsca pracy oraz funkcje. Ceną tej swobody jest to, że pracownicy wycofujący się przejściowo z rynku pracy w zasadzie nie mają prawnych gwarancji powrotu na wcześniejsze miejsce pracy. Amerykański system obowiązkowego ubezpieczenia społecznego nie redukuje elastyczności rynku pracy, gdyż oferuje jedynie świadczenia zapewniające skromny dochód. Likwidacja wymogu przechodzenia na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego stworzyła możliwość dłuższego pozostawania w zatrudnieniu, średnio do 67 roku życia (a UE planuje powszechnie dojść do granicy 65 lat dopiero w 2010 r.). Jednocześnie osoby, które wcześniej przeszły na emeryturę często powracają do zatrudnienia u tego samego pracodawcy, tyle że w innym charakterze, np. konsultanta.

W Europie utrzymuje się nadal praktyka wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Najbliżej przyszłego modelu organizacji czasu wydaje się być Wielka Brytania. Jednak nawet i tam jest to raczej możliwość dopuszczana przez prawo niż praktyka. W Danii natomiast, dzięki pełnej integracji kobiet na rynku pracy (zapewnienie opieki nad dziećmi przez sektor publiczny) oraz łatwej dostępności niepełnoetatowych miejsc pracy, udało się osiągnąć więcej elastyczności w dotychczasowych ramach niż wprowadzając zindywidualizowany model organizacji czasu. W modelu duńskim większość osób ma w najbardziej produktywnych fazach życia stałą pracę na pełnym etacie, ale jednocześnie wchodzenie na rynek pracy oraz odchodzenie z niego odbywa się stopniowo i jest wydłużone w czasie.

Powstaje pytanie czy te zmiany w organizacji czasu w ciągu trwania życia odpowiadają preferencjom społecznym? Jeśli chodzi o pracowników obecnych państw członkowskich UE, to na ogół akceptują większą elastyczność czasu pracy, ale niechętni są wydłużeniu czasu pracy. Około 51% badanych (2001) chciałoby pracować 3,7 godzin tygodniowo mniej niż pracują (tj. zaledwie 34 godziny), nawet jeśli stosownie obniżono by im zarobki. Tylko 12% (głównie osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy) chciałoby pracować dłużej niż aktualnie pracuje. Starsi pracownicy (45-64 lata) zatrudnieni w pełnym wymiarze chcieliby skrócenia tygodniowego czasu

pracy aż o 7 godzin. Natomiast pracownicy starsi pracujący w niepełnym wymiarze gotowi są swój czas pracy wydłużyć. Z pracowników pracujących w pełnym wymiarze, 11% chciałoby pracować na stałe w niepełnym, a dalsze 15% – przez pewien czas, głównie potrzebny do wychowania dzieci lub po to, aby móc więcej czasu przeznaczyć dla siebie. Ponadto, osoby pracujące w pełnym wymiarze chciałyby mieć więcej możliwości decydowania o rozkładzie swego czasu pracy. Pracownicy młodzi postrzegają zatrudnienie w niepełnym wymiarze nie jako „niepewne”, lecz jako wyraz nowych możliwości.

Aby akceptacja nowych tendencji oraz podejmowanych działań przez niektóre państwa oraz w ramach polityki UE była większa, potrzebna jest szeroka debata nad nową organizacją czasu, która pozwoli nie tylko osiągnąć społeczną akceptację jej nieuchronności, ale i wypracować kompromis uwzględniający interesy wszystkich stron.

Źródło: European Foundation... 2003 <http://www.eiro.eurofound.ie/publications/EF0336.htm>

Wspomniane dane nie odzwierciedlają faktu przerw w pracy spowodowanych różnymi czynnikami, w tym również chorobą, urlopami, edukacją. Istotnej zmianie uległy też normy czasu pracy. Warto tu przypomnieć, że pierwsze płatne urlopy dla młodzieży stały się obowiązkowe po raz pierwszy w Irlandii trzy lata przed I wojną światową, a dla wszystkich wprowadzono je dopiero po I wojnie światowej (w Polsce w 1922 r.). Długość urlopów płatnych ulegała systematycznemu zwiększaniu, choć różnice w tym zakresie pomiędzy poszczególnymi krajami wysoko rozwiniętymi są nadal znaczne. W krajach europejskich pracownicy mają w tym zakresie znacznie większe uprawnienia niż w USA czy Japonii.

Największe zmiany zaszły jednak w normach obowiązkowego czasu pracy. W większości krajów europejskich ograniczenie czasu pracy kobiet do 10, a potem 8 godzin wprowadzono dopiero pod koniec XIX w., a w odniesieniu do mężczyzn ograniczenie obowiązkowego czasu pracy nastąpiło dopiero na początku XX w. Ośmiogodzinny dzień pracy stał się obowiązkowy dopiero po I wojnie światowej. Dalsze skracanie czasu pracy to już nie skracanie dnia roboczego, lecz tygodnia pracy. Miało to miejsce dopiero po II wojnie światowej i następowało stopniowo prowadząc do 40-godzinnego tygodnia pracy. Jednak obecnie w wielu krajach i ta norma uległa zmniejszeniu. Obecnie notujemy dużą elastyczność w zakresie określania obowiązkowych norm czasu pracy, np. zwiększanie wymiaru czasu pracy w pewnych dniach kosztem zmniejszenia liczby dni pracy w tygodniu.

Zmiany w tym zakresie są bardzo nierównomierne w poszczególnych krajach, jedno staje się jednak istotne w świetle tych danych. Wydajność pracy w poszczególnych krajach czy branżach mierzona na 1 zatrudnionego istotnie różni się od wydajności pracy liczonej na 1 godzinę pracy. Jest to wynik różnic przepracowanego czasu pracy w poszczególnych krajach. Przeciętny roczny czas pracy w USA wynosi ponad 2000 godzin na 1 zatrudnionego, a np. w Niemczech nieco ponad 1500 godzin, czy w Norwegii ponad 1400 godzin. To utrudnia porównania i stwarza potrzebę precyzyjnego definiowania wydajności, uwzględniającego czas pracy. Na tym tle rodzi się też pytanie, czy dalsze skracanie czasu pracy może być kompensowane wzrostem wydajności pracy liczonej na godzinę pracy. Dotychczasowe analizy wskazują, że rekompensata ta jest tylko częściowa. Oznacza to wzrost kosztów wytworzenia jednostki produktu czy usługi. Problemu tego nie da się oderwać od zasad kształtowania płac, czy też kwestii bezrobocia i związanego z tym możliwości zróżnicowania wynagrodzeń.

Wnioski

W sferze pracy dokonały się nader znaczące zmiany o charakterze jakościowym. Z punktu widzenia rozwoju cywilizacji można je oceniać jako bardzo postępowe. Praca stała się mniej uciążliwa, a znacznie bardziej bezpieczna. Poprawie uległy stosunki pracy, zwiększyło się wynagrodzenie. Jednocześnie coraz rzadziej stosuje się formy tradycyjnego zatrudnienia i szybciej zmienia się struktura popytu na pracę. To wymaga dynamicznych dostosowań, a nie jest to zadanie łatwe,

szczególnie w przypadku osób nieco starszych i o niższych kwalifikacjach. Dynamika zmian ostatnich dwóch stuleci była szczególnie wysoka. Obecnie nabrała tempa wręcz zawrotnego. Analiza zakresu tych zmian pozwala na sformułowanie następujących prawidłowości:

- Coraz wyraźniej oddziela się pojęcie „pracy” od pojęcia „zatrudnienia”. Inaczej mówiąc coraz mniej pracy realizuje się poprzez stałe zatrudnienie.
- Zatrudnienie także jest inne. Wymaga pracy bardziej zindywidualizowanej, do czego dostosowuje się charakter, organizację i warunki pracy.
- Wzrost konkurencyjności wywołany procesami globalizacji prowadzi do wzrostu elastyczności pracy sprzyjającej efektywniejszemu działaniu firm. Stosuje się rozwiązania umożliwiające szybszą wymianę pracowników oraz w większej skali zadaniowe i okresowe umowy o pracę. Wpływa to negatywnie na życie ludzi zwiększając poczucie niepewności, a nawet ryzyka, co nie sprzyja podejmowaniu decyzji życiowych wymagających pewnej stabilizacji, np. decyzji rodzinnych.
- Zmianie ulegają także modele pracy w biografii ludzi. Model stałego zatrudnienia w okresie od ukończenia szkoły czy uczelni do momentu przejścia na emeryturę staje się anachroniczny. Przerwy w zatrudnieniu wykorzystywane są nie tyle na wychowanie dzieci, co na doksztalcenie czy zmianę kwalifikacji. Okres aktywności zawodowej trwa dłużej. Wiek emerytalny przesuwają się na okres późniejszy.

Społeczeństwa znajdują się na różnym etapie rozwoju i istotne jest pytanie, w jakim stopniu prawidłowości odnoszące się do krajów rozwiniętych będą dotyczyć takich krajów jak Polska. Niewątpliwie kierunki zmian powodowane nowymi technologiami i procesami globalizacji będą podobne, natomiast skala i tempo zmian będą związane z cechami specyficznymi dla każdego społeczeństwa. Specyfikę tę stanowią uwarunkowania strukturalne, jak też przyjmowane rozwiązania instytucjonalne. Tempo zmian odzwierciedlać też będzie nierówne możliwości ich absorpcji przez poszczególne generacje czy grupy społeczne.

Przechodzenie do społeczeństwa postindustrialnego zakłada istotne zmiany w poziomie dochodu narodowego, w działowej strukturze pracujących, a zwłaszcza relacji wynagrodzeń z pracy do świadczeń społecznych. Następować będzie utrata bezpieczeństwa socjalnego i wzrost sfery niepewności¹⁴.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że w warunkach globalizacji zmieniają się także relacje pomiędzy rządami, parlamentami, związkami zawodowymi i „kapitałem”, finansami czy handlem. Wcześniej czy później prowadzić to będzie do wzrostu zakresu międzynarodowych regulacji, także w sferze społecznej. Takie tendencje widoczne są w aktywności Unii Europejskiej. Firmy i ich funkcjonowanie mogą i powinny się zmieniać, ale byt olbrzymiej większości ludzi jest trwale uwarunkowany możliwością wykonywania regularnej pracy, przynoszącej przewidywalne dochody. To wymaga zwracania uwagi na rozwiązania zapewniające podstawowy zakres bezpieczeństwa pracy, co można osiągać w szerokim dialogu, opartym na znajomości i rozumieniu przemian, dostosowując się do ich postępowych stron i korygując negatywne.

Już obecnie coraz wyraźniej widoczna jest tendencja do wprowadzania ścieżek elastyczności pracy zróżnicowanych dwustronną perspektywą: pracownika i pracodawcy. Następuje indywidualizacja zatrudnienia uwzględniająca zarówno cechy i oczekiwania pracownika, jak i możliwości utrzymania firmy oraz potrzeby jej rozwoju.

Elastyczność pracy wymaga jednak podjęcia znacznego wysiłku związanego z koniecznością dostosowywania umiejętności, poszerzania wiedzy, uczenia się komunikatywności, aby być konkurencyjnym na rynku pracy i sprostać coraz to nowym wymaganiom. W takich warunkach potrzebny jest szczególnie dostęp do wiedzy i dostarczanie informacji oraz doradztwa, pomocnych w dokonaniu wyborów oraz ułatwiających ich realizację.

¹⁴ Zmienia się istotnie pojęcie granic w odniesieniu do aktywności ekonomicznej. Transformacji ulegają struktury organizacji gospodarczych, powstają kompleksy powiązań w sferze produkcji i wymiany, na które rządy nie mają wpływu. Zmieniają się też formy konkurencji.