

Marta Stasiak

Stosunek Polaków do pracy a „zrównowazona” polityka zatrudnienia w Polsce w kontekście strategii europejskich

Wstęp

Produktywna praca i produktywne zatrudnienie mają istotny wpływ na rozwój kraju i stanowią jedno z najwyżej cenionych wartości przez człowieka. Istnieje potrzeba, by w kontekście trwałego wzrostu gospodarczego i trwałego rozwoju podejmować działania, które w centrum polityk i strategii krajowych umieszczą tworzenie nowych miejsc pracy przy współdziałaniu pracodawców, związków zawodowych i innych członków społeczeństwa obywatelskiego. Kształtowanie polityki zatrudnienia, zarówno w perspektywie krajowej, jak i międzynarodowej, powinno uwzględniać przede wszystkim: prowadzenie działań zapewniających stabilność gospodarczą w skali makro; maksymalizację zatrudnienia; wspieranie rozwoju przedsiębiorstw sektora prywatnego, w których tworzone byłyby miejsca pracy oraz przemiany postaw człowieka wobec pracy. Polityka zatrudnienia będzie rozumiana tu w najszerszym sensie, jako całokształt środków i działań państwowych, skierowanych na

maksymalizację poziomu zatrudnienia i uniknięcie bezrobocia lub jego zwalczanie¹.

Polska zobowiązana jest do realizacji zrównoważonego rozwoju, czego wynikiem jest to, że w ramach każdej z poszczególnych polityk sektorowych musi dostosować strategię zatrudnienia i zweryfikować jej zgodność z zasadami idei². Pierwszym punktem artykułu będzie prezentacja europejskich strategii zatrudnienia uwzględniających założenia zrównoważonego rozwoju. Drugi skonfrontuje te deklaracje ze strategiami polityki zatrudnienia w Polsce. Ostatni punkt będzie stanowił analizę postaw, jakie Polacy przyjmują wobec pracy oraz wpływu tych postaw na kształtowanie polityki zatrudnienia. Uwzględnianie funkcjonującego etosu pracy powinno stać się nieodzownym elementem kształtowania polityki zatrudnienia. Pozwala on wyjaśnić małą atrakcyjność niektórych zawodów, niechęć do podejmowania pewnego rodzaju pracy oraz potrzebę wypracowania rozwiązań dotąd nieuwzględniających tego aspektu. Gdy w dzisiejszych czasach istota kapitału zawiera się nie tyle w ziemi, fabrykach, maszynach, ile w wiedzy i umiejętnościach ludzkich³, a prawidłowy rozwój społeczny „zależy od obyczajów i etyki poszczególnych jednostek”⁴, działania polityczne powinny nie tylko kształtować, ale również szanować te czynniki, by realnie dopasować możliwości i kompetencje zasobów ludzkich do wymogów nowych struktur działania.

Europejska strategia zatrudnienia

Strategia „Zrównoważona Europa dla Lepszego Świata”, nawiązując do deklaracji Narodów Zjednoczonych z Rio de Janeiro w 1992 r.,

¹ A. Karpiński, *Zakres interwencji państwa we wspólnych gospodarkach rynkowych*, Wrocław–Warszawa–Kraków 1992, s. 121.

² *Dokumenty Końcowe Konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i Rozwój”*. Rio de Janeiro, 3–14 czerwca 1992 r. *Szczyt Ziemi*, tł. Zespół tłumaczy Agencji Impresariatu Artystycznego „MAART”, Sp. z o.o., Instytut Ochrony Środowiska, Warszawa 1998, s. 15–18.

³ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa 1997, s. 14.

⁴ Tamże, s. 14.

jako jedna z pierwszych europejskich deklaracji podjęła ambitny plan przewyciężenia współczesnych zagrożeń. Globalne ocieplenie, wpływ chemikaliów na zdrowie publiczne, bieda, narastające zróżnicowanie zarobków prowadzące do napięć społecznych, starzenie się społeczeństw, nierównowaga regionalna, wzrost zagęszczenia transportu⁵, stanęły na drodze stworzenia bardziej sprawiedliwego i zamożniejszego społeczeństwa, funkcjonującego w bezpiecznym i zdrowym środowisku. Oprócz zdecydowanie wyrażonych potrzeb: „oddanego i myślącego długoterminowo przywództwa politycznego, nowego podejścia do tworzenia polityk sektorowych, szerokiego udziału różnych partnerów społecznych oraz odpowiedzialności międzynarodowej”⁶, dokument zobowiązał poszczególne polityki sektorowe do przyjęcia i realizacji rozwoju zrównoważonego jako swojego głównego celu⁷.

Traktat z Amsterdamu, wprowadzający zmiany w Traktacie o Unii Europejskiej, potwierdził zobowiązania podjęte w 1992 roku na Szczycie Ziemi w Rio de Janeiro, czego skutkiem było nowe brzmienie siódmego akapitu preambuły: „ZDECYDOWANI popierać postęp gospodarczy i społeczny swych narodów poprzez urzeczywistnienie rynku wewnętrznego oraz umacnianie spójności i ochrony środowiska naturalnego, przy uwzględnieniu zasady stałego rozwoju oraz prowadzenia polityk, które zapewnią, że integracji gospodarczej towarzyszyć będzie równoczesny postęp w innych dziedzinach”⁸. Uznając jednocześnie bezrobocie i ubóstwo za najpoważniejsze problemy współczesnego świata postanowiono ponownie przemyśleć i przeformułować funkcje polityki zatrudnienia tak, by kompleksowo realizowała założenia zrównoważonego rozwoju. Tytuł VIII „ZATRUDNIENIE” stanowił deklarację: „wypracowania

⁵ S. Kozłowski, *Przyszłość ekorozwoju*, Lublin 2005, s. 410.

⁶ Strategia zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej. Komisja Europejska, 2001. COM (2001) 264 final, http://www.slaskie.pl/STRATEGIA/strat_G.pdf, 18.11.2013, s. 4.

⁷ Tamże, s. 4.

⁸ Traktat z Amsterdamu zmieniający traktat o unii europejskiej, traktaty ustanawiające wspólnoty europejskie i niektóre związane z nimi akty, http://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Traktat_amsterdamski.pdf, 18.11.2013, s. XVII/PL 3.

strategii dla zatrudnienia, a w szczególności w celu wsparcia siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się, jak również rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze⁹. Efektem miało być większe zaangażowanie instytucji wspólnotowych w politykę rynku pracy i zwalczania bezrobocia, jego uelastycznienia i dostosowania administracyjno-prawnego. Przyjęta strategia nie była efektywnie wprowadzana we wszystkich państwach członkowskich. Skłoniło to przywódców do dalszego doskonalenia polityki zatrudnienia i przyjęcia programu gospodarczo-społecznego Unii Europejskiej nazwanego strategią lizbońską. Jej głównym zadaniem stało się utworzenie w Europie do 2010 roku najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie, skupiającej się na innowacyjności (gospodarce opartej na wiedzy), liberalizacji (rynków komunikacji, transportu, rynków finansowych), przedsiębiorczości, spójności społecznej¹⁰ oraz realizacji zrównoważonego rozwoju przez wszystkie polityki sektorowe. Zmiany obejmowały przede wszystkim politykę zatrudnienia, gwarantującą odtąd pełne zatrudnienie; wypracowania sprzyjających warunków dla tworzenia firm posługujących się innowacyjnymi technikami; inwestowanie w zasoby ludzkie; promowanie integracji społecznej¹¹; walkę z postępującą marginalizacją społeczną; zwiększenie roli partnerów społecznych; zapewnienie równowagi i trwałości systemów zabezpieczeń społecznych¹². Strategia Lizbońska była ważnym punktem wyjściowym budowania długookresowego rozwoju Unii Europejskiej. W 2005 roku, ze względu na brak oczekiwanych rezultatów, doczekała się przeformułowania swych planów przede wszystkim w dziedzinie nauki, przemysłu, innowacyjności, kultury i rynku pracy. Nowa strategia „Europa 2020” w obliczu kryzysu finansowego i ekonomicznego, zmian demograficznych i zmian klimatu zaproponowała optymalne wykorzystanie kreatywności obywateli Unii Europejskiej, szczególnego uwzględnienia systemu wartości,

⁹ Tamże, s. XVII/PL 186.

¹⁰ R. Gabryszak, D. Magierka, *Europejska polityka społeczna*, Warszawa 2011, s. 161.

¹¹ Strategia lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej europy, http://www.sla-skie.pl/STRATEGIA/strat_L.pdf, 18.11.2013, s. 8.

¹² Tamże, s. 11.

demokratycznych instytucji, uznania dla spójności i solidarności, środowiska i różnorodności kulturowej¹³. Powyższe zasady stały się podstawą rozwoju gospodarczego – inteligentnego (opartego na wiedzy i innowacji), zrównoważonego (efektywnie korzystającego z zasobów; przyjaznego środowisku i konkurencyjnego), sprzyjającego włączeniu społecznemu (zapewniającego spójność społeczną i gospodarczą oraz wysoki poziom zatrudnienia)¹⁴. Przyjęto zarazem podstawowe cele: zwiększenie stopy zatrudnienia osób w wieku 20–64, do co najmniej 75%; poprawę warunków prywatnej działalności badawczo-rozwojowej, ograniczenie emisji dwutlenku węgla o co najmniej 20%, przy jednoczesnym zwiększeniu udziału odnawialnych źródeł energii do 20%; zmniejszenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę (do 10%) oraz zwiększenie liczby osób z wyższym wykształceniem do co najmniej 40% (w przedziale wiekowym 30–34 lata)¹⁵. Nie były to cele przypadkowe. Lepsze wykształcenie to większe szanse na zdobycie pracy, zaś większe zatrudnienie zmniejsza stopień ubóstwa. Innowacyjność i działalność badawczo-naukowa świadczą nie tylko o konkurencyjności gospodarki, ale prowadzą do tworzenia nowych, atrakcyjnych miejsc pracy, zaś niskoemisyjne technologie nie tylko poprawią stan środowiska, ale zwiększą potencjał w zakresie przedsiębiorczości i zatrudnienia.

Wysiłki na rzecz realizacji trwałego i zrównoważonego rozwoju w zakresie polityki zatrudnienia, wymagają rozstrzygnięć nie tylko na płaszczyźnie międzynarodowej i krajowej. Głos w dyskusji otrzymują przedsiębiorcy i pracownicy. Niestety istotną rolę tych ostatnich dostrzeżono jedynie na konferencji w Rio de Janeiro w 1992 roku. W myśl dokumentu związki zawodowe nadają nie tylko najwyższy priorytet ochronie środowiska pracy związanej ze środowiskiem naturalnym, ale zarazem mają doświadczenie w określaniu zmian technologicznych; biorą udział w promocji społecznie

¹³ R. Gabryszak, D. Magierka, *Europejska polityka...*, s. 188.

¹⁴ *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 3.3.2010, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, 19.11.2013, s. 5.

¹⁵ Tamże, s.12.

odpowiedzialnego rozwoju gospodarczego¹⁶. Trzeba zatem (oprócz zagwarantowania odpowiednich szkoleń podnoszących świadomość ekologiczną pracowników oraz zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa w pracy), by rządy i pracodawcy popierali indywidualne prawa do zrzeszania się; angażowali pracowników w proces podejmowania decyzji dotyczących realizacji zadań na rzecz ochrony środowiska i rozwoju; zapewniali odpowiedni dostęp do informacji na temat stopnia, w jakim firma przyczynia się do zanieczyszczania środowiska. Niestety w deklaracjach europejskich związków zawodowe, do tej pory, odgrywają raczej znikomą rolę w realizacji zrównoważonego rozwoju.

Strategia polityki zatrudnienia w Polsce

Rząd Polski, zobowiązany do przyjęcia strategii lizbońskiej i strategii „Europa 2020”, stanął przed koniecznością wypracowania własnych działań w zakresie polityki zatrudnienia. Przyjęte na lata 2005, 2006, 2007, 2008 cele można ująć w następujący sposób¹⁷:

1. Zwiększenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy¹⁸.
2. Poprawa informacji o rynku pracy.
3. Aktywne i zapobiegawcze działania na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo (w tym aktywizacja zawodowa młodzieży; przeciwdziałanie i zwalczanie bezrobocia długookresowego; doskonalenie i rozwój instrumentów rynku pracy; podnoszenie

¹⁶ *Dokumenty końcowe...*, dz. cyt., s. 454.

¹⁷ Cele i zadania zostały zebrane, porównane i uogólnione na podstawie Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2005, 2006, 2007, 2008 stworzonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w celu realizacji postanowień strategii lizbońskiej. Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia zostały opublikowane na stronie Ministerstwa: <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe>.

¹⁸ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok w zakresie usług świadczonych przez instytucje rynku pracy skupia się szczególnie na zadaniach powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie dostosowania struktury kadrowo-organizacyjnej wobec rodzaju podejmowanych działań, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament_Rynku_Pracy/KPDZ_PROJEKT_po_RM.pdf, 19.11.2013, s. 33.

jakości usług poradnictwa zawodowego; wprowadzanie nowych metod finansowania usług pośrednictwa pracy; ograniczanie pułapek bierności i uzależnienia).

4. Tworzenie miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości (wsparcie przedsiębiorstw w podejmowaniu inwestycji; rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw; rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych; wsparcie dla rozwoju mikroprzedsiębiorstw).
5. Dostosowanie do zmian, promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy (rozwój kadr nowoczesnej gospodarki; promowanie elastycznych form zatrudnienia¹⁹; reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi; zwiększenie mobilności geograficznej na rynku pracy; monitorowanie lokalnych rynków pracy).
6. Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie (doskonalenie systemu informacji o kształceniu ustawicznym; rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych; modernizacja i wzbogacenie oferty programowej kształcenia ustawicznego; zwiększenie dostępu do edukacji dla osób starszych; podwyższanie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy).
7. Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się (aktywizacja zawodowa ludności wiejskiej²⁰ poprzez tworzenie alternatywnych miejsc pracy; aktywizacja osób w wieku powyżej 50 lat).
8. Równość kobiet i mężczyzn (integracja i reintegracja zawodowa kobiet; promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy).

¹⁹ W strategii na rok 2008 pojawia się propozycja kompleksowego podejścia do równoważenia relacji między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem zatrudnienia nazwanym *flexicurity*, <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/>, 19.11.2013, s. 60.

²⁰ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok proponuje w zakresie poprawy komfortu życia ludności wiejskiej alternatywne form zatrudnienia, większą przedsiębiorczość. Deklaruje realizację „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013”, <http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20proramy/KPDZ-2007.pdf>, 19.11.2013, s. 22.

9. Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji (integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych²¹; wsparcie grup szczególnego ryzyka; pomoc materialna i stypendialna dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej i utrudnionym dostępie do edukacji; aktywizacja zawodowa młodzieży narażonej na marginalizację społeczną).
10. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.
11. Działania w zakresie regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.
12. Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej²².
13. Poprawa dostępności mieszkań oraz rozwój infrastruktury sanitacji.

Skala i innowacyjność podejmowanych działań nie ukryją faktu, że strategie nie realizują w sposób kompleksowy zrównoważonego rozwoju. Programy nie propagują technologii przyjaznej środowisku; nie zwracają uwagi na atrakcyjność odnawialnych źródeł energii i tworzenia w tym zakresie potencjalnych miejsc pracy; nie uwzględniają roli związków zawodowych. Nie poszerzają wiedzy pracowników na temat stanu środowiska oraz wpływu prowadzonej przez nich działalności na stan środowiska i wreszcie nie podejmują działań w zakresie poszerzenia wiedzy ekologicznej, mającej wpływ na funkcjonowanie i życie człowieka w miejscu pracy. Badania przeprowadzone w 2009 roku ukazały ponadto nieefektywność

²¹ Przyjęta strategia na rok 2006 znacznie poszerza zadania rynku pracy wobec osób niepełnosprawnych. Kładzie nacisk na integrację osób niepełnosprawnych, wspiera kształcenie ustawiczne, informatyczne procesy edukacji. Opracowuje nowe rozwiązania prawne; podnosi aktywność zawodową osób niewidomych i niedowidzących, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament Rynku Pracy/KPDZ PROJEKT_po_RM.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/KPDZ%20PROJEKT_po_RM.pdf), 19.11.2013, s. 51–54.

²² W planie na rok 2006 pojawia się rozwinięta propozycja dokończenia reformy systemu emerytalnego. Prognozy dotyczące starzenia się społeczeństwa polskiego zmusiły do podjęcia działań na rzecz zmniejszenia zależności osób starszych od usług związanych z opieką osób starszych i aktywnego zaangażowania ich na rynku pracy. Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2006, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/KPDZ%20PROJEKT_po_RM.pdf, 19.11.2013, s. 27.

realizowanych strategii. Choć aktywność zawodowa osób w wieku 15 lat i więcej wzrosła o 1,6% w porównaniu do 2008 roku, to dysproporcje między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn wzrosły. Gdy w 2003 roku aktywność kobiet wyniosła średnio 48%, a mężczyzn 62,2%, to w 2009 roku w przypadku kobiet odnotowano spadek o 0,7%, natomiast w przypadku mężczyzn wzrost o 1,2%²³. Oczekiwanych rezultatów nie przyniosły działania na rzecz doradztwa i pośrednictwa zawodowego dla osób posiadających bardzo niską zdolność do podjęcia zatrudnienia, a których aktywność zawodowa realizowała się w pracach interwencyjnych i robotach publicznych. Ciągłe nierozwiązanym problemem okazało się niedostosowanie wykształcenia i kompetencji do wymagań strony popytowej rynku pracy; niedobory kadrowe powiatowych urzędów pracy, a także niedostateczny przepływ informacji na temat dostępnych działań aktywnej polityki rynku pracy do zainteresowanych osób. Strategia zatrudnienia na lata 2009–2011 choć wprowadzona dopiero w lipcu 2010 roku, miała na celu włączenie się w realizację planu rządu opartego na czterech filarach: budowaniu dobrobytu; dynamicznym rozwoju; stworzeniu warunków bezpiecznego życia dla człowieka, rodzin i całego kraju; pracy na rzecz wzrostu zaufania i dumy²⁴. Do priorytetowych zadań zaliczano: kształcenie ustawiczne, aktywizację osób w wieku 50+, pomoc dla młodzieży w rozpoczęciu kariery zawodowej, poprawę mobilności, aktywizację osób niepełnosprawnych, wspieranie aktywności kobiet, opracowanie rozwiązań godzących role zawodowe i rodzinne mężczyzn i kobiet, promocję elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia. Pojawiły się również nowe zadania, łagodzące skutki kryzysu ekonomicznego i przygotowujące rynek do ożywienia gospodarczego. Mowa tu o uruchomieniu pakietu wsparcia mikroprzedsiębiorców borykających się ze skutkami kryzysu, promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia, wprowadzeniu zmian podatkowych zachęcających do inwestowania.

²³ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/rynek%20pracy/programy/KPZD_2009_2011.pdf, 20.11.2013, s. 10–11.

²⁴ Tamże, s. 23.

Kolejny program obejmuje plan działań na lata 2012–2014. Kontynuuje realizację założeń przyjętych od roku 2005, a zarazem w sposób dość kompleksowy angażuje się w urzeczywistnianie idei *flexicurity* (przyjętej jako zasada strategii „Europa 2020”)²⁵. Idea *flexicurity* traktuje uczestnictwo w doksztalcaniu nie tylko jako sposób na utrzymanie konkurencyjności na rynku pracy, ale zwłaszcza jako element pomysłnego życia w zakresie wyborów obywatelskich, ról konsumenta, programów zdrowotnych, ekologii itd.²⁶. Jej realizacja, zwłaszcza w warunkach polskich, jest niezwykle ważna. Pracownik przestaje być traktowany przedmiotowo (otrzymuje możliwość podejmowania pracy, jaka jemu odpowiada), a sama polityka zatrudnienia nie koncentruje się wyłącznie na potrzebach pracodawcy.

Czy polityka zatrudnienia jest efektywna? Ze względu na wysoki poziom bezrobocia odpowiedź nie może być twierdząca. Wśród przyczyn wymienia się najczęściej kryzys finansowy i ekonomiczny oraz wciąż małe nakłady finansowe na realizację polityki zatrudnienia. Do tych czynników należy również dodać brak zainteresowania wymiarem etycznym działalności człowieka, nieuwzględnianiem postaw, jakie Polacy przyjmują wobec pracy. Akceptacja tego, czym praca jest dla Polaka, musi stać się jednym z najważniejszych czynników kształtujących politykę zatrudnienia. Coraz bardziej wykształcone i świadome społeczeństwo szuka takich form działalności, które zaspokoją jego aspiracje i uczynią zadość potrzebie samorealizacji. Przy jednoczesnym wzroście znaczenia pracy maleje znaczenie zdobywania pieniędzy²⁷. Stworzenie nowoczesnego rynku pracy nie

²⁵ Polega ona na zwiększaniu swobody podejmowania decyzji o podjęciu pracy (jej rodzaju i formy zatrudnienia), zapewniając bezpieczeństwo zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Działania na rzecz zrównoważenia obowiązków i korzyści tak dla pracodawcy, jak i pracownika mają angażować władzę, gdyż połączenie przepływu wiedzy ze wzrostem gospodarczym i aktywizacją zawodową bezrobotnych (korzyści, które wynikają z *flexicurity*) nie obędą się bez uregulowań centralnych. R. Gabryszak, D. Magierka, *Europejska polityka...*, s. 204.

²⁶ M. Sulmicka, *Ekspertyza. Priorytety i cele rozwojowe UE do roku 2020 w kontekście aktualizacji Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju*, http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/Polityka_rozwoju/SRK/Ekspertyzy_aktualizacja_SRK_1010/Documents/Ekspertyza%20_Prof_Sulmicka_08122010.pdf, 20.11.2013, s. 52.

²⁷ D. Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowania pracy-główne uwarunkowania*

może opierać się wyłącznie na doskonaleniu otoczenia prawno-instytucjonalnego, wydłużeniu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn czy propagowaniu alternatywnych form zatrudnienia. Nowoczesny rynek pracy to także nowe zielone miejsca pracy; to wykorzystywanie alternatywnych źródeł energii, podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników, to aktywność związków zawodowych i możliwość realizacji osobistych aspiracji. Wszechstronność polityki zatrudnienia warunkuje skuteczność walki z bezrobociem.

Postawy Polaków wobec pracy

Nie ulega wątpliwości, że zrównoważony rozwój wielu podmiotów gospodarczych zależy coraz częściej od czynników środowiskowych, kulturowych i społecznych. Zawierają one informacje dla kierownictwa przedsiębiorstw i instytucji, jakich zmian oczekuje się w programach działalności społecznej i ekologicznej, poziomie satysfakcji klientów i pracowników²⁸. Poszerza się znacznie nie tylko odpowiedzialność przedsiębiorstwa i instytucji, ale również celów (w tym etycznych), aspiracji poszczególnych grup zawodowych, stających się bardziej złożonymi i trudnymi do pogodzenia. Zanik grup ekonomiczno-zawodowych o cechach klasowych oraz zmiana wartości w sferze pracy pociągnęły przeobrażenia nie tylko sfery organizacji i stosunków pracy, ale również działań podejmowanych przez pracodawców i towarzyszących tym działaniom zmian w postawach pracowniczych. Skoro celem zrównoważonego rozwoju jest stworzenie społeczeństwa dobrobytu, sprawiedliwego i godnego, to wartości te powinny być realizowane przez wszystkie polityki sektorowe, a zatem również przez politykę zatrudnienia.

W pierwszej kolejności należy rozważyć pytania, które zadaje L. Gilejko w *Praca – między przymusem a szansami awansu*. Brzmiały one następująco: jaka jest perspektywa pracy w warunkach glo-

i tendencje, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Łódź 2011, s. 43.

²⁸ Tamże, s. 29.

balizacji i stałych technologicznych skokach rewolucyjnych? Jakie są warianty wyboru między perspektywą cywilizacji bezrobocia a dzieleniem się pracą, rozwojem nowych form zatrudnienia? Jak wyrównać szansę pracowników zatrudnionych w tradycyjnych i nietradycyjnych formach pracy? Jaka powinna być oferta dla profesjonalistów, osób o wysokiej kwalifikacji zawodowej, która stanie się nową wersją partycypacji dającej szansę większej samorealizacji? Jak przezwyciężyć lęk, frustrację, wyścig szczurów, zgodę na degradację, podporządkowując się dwóm typom zniewolenia: lękowi przed utratą pracy a chęcią posiadania i ostentacyjną konsumpcją? Jedno i drugie wymusza wybór życia bez pracy i życia bez zobowiązań. Jakie są szanse podwyższenia znaczenia pracy jako autotelicznej wartości, moralnego zaangażowania w pracę, poczucia samorealizacji i identyfikacji, postrzegania sensu pracy?²⁹ Zadaniem polityki zatrudnienia jest sprostanie tym oczekiwaniom. Stopień, w jakim im sprosta, będzie świadczył o skuteczności bądź nieskuteczności polityki.

Światopogląd człowieka wyrasta z pragnień i potrzeb, nie ma on charakteru rozumowego, jest prezentacją sposobu życia. Definiując swoje życie, jako sensowne lub pozbawione sensu, traktuje pracę jako narzędzie zmiany świata³⁰. Entuzjaści pracy wskazują, że jej posiadanie pozytywnie wpływa na samodzielność człowieka i poczucie własnej wartości. Przeciwnicy utrzymują, że praca związana jest ze zdobywczym stosunkiem do rzeczywistości, ale niepohamowana chęć rozwoju może doprowadzić człowieka do samounicestwienia. Nie ma przy tym wątpliwości, że rozwój poznawczy człowieka w znacznej mierze uwarunkowany jest od twórczego działania oraz przyswojenia wartości towarzyszących temu działaniu. Pozwalają one człowiekowi definiować pracę już nie w kategoriach konieczności, ale świadomie wybranej metody postępowania. Ta świadomość owocuje otwieraniem perspektyw na pełnię ludzkiego życia, ograniczając trendy hamujące ten rozwój. Jeśli można pozwolić sobie na przeformułowanie

²⁹ L. Gilejko, *Praca – między przymusem a szansami awansu*, „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje” 2000, nr 7, s. 164–165.

³⁰ A. Sztylka, *Praca jako zagadnienie kultury*, [w:] *Etos pracy i deontologia zawodowa*, red. M. Kasperska, T. Szczurka, Warszawa 2011, s. 24.

deklaracji zrównoważonego rozwoju, to brzmiałaby ona następująco: rzeczywistość nie może dyktować działań, w które będą wprzęgnięci ludzie, to życie musi być organizowane według potrzeb ludzkich. Jednak w nowoczesnym społeczeństwie niezwykle trudno określić swoją tożsamość i potrzeby, zwłaszcza wtedy, gdy chcemy kształtować je dzięki pracy. Praca nie jest dana raz na zawsze, nie może być zatem podstawą, na której człowiek buduje swoje życie. W cenie jest elastyczność, otwartość na nowe propozycje, na różnice, umiejętność dostosowania się do każdego (nawet ekstremalnych) warunków, permanentne uczenie się przez całe życie. Zmienia się również etos pracy, w którym jest ona odtąd dobrem pożądanym i poszukiwanym nie za swe właściwości, jako akt twórczy, ale za zdolności do definiowania człowieka jako dobrego lub złego konsumenta³¹. Ludzkie motywacje i pragnienia przeniosły się w sferę konsumpcji, która nigdy tym pragnieniom nie daje wytchnienia. Człowiek chce doznawać, widzieć, kupować, czuć coraz więcej i coraz dłużej³². Konsument nie wybierze nudnej pracy. Nudna praca zaprzeczy jego konsumpcyjnej tożsamości: mobilnej, elastycznej, poszukującej estetycznej satysfakcji. Tożsamości, której brak uniwersalnych wartości, gdyż w perspektywie ma tylko krótkotrwałe modne wzorce kończące się tak szybko, jak szybko powstały. Jej nieustanne transformacje wyrwają człowieka z tradycyjnego zakorzenienia i wymagają zdania egzaminu z efektywnego uczestnictwa w globalnej cywilizacji, dla której „ja” definiowane jest w kategoriach biograficznych, a istota ludzka to „ciągła świadomość tego co się robi i dlaczego”³³. Powyższa charakterystyka społeczeństwa konsumpcyjnego i etosu pracy nie musi być przyjęta jako rozstrzygająca. Stawia jednak człowieka przed wachlarzem możliwości wyboru drogi życia i wartości, nierzadko będących ze sobą w konflikcie.

Pytanie o system wartości panujący w społeczeństwie polskim jest zarazem pytaniem o etos pracy, o stosunek Polaków do pracy

³¹ G. Szumera, *Rozważania o pracy w społeczeństwie postindustrialnym*, [w:] *Etos pracy...*, s. 100.

³² Tamże, s. 102.

³³ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2007, s. 75.

i pracowitości. Zmiany postaw wynikają z wiodących komponentów społeczno-geograficznych, takich jak wiek, płeć, poziom zamożności, miejsce zamieszkania; zmian temporalnych; zmian związanych z różnymi formami zatrudnienia i różnymi formami własności; zmian o charakterze normatywnym³⁴ oraz wymogów dostosowania polityki państwa do standardów Unii Europejskiej. Tradycyjne dotąd struktury ewoluowały w kierunku złożonych i często niestabilnych form. Wobec tych gwałtownych przemian człowiek musi się szybko adaptować, czego skutkiem jest przedefiniowanie stałości na rzecz zmienności. „Im bardziej turbulentne otoczenie człowieka tym bardziej wymaga drogowskazu zbudowanego na uniwersalnych wartościach, najbardziej cenionych we współczesnym świecie”³⁵, tym bardziej że sposób wprowadzenia transformacji ustrojowej w Polsce, z punktu widzenia wykształcenia się nowego ładu ekonomicznego, opartego na ładzie etycznym, ocenić należy dość krytycznie. To nie koniec problemów. Polski system pracy po raz kolejny stoi przed nowym wyzwaniem. Z jednej strony musi poradzić sobie z kryzysem tradycyjnego kapitalizmu, a z drugiej, skutecznie realizować wyzwania zrównoważonego rozwoju

Od 2005 roku hierarchia najważniejszych wartości dla Polaków pozostaje stabilna. Nadal najbardziej cenimy rodzinę (82%) i zdrowie (74%). Już mniej istotne, ale nadal ważne są uczciwość (26%) i praca (21%). Odległe wartości to dobrobyt i bogactwo (5%) oraz sukces i sława (1%)³⁶. Czy wraz ze spadkiem znaczenia pracy, jako wartości najbardziej cennej, zmieniło się również podejście Polaków do pracy? Nawet jeśli praca nie jest najważniejsza, to według zdecydowanej większości Polaków warto być pracowitym, a swoją pracę wykonywać z sercem bez względu na to, czy jest tą wymarzoną. Jako warunek osiągnięcia szczęścia w życiu nadaje kierunek i sens egzystencji ludzkiej. Bez względu na wątpliwości dotyczące przyszłych sukcesów i nagród wykonywanie jej jest obowiązkiem moralnym wobec siebie

³⁴ D. Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowania...*, s. 42.

³⁵ E. Kolasińska, *Praca jako cenna wartość*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Łódź 2011, s. 191.

³⁶ *Zadowolenie z pracy i jej oceny. Komunikat z badań*, CBOS 2013, www.cbos.pl, 19.11.2013.

i innych ludzi. Jednocześnie nie brakuje opinii wskazujących na materialistyczne podejście do pracy. Dla 71% badanych³⁷ jest ona sposobem na zdobycie pieniędzy, a jeśli korzyści materialne są odpowiednio duże, to wcale nie musi być satysfakcjonująca. Mamy zatem do czynienia z dwiema tendencjami. Traktowania pracy jako wartości autotelicznej. W tym przypadku etos pracy wskazuje, że warto być pracowitym, ponieważ praca nadaje sens ludzkiemu życiu. Praca wykonywana z sercem przynosi nagrodę i sukces, satysfakcję i zadowolenie. Drugie podejście wyraża instrumentalny stosunek i przekonanie, że uczciwą pracą nigdy nie można dorobić się w życiu. Samą wartość pracy mierzy się za pomocą korzyści materialnych, jakie jest w stanie dać. Jeśli są odpowiednio duże, to nie ma znaczenia czy praca jest potrzebna i satysfakcjonująca.

Przyjmując definicję zrównoważonego rozwoju jako trwałej poprawy jakości życia współczesnych i przyszłych pokoleń poprzez kształtowanie właściwych proporcji między trzema rodzajami kapitału: ekonomicznego, ludzkiego i przyrodniczego³⁸, możemy na potrzeby artykułu poszerzyć tę definicję o konieczność zachowania równowagi duchowej człowieka, sprawiedliwego rozwoju obejmującego wszystkich ludzi, wprowadzającego równowagę międzypokoleniową, międzyludzką i międzyregionalną³⁹. Zrównoważony rozwój stara się zaprowadzić ład w każdej sferze ludzkiego życia. Jednak obok kompleksowych programów działań nie pojawiają się gruntowne opracowania wartości i norm, na których te działania się opierają. A mamy do czynienia z problemami, które zagrażają egzystencji ludzkiej: „możliwość wybuchu globalnej wojny w sytuacji łatwej dostępności broni masowej zagłady; globalny »turbokapitalizm« [...] ujawnienie się fizycznych »granic wzrostu« w zakresie eksploatacji bogactw biosfery, wzrostu zaludnienia, produkcji przemysłowej, żywności i zanieczyszczeń; pojawienie się nowych problemów społecznych i wzorców kulturowych, jak strukturalne bezrobocie, makdonaldyzacja społeczeństwa, jednowymiarowa świadomość ekonomiczna,

³⁷ Tamże.

³⁸ B. Piontek, *Koncepcja rozwoju zrównoważonego i trwałego Polski*, Warszawa 2002, s. 27.

³⁹ S. Kozłowski, *Przyszłość ekorozwoju*, Lublin 2005, s. 49.

konsumpcjonizm”⁴⁰. Umiejętność oceny poszczególnych zjawisk jako groźnych dla życia, musi mieć u swych podstaw: pewną przyjętą skalę wartości, poczucie tożsamości lokalnej, regionalnej, narodowej, akceptację dla własnego środowiska przyrodniczego, rodzinnego i zawodowego. Unormowania domaga się każda sfera ludzkiego życia, a zatem i ta dotycząca jego pracy. Znając już podstawowe plany działań polityki zatrudnienia, tak w wymiarze międzynarodowym, jak i lokalnym, oraz stopień, w jakim te plany realizują ideę zrównoważonego rozwoju, można podjąć kroki ukształtowania etosu pracy. Analiza obejmuje: Dokumenty końcowe konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i rozwój”. Rio de Janeiro, 3–14 czerwca 1992. Szczyt Ziemi oraz Deklarację i Program działań Światowego Szczytu Rozwoju Społecznego. Kopenhaga, 6–12 marca 1995, gdyż jako pierwsze w zdecydowany sposób odniosły się do zagadnienia pracy człowieka.

Wykorzenienie głodu i ubóstwa, równość w podziale dochodów, aktywizacja zasobów ludzkich są nadal największymi problemami społeczno-gospodarczymi. Walka z tymi problemami jest wspólnym obowiązkiem wszystkich państw i powinna obejmować „poprawę stanu środowiska, opieki zdrowotnej i oświaty, prawa kobiet, problemy młodzieży, grup etnicznych i społeczności lokalnych, jak również kwestie demokratycznego ich uczestnictwa w ulepszonych formach rządzenia [...] tworzenie programów rozwoju, możliwości zatrudnienia oraz gromadzenia dochodów”⁴¹. Gospodarka, polityka, etyka powinny opierać się na poszanowaniu praw i godności człowieka, pokoju, sprawiedliwości, demokracji, wzajemnego szacunku dla innych, wzajemnej odpowiedzialności, współpracy, solidarności, wartości etycznych i kulturowych. Opracowanie dla wszystkich obszarów dotkniętych ubóstwem zintegrowanych strategii i programów prawidłowego i zrównoważonego gospodarowania środowiskiem

⁴⁰ A. Papuziński, *Filozoficzne aspekty zrównoważonego rozwoju*, [w:] *Obszary badań nad trwałym i zrównoważonym rozwojem*, red. B. Poskrobko, Białystok 2007, s. 54.

⁴¹ Dokumenty końcowe konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i rozwój”. Rio de Janeiro, 3–24 czerwca 1992 r. Szczyt Ziemi, Instytut Ochrony Środowiska, Warszawa 1998, s. 42.

naturalnym domaga się szczególnych planów działania w zakresie polityki zatrudnienia. Do jej głównych priorytetów zalicza się: inwestowanie w potencjał ludzki (szczególnie obszarów wiejskich, ubogich rejonów miejskich, kobiet i dzieci); zabezpieczenie żywnościowe; propagowanie samowystarczalności żywnościowej, zrównoważonego rolnictwa; promocję zrównoważonego wzorca konsumpcji oraz jej zależności z technologiami dostosowanymi do wymogów środowiska; wspieranie produkcji towarów przyjaznych środowisku. Przyjazna polityka zatrudnienia powinna mieć na celu „osiągnięcie zrównania uprawnień kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach społecznych [...], eliminację negatywnych wyobrażeń, stereotypów, zachowań i przesądów w stosunku do kobiet”⁴² oraz zmniejszenie bieżącego bezrobocia młodzieży. Szczególne znaczenie ma umocnienie roli pracowników i związków zawodowych w osiąganiu trwałego rozwoju. Z tego względu kręgi biznesu, rządy, przemysły powinny dokładać starań w dziedzinie strategii uprzemysłowienia, aktywizacji pracowników, wdrażania programów poprawy pracy, dostępności do odpowiedniej informacji, by w sposób efektywny mogli włączyć się w procesy podejmowania decyzji dotyczących trwałego rozwoju. Osoby zarządzające w sferze biznesu i przemysłu zobowiązane są podejmować inicjatywy promujące wzrost odpowiedzialności za skutki swojej działalności względem ludzkiego zdrowia i środowiska naturalnego. Ważne jest zatem nie tylko ekologiczne postępowanie ze strony przedsiębiorstw, ale również uświadamianie konsumentów i opinii publicznej o skutkach nierozważnego gospodarowania zasobami naturalnymi. Zadaniem polityki zatrudnienia jest więc nie tylko dbałość o pełne zatrudnienie, ale zarazem popieranie zatrudnienia świadomego i produktywnego, wzmacniającego integrację społeczną⁴³. *Deklaracja i Program działań Światowego Szczytu Społecznego* oprócz zaakceptowania i propagowania wymienionych celów i zadań, zwraca uwagę na wykonywanie prac produktywnych o istotnym znaczeniu społecznym, choć niewynagradzanych (np.

⁴² Tamże, s. 431–433.

⁴³ *Deklaracja i Program działań Światowego Szczytu Rozwoju Społecznego. Kopenhaga, 6–12 marca 1995*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, United Nations Development Programme, Warszawa 1997, s. 40.

opieka nad dziećmi, osobami starszymi, ochrona środowiska, itp.). Zasadniczym zadaniem polityki zatrudnienia jest uświadomienie społeczeństwu, jak ważna jest praca, ale także wyposażenie takich pracowników w środki umożliwiające godzenie obowiązków⁴⁴. Tak ukształtowana polityka (w perspektywie analizy dokumentów i deklaracji na rzecz zrównoważonego rozwoju) ma nie tylko walczyć z ubóstwem, wykluczeniem społecznym i zagrożeniami dla środowiska, ale również kształtować wartości i odpowiednie postawy zrównoważonego, sprawiedliwego społeczeństwa. Oto podstawy etosu pracy, zrównoważonej pracy, która staje się nie tylko narzędziem walki z ubóstwem, ale przekonuje człowieka o słuszności sprawiedliwego życia i funkcjonowania z innymi ludźmi. Etos ten charakteryzuje się: solidarnością; współpracą; tolerancją dla odmienności; brakiem akceptacji dla nierówności; wysokim poczuciem odpowiedzialności, szacunkiem dla tradycyjnych form działalności. Praca jest moralnym obowiązkiem człowieka zarówno względem siebie samego, innych ludzi oraz środowiska. Materialne korzyści i sukces ustępują miejsca pracy charytatywnej, poświęceniu dla innych ludzi i środowiska przyrodniczego. Pomysłowość i innowacyjność nie są źródłem bogactwa, ale podstawą rozwiązań na rzecz zdrowego życia i otoczenia, zarówno w pracy, jak i domu, oraz podstawą nowego spojrzenia na produkty pracy człowieka. Odtąd ilość wytwarzanych dóbr ustępuje miejsca jakości. Powyższym wartościom i postawom ma wtórować chęć poszerzania wiedzy o stanie środowiska i stopnia, w jakim wykonywana praca przyczynia się do jego zanieczyszczenia. Efektem staje się czynny udział w podejmowaniu decyzji na temat działań zwalczających te zagrożenia.

Odpowiednio ukształtowany etos pracy pozwala zapobiec wielu patologiom w sferze polityki zatrudnienia. Praca kojarzona z tolerancją i równością sprawi, że kobiety, dzieci, starsi, osoby niepełnosprawne chętniej będą podejmowały prestiżowe i dobrze płatne prace, wcześniej kojarzone i przeznaczone wyłącznie dla mężczyzn. Świadomość na temat stanu środowiska naturalnego i wpływu, jaki na ten stan wywiera prowadzona działalność, może prowadzić do tworzenia

⁴⁴ Tamże, s. 89.

innowacyjnych technologii przyjaznych środowisku oraz tworzenia nowych, ciekawych miejsc pracy. Szacunek dla pracy charytatywnej i bezpłatnej, zaangażuje większą liczbę osób do poświęcania się na rzecz tych, którzy sami nie są w stanie sobie poradzić. Praca na rzecz jakości wytwarzanych produktów jest zarazem walką z konsumencim stylem życia. Skuteczna polityka zatrudnienia musi uwzględniać etyczne aspekty pracy. Odpowiednie kształtowanie wartości jest tak samo skutecznym narzędziem realizacji zrównoważonej polityki zatrudnienia, jak narzędzia prawno-administracyjne czy ekonomiczne.

Marta Stasiak

Attitude of Poles to the work and „sustainable” employment policy in the context of European strategies

The international documents, especially *Lisbon Strategy* and *Europe 2020 strategy*, oblige Polish government to the implementation of the principles of the sustainable development in the employment policy. Analysis of Polish and European employment strategies are pointing that priority like: just, free from poverty, equal opportunities for women, men and young people on the labour market, economic activity of older people, protection of the environment or harmfulness of the work to the environment, proving that they are not effectively carried out in Poland. Employment policy is also ineffective, because the main strategies are not taking into account attitudes of Poles to the work, and values which are shaping this attitude. Return to values is extremely important for the implementation of sustainable development, because for this idea, values shape human and social reality, thus work reality.

Marta Stasiak

Stosunek Polaków do pracy a „zrównowazona” polityka zatrudnienia w Polsce w kontekście strategii europejskich

Wstęp

Produktywna praca i produktywne zatrudnienie mają istotny wpływ na rozwój kraju i stanowią jedno z najwyżej cenionych wartości przez człowieka. Istnieje potrzeba, by w kontekście trwałego wzrostu gospodarczego i trwałego rozwoju podejmować działania, które w centrum polityk i strategii krajowych umieszczą tworzenie nowych miejsc pracy przy współdziałaniu pracodawców, związków zawodowych i innych członków społeczeństwa obywatelskiego. Kształtowanie polityki zatrudnienia, zarówno w perspektywie krajowej, jak i międzynarodowej, powinno uwzględniać przede wszystkim: prowadzenie działań zapewniających stabilność gospodarczą w skali makro; maksymalizację zatrudnienia; wspieranie rozwoju przedsiębiorstw sektora prywatnego, w których tworzone byłyby miejsca pracy oraz przemiany postaw człowieka wobec pracy. Polityka zatrudnienia będzie rozumiana tu w najszerszym sensie, jako całokształt środków i działań państwowych, skierowanych na

maksymalizację poziomu zatrudnienia i uniknięcie bezrobocia lub jego zwalczanie¹.

Polska zobowiązana jest do realizacji zrównoważonego rozwoju, czego wynikiem jest to, że w ramach każdej z poszczególnych polityk sektorowych musi dostosować strategię zatrudnienia i zweryfikować jej zgodność z zasadami idei². Pierwszym punktem artykułu będzie prezentacja europejskich strategii zatrudnienia uwzględniających założenia zrównoważonego rozwoju. Drugi skonfrontuje te deklaracje ze strategiami polityki zatrudnienia w Polsce. Ostatni punkt będzie stanowił analizę postaw, jakie Polacy przyjmują wobec pracy oraz wpływu tych postaw na kształtowanie polityki zatrudnienia. Uwzględnianie funkcjonującego etosu pracy powinno stać się nieodzownym elementem kształtowania polityki zatrudnienia. Pozwala on wyjaśnić małą atrakcyjność niektórych zawodów, niechęć do podejmowania pewnego rodzaju pracy oraz potrzebę wypracowania rozwiązań dotąd nieuwzględniających tego aspektu. Gdy w dzisiejszych czasach istota kapitału zawiera się nie tyle w ziemi, fabrykach, maszynach, ile w wiedzy i umiejętnościach ludzkich³, a prawidłowy rozwój społeczny „zależy od obyczajów i etyki poszczególnych jednostek”⁴, działania polityczne powinny nie tylko kształtować, ale również szanować te czynniki, by realnie dopasować możliwości i kompetencje zasobów ludzkich do wymogów nowych struktur działania.

Europejska strategia zatrudnienia

Strategia „Zrównoważona Europa dla Lepszego Świata”, nawiązując do deklaracji Narodów Zjednoczonych z Rio de Janeiro w 1992 r.,

¹ A. Karpiński, *Zakres interwencji państwa we wspólnych gospodarkach rynkowych*, Wrocław–Warszawa–Kraków 1992, s. 121.

² *Dokumenty Końcowe Konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i Rozwój”*. Rio de Janeiro, 3–14 czerwca 1992 r. Szczyt Ziemi, tł. Zespół tłumaczy Agencji Impresariatu Artystycznego „MAART”, Sp. z o.o., Instytut Ochrony Środowiska, Warszawa 1998, s. 15–18.

³ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa 1997, s. 14.

⁴ Tamże, s. 14.

jako jedna z pierwszych europejskich deklaracji podjęła ambitny plan przewyciężenia współczesnych zagrożeń. Globalne ocieplenie, wpływ chemikaliów na zdrowie publiczne, bieda, narastające zróżnicowanie zarobków prowadzące do napięć społecznych, starzenie się społeczeństw, nierównowaga regionalna, wzrost zagęszczenia transportu⁵, stanęły na drodze stworzenia bardziej sprawiedliwego i zamożniejszego społeczeństwa, funkcjonującego w bezpiecznym i zdrowym środowisku. Oprócz zdecydowanie wyrażonych potrzeb: „oddanego i myślącego długoterminowo przywództwa politycznego, nowego podejścia do tworzenia polityk sektorowych, szerokiego udziału różnych partnerów społecznych oraz odpowiedzialności międzynarodowej”⁶, dokument zobowiązał poszczególne polityki sektorowe do przyjęcia i realizacji rozwoju zrównoważonego jako swojego głównego celu⁷.

Traktat z Amsterdamu, wprowadzający zmiany w Traktacie o Unii Europejskiej, potwierdził zobowiązania podjęte w 1992 roku na Szczycie Ziemi w Rio de Janeiro, czego skutkiem było nowe brzmienie siódmego akapitu preambuły: „ZDECYDOWANI popierać postęp gospodarczy i społeczny swych narodów poprzez urzeczywistnienie rynku wewnętrznego oraz umacnianie spójności i ochrony środowiska naturalnego, przy uwzględnieniu zasady stałego rozwoju oraz prowadzenia polityk, które zapewnią, że integracji gospodarczej towarzyszyć będzie równoczesny postęp w innych dziedzinach”⁸. Uznając jednocześnie bezrobocie i ubóstwo za najpoważniejsze problemy współczesnego świata postanowiono ponownie przemyśleć i przeformułować funkcje polityki zatrudnienia tak, by kompleksowo realizowała założenia zrównoważonego rozwoju. Tytuł VIII „ZATRUDNIENIE” stanowił deklarację: „wypracowania

⁵ S. Kozłowski, *Przyszłość ekorozwoju*, Lublin 2005, s. 410.

⁶ Strategia zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej. Komisja Europejska, 2001. COM (2001) 264 final, http://www.slaskie.pl/STRATEGIA/strat_G.pdf, 18.11.2013, s. 4.

⁷ Tamże, s. 4.

⁸ Traktat z Amsterdamu zmieniający traktat o unii europejskiej, traktaty ustanawiające wspólnoty europejskie i niektóre związane z nimi akty, http://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Traktat_amsterdamski.pdf, 18.11.2013, s. XVII/PL 3.

strategii dla zatrudnienia, a w szczególności w celu wsparcia siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się, jak również rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze⁹. Efektem miało być większe zaangażowanie instytucji wspólnotowych w politykę rynku pracy i zwalczania bezrobocia, jego uelastycznienia i dostosowania administracyjno-prawnego. Przyjęta strategia nie była efektywnie wprowadzana we wszystkich państwach członkowskich. Skłoniło to przywódców do dalszego doskonalenia polityki zatrudnienia i przyjęcia programu gospodarczo-społecznego Unii Europejskiej nazwanego strategią lizbońską. Jej głównym zadaniem stało się utworzenie w Europie do 2010 roku najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie, skupiającej się na innowacyjności (gospodarce opartej na wiedzy), liberalizacji (rynków komunikacji, transportu, rynków finansowych), przedsiębiorczości, spójności społecznej¹⁰ oraz realizacji zrównoważonego rozwoju przez wszystkie polityki sektorowe. Zmiany obejmowały przede wszystkim politykę zatrudnienia, gwarantującą odtąd pełne zatrudnienie; wypracowania sprzyjających warunków dla tworzenia firm posługujących się innowacyjnymi technikami; inwestowanie w zasoby ludzkie; promowanie integracji społecznej¹¹; walkę z postępującą marginalizacją społeczną; zwiększenie roli partnerów społecznych; zapewnienie równowagi i trwałości systemów zabezpieczeń społecznych¹². Strategia Lizbońska była ważnym punktem wyjściowym budowania długookresowego rozwoju Unii Europejskiej. W 2005 roku, ze względu na brak oczekiwanych rezultatów, doczekała się przeformułowania swych planów przede wszystkim w dziedzinie nauki, przemysłu, innowacyjności, kultury i rynku pracy. Nowa strategia „Europa 2020” w obliczu kryzysu finansowego i ekonomicznego, zmian demograficznych i zmian klimatu zaproponowała optymalne wykorzystanie kreatywności obywateli Unii Europejskiej, szczególnego uwzględnienia systemu wartości,

⁹ Tamże, s. XVII/PL 186.

¹⁰ R. Gabryszak, D. Magierka, *Europejska polityka społeczna*, Warszawa 2011, s. 161.

¹¹ Strategia lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej europy, http://www.sla-skie.pl/STRATEGIA/strat_L.pdf, 18.11.2013, s. 8.

¹² Tamże, s. 11.

demokratycznych instytucji, uznania dla spójności i solidarności, środowiska i różnorodności kulturowej¹³. Powyższe zasady stały się podstawą rozwoju gospodarczego – inteligentnego (opartego na wiedzy i innowacji), zrównoważonego (efektywnie korzystającego z zasobów; przyjaznego środowisku i konkurencyjnego), sprzyjającego włączeniu społecznemu (zapewniającego spójność społeczną i gospodarczą oraz wysoki poziom zatrudnienia)¹⁴. Przyjęto zarazem podstawowe cele: zwiększenie stopy zatrudnienia osób w wieku 20–64, do co najmniej 75%; poprawę warunków prywatnej działalności badawczo-rozwojowej, ograniczenie emisji dwutlenku węgla o co najmniej 20%, przy jednoczesnym zwiększeniu udziału odnawialnych źródeł energii do 20%; zmniejszenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę (do 10%) oraz zwiększenie liczby osób z wyższym wykształceniem do co najmniej 40% (w przedziale wiekowym 30–34 lata)¹⁵. Nie były to cele przypadkowe. Lepsze wykształcenie to większe szanse na zdobycie pracy, zaś większe zatrudnienie zmniejsza stopień ubóstwa. Innowacyjność i działalność badawczo-naukowa świadczą nie tylko o konkurencyjności gospodarki, ale prowadzą do tworzenia nowych, atrakcyjnych miejsc pracy, zaś niskoemisyjne technologie nie tylko poprawią stan środowiska, ale zwiększą potencjał w zakresie przedsiębiorczości i zatrudnienia.

Wysiłki na rzecz realizacji trwałego i zrównoważonego rozwoju w zakresie polityki zatrudnienia, wymagają rozstrzygnięć nie tylko na płaszczyźnie międzynarodowej i krajowej. Głos w dyskusji otrzymują przedsiębiorcy i pracownicy. Niestety istotną rolę tych ostatnich dostrzeżono jedynie na konferencji w Rio de Janeiro w 1992 roku. W myśl dokumentu związki zawodowe nadają nie tylko najwyższy priorytet ochronie środowiska pracy związanej ze środowiskiem naturalnym, ale zarazem mają doświadczenie w określaniu zmian technologicznych; biorą udział w promocji społecznie

¹³ R. Gabryszak, D. Magierka, *Europejska polityka...*, s. 188.

¹⁴ *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 3.3.2010, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, 19.11.2013, s. 5.

¹⁵ Tamże, s.12.

odpowiedzialnego rozwoju gospodarczego¹⁶. Trzeba zatem (oprócz zagwarantowania odpowiednich szkoleń podnoszących świadomość ekologiczną pracowników oraz zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa w pracy), by rządy i pracodawcy popierali indywidualne prawa do zrzeszania się; angażowali pracowników w proces podejmowania decyzji dotyczących realizacji zadań na rzecz ochrony środowiska i rozwoju; zapewniali odpowiedni dostęp do informacji na temat stopnia, w jakim firma przyczynia się do zanieczyszczania środowiska. Niestety w deklaracjach europejskich związków zawodowe, do tej pory, odgrywają raczej znikomą rolę w realizacji zrównoważonego rozwoju.

Strategia polityki zatrudnienia w Polsce

Rząd Polski, zobowiązany do przyjęcia strategii lizbońskiej i strategii „Europa 2020”, stanął przed koniecznością wypracowania własnych działań w zakresie polityki zatrudnienia. Przyjęte na lata 2005, 2006, 2007, 2008 cele można ująć w następujący sposób¹⁷:

1. Zwiększenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy¹⁸.
2. Poprawa informacji o rynku pracy.
3. Aktywne i zapobiegawcze działania na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo (w tym aktywizacja zawodowa młodzieży; przeciwdziałanie i zwalczanie bezrobocia długookresowego; doskonalenie i rozwój instrumentów rynku pracy; podnoszenie

¹⁶ *Dokumenty końcowe...*, dz. cyt., s. 454.

¹⁷ Cele i zadania zostały zebrane, porównane i uogólnione na podstawie Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2005, 2006, 2007, 2008 stworzonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w celu realizacji postanowień strategii lizbońskiej. Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia zostały opublikowane na stronie Ministerstwa: <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe>.

¹⁸ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok w zakresie usług świadczonych przez instytucje rynku pracy skupia się szczególnie na zadaniach powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie dostosowania struktury kadrowo-organizacyjnej wobec rodzaju podejmowanych działań, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament_Rynku_Pracy/KPDZ_PROJEKT_po_RM.pdf, 19.11.2013, s. 33.

jakości usług poradnictwa zawodowego; wprowadzanie nowych metod finansowania usług pośrednictwa pracy; ograniczanie pułapek bierności i uzależnienia).

4. Tworzenie miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości (wsparcie przedsiębiorstw w podejmowaniu inwestycji; rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw; rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych; wsparcie dla rozwoju mikroprzedsiębiorstw).
5. Dostosowanie do zmian, promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy (rozwój kadr nowoczesnej gospodarki; promowanie elastycznych form zatrudnienia¹⁹; reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi; zwiększenie mobilności geograficznej na rynku pracy; monitorowanie lokalnych rynków pracy).
6. Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie (doskonalenie systemu informacji o kształceniu ustawicznym; rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych; modernizacja i wzbogacenie oferty programowej kształcenia ustawicznego; zwiększenie dostępu do edukacji dla osób starszych; podwyższanie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy).
7. Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się (aktywizacja zawodowa ludności wiejskiej²⁰ poprzez tworzenie alternatywnych miejsc pracy; aktywizacja osób w wieku powyżej 50 lat).
8. Równość kobiet i mężczyzn (integracja i reintegracja zawodowa kobiet; promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy).

¹⁹ W strategii na rok 2008 pojawia się propozycja kompleksowego podejścia do równoważenia relacji między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem zatrudnienia nazwanym *flexicurity*, <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/>, 19.11.2013, s. 60.

²⁰ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok proponuje w zakresie poprawy komfortu życia ludności wiejskiej alternatywne form zatrudnienia, większą przedsiębiorczość. Deklaruje realizację „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013”, <http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20proramy/KPDZ-2007.pdf>, 19.11.2013, s. 22.

9. Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji (integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych²¹; wsparcie grup szczególnego ryzyka; pomoc materialna i stypendialna dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej i utrudnionym dostępie do edukacji; aktywizacja zawodowa młodzieży narażonej na marginalizację społeczną).
10. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.
11. Działania w zakresie regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.
12. Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej²².
13. Poprawa dostępności mieszkań oraz rozwój infrastruktury sanitacji.

Skala i innowacyjność podejmowanych działań nie ukryją faktu, że strategie nie realizują w sposób kompleksowy zrównoważonego rozwoju. Programy nie propagują technologii przyjaznej środowisku; nie zwracają uwagi na atrakcyjność odnawialnych źródeł energii i tworzenia w tym zakresie potencjalnych miejsc pracy; nie uwzględniają roli związków zawodowych. Nie poszerzają wiedzy pracowników na temat stanu środowiska oraz wpływu prowadzonej przez nich działalności na stan środowiska i wreszcie nie podejmują działań w zakresie poszerzenia wiedzy ekologicznej, mającej wpływ na funkcjonowanie i życie człowieka w miejscu pracy. Badania przeprowadzone w 2009 roku ukazały ponadto nieefektywność

²¹ Przyjęta strategia na rok 2006 znacznie poszerza zadania rynku pracy wobec osób niepełnosprawnych. Kładzie nacisk na integrację osób niepełnosprawnych, wspiera kształcenie ustawiczne, informatyczne procesy edukacji. Opracowuje nowe rozwiązania prawne; podnosi aktywność zawodową osób niewidomych i niedowidzących, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament Rynku Pracy/KPDZ PROJEKT_po_RM.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/KPDZ%20PROJEKT_po_RM.pdf), 19.11.2013, s. 51–54.

²² W planie na rok 2006 pojawia się rozwinięta propozycja dokończenia reformy systemu emerytalnego. Prognozy dotyczące starzenia się społeczeństwa polskiego zmusiły do podjęcia działań na rzecz zmniejszenia zależności osób starszych od usług związanych z opieką osób starszych i aktywnego zaangażowania ich na rynku pracy. Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2006, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/KPDZ%20PROJEKT_po_RM.pdf, 19.11.2013, s. 27.

realizowanych strategii. Choć aktywność zawodowa osób w wieku 15 lat i więcej wzrosła o 1,6% w porównaniu do 2008 roku, to dysproporcje między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn wzrosły. Gdy w 2003 roku aktywność kobiet wyniosła średnio 48%, a mężczyzn 62,2%, to w 2009 roku w przypadku kobiet odnotowano spadek o 0,7%, natomiast w przypadku mężczyzn wzrost o 1,2%²³. Oczekiwanych rezultatów nie przyniosły działania na rzecz doradztwa i pośrednictwa zawodowego dla osób posiadających bardzo niską zdolność do podjęcia zatrudnienia, a których aktywność zawodowa realizowała się w pracach interwencyjnych i robotach publicznych. Ciągłe nierozwiązanym problemem okazało się niedostosowanie wykształcenia i kompetencji do wymagań strony popytowej rynku pracy; niedobory kadrowe powiatowych urzędów pracy, a także niedostateczny przepływ informacji na temat dostępnych działań aktywnej polityki rynku pracy do zainteresowanych osób. Strategia zatrudnienia na lata 2009–2011 choć wprowadzona dopiero w lipcu 2010 roku, miała na celu włączenie się w realizację planu rządu opartego na czterech filarach: budowaniu dobrobytu; dynamicznym rozwoju; stworzeniu warunków bezpiecznego życia dla człowieka, rodzin i całego kraju; pracy na rzecz wzrostu zaufania i dumy²⁴. Do priorytetowych zadań zaliczano: kształcenie ustawiczne, aktywizację osób w wieku 50+, pomoc dla młodzieży w rozpoczęciu kariery zawodowej, poprawę mobilności, aktywizację osób niepełnosprawnych, wspieranie aktywności kobiet, opracowanie rozwiązań godzących role zawodowe i rodzinne mężczyzn i kobiet, promocję elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia. Pojawiły się również nowe zadania, łagodzące skutki kryzysu ekonomicznego i przygotowujące rynek do ożywienia gospodarczego. Mowa tu o uruchomieniu pakietu wsparcia mikroprzedsiębiorców borykających się ze skutkami kryzysu, promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia, wprowadzeniu zmian podatkowych zachęcających do inwestowania.

²³ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/rynek%20pracy/programy/KPZD_2009_2011.pdf, 20.11.2013, s. 10–11.

²⁴ Tamże, s. 23.

Kolejny program obejmuje plan działań na lata 2012–2014. Kontynuuje realizację założeń przyjętych od roku 2005, a zarazem w sposób dość kompleksowy angażuje się w urzeczywistnianie idei *flexicurity* (przyjętej jako zasada strategii „Europa 2020”)²⁵. Idea *flexicurity* traktuje uczestnictwo w doksztalceniu nie tylko jako sposób na utrzymanie konkurencyjności na rynku pracy, ale zwłaszcza jako element pomyślnego życia w zakresie wyborów obywatelskich, ról konsumenta, programów zdrowotnych, ekologii itd.²⁶. Jej realizacja, zwłaszcza w warunkach polskich, jest niezwykle ważna. Pracownik przestaje być traktowany przedmiotowo (otrzymuje możliwość podejmowania pracy, jaka jemu odpowiada), a sama polityka zatrudnienia nie koncentruje się wyłącznie na potrzebach pracodawcy.

Czy polityka zatrudnienia jest efektywna? Ze względu na wysoki poziom bezrobocia odpowiedź nie może być twierdząca. Wśród przyczyn wymienia się najczęściej kryzys finansowy i ekonomiczny oraz wciąż małe nakłady finansowe na realizację polityki zatrudnienia. Do tych czynników należy również dodać brak zainteresowania wymiarem etycznym działalności człowieka, nieuwzględnianiem postaw, jakie Polacy przyjmują wobec pracy. Akceptacja tego, czym praca jest dla Polaka, musi stać się jednym z najważniejszych czynników kształtujących politykę zatrudnienia. Coraz bardziej wykształcone i świadome społeczeństwo szuka takich form działalności, które zaspokoją jego aspiracje i uczynią zadość potrzebie samorealizacji. Przy jednoczesnym wzroście znaczenia pracy maleje znaczenie zdobywania pieniędzy²⁷. Stworzenie nowoczesnego rynku pracy nie

²⁵ Polega ona na zwiększaniu swobody podejmowania decyzji o podjęciu pracy (jej rodzaju i formy zatrudnienia), zapewniając bezpieczeństwo zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Działania na rzecz zrównoważenia obowiązków i korzyści tak dla pracodawcy, jak i pracownika mają angażować władzę, gdyż połączenie przepływu wiedzy ze wzrostem gospodarczym i aktywizacją zawodową bezrobotnych (korzyści, które wynikają z *flexicurity*) nie obędą się bez uregulowań centralnych. R. Gabryszak, D. Magierka, *Europejska polityka...*, s. 204.

²⁶ M. Sulmicka, *Ekspertyza. Priorytety i cele rozwojowe UE do roku 2020 w kontekście aktualizacji Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju*, http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/Polityka_rozwoju/SRK/Ekspertyzy_aktualizacja_SRK_1010/Documents/Ekspertyza%20_Prof_Sulmicka_08122010.pdf, 20.11.2013, s. 52.

²⁷ D. Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowania pracy-główne uwarunkowania*

może opierać się wyłącznie na doskonaleniu otoczenia prawno-instytucjonalnego, wydłużeniu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn czy propagowaniu alternatywnych form zatrudnienia. Nowoczesny rynek pracy to także nowe zielone miejsca pracy; to wykorzystywanie alternatywnych źródeł energii, podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników, to aktywność związków zawodowych i możliwość realizacji osobistych aspiracji. Wszechstronność polityki zatrudnienia warunkuje skuteczność walki z bezrobociem.

Postawy Polaków wobec pracy

Nie ulega wątpliwości, że zrównoważony rozwój wielu podmiotów gospodarczych zależy coraz częściej od czynników środowiskowych, kulturowych i społecznych. Zawierają one informacje dla kierownictwa przedsiębiorstw i instytucji, jakich zmian oczekuje się w programach działalności społecznej i ekologicznej, poziomie satysfakcji klientów i pracowników²⁸. Poszerza się znacznie nie tylko odpowiedzialność przedsiębiorstwa i instytucji, ale również celów (w tym etycznych), aspiracji poszczególnych grup zawodowych, stających się bardziej złożonymi i trudnymi do pogodzenia. Zanik grup ekonomiczno-zawodowych o cechach klasowych oraz zmiana wartości w sferze pracy pociągnęły przeobrażenia nie tylko sfery organizacji i stosunków pracy, ale również działań podejmowanych przez pracodawców i towarzyszących tym działaniom zmian w postawach pracowniczych. Skoro celem zrównoważonego rozwoju jest stworzenie społeczeństwa dobrobytu, sprawiedliwego i godnego, to wartości te powinny być realizowane przez wszystkie polityki sektorowe, a zatem również przez politykę zatrudnienia.

W pierwszej kolejności należy rozważyć pytania, które zadaje L. Gilejko w *Praca – między przymusem a szansami awansu*. Brzmiały one następująco: jaka jest perspektywa pracy w warunkach glo-

i tendencje, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Łódź 2011, s. 43.

²⁸ Tamże, s. 29.

balizacji i stałych technologicznych skokach rewolucyjnych? Jakie są warianty wyboru między perspektywą cywilizacji bezrobocia a dzieleniem się pracą, rozwojem nowych form zatrudnienia? Jak wyrównać szansę pracowników zatrudnionych w tradycyjnych i nietradycyjnych formach pracy? Jaka powinna być oferta dla profesjonalistów, osób o wysokiej kwalifikacji zawodowej, która stanie się nową wersją partycypacji dającej szansę większej samorealizacji? Jak przezwyciężyć lęk, frustrację, wyścig szczurów, zgodę na degradację, podporządkowując się dwóm typom zniewolenia: lękowi przed utratą pracy a chęcią posiadania i ostentacyjną konsumpcją? Jedno i drugie wymusza wybór życia bez pracy i życia bez zobowiązań. Jakie są szanse podwyższenia znaczenia pracy jako autotelicznej wartości, moralnego zaangażowania w pracę, poczucia samorealizacji i identyfikacji, postrzegania sensu pracy?²⁹ Zadaniem polityki zatrudnienia jest sprostanie tym oczekiwaniom. Stopień, w jakim im sprosta, będzie świadczył o skuteczności bądź nieskuteczności polityki.

Światopogląd człowieka wyrasta z pragnień i potrzeb, nie ma on charakteru rozumowego, jest prezentacją sposobu życia. Definiując swoje życie, jako sensowne lub pozbawione sensu, traktuje pracę jako narzędzie zmiany świata³⁰. Entuzjaści pracy wskazują, że jej posiadanie pozytywnie wpływa na samodzielność człowieka i poczucie własnej wartości. Przeciwnicy utrzymują, że praca związana jest ze zdobywczym stosunkiem do rzeczywistości, ale niepohamowana chęć rozwoju może doprowadzić człowieka do samounicestwienia. Nie ma przy tym wątpliwości, że rozwój poznawczy człowieka w znacznej mierze uwarunkowany jest od twórczego działania oraz przyswojenia wartości towarzyszących temu działaniu. Pozwalają one człowiekowi definiować pracę już nie w kategoriach konieczności, ale świadomie wybranej metody postępowania. Ta świadomość owocuje otwieraniem perspektyw na pełnię ludzkiego życia, ograniczając trendy hamujące ten rozwój. Jeśli można pozwolić sobie na przeformułowanie

²⁹ L. Gilejko, *Praca – między przymusem a szansami awansu*, „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje” 2000, nr 7, s. 164–165.

³⁰ A. Sztylka, *Praca jako zagadnienie kultury*, [w:] *Etos pracy i deontologia zawodowa*, red. M. Kasperska, T. Szczurka, Warszawa 2011, s. 24.

deklaracji zrównoważonego rozwoju, to brzmiałaby ona następująco: rzeczywistość nie może dyktować działań, w które będą wprzęgnięci ludzie, to życie musi być organizowane według potrzeb ludzkich. Jednak w nowoczesnym społeczeństwie niezwykle trudno określić swoją tożsamość i potrzeby, zwłaszcza wtedy, gdy chcemy kształtować je dzięki pracy. Praca nie jest dana raz na zawsze, nie może być zatem podstawą, na której człowiek buduje swoje życie. W cenie jest elastyczność, otwartość na nowe propozycje, na różnice, umiejętność dostosowania się do każdego (nawet ekstremalnych) warunków, permanentne uczenie się przez całe życie. Zmienia się również etos pracy, w którym jest ona odtąd dobrem pożądanym i poszukiwanym nie za swe właściwości, jako akt twórczy, ale za zdolności do definiowania człowieka jako dobrego lub złego konsumenta³¹. Ludzkie motywacje i pragnienia przeniosły się w sferę konsumpcji, która nigdy tym pragnieniom nie daje wytchnienia. Człowiek chce doznawać, widzieć, kupować, czuć coraz więcej i coraz dłużej³². Konsument nie wybierze nudnej pracy. Nudna praca zaprzeczy jego konsumpcyjnej tożsamości: mobilnej, elastycznej, poszukującej estetycznej satysfakcji. Tożsamości, której brak uniwersalnych wartości, gdyż w perspektywie ma tylko krótkotrwałe modne wzorce kończące się tak szybko, jak szybko powstały. Jej nieustanne transformacje wyrwają człowieka z tradycyjnego zakorzenienia i wymagają zdania egzaminu z efektywnego uczestnictwa w globalnej cywilizacji, dla której „ja” definiowane jest w kategoriach biograficznych, a istota ludzka to „ciągła świadomość tego co się robi i dlaczego”³³. Powyższa charakterystyka społeczeństwa konsumpcyjnego i etosu pracy nie musi być przyjęta jako rozstrzygająca. Stawia jednak człowieka przed wachlarzem możliwości wyboru drogi życia i wartości, nierzadko będących ze sobą w konflikcie.

Pytanie o system wartości panujący w społeczeństwie polskim jest zarazem pytaniem o etos pracy, o stosunek Polaków do pracy

³¹ G. Szumera, *Rozważania o pracy w społeczeństwie postindustrialnym*, [w:] *Etos pracy...*, s. 100.

³² Tamże, s. 102.

³³ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2007, s. 75.

i pracowitości. Zmiany postaw wynikają z wiodących komponentów społeczno-geograficznych, takich jak wiek, płeć, poziom zamożności, miejsce zamieszkania; zmian temporalnych; zmian związanych z różnymi formami zatrudnienia i różnymi formami własności; zmian o charakterze normatywnym³⁴ oraz wymogów dostosowania polityki państwa do standardów Unii Europejskiej. Tradycyjne dotąd struktury ewoluowały w kierunku złożonych i często niestabilnych form. Wobec tych gwałtownych przemian człowiek musi się szybko adaptować, czego skutkiem jest przedefiniowanie stałości na rzecz zmienności. „Im bardziej turbulentne otoczenie człowieka tym bardziej wymaga drogowskazu zbudowanego na uniwersalnych wartościach, najbardziej cenionych we współczesnym świecie”³⁵, tym bardziej że sposób wprowadzenia transformacji ustrojowej w Polsce, z punktu widzenia wykształcenia się nowego ładu ekonomicznego, opartego na ładzie etycznym, ocenić należy dość krytycznie. To nie koniec problemów. Polski system pracy po raz kolejny stoi przed nowym wyzwaniem. Z jednej strony musi poradzić sobie z kryzysem tradycyjnego kapitalizmu, a z drugiej, skutecznie realizować wyzwania zrównoważonego rozwoju

Od 2005 roku hierarchia najważniejszych wartości dla Polaków pozostaje stabilna. Nadal najbardziej cenimy rodzinę (82%) i zdrowie (74%). Już mniej istotne, ale nadal ważne są uczciwość (26%) i praca (21%). Odległe wartości to dobrobyt i bogactwo (5%) oraz sukces i sława (1%)³⁶. Czy wraz ze spadkiem znaczenia pracy, jako wartości najbardziej cenionej, zmieniło się również podejście Polaków do pracy? Nawet jeśli praca nie jest najważniejsza, to według zdecydowanej większości Polaków warto być pracowitym, a swoją pracę wykonywać z sercem bez względu na to, czy jest tą wymarzoną. Jako warunek osiągnięcia szczęścia w życiu nadaje kierunek i sens egzystencji ludzkiej. Bez względu na wątpliwości dotyczące przyszłych sukcesów i nagród wykonywanie jej jest obowiązkiem moralnym wobec siebie

³⁴ D. Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowania...*, s. 42.

³⁵ E. Kolasińska, *Praca jako cenna wartość*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Łódź 2011, s. 191.

³⁶ *Zadowolenie z pracy i jej oceny. Komunikat z badań*, CBOS 2013, www.cbos.pl, 19.11.2013.

i innych ludzi. Jednocześnie nie brakuje opinii wskazujących na materialistyczne podejście do pracy. Dla 71% badanych³⁷ jest ona sposobem na zdobycie pieniędzy, a jeśli korzyści materialne są odpowiednio duże, to wcale nie musi być satysfakcjonująca. Mamy zatem do czynienia z dwiema tendencjami. Traktowania pracy jako wartości autotelicznej. W tym przypadku etos pracy wskazuje, że warto być pracowitym, ponieważ praca nadaje sens ludzkiemu życiu. Praca wykonywana z sercem przynosi nagrodę i sukces, satysfakcję i zadowolenie. Drugie podejście wyraża instrumentalny stosunek i przekonanie, że uczciwą pracą nigdy nie można dorobić się w życiu. Samą wartość pracy mierzy się za pomocą korzyści materialnych, jakie jest w stanie dać. Jeśli są odpowiednio duże, to nie ma znaczenia czy praca jest potrzebna i satysfakcjonująca.

Przyjmując definicję zrównoważonego rozwoju jako trwałej poprawy jakości życia współczesnych i przyszłych pokoleń poprzez kształtowanie właściwych proporcji między trzema rodzajami kapitału: ekonomicznego, ludzkiego i przyrodniczego³⁸, możemy na potrzeby artykułu poszerzyć tę definicję o konieczność zachowania równowagi duchowej człowieka, sprawiedliwego rozwoju obejmującego wszystkich ludzi, wprowadzającego równowagę międzypokoleniową, międzyludzką i międzyregionalną³⁹. Zrównoważony rozwój stara się zaprowadzić ład w każdej sferze ludzkiego życia. Jednak obok kompleksowych programów działań nie pojawiają się gruntowne opracowania wartości i norm, na których te działania się opierają. A mamy do czynienia z problemami, które zagrażają egzystencji ludzkiej: „możliwość wybuchu globalnej wojny w sytuacji łatwej dostępności broni masowej zagłady; globalny »turbokapitalizm« [...] ujawnienie się fizycznych »granic wzrostu« w zakresie eksploatacji bogactw biosfery, wzrostu zaludnienia, produkcji przemysłowej, żywności i zanieczyszczeń; pojawienie się nowych problemów społecznych i wzorców kulturowych, jak strukturalne bezrobocie, makdonaldyzacja społeczeństwa, jednowymiarowa świadomość ekonomiczna,

³⁷ Tamże.

³⁸ B. Piontek, *Koncepcja rozwoju zrównoważonego i trwałego Polski*, Warszawa 2002, s. 27.

³⁹ S. Kozłowski, *Przyszłość ekorozwoju*, Lublin 2005, s. 49.

konsumpcjonizm”⁴⁰. Umiejętność oceny poszczególnych zjawisk jako groźnych dla życia, musi mieć u swych podstaw: pewną przyjętą skalę wartości, poczucie tożsamości lokalnej, regionalnej, narodowej, akceptację dla własnego środowiska przyrodniczego, rodzinnego i zawodowego. Unormowania domaga się każda sfera ludzkiego życia, a zatem i ta dotycząca jego pracy. Znając już podstawowe plany działań polityki zatrudnienia, tak w wymiarze międzynarodowym, jak i lokalnym, oraz stopień, w jakim te plany realizują ideę zrównoważonego rozwoju, można podjąć kroki ukształtowania etosu pracy. Analiza obejmuje: Dokumenty końcowe konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i rozwój”. Rio de Janeiro, 3–14 czerwca 1992. Szczyt Ziemi oraz Deklarację i Program działań Światowego Szczytu Rozwoju Społecznego. Kopenhaga, 6–12 marca 1995, gdyż jako pierwsze w zdecydowany sposób odniosły się do zagadnienia pracy człowieka.

Wykorzenienie głodu i ubóstwa, równość w podziale dochodów, aktywizacja zasobów ludzkich są nadal największymi problemami społeczno-gospodarczymi. Walka z tymi problemami jest wspólnym obowiązkiem wszystkich państw i powinna obejmować „poprawę stanu środowiska, opieki zdrowotnej i oświaty, prawa kobiet, problemy młodzieży, grup etnicznych i społeczności lokalnych, jak również kwestie demokratycznego ich uczestnictwa w ulepszonych formach rządzenia [...] tworzenie programów rozwoju, możliwości zatrudnienia oraz gromadzenia dochodów”⁴¹. Gospodarka, polityka, etyka powinny opierać się na poszanowaniu praw i godności człowieka, pokoju, sprawiedliwości, demokracji, wzajemnego szacunku dla innych, wzajemnej odpowiedzialności, współpracy, solidarności, wartości etycznych i kulturowych. Opracowanie dla wszystkich obszarów dotkniętych ubóstwem zintegrowanych strategii i programów prawidłowego i zrównoważonego gospodarowania środowiskiem

⁴⁰ A. Papuziński, *Filozoficzne aspekty zrównoważonego rozwoju*, [w:] *Obszary badań nad trwałym i zrównoważonym rozwojem*, red. B. Poskrobko, Białystok 2007, s. 54.

⁴¹ Dokumenty końcowe konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i rozwój”. Rio de Janeiro, 3–24 czerwca 1992 r. Szczyt Ziemi, Instytut Ochrony Środowiska, Warszawa 1998, s. 42.

naturalnym domaga się szczególnych planów działania w zakresie polityki zatrudnienia. Do jej głównych priorytetów zalicza się: inwestowanie w potencjał ludzki (szczególnie obszarów wiejskich, ubogich rejonów miejskich, kobiet i dzieci); zabezpieczenie żywnościowe; propagowanie samowystarczalności żywnościowej, zrównoważonego rolnictwa; promocję zrównoważonego wzorca konsumpcji oraz jej zależności z technologiami dostosowanymi do wymogów środowiska; wspieranie produkcji towarów przyjaznych środowisku. Przyjazna polityka zatrudnienia powinna mieć na celu „osiągnięcie zrównania uprawnień kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach społecznych [...], eliminację negatywnych wyobrażeń, stereotypów, zachowań i przesądów w stosunku do kobiet”⁴² oraz zmniejszenie bieżącego bezrobocia młodzieży. Szczególne znaczenie ma umocnienie roli pracowników i związków zawodowych w osiąganiu trwałego rozwoju. Z tego względu kręgi biznesu, rządy, przemysły powinny dokładać starań w dziedzinie strategii uprzemysłowienia, aktywizacji pracowników, wdrażania programów poprawy pracy, dostępności do odpowiedniej informacji, by w sposób efektywny mogli włączyć się w procesy podejmowania decyzji dotyczących trwałego rozwoju. Osoby zarządzające w sferze biznesu i przemysłu zobowiązane są podejmować inicjatywy promujące wzrost odpowiedzialności za skutki swojej działalności względem ludzkiego zdrowia i środowiska naturalnego. Ważne jest zatem nie tylko ekologiczne postępowanie ze strony przedsiębiorstw, ale również uświadamianie konsumentów i opinii publicznej o skutkach nierozważnego gospodarowania zasobami naturalnymi. Zadaniem polityki zatrudnienia jest więc nie tylko dbałość o pełne zatrudnienie, ale zarazem popieranie zatrudnienia świadomego i produktywnego, wzmacniającego integrację społeczną⁴³. *Deklaracja i Program działań Światowego Szczytu Społecznego* oprócz zaakceptowania i propagowania wymienionych celów i zadań, zwraca uwagę na wykonywanie prac produktywnych o istotnym znaczeniu społecznym, choć niewynagradzanych (np.

⁴² Tamże, s. 431–433.

⁴³ *Deklaracja i Program działań Światowego Szczytu Rozwoju Społecznego. Kopenhaga, 6–12 marca 1995*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, United Nations Development Programme, Warszawa 1997, s. 40.

opieka nad dziećmi, osobami starszymi, ochrona środowiska, itp.). Zasadniczym zadaniem polityki zatrudnienia jest uświadomienie społeczeństwu, jak ważna jest praca, ale także wyposażenie takich pracowników w środki umożliwiające godzenie obowiązków⁴⁴. Tak ukształtowana polityka (w perspektywie analizy dokumentów i deklaracji na rzecz zrównoważonego rozwoju) ma nie tylko walczyć z ubóstwem, wykluczeniem społecznym i zagrożeniami dla środowiska, ale również kształtować wartości i odpowiednie postawy zrównoważonego, sprawiedliwego społeczeństwa. Oto podstawy etosu pracy, zrównoważonej pracy, która staje się nie tylko narzędziem walki z ubóstwem, ale przekonuje człowieka o słuszności sprawiedliwego życia i funkcjonowania z innymi ludźmi. Etos ten charakteryzuje się: solidarnością; współpracą; tolerancją dla odmienności; brakiem akceptacji dla nierówności; wysokim poczuciem odpowiedzialności, szacunkiem dla tradycyjnych form działalności. Praca jest moralnym obowiązkiem człowieka zarówno względem siebie samego, innych ludzi oraz środowiska. Materialne korzyści i sukces ustępują miejsca pracy charytatywnej, poświęceniu dla innych ludzi i środowiska przyrodniczego. Pomysłowość i innowacyjność nie są źródłem bogactwa, ale podstawą rozwiązań na rzecz zdrowego życia i otoczenia, zarówno w pracy, jak i domu, oraz podstawą nowego spojrzenia na produkty pracy człowieka. Odtąd ilość wytwarzanych dóbr ustępuje miejsca jakości. Powyższym wartościom i postawom ma wtórować chęć poszerzania wiedzy o stanie środowiska i stopnia, w jakim wykonywana praca przyczynia się do jego zanieczyszczenia. Efektem staje się czynny udział w podejmowaniu decyzji na temat działań zwalczających te zagrożenia.

Odpowiednio ukształtowany etos pracy pozwala zapobiec wielu patologiom w sferze polityki zatrudnienia. Praca kojarzona z tolerancją i równością sprawi, że kobiety, dzieci, starsi, osoby niepełnosprawne chętniej będą podejmowały prestiżowe i dobrze płatne prace, wcześniej kojarzone i przeznaczone wyłącznie dla mężczyzn. Świadomość na temat stanu środowiska naturalnego i wpływu, jaki na ten stan wywiera prowadzona działalność, może prowadzić do tworzenia

⁴⁴ Tamże, s. 89.

innowacyjnych technologii przyjaznych środowisku oraz tworzenia nowych, ciekawych miejsc pracy. Szacunek dla pracy charytatywnej i bezpłatnej, zaangażuje większą liczbę osób do poświęcania się na rzecz tych, którzy sami nie są w stanie sobie poradzić. Praca na rzecz jakości wytwarzanych produktów jest zarazem walką z konsumencim stylem życia. Skuteczna polityka zatrudnienia musi uwzględniać etyczne aspekty pracy. Odpowiednie kształtowanie wartości jest tak samo skutecznym narzędziem realizacji zrównoważonej polityki zatrudnienia, jak narzędzia prawno-administracyjne czy ekonomiczne.

Marta Stasiak

Attitude of Poles to the work and „sustainable” employment policy in the context of European strategies

The international documents, especially *Lisbon Strategy* and *Europe 2020 strategy*, oblige Polish government to the implementation of the principles of the sustainable development in the employment policy. Analysis of Polish and European employment strategies are pointing that priority like: just, free from poverty, equal opportunities for women, men and young people on the labour market, economic activity of older people, protection of the environment or harmfulness of the work to the environment, proving that they are not effectively carried out in Poland. Employment policy is also ineffective, because the main strategies are not taking into account attitudes of Poles to the work, and values which are shaping this attitude. Return to values is extremely important for the implementation of sustainable development, because for this idea, values shape human and social reality, thus work reality.