

AURELIA POLAŃSKA

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna
Tarnów

Człowiek w obliczu ryzyka bezrobocia

Wstęp

W Małopolskiej Wyższej Szkole Ekonomicznej, w uczelni kształcącej ekonomistów na studiach dziennych i zaocznych, referat, przygotowany na konferencję „Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy”, jest przede wszystkim adresowany do studentów. Ma im pomóc w doskonaleniu pracy nad sobą, by nie stanęli w obliczu ryzyka bezrobocia. Referat jest także adresowany do kierownictwa uczelni oraz nauczycieli akademickich, by starali się możliwie efektywnie współpracować ze studentami.

Bezrobocie jest największą plagą we współczesnej gospodarce globalnej w krajach o ustroju rynkowym. Także w Polsce w okresie transformacji statystyki rejestrują wysokie stopy bezrobocia. Bardzo wielki jest dramat tych ludzi, którzy chcą znaleźć zatrudnienie, którzy chcą pozyskać z własnej pracy środki do życia, ale jej nie znajdują. Oni nie mogą realizować zasady: „człowiek powinien jeść chleb z własnej pracy”, „bez pracy nie ma kołaczy”. W gospodarce rynkowej człowiek potrzebuje mieć dostęp do pracy, aby uzyskać pieniądze na „chleb”. Praca zarobkowa stała się naturalną i konieczną potrzebą człowieka. Dlatego nie można godzić się na takie sytuacje, które uniemożliwiają człowiekowi zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych z własnej pracy.

Obserwacja różnego rodzaju rynków pracy w wielu krajach wskazuje, że zaw sze obok ludzi bezrobotnych, ludzi nie znajdujących zatrudnienia są także wolne, nieobsadzone miejsca pracy, bo pracodawcy nie znajdują odpowiednio przygotowanych kandydatów. Także w Polsce, na każdym rynku gminnym, lokalnym i krajowym są tak zwane „nisze”, które mogą się stać miejscami zatrudnienia dla ludzi poszukujących pracy. Jednym z celów referatu jest skierowanie uwagi studentów na te właśnie „nisze”, by poprzez odpowiednio zaprojektowaną pracę nad własnymi kwalifikacjami, mogli zgłosić oferty atrakcyjne dla pracodawców. Chodzi o to, by poszukując miejsca zatrudnienia na konkretnym rynku pracy wychodzić na przeciw potrzebom klientów i pracodawców.

Ukształtowanie przez studentów ofert pracy poszukiwanych na rynku nie jest zadaniem ani prostym, ani łatwym. Boom edukacyjny, jaki pojawił się w Polsce w okresie transformacji nie tworzy dogodnych warunków do nauki na uczelniach. Wzrosła ponad czterokrotnie liczba studentów, ale nie powiększyła się odpowiednio ani liczba nauczycieli akademickich, ani liczba miejsc w bibliotekach do samodzielnej pracy młodzieży na uczelniach, ani wiele innych warunków potrzebnych do wydajnej i twórczej nauki. Dlatego ciągle bardzo wielu młodych ludzi studiuje według socjalistycznego modelu „trzech zet”: zakuć, zdać, zapomnieć. Ci studenci, którzy nie znaleźli miejsca w uczelniach państwowych dodają do tego modelu „czwarte zet”: zapłacić. Oni to „czwarte zet” stawiają na pierwszym miejscu, gdyż wielu z nich samodzielnie zarabia pieniądze na czesne.

Studenci, którzy stosują socjalistyczny model studiowania marnotrawią swój czas na uczelni i nakłady pieniężne, wydatkowane na naukę. Ich trzeba przekonać, by podjęli samodzielnie logiczny, sensowny model pracy nad sobą na uczelni. Jest to wyzwanie, które warto podjąć. Nawet w bardzo niesprzyjających warunkach na uczelni można znaleźć sposoby, które pozwalają osiągnąć ambitne cele. Te cele może sobie student postawić i podjąć systematyczny wysiłek, by je zrealizować. Kluczem dla takiej aktywnej i odpowiedzialnej postawy jest silna motywacja i samodzielna praca twórcza. Głównym celem tego referatu jest przedstawienie kilku argumentów, które zachęcają do takiej motywacji.

Treść referatu przedstawiono w czterech rozdziałach:

- rynek pracy w świetle idei pełnego zatrudnienia,
- kształtowanie oferty pracy poszukiwanej przez pracodawców,
- potrzeba posiadania godnej pracy zarobkowej,
- co może czynić student, aby uniknąć ryzyka bezrobocia.

Rynek pracy w świetle idei pełnego zatrudnienia

Niepełne zatrudnienie nie jest plagą tylko tych krajów, które stosują zasady gospodarki rynkowej. W każdej epoce dziejów człowiek zmagał się z dwoma wyzwaniami:

- mieć dostęp do pracy, aby pozyskać środki do życia,
- mieć taką pracę, która nie pozbawia go godności, z tej racji, że jest pracownikiem najemnym, że obok obowiązków ma także prawa do szacunku, do sprawiedliwej zapłaty, do pracy, która nie niszczy zdrowia, a także do zabezpieczenia na wypadek choroby i starości.

Prawa człowieka, ujęte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej w 1945 roku przez reprezentantów krajów należących do Organizacji Narodów Zjednoczonych, nie stanowią szczególnego odkrycia XX wieku. Są one wielokrotnie zapisane w Biblii, na kartach Starego i Nowego Testamentu, a także w wielu innych źródłach. Liczne refleksje o powinnościach i prawach człowieka

pracującego najemnie znajdujemy w poezji, w powieściach i w pieśniach. Refleksje te są także zapisane w filozofii i w pracach naukowych. Mimo to poszukiwanie i znajdowanie godnego miejsca pracy zarobkowej, było trudnym problemem dla człowieka w każdej epoce dziejów. Żaden z podstawowych ustrojów gospodarczych, do których zaliczamy ustroj tradycyjny, rynkowy i socjalistyczny nie potrafił spełnić idei pełnego i godnego zatrudnienia.

W ustroju rynkowym bezrobocie jest faktem „rejestrowanym”. Ten fakt ma swoje uzasadnienie nie tylko ekonomiczne, ale także polityczne. Stało się tak tylko dlatego, że w XX wieku w krajach ustroju rynkowego zaczęły się utrwalać zasady ustroju demokratycznego. Gdy wszyscy obywatele zyskali bierne i czynne prawa wyborcze, politycy podjęli różnego rodzaju starania o głosy większych grup społeczeństwa. Pragnęli więc także zdobywać poparcie osób bezrobotnych i pracowników źle traktowanych przez pracodawców. Ten powód z pewnością miał największy wpływ na to, że w wielu krajach gospodarki rynkowej po pierwszej wojnie światowej zaczęto organizować sieć urzędów pracy i podjęto starania o politykę pełnego i godnego zatrudnienia. Dla tych starań potrzebne były różnego rodzaju informacje o ludziach poszukujących zatrudnienia. Zaczęto rejestrować ludzi bezrobotnych, by im pomóc pozyskać miejsca zatrudnienia, a jeśli tego celu nie udawało się zrealizować, udzielano im pomocy szkoleniowej, finansowej i konsultacyjnej. W ten sposób uczyniono problemy ludzi bezrobotnych bardzo ważną i jawną kwestią nie tylko ekonomiczną i polityczną, ale także publiczną kwestią społeczną, humanitarną i moralną. Ten nowy sposób podejścia miał także ułatwić łagodzenie konfliktów między klasą robotniczą i klasą pracodawców oraz przedsiębiorców. Do tego celu powołano między innymi Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie.

Zorganizowanie sieci urzędów do pomocy ludziom bezrobotnym było tym czynnikiem, który zapoczątkował ingerencję władz państwowych w gospodarkę. Dostrzeżono bowiem, że tzw. „wolny rynek” nie jest zdolny do osiągnięcia równowagi między popytem i podażą na rynku pracy. Dostrzeżono potrzebę podjęcia ingerencji w gospodarkę przez władze państwa. Bardzo komunikatywnie tę ideę opisał Michał Kalecki (Kalecki, 1961).

W wieku XX, w okresie między dwoma wojnami światowymi, kraje zachodnie niewiele osiągnęły w staraniach o pełne i godne zatrudnienie. Dlatego hasło Lenina, Stalina i innych komunistów, obiecujące pełne zatrudnienie w ustroju socjalistycznym było bardzo atrakcyjne dla wielu ludzi. Akceptacja ustroju socjalistycznego przez wielu Polaków, a także obywateli innych narodów po 1945 roku była oparta właśnie na nadziei, że komuniści zrealizują hasło-obietnicę. W praktyce obietnica okazała się ideologią, którą zrealizowano w sposób zafalszowany. Formalnie wszyscy ludzie znajdowali miejsca pracy, mieli status osób zatrudnionych i wynagradzanych, ale nie liczone ani indywidualnych kosztów, ani wydajności pracy. Do zadań, które wymagały np. zatrudnienia jednego pracownika, angażowano kilka osób. Ten fakt obrazowo przedstawiano w krajach zachodnich

w dowcipie: „dlaczego trzech Polaków prowadzi taczkę? — bo czwarty jest na zwolnieniu chorobowym, a piąty na szkoleniu”

Socjalistyczna „polityka pełnego zatrudnienia” spowodowała ogromne marnotrawstwo zasobów pracy. W praktyce była to polityka ukrytego bezrobocia. Nazywano je „bezrobociem w miejscu pracy”. Józef Nowicki wykazał, że to ukryte bezrobocie w PRL w połowie dekady lat osiemdziesiątych było wyższe i bardziej kosztowne niż jawne bezrobocie w latach Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych (Nowicki, 1990). Ludzie, którzy chwalą ustrój socjalistyczny za pełne zatrudnienie nie znają prawdy. Nie zdają sobie sprawy z tego, że właśnie ogromne marnotrawstwo zasobów pracy walnie przyczyniło się do upadku tego ustroju. Większość ludzi wykonywała swoją pracę na niby. Było to „pozorowane zatrudnienie”. Taka praca była niegodna i bardzo nisko opłacana. Obrazowało ją powszechnie znane porzekadło: „ludzie udają, że pracują a państwo udaje, że płaci”. Ten rodzaj pracy ukształtował u wielu ludzi postawę roszczeniową, charakterystyczną cechą „homo sovieticus”, którą tak trudno wielu ludziom odrzucić.

Także w ustroju tradycyjnym, między innymi w Rzymie, w najbogatszym państwie epoki starożytnej, w połowie I wieku przed Chrystusem wielu ludzi nie było zdolnych do utrzymania się z własnej pracy. Historycy podają, że w tym mieście około 20 000 mieszkańców w połowie I wieku przed Chrystusem (co stanowiło około 20% ludności) uzyskiwało bezpłatnie zboże, gdyż nie osiągnęli chleba z własnej pracy.

Problem pełnego i godnego zatrudnienia nie znalazł dotąd zadowalającego rozwiązania w żadnym z ustrojów gospodarczych. Jest jednak szczególnie bolesny w czasach burzliwych, w warunkach szybkich i zasadniczych zmian technologii i techniki epoki współczesnej. Z takimi warunkami mamy do czynienia w Polsce w okresie transformacji, a to oznacza, że osoba szukająca zatrudnienia nie może oczekiwać na rynku pracy na pracodawcę, który sam ją odnajdzie i poprosi o podjęcie zatrudnienia na stanowisku pracy, które obmyślił i zorganizował, które wymagało zainwestowania odpowiedniego kapitału własnego lub pożyczonego.

Zawarcie umowy o zatrudnieniu tworzy szanse i ryzyko tak dla pracodawcy, jak i dla pracownika. W fachowych i uczciwych stosunkach pracy umowę tę zawierają wolni ludzie po to, aby mieć z niej korzyści. Te korzyści są dwójakiego rodzaju: materialne i niematerialne. Wiemy o tym, że trudno tego rodzaju partnerskie umowy zawierać. O tym, że w praktyce takich umów jest mało — też wiemy. Media często opisują fakty wyzysku i krzywdy ludzi pracy najemnej, o ich niegodnym traktowaniu przez pracodawców (J. Borkowicz, 2004). Naprawa negatywnych zjawisk w stosunkach pracodawca — pracownik wymaga zwiększenia liczby osób, których współpraca będzie tworzyła dobro dla obu podmiotów: pracodawców i pracowników. Takie umowy są możliwe i bardzo potrzebne dla zdrowia ludzi pracujących, dla atmosfery życia społecznego i dla rozwoju całej gospodarki.

Kształtowanie oferty pracy poszukiwanej na rynku

W Polsce badania nad popytem na pracę, tj. nad ilością, rodzajem i miejscem nieobsadzonych stanowisk mają charakter wyrywkowy, nie są prowadzone systematycznie. U nas koncentruje się uwagę na rozpoznawaniu kwestii, które mogą pomóc obniżyć stopę bezrobocia. Pracodawcy zgłaszają do urzędów zatrudnienia tylko te informacje o wolnych miejscach pracy, dla których pragną uzyskać dotacje. Dlatego mamy bardzo wiele informacji o ludziach bezrobotnych, a niewiele wiemy o tym, gdzie i na jakich stanowiskach brakuje obsady.

Z powodu braku danych dla naszego kraju, przedstawiam wyniki Instytutu Badań Rynku Pracy i Szkolenia Zawodowego w Norymberdze, który zorganizowano przy Federalnym Urzędzie Pracy w RFN. Ten Instytut na podstawie ankiety kierowanej do przedsiębiorców co trzy lata ustala liczbę i strukturę nieobsadzonych stanowisk. Oblicza się liczbę wakatów do natychmiastowego obsadzenia oraz liczbę wakatów do obsadzenia w przyszłości. Te badania mają na celu badanie skuteczności działań urzędów zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy. Mają także dostarczać władzom państwowym informacji do formułowania polityki odnośnie rynku pracy.

Z badań wykonanych w roku 2003 wynika, że w tym roku w RFN obok 4,4 mln osób bezrobotnych było aż 825 000 wakatów. W roku 2000 wakatów było prawie 1,5 mln. Tomasz Kalinowski podaje, że w długim okresie liczba wakatów utrzymuje się w granicach od 0,7 do 1,5 mln (Kalinowski, 2004). Najwięcej wakatów powstaje w wyniku niedoboru wykwalifikowanych pracowników. Z badań tych wynika także, że przedsiębiorcy od 60 do 70% wakatów nie zgłaszają do urzędów pracy, gdyż sami poszukują kandydatów do pracy.

Najwięcej wakatów znajduje się w takich działach, które wykonują usługi organizacyjne, administracyjne i biurowe (w tym IT). Brakuje także kandydatów do pracy w gastronomii, w sprzedaży towarów, w zajęciach związanych z uprawą roślin, hodowlą zwierząt, rybołówstwem, leśnictwem i łowiectwem. Istnieją także wakaty w zawodzie ślusarza i mechanika, wychowawcy, pracownika socjalnego, kultury i ochrony przyrody. Charakterystycznym zjawiskiem, na które naukowcy zwracają uwagę jest to, iż wśród osób bezrobotnych, poszukujących zatrudnienia, znajdują się na tym samym rynku osoby z podobnymi kwalifikacjami, jakie się wyszczególnia dla wakatów.

Dla ludzi pracujących nad ofertą swej pracy zarobkowej jest ważna informacja o wielkości przedsiębiorstw, w których istnieją wakaty. Najwięcej wolnych miejsc zgłaszają przedsiębiorcy firm zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Popyt zgłaszany przez firmy zatrudniające od 10 do 19 pracowników i od 20 do 49 pracowników jest niższy niż w firmach najmniejszych. W dużych przedsiębiorstwach rejestruje się bardzo małą liczbę wakatów.

Wyniki badań w innych krajach wskazują takie same zjawiska, jakie opisano dla warunków niemieckich: obok znacznego bezrobocia istnieją wolne, nieobsa-

dzone stanowiska pracy dla ludzi bardzo różnorodnych zawodów. To zjawisko występuje także w naszym kraju, co ilustrują liczne oferty pracy publikowane w mediach i w internecie. Również w Polsce wolne stanowiska w większości znajdują się w małych i średnich firmach. Duże firmy i instytucje na pojawiające się w nich wolne miejsca znajdują kandydatów wśród osób zatrudnionych.

W publikacjach przedstawiających wiedzę z zakresu ekonomii, autorzy starając się odpowiedzieć na pytanie: kto ponosi odpowiedzialność za brak równowagi między popytem i podażą na rynku pracy zgodnie twierdzą, że ta odpowiedzialność jest podzielona — że zależy od polityki państwa i od decyzji przedsiębiorców i menedżerów starających się o uzyskanie opłacalności dóbr i usług na konkurencyjnych rynkach. W publikacjach z zakresu wiedzy o zarządzaniu bardzo mocno się podkreśla znaczenie kwalifikacji kandydatów do pracy, wielkości kosztów pracy i umiejętności przedsiębiorczych i przywódczych kadry menedżerskiej.

W praktyce na polskim rynku pracy w okresie transformacji dostrzegamy, że zmieniają się dotychczasowe formy zatrudnienia. Rośnie liczba ludzi angażowanych na określony, to znaczy na „niepełny czas”. Pracodawcy zamiast zatrudniać nowych pracowników, chętniej przydzielają pracownikom zadania w godzinach nadliczbowych. Statystyki wskazują, że mamy znaczne zatrudnienie w czarnej i w szarej strefie. W wielu firmach redukuje się zatrudnienie przez „wypychanie” pracowników „na zewnątrz”. Tworzy się wiele autonomicznych stanowisk pracy, które pracują dla firmy, prowadząc działalność na własny rachunek. Rośnie także znaczenie telepracy itp.

Tego rodzaju nowe fakty są rezultatem tzw. elastycznej polityki zatrudnienia, którą się traktuje jako współczesny sposób ograniczania bezrobocia. Stabilne zatrudnienie pracownika, zatrudnienie na etacie staje się coraz trudniejszym osiągnięciem. Politycy nie mówią zbyt głośno o zupełnie nowym kryzysie pracy w gospodarce współczesnej. Tego kryzysu nie wolno ukrywać. W świecie globalizacji i w dobie rewolucji informatycznej stabilna praca zarobkowa „na etacie” staje się dobrem rzadkim, bardzo trudno dostępnym.

Czy można liczyć na pomoc państwa w organizowaniu stanowisk pracy na współczesnym rynku pracy? Czy można oczekiwać na to, że wystarczającą liczbę ofert pracy utworzą przedsiębiorcy? Czy rosnąca liczba stanowisk pracy w sektorze usług i w małych oraz średnich firmach może pomóc zatrudnić osoby bezrobotne? Jak ma pracować człowiek młody nad sobą, by mógł znaleźć zatrudnienie? To pytania, na które każdy sam musi poszukiwać odpowiedzi. Jeśli tych odpowiedzi nie poszukuje, staje w obliczu ryzyka bezrobocia.

Godna praca dobrem człowieka

Tytuł niniejszego rozdziału odzwierciedla myśl Jana Pawła II zapisaną w encyklice o pracy ludzkiej (Jan Paweł II, 1982). Zdanie to było popularyzowane

w Polsce w czasach „Solidarności” jesienią 1981 roku. Gdy NSZZ „Solidarność” walczył o realizację postulatów zapisanych w Porozumieniu z Rządem PRL w sierpniu 1980 roku, zdanie to często przytaczano w czasie obrad organizowanych przez Związek i umieszczono je na licznych plakatach w wielu miastach.

Gdyby ktoś we wrześniu 2004 roku przeprowadził badania wśród ludzi pracujących zarobkowo pytając ich o to, co czyni ich zatrudnienie dobrym doświadczeniem, a co sprawia im nadmierne trudności i przykrości oraz poprosił ich o ocenę całościową, aby określili, czy jest ona ich dobrem, czy tylko ekonomiczną koniecznością, prawdopodobnie uzyskalibyśmy w większości odpowiedzi niekorzystną ocenę naszej polskiej pracy. Być może tylko mniejszość oceniłaby ją jako cenne, osobiste dobro. Jeśli tak się rzeczy mają w praktyce, to znak, że ta nasza współczesna „praca jest chora”. O chorej pracy w ustroju socjalistycznym pisał bardzo przekonująco Józef Tischner (Tischner, 1985). Według Tischnera w tamtym ustroju szczególnie dwa zjawiska czyniły tę pracę chorą: brak dialogu i porozumienia między ludźmi pracującymi obok siebie w tym samym zakładzie pracy i brak użytecznych wyników tej pracy dla społeczeństwa. Te dwa zjawiska pozbawiały pracę ludzką sensu, czyniły ją pracą marnotrawną, syzyfową. Autor zachęcał ludzi do „pracy nad pracą”. Ta „praca nad pracą” jest także niezbędna dziś, mimo odrzucenia ustroju socjalistycznego.

Patologiczne zjawiska naszej pracy zarobkowej obrazuje kilka zjawisk. Jedno z nich to lekceważenie i pogardliwe traktowanie pracowników podwładnych przez menedżerów i pracodawców. Inne zło polega na zarządzaniu przez budzenie lęku („jak ci się praca w moim zakładzie nie podoba, możesz odejść, inni czekają w kolejce na twoje miejsce”). Krzywdą są także niskie wynagrodzenia, które nie wystarczają na godne życie. Stosuje się metody zarządzania oparte na informacjach pozyskiwanych od donosicieli. Zabiega się o zrywanie nieformalnych więzi między ludźmi, którzy wspólnie wykonują zadania. Niedobór szacunku dla podwładnych, niedobór elementarnej sprawiedliwości w stosunkach międzyludzkich to dość rozpowszechnione negatywne zjawiska w stosunkach międzyludzkich. Są one nagłaśniane przez media. Dlatego wielu ludzi myśli, że praca zarobkowa nie może być dobrem, że musi być stresująca, uciążliwa i przykra. Trzeba ją jednak wykonywać, by zdobyć choćby minimum środków pieniężnych do życia — dla potrzeb osób bliskich i własnych.

Czyżby myśl Jana Pawła II, by czynić pracę dobrem człowieka, była błędem? Ten postulat, aby praca zarobkowa była dobrem człowieka nie jest tylko postulatem etycznym, który można bezkarnie odrzucić.

Pragnienie dobra i doświadczanie dobra w codziennej pracy dla zarobku i dla zysku nie jest wyłącznie potrzebą duchową człowieka. Zaspokajanie tej potrzeby ma nieocenione znaczenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego człowieka. Hans Selye napisał: „praca jest koniecznością biologiczną. Tak jak nasze mięśnie stają się sflaczałe i zdegenerowane, jeśli się ich nie używa, podobnie nasz mózg popada w stan chaosu i pomieszania, jeśli nie posługujemy się nim stale, wyko-

nując jakąś pracę, która wydaje się nam warta zachodu” (Selye, 1978). Antoni Kępiński badając przyczyny chorób nerwicowych napisał, że jeśli człowiek w swojej pracy nie może być twórczy, staje się niszczycielem, najpierw niszczy siebie samego a potem swoje otoczenie (Kępiński, 1986). Dlatego Jacek Bocheński napisał: „pełny, swobodny rozwój dzisiejszego człowieka jest najwyższą wartością ziemską i najważniejszym celem wszelkiej polityki” (Bocheński, 1994). Cytowany filozof jednoznacznie określa, że dobro człowieka w pracy się staje w wyniku posiadania warunków do rozwoju. Dlatego potrzeba rozwoju ogółu pracujących powinna być zasadą polityki menedżera i pracodawcy, a nie tylko idealizacyjnym zapisem w prawie konstytucyjnym, w Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela i w innych dokumentach krajowych i międzynarodowych.

W popularnym podręczniku akademickim autorzy przytoczyli Manifest z Davos uchwalony przez przedsiębiorców i polityków na Szczycie Gospodarki Światowej w roku 1973 (Steinmann, Schreyogg, 1992). Z tego Manifestu warto przytoczyć trzy zdania:

„Zawodowym zadaniem kierownictwa przedsiębiorstwa jest służyć klientom, współpracownikom, kapitałodawcom i społeczeństwu oraz równoważyć ich sporne interesy”.

„Kierownictwo przedsiębiorstwa ma służyć współpracownikom, ponieważ kierownictwo jest w wolnym społeczeństwie akceptowane przez współpracowników tylko wtedy, gdy równocześnie broni ich interesów. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno dbać o zapewnienie miejsc pracy, regulację dochodów realnych i przyczyniać się do humanizacji pracy”.

„Świadczenie usług kierownictwa przedsiębiorstwa wobec klientów, współpracowników, kapitałodawców i społeczeństwa jest tylko wtedy możliwe, gdy egzystencja przedsiębiorstwa jest długoterminowo zapewniona. Konieczne są wystarczające zyski przedsiębiorstwa: zysk jest koniecznym środkiem, a nie ostatecznym celem kierownictwa przedsiębiorstwa”.

Gdy się treść Manifestu popularyzuje w uczelniach wyższych na wykładach, przedstawiając je jako zasady zarządzania przedsiębiorstwem i instytucją, budzi on zdumienie. Jest postrzegany jako zbiór zasad utopijnych, niemożliwych do zastosowania w życiu społecznym i gospodarczym. Tymczasem zasady tego Manifestu znajdują pełne merytoryczne uzasadnienie w wynikach badań nauki (medycyna, psychologia, zarządzanie, socjologia, ekonomia normatywna), a także w filozofii zdroworoządkowej, w religii i w sztuce. Te zasady obrazują naturalne i konieczne potrzeby człowieka zdrowego fizycznie, psychicznie i duchowo.

Celem pracy zarobkowej nie może być tylko zdobywanie tak zwanej „kasy”. Każdy, kto choćby na moment zastanowi się nad zastosowaniem w swoim życiu zasady materializmu sformułowanej przez Karola Marksa: „byt określa świadomość” dostrzeże, że jest to zasada błędna. Jej respektowanie prowadzi do głębokiej degradacji osobowości człowieka. Sprawiedliwa płaca za pracę jest bardzo ważnym bodźcem motywującym, ale praca zarobkowa powinna zaspokajać szereg

innych niematerialnych potrzeb człowieka. Tylko wtedy jest wystarczająco wydajna, twórcza, pomaga człowiekowi osiągać rozwój i tworzy warunki do zadowalającego rozwoju całej gospodarki. Jeśli Roman Kluska mówi, że w Polsce „nie ma kołaczy bez cwaniactwa” (Jankowska, Kluska, Salij, 2004), to znaczy, że jest źle. Trzeba więc starać się nie tylko o uniknięcie ryzyka bezrobocia, ale trzeba się także starać o godną pracę zarobkową, która obok sprawiedliwej zapłaty, pozwoli człowiekowi doskonalić swoje kwalifikacje, uczestniczyć w solidarnej pracy zespołowej oraz wykonywać sensowne i opłacalne dobra i usługi dla klientów.

Praca nad sobą — drogą do godnej pracy

W krajach opartych na ustroju demokratycznym i wolnym rynku wykrystalizowały się dwie odmienne polityki oddziaływania państwa na wartość „kapitału ludzkiego”: amerykańska i europejska.

Polityka amerykańska, opisywana przez Beckera, Schultza i Sena, ludzi uhonorowanych nagrodami Nobla, wartość „kapitału ludzkiego” opiera na kilku składnikach. Należą do nich zdrowie człowieka, jego gruntowna edukacja na poziomie akademickim, jego zdolności do przestrzennej ruchliwości, jego zdolności do rozpoznawania istotnych informacji medialnych oraz jego zaangażowanie w prace twórcze (w badania i ich zastosowania) i w przedsiębiorczość. Ta koncepcja wartości „kapitału ludzkiego” znajduje odzwierciedlenie w polityce federalnej Stanów Zjednoczonych. Stawia ona niezależność i wolność człowieka-obywatela ponad państwem. Zadania państwa mają charakter pomocniczy.

Polityka europejska, oparta na tak zwanym modelu „spójności”, za kształt i wartość „kapitału ludzkiego” indywidualnego człowieka czyni odpowiedzialnym i państwo, i obywatela. Dlatego student każdego kraju Unii Europejskiej ma prawo stawiać władzom państwa określone wymagania. Tę politykę próbuje się zmienić w ostatnich kilkunastu latach (m.in. strategią lizbońską), ale jak na razie, bez widocznych rezultatów. Propozycje ograniczenia roli państwa uzasadnia się argumentem potrzeby wzmocnienia konkurencyjności gospodarki europejskiej.

W Polsce w okresie transformacji władze państwa nie sformułowały żadnej koncepcji polityki w odniesieniu do kształtowania wartości „kapitału ludzkiego”. Niezwykłą za to inicjatywę wykazało społeczeństwo: ludzie młodzi i ich rodzice, tworząc tak zwany „boom edukacyjny”. Jest to inicjatywa interesująca i ważna. Ma charakter spontaniczny i oddolny. Władze państwa tej inicjatywie nie wyszły naprzeciw. W takiej sytuacji praca nad własnym „kapitałem intelektualnym” jest wyzwaniem prywatnym, które sobie stawia młody człowiek i rodzic. Mogą mu w tym pomóc fachowi nauczyciele i odpowiedzialne kierownictwa uczelni, jeśli mają sprzyjające warunki i odpowiednie kwalifikacje.

W okresie przed drugą wojną światową bardzo wielu ludzi w Polsce było

przekonanych, że uczciwa droga do zamożności człowieka wiedzie przez solidną, codzienną pracę, przez oszczędne gospodarowanie swoimi zasobami i przez edukację. Te zasady przedstawiła między innymi Maria Dąbrowska w powieści *Noce i dnie*. Obecnie te zasady się nieco „ukryły”, jakby zeszyły do „podziemia”, ale mimo to ludzie szczególnie cenią edukację. To zaufanie zobowiązuje władze państwa i wszystkich nauczycieli akademickich do czynienia edukacji wyższej podstawowym warunkiem wzmacniania wartości „kapitału ludzkiego” każdego studenta studiującego w trybie dziennym i zaocznym.

Co dziś można powiedzieć młodym ludziom w Polsce, którzy przygotowują się poprzez studia do podjęcia godnej pracy zarobkowej? Co mogą zrobić, by nie stanęli w obliczu bezrobocia?

W publikacjach zachodnich nieustannie się pisze o tym, że podmiotowe, twórcze i aktywne uczestnictwo człowieka w społeczeństwie w dobie trzeciej rewolucji informatycznej nie jest możliwe bez ustawicznego uczenia się. Dlatego społeczeństwo XXI wieku nazywa się społeczeństwem wiedzy (m.in. Drucker, 1999). W raporcie rzymskim o edukacji napisano, że jakość pracy szkolnictwa wszystkich szczebli trzeba mierzyć stopniem odczuwania „głodu wiedzy” przez uczniów i studentów. Potrzebę nieustannego i sensownego uczenia się uzasadnia szybkość zmian zachodzących we współczesnym świecie. Wiedza była potrzebna człowiekowi w każdej epoce, o czym wiedzą uczniowie już w szkołach podstawowych. Jednakże dziś studiowanie stało się wyjątkowo trudnym wyzwaniem dla młodego człowieka. Nie wie, czego się uczyć, by wiedza ukształtowała wystarczająco jego umiejętności koncepcyjne, interpersonalne i fachowe. Nie wie także, jak się uczyć efektywnie.

Uczenie się to odpowiedzialna i trudna praca twórcza, wymaga wysiłku, logicznej metody, wytężonej i systematycznej oraz samodzielnej nauki. A współczesny człowiek unika wysiłku. Preferuje to, co osiąga „łatwo, szybko i przyjemnie”. Dlatego tak często ma miejsce „pozorowane” studiowanie, polegające na oszukiwaniu siebie samego.

Przygotowanie do pracy zarobkowej, oprócz odpowiedniej edukacji, wymaga spełnienia innych wymogów. Aby zdobyć pozycję cenionego i wydajnego pracownika, trzeba się postarać o to, by być mądrym i dobrym człowiekiem. Odpowiedzialni pedagogowie w czasie edukacji na pierwszym miejscu stawiają pracę nad kształtowaniem osobowości młodego człowieka. Wskazują na znaczenie wartości pozytywnych i negatywnych, obrazują skutki przestrzegania zasad etycznych i nieetycznych, uczą cenić zdrowie. Gdy młody człowiek posiada świadomość odpowiedzialności za siebie, potrafi znaleźć przyjaciół i ludzi do współpracy oraz do pomocy. To mu bardzo pomoże w przygotowaniu odpowiedniej postawy do życia i do pracy zarobkowej. Dlatego trzeba podejmować trud pracy nad swoim człowieczeństwem. Starania o to, by być człowiekiem rozumnym, otwartym, zdolnym do przyjmowania porażek, umiejącym odróżniać sprawy podstawowe od

tych drugorzędnych i trzeciorzędnych to bardzo istotne cechy, które ułatwiają drogę do zdobycia pozycji dobrego pracownika.

Praca zarobkowa wymaga respektowania rachunku kosztów. Jeśli koszt wykonywanej pracy (zadania, czynności, operacji itp.) będzie wyższy od rynkowej ceny uzyskanej od klienta, powstaje ryzyko bankructwa. Dlatego zasada rachunku kosztów i wyników wymaga odpowiedzialnego traktowania. Tej zasady można się uczyć także w szkole. Czyni się to, gdy się ocenia systematycznie wyniki pracy tego czasu, jakim się codziennie gospodaruje. Gdy się analizuje biografie ludzi, którym udało się wiele w życiu osiągnąć, to się dostrzega, że wydajne zużycowanie czasu było ich bardzo mocną stroną.

Oprócz edukacji i odpowiedzialnego charakteru jest wiele innych okoliczności, które rzutują na powodzenie człowieka w znalezieniu i utrzymaniu godnej pracy zarobkowej. Bardzo pomocna może być dobra rodzina, sąsiedzi i przyjaciele. Bardzo ważne jest uświadomienie sobie bogactwa własnych talentów i posługiwanie się nimi. Nieocenioną rolę pełni „szlachetne” zdrowie, które wymaga respektowania praw biologicznych (ruch, odpoczynek, sen, wyżywienie). Wielkim wsparciem jest posiadanie silnej woli i pozytywnej motywacji do podejmowania czynów ambitnych i nowych, pożytecznych dla innych ludzi. Bardzo wiele się o tych kwestiach pisze i w licznych książkach można znaleźć pomocne wskazówki.

Jeśli droga do godnej pracy zarobkowej wyda się studentowi zbyt trudna, nieosiągalna, będzie to oznaczało, że nie wierzy ani innym, ani sobie. Taka niewiara jest słabością człowieka. Można znaleźć argumenty, by ją odrzucić.

Zakończenie

Gdy człowiek podejmuje trudne zadania i wyzwania, nie może mieć pewności, że zaplanowane cele osiągnie przy pierwszym podejściu. Popularne przysłowie w Stanach Zjednoczonych uczy, że „trzeba się dziewięćdziesiąt dziewięć razy schylić, by raz znaleźć to, czego się szuka”. Podobnego przysłowia w Polsce nie mamy, a szkoda. Może dlatego tak wielu ludzi zniechęca się do realizacji swoich zamierzeń pod wpływem pierwszych niepowodzeń i porażek?

Znalezienie pierwszej pracy zarobkowej to nie tylko wyzwanie dla młodych ludzi w Polsce. Studenci ekonomii na Uniwersytecie w Bonn mówią, że na 50 ofert pracy zgłaszanych w odpowiedzi na ogłoszenia medialne średnio jedna oferta uzyskuje pozytywną odpowiedź. Studenci francuscy wiedzą, że dość efektywne jest znajdowanie pracy w wyniku staży odbywanych w czasie studiów. W krajach zachodnich powszechna opinia wskazuje, że najbardziej pomocni są ludzie, których znamy osobiście i którzy nas znają — członkowie rodziny, przyjaciele, sąsiedzi. Oni potrafią pomóc znaleźć pierwszą pracę, bo drugą, trzecią i dalszą trzeba znajdować samemu w oparciu o własne doświadczenia pozyskane w czasie pierwszego zatrudnienia. Dlatego warto zapamiętać myśl Antoine de

Saint-Exupéry: „najbardziej potrzebuję kogoś, kto byłby jak okno wychodzące na morze”.

Trudniejszym wyzwaniem jest znalezienie godnej i trwałej pracy zarobkowej. Do takiej pracy trzeba się bardzo dobrze samemu przygotować i mieć odwagę „pójścia pod prąd” poprzez okazanie własnej godnej postawy wobec pracodawcy. Gdy się innych ludzi potrafi obdarzyć należytyym szacunkiem, możemy oczekiwać tego samego dla siebie. Nie wiadomo jednak z jaką częstotliwością takie oczekiwanie się spełnia. Do tego wyzwania może być przydatna następująca sentencja: „kto nie przeszedł przez szkołę bólu, jest jak analfabeta przed księgą życia”.

Godna praca zarobkowa to „służba” (słowo Manifestu z Davos), w której człowiek się stara czynić dobro w postaci różnych usług lub produktów dla innych ludzi — klientów, współpracowników, pracodawców, kapitałodawców i innych interesariuszy. Mądrzy adresaci takiej pracy ją szanują, przyjmują, wynagradzają sprawiedliwą zapłatą i odwzajemniają się w taki sposób, jaki jest miły dla człowieka. Takie rodzaje prac czynią zatrudnienie dobrem dla innych i dla pracownika. Takie prace istnieją, ale jest ich zbyt mało. Ten stan rzeczy trzeba zmieniać. Praca zarobkowa wypełnia nam najlepsze lata naszego życia i najlepsze godziny doby. Dlatego mamy powody, by czynić ją dobrem wspólnym. Jest ogromna nadzieja u starszych wiekiem ludzi prawych w Polsce, że młodzi, wykształceni absolwenci to zadanie podejmą i naprawią patologiczne stosunki pracy. Młodzi ludzie są zdolni do wielkich osiągnięć.

Osiąganiu wielkich wyzwań sprzyja wiele okoliczności i warunków. Jednym z niesłychanie pomocnych warunków jest marzenie, które budzi tęsknotę za spełnieniem. „Na początku jest zawsze marzenie” pisze poeta. H. Selye opisał, jaką drogę w swoim życiu realizował „od marzenia do odkrycia naukowego”, za które otrzymał nagrodę Nobla. Trzeba mieć marzenia, aby nie tylko nie stanąć w obliczu bezrobocia, ale aby wykonywać taki rodzaj pracy, który daje człowiekowi szczęście i radość. O takiej pracy napisał Norwid: „[...] piękno na to jest, by zachwycalo / Do pracy – praca, by się zmartwychwstało” (*Promethidion. Bogumił...*, w. 185–186).

Bibliografia

- Bocheński J., 1994, *Wspomnienie*, Wyd. Philed, Kraków.
- Borkowicz J., 2004, *Potrzeba nowej „pracy nad pracą”*, „Więź”, nr 10, s. 49–55.
- Drucker P. F., 1999, *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Jan Paweł II, 1982, *Encyklika o pracy ludzkiej. Laborem exercens*, Księgarnia Św. Jacka, Katowice.
- Jankowska M., Kluska R., Salij J., 2004, *Gdzie te kołaczki?*, „Więź”, nr 10, s. 35–45.
- Kalecki M., 1961, *Polityczne aspekty pełnego zatrudnienia*, „Ekonomista”, nr 5, s. 1072–1076.

- Kalinowski T., 2004, *Gdzie szukać pracy?* „Rzeczpospolita”, Gazeta/Ekonomia, nr 210 z 7 września 2004 r.
- Kępiński A., 1986, *Psychologia nerwic*, PZWL, Warszawa.
- Nowicki J., 1990, *Paradoksy pełnego zatrudnienia w Polsce*, PWE, Warszawa.
- Selye H., 1978, *Stres okiełzany*, Biblioteka Myśli Współczesnej, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Steinmann H., Schreyogg G., 1992, *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem: koncepcje, funkcje, przykłady*, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- Tischner J., 1985, *Polska jest ojczyzną: w kręgu filozofii pracy*, Wyd. Dialogi, Paryż.

