

Czesław Plewka

Pracownik na współczesnym rynku pracy

Problemy Profesjologii nr 1, 57-71

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Czesław Plewka

PRACOWNIK NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

*Nadchodzący czas to czas umysłowego robotnika,
który oprócz formalnego wykształcenia posiada
umiejętność praktycznego stosowania wiedzy
oraz nawyk nieustannego uczenia się.*

—Peter Drucker

Streszczenie

Przemiany zachodzące na współczesnym rynku pracy sprawiły, że praca zawodowa stała się wartością, która przez dużą część społeczeństwa będącego w okresie aktywności zawodowej ceniona jest niemal na równi z życiem rodzinnym, bądź innymi wartościami uznanymi w naszej narodowej kulturze. Stanowi ona dla człowieka wartość tym bardziej cenioną, im trudniej można ją pozyskać.

To nowe spojrzenie na wartości przypisane pracy zawodowej w warunkach wolnego rynku sytuuje człowieka będącego w roli pracownika w centrum wszelkiej działalności, czyniąc głównie jego odpowiedzialnym za decyzje, zachowania, wybory, a przez to pracy zawodowej nadaje upodmiotowiony charakter.

Problematyka przemian rynku pracy będąca w istocie podstawową kwestią przemian samej pracy pracowników funkcjonujących na współczesnym wolnym rynku pracy oraz wynikające z tego tytułu problemy, które przychodzi rozwiązywać zarówno pracodawcom, jak i pracownikom stanowi treść tego opracowania.

EMPLOYEE IN THE MODERN LABOR MARKET

Abstract

The changes that are taking place in today's labor market made professional work almost as valuable as a family life or other important values of our national culture for large part of society, which is being active on a labor market. More difficult it is to achieve, more valuable it becomes in a human life.

This new look on attributes of professional work on the open market, places human worker at the center of all activities, making it largely responsible for the decisions, behavior, choices, and thus work gives it a subjective character.

The issue of changes in the labor market, which is in fact an essential change to employees functioning in today's open labor market and the consequent problems for that when comes to solve both employers and employees is the contents of this document.

Wprowadzenie

Świat, w którym żyjemy to rzeczywistość permanentnych zmian, które dokonują się w różnych sferach, w różnym zakresie, w różnym tempie, a także w różnych okolicznościach. Te,

których byliśmy świadkami (a jednocześnie sprawcami) w ostatnich okresach poprzedniego i początkowych bieżącego stulecia cechuje szczególnie rozmiar zmian i ich dynamizm postrzeganych zarówno w wymiarze globalnym, jak również w odniesieniu do naszego kraju. Dokonujące się przemiany cywilizacyjne, a w naszym kraju społeczno-gospodarcze i polityczne, które mają miejsce po 1989 roku objęły swym zasięgiem wszystkie sfery naszego życia. Ów proces transformacji obok przeobrażeń dokonujących się w rzeczywistości politycznej, ekonomicznej, gospodarczej i kulturowej niesie ze sobą również te, które w różny sposób odnoszą się do życiowych i zawodowych uwarunkowań każdego dorosłego człowieka. W przypadku uwarunkowań zawodowych obejmują swym zasięgiem zarówno tę część dorosłego społeczeństwa, które było czynne zawodowo przed ową transformacją, jak również te, które rozpoczęło pracę zawodową po roku 1989, a także obecnych i przyszłych absolwentów, którzy dopiero rozpoczynają bądź rozpoczną swą pierwszą pracę w warunkach tzw. rynku pracy.

Rynek pracy w perspektywie interpretacyjnej nauk ekonomicznych to jeden z obszarów działania, na którym zgodnie z istotą ekonomii mamy do czynienia z transakcją kupna-sprzedazy, a przedmiotem tej transakcji jest praca. Oznacza to, że z jednej strony tego rodzaju rynku znajdują się poszukujący ofert pracy, a z drugiej strony pracodawcy dysponujący wolnymi miejscami pracy i poszukujący siły roboczej. Należy więc przyjąć, że rynek pracy jest mechanizmem gospodarczym, który reguluje wielkość podaży pracy (ilość pracy, którą oferują kandydaci do pracy) i popyt na pracę (ilość pracy, której potrzebują pracodawcy). O podaży i popycie jako istotnych regulatorach rynku pracy oraz konsekwencjach będących skutkiem tych wzajemnych relacji, z którymi muszą się liczyć zarówno pracujący, jak również ubiegający się o pracę, a także pracodawcy, nieco więcej będzie w dalszej części tego opracowania. Teraz jedynie słów kilka o tym, że przy prowadzeniu rozważań dotyczących rynku pracy warto pamiętać, iż jest on częścią całego systemu gospodarki rynkowej, co oczywiście nie oznacza, że mamy do czynienia jedynie z jednym modelem gospodarczym. Każdy kraj o gospodarce rynkowej może w wyniku własnego rozwoju społeczno-gospodarczego wypracować nieco inny model. Najczęściej w literaturze mówi się o czterech zasadniczych submodelach rynku¹. Są to:

1. **Neoliberalna gospodarka rynkowa**, która – jak twierdzi Agata Szydlik-Leszczyńska² – charakteryzuje się «czystym» rynkiem wolnym od administracyjnej ingerencji pań-

¹ *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, red. J. Lichtarski, Wrocław 1999, s. 18-19; W. Wilczyński, *Ekonomia i polityka gospodarcza okresu transformacji. Wybór prac z lat 1991-1995*, Poznań 1996, s. 12-13.

² A. Szydlik-Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Warszawa 2012, s. 10-11.

stwa, regulowanym jedynie polityką pieniężno-kredytową banku centralnego i podatkowymi potrzebami budżetu państwa.

2. **Gospodarka mezkorporacyjna**, która opiera się na całej serii procesów koordynujących działanie sił rynkowych. Przykładem może być Japonia, gdzie innowacja jest wynikiem wspólnego korzystania z «know-how», a zgromadzenie tej praktycznej wiedzy zakłada stabilizację wykwalifikowanej siły roboczej na poziomie przedsiębiorstw, gdzie współdziałają ze sobą zarządzający i pracownicy najemni. System ten jest na bieżąco koordynowany przez instytucje rządowe.
3. **Spoleczna gospodarka rynkowa**, w której odrzuca się ingerowanie państwa w codzienne funkcjonowanie mechanizmów gospodarczych uznając, że powinny one działać swobodnie, w granicach określonych w ustawach, które wcześniej uzgodniono między pracodawcami i pracownikami w zakresie wynagrodzenia. Twórcy takiego modelu gospodarki rynkowej podkreślają dużą rolę ustawodawstwa o charakterze społecznym tworzącego porządek gospodarczy.
4. **Socjaldemokratyczna korygowana**, tzw. interwencjonistyczna gospodarka rynkowa, wyrastająca z przekonania, że korzyści społeczne płynące z określonego zakresu interwencjonizmu państwowego są większe od strat z tytułu prawnych ograniczeń swobody działalności gospodarczej i działania na własny rachunek i własną odpowiedzialność.

Oczywiście każdy z tych submodeli rodzi nieco inne konsekwencje dla podmiotu rynku pracy. Ponadto rynek pracy każdego kraju można rozpatrywać w trzech wymiarach:

- a) ogólnonarodowym (krajowym) – adekwatnie do praktyki państwa i jego regulacji;
- b) regionalnym – odnosząc go do makroregionu lub województwa;
- c) lokalnym – rozpatrywanym w skali gminy lub kilku powiązanych ze sobą miast, gmin lub w skali powiatu.

Zawsze jednak, jak twierdzą E. Nojszewska, Z. Sadowski, T. Wacha i inni badacze, rynek pracy jest miejscem konfrontacji podaży pracy z popytem na nią³.

Praca zawodowa jako kategoria rynkowa

Praca jest integralnym elementem ludzkiej egzystencji. Co więcej, ma charakter wieloaspektowy, co sprawia, że jest przedmiotem zainteresowań licznych nauk, takich jak: psychologia pracy, filozofia pracy, socjologia pracy, prakseologia, naukowa organizacja pracy, ergonomia, fizjologia pracy, ekonomia, a także niektórych nauk technicznych, z którymi współdziałanie

³ E. Nojszewska, *Podstawy ekonomii*, Warszawa 1995; Z. Sadowski, T. Wach, *Encyklopedia pracy*, Warszawa 2003.

jest nieodzowne. Tak duże zainteresowanie pracą wynika z tego, że jest ona wartością uniwersalną i stanowi punkt odniesienia do innych wartości, przejawia się w całej życiowej aktywności człowieka i wykorzystania tych zdolności do nieustannego, własnego samodoskonalenia. W tym znaczeniu praca człowieka jako jednostki społecznej stanowi zjawisko fundamentalne dla zrozumienia człowieka, bowiem będąc zjawiskiem czysto ludzkim – wyróżniającym jej podmiot (*homo laborens*) spośród innych istot żywych – sprawia, że ma ona duży swój udział w kształtowaniu się osobowości człowieka. Oznacza to, że trudno jest zrozumieć istotę i sens pracy bez zrozumienia samego człowieka, tak jak nie można zrozumieć człowieka nie analizując pracy, którą wykonuje. Praca z punktu widzenia aksjologicznego jest dobrem godziwym, odpowiada ludzkiej godności, a godność ta wyraża się w treści, procesach i wynikach pracy. Z takim pojmowaniem pracy wiąże się cały splot wartości, a w nim wolność, odpowiedzialność i wiele innych⁴.

Poznanie istoty i sensu pracy ludzkiej oraz zrozumienie wszelkich związanych z nią konotacji wymaga osadzenia jej w szeroko rozumianej przestrzeni aksjologicznej, w tym – jak proponuje A. Solak – aksjologii pracy samej w sobie, aksjologii bytu ludzkiego, aksjologii wychowania, aksjologii społecznej, aksjologii rynku pracy i biznesu, aksjologii związanej z globalizacją i wieloma innymi osadzeniami aksjologicznymi oraz w przestrzeni egzystencjalnej człowieka współczesnej cywilizacji pełnej dynamicznych i nie do końca przewidywalnych procesów. Poznanie to dotyczy również tego segmentu pracy ludzkiej, który nazywa się pracą zawodową.

Ze względu na znacznie, jakie pracy zawodowej przypisuje się w życiu każdej jednostki i grup społecznych, jest ona – podobnie jak praca w ogóle – przedmiotem analiz i badań różnych dziedzin nauki, w tym głównie nauk społecznych: filozofii, socjologii, psychologii i pedagogiki, ale również nauk z zakresu organizacji i zarządzania, a w czasie jawiących się kryzysów – w tym zwłaszcza kryzysów ekonomicznych – jest obiektem wnikliwych analiz ekonomicznych.

Problemy człowieka i jego pracy zawodowej – która wypełnia znaczącą część czasu w jego życiu – stanowią frapujący przedmiot zainteresowań wielu znakomitych badaczy na świecie. W literaturze – zarówno krajowej, jak i światowej – można bez trudu odnaleźć całą paletę publikacji poświęconych przygotowaniu i funkcjonowaniu człowieka w środowisku pracy, przygotowaniu tego środowiska do potrzeb i możliwości ludzkiego oddziaływania oraz różnego rodzaju relacjom, jakie mają miejsce w tym rodzaju aktywności ludzkiej, a zwłaszcza

⁴ Por. W. Furmanek, *Zarys humanistycznej wartości pracy. Nowe horyzonty pedagogiki pracy*, Warszawa 2006; T. Pszczołowski, *Praca człowieka*, Warszawa 1966; J. E. Karney, *Psychopedagogika pracy*, Warszawa 2007; Cz. Bartnik, *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin 1991; i in.

aktywności zawodowej. Są to w dużej części prace interdyscyplinarne, gdyż – jak słusznie zauważa większość badaczy – system „człowiek-praca” jest koherentny, który wprawdzie można rozpatrywać rozdzielnie, postrzegając go zarówno z punktu widzenia człowieka jako jednostki, jak również z perspektywy jego pracy zawodowej, lecz również wielość interakcji mających miejsce między tymi członami systemu przemawia za tym, żeby rozpatrywać je łącznie. Za przyjęciem takiej koncepcji przemawiają zarówno względy naukowe, jak i użytkowe, bowiem wnioski, które są charakterystyczne dla takiego koherentnego podejścia odnoszą się najczęściej całościowo do problemów praktycznych rozwiązywanych wspólnie przez specjalistów z różnych dziedzin. Takie podejście wydaje się nie tylko uzasadnione, ale również konieczne, bowiem funkcjonowanie człowieka w coraz bardziej nieprzewidywalnym środowisku pracy zawodowej oraz rodzące się nowe problemy, będące funkcją warunków pracy – zwłaszcza pracy w warunkach wolnego rynku – oczekiwań jednostki i specyfiki otoczenia z jednej strony budzić będą coraz większe zainteresowanie różnych środowisk. Z drugiej zaś pojedynczy badacz czy nawet zespół badawczy reprezentujących tylko jedną dziedzinę nauki nie będzie w stanie rozpoznać, wyjaśnić czy rozwiązywać rodzące się problemy, w tym problemy dotyczące pracy zawodowej postrzeganej w kategoriach rynkowych, bowiem zmienił się zarówno charakter pracy, jak również sposób jej pozyskiwania.

Patrząc z dystansu na zaistniałe zmiany, będące skutkiem nowej sytuacji – w tym zwłaszcza sytuacji człowieka i jego pracy zawodowej – warto zauważyć, że rynek pracy jako jedno z nowych i jakże ważnych społecznie zjawisk na nowo eksponuje pewne wartości, związki i relacje, które w poprzednim systemie były jakby nieco „przyblakłe”. Mam tu na myśli chociażby etos pracy, który choć w poprzednim systemie również stanowił przedmiot zainteresowań i atrakcyjny przedmiot badań naukowych, to współcześnie zarówno w rozważaniach teoretycznych, jak i praktyce wielu firm, a w nich również ich pracowników urasta do rangi czynników, którym przypisuje się niemal pierwszoplanową rolę. W etosie pracy rozpatruje się zarówno źródła sukcesu firmy, jak i sukcesu pracujących w niej pracowników.

Niezależnie od oczekiwań, jakie formułowane są wobec pracy zawodowej czy stosunku, jaki określona jednostka ma do swojej pracy zawodowej, jej znaczenie dla każdego człowieka (nawet bezrobotnego) wynika stąd, że w życiu jednostek i grup społecznych spełnia ona doniosłe znaczenie. Praca zawodowa, jak trafnie podkreśla wielu jej badaczy⁵, jest znaczącą formą aktywności człowieka z uwagi na to, że spełnia kilka ważnych funkcji. Chociażby to, że:

- jest podstawową formą aktywności dorosłego człowieka;

⁵ Zob. Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009; W. Furmanek, op. cit.

- wyznacza jego pozycje zawodową i społeczną;
- jest źródłem dochodów umożliwiających realizację i rozwój potrzeb.

Właściwie w żadnym okresie historycznym – jak pisze Z. Wołk – „a szczególnie współcześnie nie sposób realizować rosnących potrzeb bez własnego wysiłku mającego postać pracy”⁶, tym bardziej pracy zawodowej. „Współcześnie praca zawodowa stanowi cel i sposób życia”⁷. „Sens pracy zawodowej jest wartością, czyli tym, co sobie człowiek ceni, co nadaje ludzkiemu życiu poczucie chęci trwania, dążenia do czegoś nie tylko dla siebie, ale także dla osób mu najbliższych”⁸. Wartość ta nabiera dodatkowego znaczenia w warunkach gospodarki wolnorynkowej, zwłaszcza w tym jej okresie, w którym ludzi poszukujących zatrudnienia jest więcej niż miejsc pracy. W takich okolicznościach praca zawodowa – jak zauważa J. E. Karney – „jest ceniona na równi z życiem rodzinnym, walorami materialnymi i przyjaźnią (...) stanowisko, rodzaj wykonywanych czynności stanowią dla człowieka wartość tym bardziej cenną im trudniej ją zdobyć”⁹. Z taką sytuacją mamy obecnie do czynienia w naszym kraju. Można zatem przyjąć, że w takim przypadku praca zawodowa staje się kategorią rynkową, która tak jak wiele innych czynników charakteryzujących wolny rynek podlegać będzie różnym przekształceniom, których czynnikami sprawczymi będzie zarówno globalizacja ekonomiczna i technologiczna, związane ściśle z międzynarodowym współzawodnictwem, jak również uwarunkowania krajowe – zwłaszcza o podłożu demograficznym i kulturowym. Uwarunkowania te w różny sposób będą sytuować pracownika na współczesnym rynku pracy. Na problem ten można oczywiście spojrzeć z różnej perspektywy. Nie sposób jednak w tak skromnym objętościowo materiale nawet pobieżnie zarysować te perspektywy. Dlatego w dalszej części tego tekstu ograniczę się jedynie do spojrzenia na tę problematykę z perspektywy różnic pokoleniowych charakteryzujących pracowników i pracodawców oraz oczekiwań współczesnego rynku pracy.

Wyzwania współczesnego rynku pracy

Współcześnie rynek pracy – w opiniach wielu znakomitych badaczy – ma zupełnie inny charakter niż ten znany z pierwszych okresów transformacji. Główną jego cechą – jak to dobitnie podkreśla Z. Bauman – jest zmienność, która z jednej strony jest funkcją zarówno tempa, jak i zakresu dokonujących się przemian, z drugiej zaś potrzeby nieustannego poszukiwania coraz

⁶ Z. Wołk, op. cit., s. 17.

⁷ Ibidem.

⁸ K. Wenta, *Sens pracy w społeczeństwie wiedzy*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008, s. 38.

⁹ J. E. Karney, op. cit., s. 41.

bardziej optymalnych rozwiązań niesionych przez życie problemów¹⁰. Niestalość w warunkach współczesnego rynku pracy staje się niemal powszechną regułą dotyczącą zarówno pracodawców, jak i pracobiorców. Stąd współczesny rynek pracy nade wszystko ceni sobie elastyczność pracowników i ich zdolność do szybkiej adaptacji w nowych warunkach. Mobilność zawodowa i gotowość do szybkiego przemieszczania się do nowych, innych warunków, innego pracodawcy i innej firmy to jedno z podstawowych wyzwań współczesnego rynku pracy. Jest to wyzwanie, do którego duża część społeczeństwa nie jest przygotowana ani w sensie formalnym, ani mentalnym. Szczególnie dotyczy to pracowników starszej generacji, którzy przez szereg lat swojej zawodowej aktywności, a wcześniej również okresu edukacji zawodowej, kształtowali swoje przywiązanie do firmy, współpracowników, zawodu czy charakteru pracy. Teraz ta niegdyś cenna cecha staje się niepotrzebna czy wręcz w niektórych przypadkach szkodliwa. Jest to wyzwanie zarówno dla całego systemu edukacyjnego, jak również organizacji pracodawców i różnego rodzaju przedstawicielstw pracowniczych, którego celem powinna być zmiana świadomości społecznej dotyczącej tego, że w obecnej sytuacji przepracowanie całego życia nie tylko na jednym stanowisku pracy czy w jednym zakładzie pracy, ale także w jednym zawodzie nie jest możliwa, a zatem muszą być przygotowani do zmian i radzenia sobie na współczesnym rynku pracy. Współczesna gospodarka potrzebuje ludzi starannie i nowocześnie wykształconych, zdolnych do podejmowania pracy w warunkach wymagających szybkiego przekwalifikowywania się wtedy, gdy zajdzie taka potrzeba, a także uczenia się przez całe życie. Często już samo wejście na rynek pracy niesie ze sobą potrzebę modyfikacji i poszerzenia swojego wykształcenia nabytego w systemie edukacji, nie wspominając już o potrzebie aktualizacji wiedzy i doskonalenia umiejętności w związku z wprowadzaniem nowych technologii czy organizacją procesu produkcyjnego bądź organizacyjnego. Stąd naturalnym wyzwaniem wynikającym z realiów współczesnego rynku pracy staje się posiadanie umiejętności uczenia się.

Dynamiczne zmiany w sposobie prowadzenia działalności gospodarczej powodują, że coraz częściej w warunkach współczesnego rynku pracy sięga się do kompetencji pracowniczych. Zainteresowanie kompetencjami nie jest czymś zupełnie nowym, aczkolwiek od czasu podjęcia przez Parlament Europejski i Radę Europy zalecenia z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie termin „kompetencje” został uznany jako ten, który dobrze opisuje możliwości pracownika do zachowania i umacniania swojej pozycji na konkurencyjnym rynku pracy. Najczęściej przyjmuje się, że kompetencje oznaczają udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy

¹⁰ Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006, s. 15.

zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub nauce oraz karierze zawodowej i osobistej. Można zatem przyjąć, że do wykonania każdego zadania potrzebne są określone kompetencje, a im wyższe (lepsze) będą te kompetencje, to można oczekiwać, że zadanie to zostanie wykonane lepiej i szybciej. Jeśli zatem kompetencje zaświadczą o jakości pracy określonej jednostki, to jakby w sposób naturalny stają się one kolejnym wyzwaniem współczesnego rynku pracy. Skupiają na sobie uwagę zarówno pracodawców, jak również przedstawicieli całego systemu edukacyjnego, a także tych, którzy stanowią podmiot troski tego systemu. Pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników, którzy posiadają kompetencje związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, motywacją do pracy i odpowiedzialnością za szeroko rozumiane efekty swojej pracy. Rośnie zapotrzebowanie na pracowników chętnych do ciągłego doskonalenia się, a jednocześnie zdolnych, elastycznych, gotowych do współpracy i przyjęcia na siebie odpowiedzialności nie tylko za siebie, ale również za swoich współpracowników. Duża część pracodawców ma świadomość, że w warunkach ostrej rywalizacji, jaką obserwuje się na współczesnym rynku pracy, jeżeli ich organizacje mają sprostać konkurencji, to ich pracownicy muszą być kreatywni, innowacyjni i otwarci na zmiany. Mają świadomość, że ważna jest umiejętność doboru pracowników (stąd na etapie rekrutacji przywiązują zwykle dużą wagę zarówno do tzw. kompetencji twardych – wiedzy i umiejętności – jak również kompetencji społecznych nazywanych „kompetencjami miękkimi” uznając, że stanowią one dwa wzajemnie dopełniające się filary kompetencji zawodowych czy inaczej nazywanych „kompetencjami pracowniczymi”), ale również oprócz przyjmowania do pracy ludzi z potencjałem ważne jest odkrywanie potencjału ukrytego w pracownikach i jego zwiększenie dzięki tworzeniu warunków, które sprawią będą, że pracownicy ci będą wzajemnie się od siebie uczyć¹¹. Indywidualny potencjał pracy tworzą – jak podkreśla M. Rybak – określone cechy i właściwości konkretnego zatrudnionego, takie jak zdolności, cenione przez niego wartości, zdobyta wiedza (ogólna i zawodowa), doświadczenie, umiejętności praktyczne, także motywacja do pracy i ciągłego rozwoju, które decydują o aktualnej i przyszłej umiejętności adaptacji pracownika do zmieniającego się otoczenia. Autor ten przypomina, że aktualny stan potencjału to ten, który możliwy jest do bezpośredniego wykorzystania, natomiast potencjał przyszły tkwi w cechach i właściwościach poszczególnych zatrudnionych pracowników, które mogą być rozwinięte w wyniku podjętych stosownych działań w zakresie doształcania i doskonalenia się pracowników, zarządzania ich karierą, doskonalenia organizacji pracy oraz przemyślanej koncepcji

¹¹ Zob. A. Szydlik-Leszczyńska, op. cit., s. 140.

kształtowania relacji interpersonalnych¹². Tak pojęta troska o nieustanny rozwój kompetencji pracowniczych (zwłaszcza kompetencji społecznych pozwalających odnaleźć się w nowych warunkach wynikających z funkcjonowania w permanentnie modyfikującym się otoczeniu) to wyzwanie współczesnego rynku pracy, które stanowi wyzwanie zarówno dla pracobiorców, jak i pracodawców, bowiem jak pokazują liczne badania utrata pracy (także utrata rynków zbytu) w dużym stopniu następuje w wyniku braku bądź niedoskonałości kompetencji społecznych (kompetencji miękkich).

Z badań tych, ale także codziennych obserwacji postaw i zachowań pracowników wynika kolejne wyzwanie, które powinna podjąć każda ze stron rynku pracy (pracownicy i pracodawcy). Wyzwaniem tym jest potrzeba poprawy samoświadomości kompetencyjnej pracownika, której podstawowym celem staje się uświadomienie sobie wymagań stanowiska pracy (czy szerzej wymagań pracodawcy) i skonfrontowanie ich z własnymi możliwościami. Jest to – jak pisze S. M. Kwiatkowski – rodzaj „bilansu kompetencji społecznych – ich deficyt wymaga podjęcia odpowiednich działań, które polegają na treningu interpersonalnym sprzyjającym rozwijaniu elementów konstytutywnych owych kompetencji”¹³, do których zalicza się: asertywność, empatię, komunikowanie, inteligencję emocjonalną, umiejętność wywierania wpływu, umiejętność pracy w grupie, umiejętność radzenia sobie ze stresem, odpowiedzialność i inne, które są pochodną zarówno czynników podmiotowych, jak i przedmiotowych. Kompetencje te można rozwijać w toku pracy zawodowej podczas realizacji zadań natury produkcyjnej i usługowej, trzeba tylko mieć taką świadomość i stworzyć ku temu odpowiednie warunki.

Potrzeba przejawiania większej troski o rozwój kompetencji społecznych pracujących (bądź zabiegających o zatrudnienie) w realiach współczesnego rynku pracy wynika również z ideologii wolnorynkowej, a dokładniej ze zmiany wizji człowieka funkcjonującego w tej ideologii, który postrzegany jest głównie jako *homo oeconomicus* – człowiek kierujący się w postępowaniu chłodną kalkulacją własnego interesu, potrafiący każdą sytuację przeliczyć z punktu widzenia wypływających z niej korzyści¹⁴. Ideałem jest człowiek (czytaj: pracownik) przedsiębiorczy, łatwo adaptujący się, przekonany o nagradzaniu własnej inicjatywy, działający zgodnie z prawami rynku i akceptujący je, gotowy do ponoszenia ryzyka, dyna-

¹² M. Rybak, *Rozwój potencjału pracy*, [w:] *Zasoby ludzkie w firmie*, red. A. Sajkiewicz, Warszawa 1999, s. 249.

¹³ S. M. Kwiatkowski, *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] *Zawód i praca w świecie urynkowania i konkurencji globalnej*, „Studia Pedagogiczne” LXV, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2012, s. 171-172.

¹⁴ Zob. E. Potulicha, *Wolny rynek edukacyjny a zagrożenia dla demokracji*, [w:] *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, red. A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski i T. Szkudlarek, Kraków 2005, s. 33-47.

miczny, dobrze prezentujący własne osiągnięcia¹⁵. Czy, jak twierdzi E. Fromm, że „sukces istot ludzkich zależy od rozległości zasięgu sprzedawania samych siebie”¹⁶.

W każdym z przytoczonych poglądów wizji człowieka zdolnego do funkcjonowania w warunkach gospodarki wolnego rynku – z większym bądź mniejszym naciskiem – podkreśla się, że powinien to być człowiek, który charakteryzuje się mentalnością indywidualistyczną i umiejętnością konkurowania, współzawodniczenia o pozycję na rynku pracy. To twarde wymogi wolnego rynku, które – jak słusznie postrzega J. Kochanowicz – „napawają przerażeniem, ten *homo oeconomicus* wraz ze swoim habitusem jawi się jako człowiek skrajnie egoistyczny i aspołeczny, który jest przejawem triumfu logiki kupieckiej i porządku handlowego”¹⁷.

Przywołane uwarunkowania wizji człowieka funkcjonującego w sytuacji wolnorynkowej stawiają – głównie dla nauki, ale również dla praktyki – nowe dylematy. Istnieje nieuchronna potrzeba – głównie przed pedagogiką (w tym pedagogiką pracy), jak słusznie zauważa T. Pilch i wielu innych badaczy – znalezienia optymalnej odpowiedzi na pytanie o to, czy rywalizacja i dążenie za wszelką cenę do osiągnięcia sukcesu uznać za zasadnicze składniki wychowania, czy zachować „swój pierwotny, przyrodzony dar wspomaganie człowieka – w tym przypadku pracownika, rozwijania jego uzdolnień i emocji, budowania świata humanitarnych wartości, w którym spotykamy drugiego człowieka nie jako rywala, lecz partnera, z którym tworzymy wspólnotę”¹⁸. Trzeba mieć nadzieję na to, że te dwa z natury rozbieżne podejścia do wizji pracownika współczesnego rynku pracy umożliwią wypracowanie takiego sposobu kształtowania osobowości człowieka (w tym kształtowania kompetencji społecznych), które sprawią, że będzie on uznawał świat humanitarnych wartości i będzie potrafił zadbać o swe umiejętności konkurowania i współzawodniczenia o dobrą dla siebie pozycję na rynku pracy, że w tej rywalizacji potrafi być partnerem a nie rywalem. Jest to oczywiście kolejne ważne wyzwanie, jakie wynika z realiów współczesnego rynku pracy. Prowadzone badania oraz codzienna obserwacja rynku pracy dostarczają wielu innych wyzwań, które formułowane są zarówno pod adresem edukacji, różnych podmiotów gospodarki, czy wprost pod adresem aktualnych i przyszłych pracowników. Nie sposób w tak skromnym materiale poświęcić im więcej miejsca, zresztą nie to było celem autora, dlatego zainteresowanych tą problematyką odsyłam do stosunkowo bogatej już literatury podejmującej tę problematykę.

¹⁵ D. Bridges, *Enterprise and Liberal Education*, „Journal of Philosophy of Education” 1992, vol. 26, no. 1, s. 95.

¹⁶ E. Fromm, *Niech się stanie człowiek*, Warszawa 1994, s. 62.

¹⁷ J. Kochanowicz, *Homo oeconomicus*, „Res Publica Nowa” 1997, nr 1-2, s. 35.

¹⁸ T. Pilch, *Spór o szkołę. Pomiędzy tradycją a wymogami współczesności*, Warszawa 1999, s. 36.

Pracownicy różnej generacji pokoleń na współczesnym rynku pracy

*Nigdy nie spoglądajcie w dół, żeby sprawdzić grunt,
pod nogami przed zrobieniem kolejnego kroku;
tylko ten, kto nie spuszcza z oczu horyzontu znajdzie
swoją własną drogę.*

—Dag Hammarskjöld

*Wszystko powstaje dwa razy – najpierw w umyśle,
potem w świecie materialnym.*

—Greg Anderson

*Przyszłość nie jest miejscem, do którego zmierzamy,
lecz takim, które tworzymy. Nie mamy znajdować
ścieżek, tylko sami je tworzyć. Proces ich tworzenia
zmienia zarówno twórcę, jak i miejsce do którego
prowadzą.*

—John Schar

Obecnie na rynku pracy funkcjonują trzy pokolenia pracowników:

- osoby urodzone przed 1963 rokiem (pokolenie 50+);
- osoby urodzone przed 1985 rokiem – obecni trzydziestokilkulatkowie (popularnie zwani pokoleniem X);
- obecni dwudziestolatkowie (popularnie zwani pokoleniem Y).

Każde z tych pokoleń charakteryzuje się zupełnie innym podejściem do pracy, ceni i wyznaje odmienne wartości, posiada inne kompetencje. Są zwykle zupełnie innymi pracownikami, stąd i ich sytuacja na rynku pracy jest nieco inna.

Osoby nazywane pokoleniem 50+ to czynni zawodowo pracownicy w wieku 50-65 roku życia, którzy swoją pracę zawodową rozpoczęli w okresie poprzedzającym transformację ustrojową. Na temat możliwości i ograniczeń, których doznaje ta generacja pracowników na współczesnym rynku pracy – podobnie zresztą jak na temat ich zawodowej przydatności – jest wiele, poczynając od tych, które bez mała dyskwalifikują ich z rynku pracy, poprzez z konieczności akceptujące istniejący stan rzeczy, aż do tych, z których wynika, że jest to bardzo wartościowa grupa zawodowa. Oczywiście jest, że jest to grupa pracowników, która dużą część swojej zawodowej aktywności urzeczywistniała w innych warunkach gospodarczych, społeczno-politycznych, a w pewnym stopniu również cywilizacyjnych. W takich warunkach tworzył się ich habitus, który można traktować jako swoistą strukturę dyspozycji jednostki, które w pewnym stopniu ograniczają jednostkę poprzez „bagaż” posiadanych doświadczeń, ale jednocześnie doświadczenia te umożliwiają jednostce szerszej spojrzeć na cały splot uwarunkowań, które mają swe źródło zarówno w przeszłości, jak i antycypowanej przy-

szłości. Umiejętność ta – jak dostrzega pewna część badaczy, ale również pracodawców – jest ważna w każdym czasie i w każdej sytuacji, i dlatego nie powinna być marnotrawiona. Z wielu badań wynika, że pracownicy dysponujący taką umiejętnością o takim habitusie – właśnie pokolenie 50+ – niezależnie od wielu ograniczeń wynikających zarówno z nabytych przyzwyczajęń czy nieco innej struktury kompetencji, są mocniej związani z pracodawcą, bardziej identyfikują się ze swoim zakładem pracy i mimo że bardziej od pokolenia „X” czy „Y” boją się zmian, podwyższania i poszerzania swoich kompetencji, często wygrywają ze swoimi młodszymi kolegami. Że warto dostrzegać możliwości właściwego wykorzystania „bagażu” doświadczeń (czy kompetencji, jak to teraz powszechnie się określa) tej generacji pokolenia przekonują się często ci pracodawcy, od których odchodzi np. na emeryturę doświadczony, starszy pracownik i nie ma go kto zastąpić.

Problem funkcjonowania generacji starszego pokolenia pracowników oczywiście jest bardziej złożony i wielowarstwowy, stąd wymaga oddzielnej pogłębionej analizy, na którą w tym materiale nie ma miejsca. Warto poświęcić mu więcej uwagi chociażby z tego względu, że – jak twierdzi wielu znawców tej problematyki – utrata wykwalifikowanej i doświadczonej kadry, szczególnie w sektorach o dużej proporcji starszych pracowników, może zapoczątkować spadek wzrostu ekonomicznego. W aspekcie topniejącej populacji młodych osób w Europie, aby nie stracić możliwości biznesowych z powodu braku pracowników, firmy będą musiały coraz bardziej polegać na pracownikach starszych¹⁹. Żeby jednak nie utracić tej możliwości pracodawcy powinni dużo uwagi poświęcić wzmocnieniu psychiki tej generacji pracowników poprzez organizowanie szkoleń (warsztatów), których celem będzie zwiększenie ich odporności na stres, podnoszenie wiary we własne możliwości, czy kształtowanie umiejętności rozpoznawania swoich mocnych i słabych stron, a także asertywności i kreatywności. Potrzebę tę należy traktować na równi z działaniami związanymi z unowocześnianiem infrastruktury technicznej, wprowadzaniem innowacji czy różnego rodzaju zabiegami natury ekonomicznej, bowiem pracownicy tej generacji często sami o sobie myślą, że są mało wydajnymi, gorzej adaptującymi się do ciągłych zmian czy też mniej sprawni w posługiwaniu się technologiami informatycznymi itp., i dlatego uważają, że powinni ustąpić miejsca młodszemu. Stąd między innymi w obecnych czasach tak istotne jest promowanie i rozpowszechnianie idei uczenia się przez całe życie, którą powinno się realizować nie tylko w ramach edukacji formalnej, ale również poprzez uczenie się od współpracowników, z książek lub internetu.

¹⁹ Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, *Wiek a zatrudnienie w nowych państwach członkowskich*, 2006.

Osoby popularnie zwane generacją X to te, które urodziły się między 1966 a 1985 rokiem²⁰, wychowane w większości w blokowiskach, które same wymyślały sobie zabawy, w to co było im dostępne korzystając często z urządzeń i zabawek własnoręcznie wykonanych. Z jednej strony czas, w jakim im przyszło dorastać wyrobił w nich poczucie niższości, ale z drugiej strony uświadomił im, że w życiu tak prywatnym, jak i zawodowym należy wykazać zarazem dużo pokory, ale również należy być aktywnym i zabiegać o swój status społeczny. Jest to pokolenie, które kończąc studia wiedziało już, że sam dyplom (nawet renomowanej uczelni) nie wystarczy, żeby osiągać sukces na rynku pracy. Wiedzieli, że do osiągnięcia tego sukcesu potrzebne jest zaangażowanie często wymagające wielu wyrzeczeń. Duża część tego społeczeństwa wchodziła na rynek pracy w okresie transformacji. Stąd nie zawsze wiedzieli dokąd powinni zmierzać, byli zagubieni w chaosie współczesności, wykreowanym przez modę wzorców. W takich warunkach szukali odpowiedzi na trudne pytanie dotyczące sensu własnej egzystencji, ale mimo to w warunkach powojennego wyżu demograficznego duża część z nich doczekała się dobrych posad. W przeważającej części są to osoby bardzo zaangażowane w pracę zawodową, dla których np. zostanie w pracy po godzinach nie jest problemem. Dlatego niekiedy nazywani są „pracusiami”. Często są to ludzie dobrze wykształceni, pracujący w dużych korporacjach czy yuppiesach, z jednej strony odrzucający świat wykreowany przez marketing, z drugiej rzucający się w wir konsumpcjonizmu. Jedno jest bezsporne – są to osoby, które musiały sobie poradzić z okresem przejściowym i problemem bezrobocia. Są to również te osoby, dzięki którym dokonały się zasadnicze przekształcenia systemowe, w tym zmiany społecznej struktury, w której jak pokazują badania przeprowadzone przez grupę ekspertów rządowych i opublikowanych w raporcie „Młodzi 2011” większość z nich dobrze sobie radziła w nowej rzeczywistości ustrojowej. Poczucie porażki czy wyalienowania odczuwało około 15% badanych, a bezrobocie, które pojawiło się na początku lat 90. XX wieku dotyczyło ich w niewielkim stopniu²¹.

Pokolenie Y to ludzie młodzi, którzy wychowali się i ukształtowali swoją osobowość już w warunkach nowego ustroju. Są to obecni dwudziestolatkowie, doskonale orientujący się w nowinkach technologicznych (Internet, telefony komórkowe, tablety, iPody itp.), co czyni ich mobilnymi, elastycznymi i kreatywnymi. Są na ogół lepiej wykształceni, a przez to pewniejsi siebie i swoich wartości. Wychowani w czasach, w których dużej części społeczeństwa (społeczeństwa bardziej zamożnego) niczego nie brakowało, często uważają, że wszystko im się w życiu należy, a uzyskany dyplom, różnego rodzaju certyfikaty i znajomość języków

²⁰ W literaturze podawane są również inne przedziały wieku dla tej generacji, np. P. Kotler, *Marketing*, Poznań 2005, uważa, że jest to przedział lat 1965-1977. W warunkach polskiej rzeczywistości uważa się, że generacja X to osoby urodzone w latach 1965-1979.

²¹ M. Boni (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 23 i następne.

obcych otwiera im rynek pracy. W przypadku, gdy pracy tej nie otrzymują – winy upatrują w różnego rodzaju czynnikach zewnętrznych, rzadko dostrzegają swoje niedoskonałości czy zaniedbania. W dużej części pracę traktują jako dodatek do życia, aczkolwiek wykazują bardzo wysokie i niekonwencjonalne aspiracje – zarówno życiowe, jak i zawodowe. W pracy są na ogół bardzo wymagającymi pracownikami. Oczekują od pracodawcy umożliwienia im intensywnego rozwoju, jasnej ścieżki do kariery, na której będą doznawać nowych wyzwań zawodowych umożliwiających im nieustanne podnoszenie własnych kompetencji, a także zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym. Często sprawia to, że mają wygórowane oczekiwania płacowe, co albo rodzi roszczeniową postawę wobec pracodawcy, albo pozbawia ich możliwości nawiązania stosunku pracy. U wielu z nich – jak wykazują prowadzone badania – można zaobserwować lekceważący stosunek do norm i zasad obowiązujących w firmie, a także niekiedy brak lojalności.

Można zatem z pewnym uproszczeniem przyjąć, że pokolenie Y-ów to przeciwieństwo X-ów lub za R. Wojciechowską różnicę w ich postawach na rynku pracy sprowadzić do dwóch stwierdzeń:

- Pokolenie X szuka stabilizacji, a pokolenie Y szuka możliwości do samorozwoju.
- Pokolenie X wykazuje mniejszą aktywność i mobilność, przyjmując coraz częściej pasywne zachowania wobec zmian, a pokolenie Y przeciwnie, dopiero zaczyna samodzielne życie, dlatego zachowuje dużą determinację w osiąganiu swoich celów życiowych, większą mobilność i elastyczność²².

Bibliografia

- Bartnik Cz., *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin 1991.
Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006.
Boni M. (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
Bridges D., *Enterprise and Lederal Education*, „Journal of Philosophy of Education” 1992, vol. 26, no. 1.
Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, *Wiek a zatrudnienie w nowych państwach członkowskich*, 2006.
Fromm E., *Niech się stanie człowiek*, Warszawa 1994.
Furmanek W., *Zarys humanistycznej wartości pracy. Nowe horyzonty pedagogiki pracy*, Warszawa 2006.
Karney J.E., *Psychopedagogika pracy*, Warszawa 2007.
Kochanowicz J., *Homo oeconomicus*, „Res Publica Nowa” 1997, nr 1-2.
Kotler P., *Marketing*, Poznań 2005.
Kwiatkowski S. M., *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] *Zawód i praca w świecie urynkowania i konkurencji globalnej*, „Studia Pedagogiczne” LXV, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2012.
Lichtarski J. (red.), *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wrocław 1999.
Nojszewska E., *Podstawy ekonomii*, Warszawa 1995.
Pilch T., *Spór o szkołę. Pomiędzy tradycją a wymogami współczesności*, Warszawa 1999.
Potulicha E., *Wolny rynek edukacyjny a zagrożenia dla demokracji*, [w:] *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Kargulowa A., S. M. Kwiatkowski i T. Szuklarek, Kraków 2005.

²² R. Wojciechowska, *Pokolenie X, Y na rynku pracy* [w:] <http://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/spoleczenstwo/pokolenie-x-y-na-ryнку-pracy> [dostęp: 2.6.2013].

-
- Pszczółowski T., *Praca człowieka*, Warszawa 1966.
- Rybak M. *Rozwój potencjału pracy*, [w:] *Zasoby ludzkie w firmie*, red. A. Sajkiewicz, Warszawa 1999.
- Sadowski Z., Wach T., *Encyklopedia pracy*, Warszawa 2003.
- Szydlik-Leszczyńska A., *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Warszawa 2012.
- Wenta K., *Sens pracy w społeczeństwie wiedzy*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008.
- Wilczyński W., *Ekonomia i polityka gospodarcza okresu transformacji. Wybór prac z lat 1991-1995*, Poznań 1996.
- Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009.