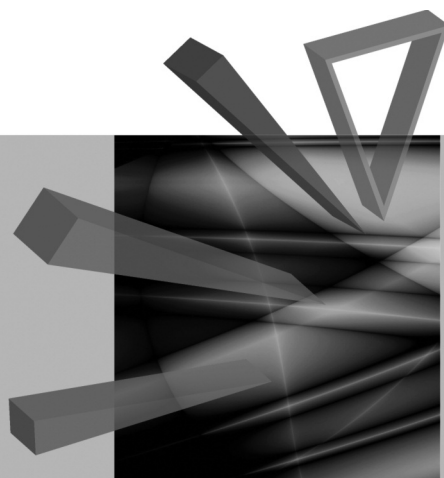


PRACE NAUKOWE
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
RESEARCH PAPERS
of Wrocław University of Economics

245

Ekonomia



pod redakcją
Jerzego Sokołowskiego
Magdaleny Rękas
Grażyny Węgrzyn



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Recenzenci: Tomasz Bernat, Waclaw Jarmołowicz, Elżbieta Kryńska,
Andrzej Miszczuk, Marzanna Poniatowicz, Stanisław Swadźba,
Grażyna Wolska, Urszula Zagóra-Jonszta

Redakcja wydawnicza: Barbara Majewska, Dorota Pitulec

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Małgorzata Czupryńska

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-205-5

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	11
Kamil Augustyn, Kazimierz W. Krupa: Ocena stanu kapitału intelektualnego przedsiębiorstw Podkarpacia na podstawie wyników badań empirycznych.....	13
Jan Borowiec: Wahania cykliczne a zmiany realnego efektywnego kursu walutowego w strefie euro.....	23
Katarzyna Czech: Ewolucja realizacji zrównoważonego rozwoju w Polsce	34
Karolina Drela: Utrata pracy w XXI wieku.....	44
Malgorzata Gajda-Kantorowska: Kontrowersje wokół metod pomiaru stabilności wzrostu gospodarczego.....	55
Malgorzata Gasz: Działania stabilizujące gospodarkę Unii Europejskiej w warunkach kryzysu finansów publicznych.....	65
Łukasz Goczek: Porównanie skuteczności polityki fiskalnej i monetarnej na panelowej próbie wektorowo-autoregresyjnej.....	77
Alina Gorczyńska, Danuta Sz wajca: Dekoniunktura gospodarcza a restrukturyzacja naprawcza przedsiębiorstwa.....	88
Beata Guziejewska: Kredyty zagrożone i rezerwy celowe na tle ogólnej sytuacji w sektorze bankowym w latach 2008-2010.....	98
Anna Horodecka: Rola prądów filozoficznych w kształtowaniu metodologii nauk ekonomicznych.....	110
Robert Huterski: Wybrane aspekty quasi-fiskalnej działalności Systemu Rezerwy Federalnej Stanów Zjednoczonych.....	120
Marcin Idzik: Zastosowanie gradacyjnego modelu w analizie zaufania do banków i innych instytucji finansowych w Polsce.....	129
Michał Jurek: Koncepcje monetarne D.H. Robertsona i ich wykorzystanie do analizy ilościowej i dochodowej teorii pieniądza.....	139
Tomasz Kacprzak: Bezpieczeństwo pracy a bezpieczeństwo zatrudnienia w Polsce w kontekście <i>flexicurity</i>	148
Marcin Kalinowski: Krytyka korporatywizmu z perspektywy nowej ekonomii politycznej.....	160
Dariusz Kielczewski: Koncepcja ekonomii zrównoważonego rozwoju.....	170
Ilona Kijek, Marta Pszczółkowska: Taksonomiczne ujęcie sytuacji makroekonomicznej państw Unii Europejskiej w latach 2001, 2005 I 2009.....	179
Aldona Klimkiewicz: Konsekwencje podwyższenia wieku emerytalnego kobiet dla rynku pracy.....	191

Ryszard Kowalski: Liberalne państwo dobrobytu wobec najsłabszych grup społecznych.....	201
Sylwester Kozak: Rola banków w dystrybucji produktów ubezpieczeniowych w Polsce w latach 2002-2010.....	210
Sylwester Kozak: Zmiany w strukturze kredytów dla sektora niefinansowego w Polsce w latach 2001-2010	222
Jakub Kraciuk: Wpływ światowego kryzysu finansowego z 2008 roku na gospodarkę Niemiec	233
Mirosław Krajewski: Kapitał ludzki w procesie zarządzania wartością przedsiębiorstwa	243
Barbara Kryk: Szanse i zagrożenia zatrudnienia nosicieli wirusa HIV w opinii studentów.....	253
Iwa Kuchciak: Crowdsourcing w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa bankowego.....	263
Robert Kurek: Asymetria informacji na rynku ubezpieczeniowym	272
Katarzyna Kuźniar-Żyłka: Media jako uczestnik procesu informacyjnego w warunkach gospodarki opartej na wiedzy.....	283
Joanna Latuszek: Globalizacja a nierówności między państwami.....	293
Renata Lisowska, Dorota Starzyńska: Działalność innowacyjna polskich przedsiębiorstw przemysłowych na przykładzie województwa łódzkiego	303
Józef Łobocki: Sektor finansowy a kapitał społeczny.....	314
Łukasz Menart: Kluczowe obszary działań menedżera klastra.....	324
Aneta Mikula: Poziom ubóstwa i deprywacji materialnej dzieci w krajach Unii Europejskiej	336
Michał Moszyński: Idee ładu gospodarczego w procesie transformacji systemowej byłej NRD – oczekiwania a rzeczywistość.....	347
Arnold Pabian: Zrównoważona produkcja w gospodarce przyszłości. Perspektywy i bariery rozwoju	357
Wiesław Pasewicz, Artur Wilczyński, Michał Świtlyk: Efektywność państwowych wyższych szkół zawodowych w latach 2004-2010	367
Iwona Pawlas: Społeczno-ekonomiczny rozwój krajów Unii Europejskiej w świetle badań taksonomicznych.....	377
Renata Pęciak: Działania Jeana-Baptiste’a Saya na rzecz instytucjonalizacji nauki ekonomii	386
Elżbieta Pohulak-Żołędowska: Innowacyjność w dobie postindustrialnej....	396
Adriana Politałaj: Efektywność centrów integracji społecznej w zakresie przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu	407
Magdalena Rękas: Ulgi prorodzinne jako element polityki rodzinnej w wybranych krajach Unii Europejskiej	418
Wioleta Samitowska: Ekonomia społeczna wobec wyzwań rynku pracy	432
Anna Skórska: Zmiany sytuacji na polskim rynku pracy jako konsekwencja kryzysu gospodarczo-finansowego.....	443

Grzegorz Sobiecki: Pieniądz doskonały.....	453
Małgorzata Solarz: Wady i zalety mikropożyczek jako narzędzia inkluzji finansowej sprzyjającego wzrostowi dobrobytu	463
Robert Stanisławski: Potrzeby w zakresie rozwoju innowacyjnego małych i średnich przedsiębiorstw nieinnowacyjnych (w świetle badań własnych)	474
Bogusław Stankiewicz: Makroekonomiczny model turystyki medycznej w Polsce – podstawowe uwarunkowania badań	486
Dariusz Eligiusz Staszczak: Znaczenie globalnego kryzysu finansowo-gospodarczego dla zmian światowego systemu ekonomiczno-politycznego.	497
Feliks Marek Stawarczyk: Kryzys na przykładzie Argentyny a ekonomiczne problemy Grecji	507
Stanisław Swadźba: System gospodarczy Polski i Republiki Czeskiej. Analiza porównawcza.....	517
Maciej Szczepankiewicz: Badanie potencjału innowacyjnego studentów	527
Maciej Szumlański: Wzrost kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej	537
Sylwia Talar: Crowdsourcing jako efektywna forma współpracy.....	548
Jacek Tomkiewicz: Strefa euro wobec kryzysu finansowego	558
Magdalena Tusińska: Czy wzrost gospodarek krajów Unii Europejskiej jest inteligentny?	568
Monika Utzig: Zadłużenie gospodarstw domowych w monetarnych instytucjach finansowych.....	579
Monika Walicka: Podatkowe uwarunkowania konkurencyjności małych przedsiębiorstw	590
Grzegorz Wałęga: Społeczno-ekonomiczne determinanty zadłużenia gospodarstw domowych w Polsce.....	600
Grażyna Węgrzyn: Uwarunkowania ekonomiczne innowacji w sektorze usług.....	611
Anna Wildowicz-Giegiel: Uwarunkowania kreacji kapitału intelektualnego w polskich przedsiębiorstwach	622
Sylwia Wiśniewska: Budowa współpracy nauki z gospodarką wyzwaniem dla polityki innowacyjnej państwa	633
Renata Wojciechowska: Problem metody badawczej w ekonomii	643
Jarosław Wojciechowski: Wpływ zaburzenia preferencji czasowej na wysokość bezrobocia równowagi na przykładzie Polski	652
Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec: Efektywność kosztowa aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w latach 2005-2010 ...	663
Urszula Zagóra-Jonszta: Sektor bankowy w drugiej Rzeczypospolitej	674
Małgorzata Zielenkiewicz: Stopień regulacji publicznej a poziom życia	685
Mariusz Zieliński: Polityka fiskalna a kryzys gospodarczy w wybranych krajach Unii Europejskiej	695

Summaries

Kamil Augustyn, Kazimierz W. Krupa: Assessment of intellectual capital level in enterprises of Podkarpackie Voivodeship based on empirical research results.....	22
Jan Borowiec: Cyclical fluctuations and changes in real effective exchange rate in the euro zone	33
Katarzyna Czech: Evolution of the implementation of sustainable development in Poland	42
Karolina Drela: Job loss in the 21st century	54
Malgorzata Gajda-Kantorowska: Controversy over the methods of measurement of economic growth sustainability	64
Malgorzata Gasz: Performance management stabilizing European Union in an economic public finance crisis.....	76
Lukasz Goczek: Comparison of the effectiveness of fiscal and monetary policy in a panel vector autoregressive model.....	87
Alina Gorczyńska, Danuta Sz wajca: Economic downturns and repair restructuring of a company	97
Beata Guziejewska: Non-performing loans and dedicated reserves against the general state of banking sector in Poland in 2008-2010.....	109
Anna Horodecka: The influence of philosophical schools on the methodology of economics.....	119
Robert Huterski: Selected aspects of quasi-fiscal activities of the Federal Reserve System of the United States.....	128
Marcin Idzik: The use of a gradation model in the analysis of trust in banks and other financial institutions in Poland.....	138
Michał Jurek: Monetary concepts of D.H. Robertson and their use for the analysis of the quantity and income theory of money	147
Tomasz Kacprzak: Job security and employment security in Poland within the context of flexicurity.....	159
Marcin Kalinowski: The criticism of corporatism from the new political economy perspective	169
Dariusz Kielczewski: Conception of the economics of sustainable development	178
Ilona Kijek, Marta Pszczółkowska: A taxonomic view of the European Union states macroeconomic situation in 2001, 2005 and 2009	190
Aldona Klimkiewicz: Consequences of the increase of women's retirement age for the labour market.....	200
Ryszard Kowalski: Liberal welfare state and the most vulnerable social groups	209
Sylwester Kozak: The role of banks in the insurance products distribution in Poland between 2002 and 2010	221

Sylwester Kozak: Changes in the structure of loans to the nonfinancial sector in Poland in 2001-2010.....	232
Jakub Kraciuk: The influence of the world financial crisis of 2008 on the economy of Germany	242
Mirosław Krajewski: Human capital in the process of management of the company's value	252
Barbara Kryk: Chances and threats of employment for carriers of HIV in students' opinion.....	262
Iwa Kuchciak: Crowdsourcing in the creation of banking company value	271
Robert Kurek: Information asymmetry on the insurance market.....	282
Katarzyna Kuźniar-Żyłka: Media as a participant of information process in terms of the knowledge-based economy.....	292
Joanna Latuszek: Globalization and inequality between states	302
Renata Lisowska, Dorota Starzyńska: Innovation activity of Polish manufacturing enterprises based on the example of Łódź Voivodeship.....	313
Józef Łobocki: Financial sector and social capital	323
Łukasz Menart: Key areas for cluster manager's activities.....	335
Aneta Mikula: Level of poverty and material deprivation of children in the European Union countries	346
Michał Moszyński: Ideas of economic order in the process of economic transformation of the former GDR – expectations and reality	356
Arnold Pabian: Sustainable production in the economy of future, perspectives and barriers of development	366
Wiesław Pasewicz, Artur Wilczyński, Michał Świtłyk: Efficiency analysis of state higher vocational schools in 2004-2010	376
Iwona Pawlas: Socio-economic development of European Union economies in the light of taxonomic analysis.....	385
Renata Pęciak: Jean-Baptiste Say's actions for institutionalisation of economics.....	395
Elżbieta Pohulak-Żołędowska: Innovation in post-industrial era.....	406
Adriana Politaj: Effectiveness of centres of social integration in scope of counteraction of long-term unemployment	417
Magdalena Rękas: Family taxation as an instrument of family policies in selected EU countries	431
Wioleta Samitowska: Social economy towards labour market challenges.....	442
Anna Skórska: The changes on Polish labour market as a result of the economic and financial crisis	452
Grzegorz Sobiecki: The perfect currency	462
Małgorzata Solarz: Advantages and disadvantages of micro-loans as the tool of financial inclusion enhancing wealth growth.....	473
Robert Stanisławski: The needs of SMS sector (no-innovative enterprises) for the innovative development (in the lights of own research)	485

Bogusław Stankiewicz: Macroeconomic model of medical tourism in Poland – basic conditions of research.....	496
Dariusz Eligiusz Staszczak: Importance of the global financial-economic crisis for the world economic-political system changes	506
Feliks Marek Stawarczyk: Crisis on the example of Argentina and the economic problems in Greece	516
Stanisław Swadźba: Economic system of Poland and the Czech Republic. Comparative analysis.....	526
Maciej Szczepankiewicz: Research of student's innovative potential.....	536
Maciej Szumlański: Human capital growth in the European Union.....	547
Sylvia Talar: Crowdsourcing as an effective model of cooperation.....	557
Jacek Tomkiewicz: Euro-zone and the financial crisis	567
Magdalena Tusińska: Is economic growth of the European Union countries smart?.....	578
Monika Utzig: Liabilities of households in monetary financial institutions ...	589
Monika Walicka: Tax impact on competitiveness of small enterprises.....	599
Grzegorz Wałęga: Socio-economic determinants of household debt in Poland	610
Grażyna Węgrzyn: Economic determinants of innovation in the service sector	621
Anna Wildowicz-Giegiel: Conditions of intellectual capital creation in Polish enterprises	632
Sylvia Wiśniewska: Building cooperation between science and business as a challenge for innovation policy of state.....	642
Renata Wojciechowska: Problem of research method in economy.....	651
Jarosław Wojciechowski: Impact of time preferences disturbance on the level of balance unemployment, based on the example of Poland.....	662
Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec: Cost efficiency of active labour market programmes in Silesian Voivodeship in 2005-2010	673
Urszula Zagóra-Jonszta: Banking sector in the Second Republic of Poland	684
Małgorzata Zielenkiewicz: The degree of public regulation and the standard of living.....	694
Mariusz Zieliński: Fiscal policy and economic crisis in selected European Union countries.....	704

Karolina Dreła

Uniwersytet Szczeciński

UTRATA PRACY W XXI WIEKU

Streszczenie: W przeszłości utrata pracy zwykle oznaczała, że zdarzył się któryś z kilku dobrze znanych problemów, np. pracownik nie wykonywał pracy we właściwy sposób, zatem został zwolniony, lub też firma zbankrutowała. Nie tak dawno w życie wszedł nowy typ utraty pracy. Wiele firm bowiem wykorzystuje w zarządzaniu *downsizing* i próbuje zwiększyć wydajność, zmniejszając wydatki lub w niektórych przypadkach po prostu wypracowując więcej krótkoterminowych zysków i zmniejszając zatrudnienie. Pracownicy są jednak uwięzieni w kulturowym przewrocie, a „bezpieczeństwo pracy” jest już przeszłością. Osoby wchodzące dziś na rynek pracy mogą się spodziewać kilku zmian kariery, niekoniecznie z własnego wyboru.

Słowa kluczowe: praca, rynek pracy, utrata pracy.

1. Wstęp

Zmiany zachodzące na świecie obejmują także rynek pracy. To tam odbywa się „gra” strony popytowej ze stroną podażową, dlatego mimo pozytywnych procesów zachodzących w gospodarce, pracownicy nie mogą być pewni swojego miejsca pracy. Gospodarowanie zasobami pracy wywołuje wiele wyzwań i dlatego można stwierdzić, że rynek pracy pozostaje pod dużym wpływem wielu czynników, takich jak: zmiany demograficzne (czyli starzenie się społeczeństwa, a także spadek wskaźnika urodzeń i związane z tym silne obniżenie potencjalnych zasobów pracy w krajach europejskich), postęp techniczny, rozwój technologii informacyjnych i informatycznych, proces globalizacji lub też zmiana w stosunkach pracy¹. Dlatego celem artykułu jest analiza aspektów związanych ze zmianami na rynku pracy i utratą pracy, dotyczących niepewności zatrudnienia i bezrobocia.

2. Praca

Praca rozumiana jako zatrudnienie nie jest niczym pewnym w dobie przemian gospodarczych. Polacy zaczęli tego doświadczać od roku 1990, gdy oficjalnie zaczę-

¹ *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. C. Sadowska-Snarska, C. Horodeński, IPiSS, Warszawa 2009.

to mówić o bezrobociu rejestrowanym. Dawniej młody człowiek, zdobywszy wykształcenie, większość życia pracował tylko w wyuczonym zawodzie i w jednym zakładzie pracy². Tymczasem w XXI wieku obowiązują inne standardy³.

Do niedawna zasoby i władza nad nimi były w Polsce własnością grupy uprzywilejowanych, natomiast praca należała się każdemu i nie przedstawiała, według pracujących, zazwyczaj większej wartości. Utrata jej nie przerażała zbytnio, gdyż zawsze znalazła się jakaś inna. Wówczas struktura społeczna wiązała się z przynależnością pracujących do stabilnych i trwałych kategorii społeczno-zawodowych. Wraz z upadkiem socjalizmu rynek pracy stał się instytucją, która stanowi zagrożenie o charakterze ekonomiczno-społecznym. Podstawowym negatywnym skutkiem jest więc brak miejsc stałej pracy, gwarantującej ludziom poczucie bezpieczeństwa i pomyślnego rozwoju oraz stabilne warunki egzystencji. Obecnie niczego nie można być pewnym, dlatego bardzo trudno jest utrzymać przedsiębiorstwo na rynku. Wysokie podatki i składki, rosące stale koszty paliwa i energii wywołują upadki potężnych zakładów pracy oraz grupowe zwolnienia pracowników⁴. Także informacje podawane przez media na ten temat pogłębiają lęk i strach przed przyszłością z powodu braku jakichkolwiek gwarancji zatrudnienia.

Pięćdziesiąt lat temu przeciętny okres zatrudnienia na jednym stanowisku w przedsiębiorstwie wynosił ponad 23 lata. Teraz zmniejszył się niemal ośmiokrotnie – do 3,5 roku⁵. Należy więc podkreślić, że obecnie prawie każdy młody człowiek przed osiągnięciem czterdziestego roku życia wielokrotnie zmieni miejsce pracy, a wielu będzie w ogóle zmieniało zawód kilka razy⁶. Dzisiejsi dwudziestolatkowie w czasie swojej kariery zawodowej zmienią pracę nawet 20 razy. Będą musieli być niesłuchanie aktywni i wciąż myśleć o rozwoju zawodowym⁷. Socjalistyczny i japoński model dożywotniej pracy w jednej firmie staje się nieaktualny⁸.

Praca w XXI wieku ma wiele zalet, ale również i wiele wad, lecz mimo to ludzie muszą pracować, by utrzymać siebie i swoje rodziny. Dużą zaletą jest możliwość znalezienia pracy w różnych miejscach na świecie. Zatrudnienie można znaleźć praktycznie „wszędzie”, ponieważ pomimo wychodzenia ze światowego kryzysu, zapotrzebowanie na towary czy usługi jest nadal duże⁹.

² J. Żyngiel, *Wymagania organizacji XXI wieku stawiane pracownikom*, [w:] *Człowiek – obywatel – pracownik na rynku pracy*, red. C. Plewka, H. Bednarczyk, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2011, s. 310-315.

³ K. Dreła, *Zawody przyszłości a wymagania pracodawców*, [w:] *Człowiek – obywatel – pracownik na rynku pracy...*, s. 328-339.

⁴ E. McKenna, N. Beech, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Felberg SJA, Warszawa 1999, s. 99-119.

⁵ *Praca w XXI wieku. Po pierwsze mobilność*, poradnik-kariery.monsterpolska.pl, 20.02.2012.

⁶ *Jak odnieść sukces w XXI wieku?*, nauka.trojmiasto.pl/Jak-odniesc-sukces-w-XXI-wieku-n38415, 23.02.2012.

⁷ *Praca w XXI wieku...*

⁸ *Jak odnieść sukces w XXI wieku...*

⁹ Nie zawsze jest to praca zgodna z posiadanymi kwalifikacjami, często poniżej, lecz umożliwia zarobek. Zdarza się jednak, że za pomocą nowoczesnych narzędzi i technik, można pracować w innym

W dzisiejszych czasach liczą się także zdolności, które umożliwiają wykonywanie danego zawodu. Największą zaletą jest to, że czasami praca nie wymaga wielu lat nauki, tylko zdobycia konkretnych umiejętności popartych zdolnościami, ale ciągle doskonalonych. Zaletą pracy w XXI wieku jest również to, że w dużych korporacjach istnieje możliwość zrobienia szybkiej kariery. Trzeba znać kilka języków obcych, być odpowiedzialnym, elastycznym oraz obrać sobie w życiu jako główny cel karierę.

Niestety, gorzej jest z wynagrodzeniem. Dotyczy to głównie ludzi z niższym wykształceniem, aczkolwiek nie tylko. Przeciętny pracownik niższego szczebla nie może liczyć na wysokie dochody. Pracodawca, zatrudniając go, proponuje wynagrodzenie zazwyczaj minimalne i bez możliwości szybkiego awansu lub też otrzymania podwyżki.

Wadą pracy w XXI wieku jest też brak szacunku ze strony pracodawcy oraz wykorzystywanie pracowników. Często pracodawca odnosi się niekulturalnie do zatrudnionych przez siebie ludzi, karcąc nawet za najdrobniejsze przewinienia, czy pomyłki, wymusza nadgodziny, nie płacąc za nie. Pracownicy najczęściej nie reagują w takich sytuacjach, gdyż boją się o zatrudnienie, gdyż nie mają szansy na znalezienie innej pracy (brakuje im bowiem odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, by podjąć nową pracę). Ludzie po 40. roku życia nie mają zbyt dużej szansy na podjęcie pracy – kurczą się możliwości jej znalezienia, często nawet przez osoby 35+. Rynek pracy jest otwarty jedynie na młodych i ambitnych, nie dając szansy rozwoju zawodowego ludziom starszym.

Wadą jest również to, że bardzo często, by znaleźć pracę, trzeba powoływać się na znajomości. Do pracy przyjmowane są zazwyczaj osoby polecane przez kogoś, nawet gdy nie mają odpowiednich kwalifikacji na dane stanowisko¹⁰.

Konkurencja, także w ujęciu globalnym, zwiększa się¹¹. W firmach dokonywane są częste zmiany, następują konsolidacje, ograniczanie kosztów, zwolnienia. To z kolei powoduje, że można stracić pracę z powodów, na które nie ma się żadnego wpływu¹². Dominującą cechą rynku pracy XXI wieku staje się więc niepewność i ciągłe zmiany¹³. Wyjątkiem mogą być zawody, które wiążą się z tradycją rodzinną lub korporacjami zawodowymi. Dlatego można stwierdzić, że adwokat prawdo-

kraju nawet tam nie mieszkając i nie wychodząc z domu. Wystarczy komputer, Internet czy telefon, by wykonywać zakres swoich obowiązków.

¹⁰ *Praca jej wady i zalety w XXI wieku*, mojapraca.krzaczek.org, 27.02.2012.

¹¹ 20 lat temu w USA w usługach pracowało 31% ogółu zatrudnionych, a w rolnictwie i przemyśle 69%. Obecnie te relacje uległy odwróceniu. W usługach pracuje 78%, w przemyśle i rolnictwie – 22%. Podobne tendencje obserwuje się w Polsce. Wielkie, światowe firmy, aby utrzymać się na rynku, musiały porzucić znaczną część ze swoich aktywności. Tak było z General Electric czy IBM, które w znacznej części zrezygnowały z produkcji i obecnie koncentrują się na finansach i konsultingu.

¹² *Praca w XXI wieku...*

¹³ J. Wcisła, *Prawna ochrona zatrudnienia i istota, koncepcji i jej znaczenie w krajach Grupy Wyszehradzkiej*, [w:] *Wzrost gospodarczy – rynek pracy – polityka państwa*, red. E. Kwiatkowski, L. Kucharski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 241.

dobnie przez całe życie będzie adwokatem, a lekarz lekarzem. Są to jednak nieliczne wyjątki potwierdzające regułę. Nawet w tym przypadku warto pamiętać, że np. w Indiach uruchomiono dla Amerykanów proste usługi związane z doradztwem prawnym i podatkowym za połowę ceny, jaką musieliby płacić w USA¹⁴.

Nietypową cechą rynku pracy w XXI wieku jest kuriozalna w historii dynamika zjawisk. Coraz to pojawiają się nowe zawody wymagające innowacyjnych kompetencji, a postęp technologiczny jest tak szybki, że na najlepszych technicznych uczelniach – jak to niekiedy się mówi – połowa wiedzy studentów pierwszego roku jest już nieaktualna na trzecim roku. Nie jest tak we wszystkich dziedzinach, ale w takich obszarach jak technologie informacyjne, telekomunikacja lub biotechnologia postęp jest bardzo szybki. Należy więc z pewnością pozyskać kompetencje, czyli trzeba nauczyć się uczyć. Na przykład coraz większe znaczenie odgrywają finanse, gdyż rośnie zadłużenie przedsiębiorstw i ludności, należałoby więc posiadać podstawowy zasób wiedzy na temat finansów. Oznacza to dobrą znajomość matematyki na podstawowym poziomie. Ważna staje się wiedza interdyscyplinarna, poszerzająca horyzonty oraz zwiększająca elastyczność pracownika na rynku pracy. Można prognozować, że w kolejnej dekadzie na znaczeniu stracą wąsko wyspecjalizowane studia, natomiast bardziej pożądane będą programy, które oferują studentom na pierwszych latach studiów szeroką, wielopłaszczyznową wiedzę¹⁵. Również przedsiębiorstwa będą szukać fachowców w konkretnej dziedzinie. Dlatego uważa się, że rośnie znaczenie przede wszystkim takich umiejętności, jak: ciągłe doskonalenie się, umiejętność zdobywania, a później selekcji oraz wykorzystywania informacji, nowoczesne zdolności przywódcze, elastyczność rozumiana jako zdolność do szybkiego dostosowywania się, umiejętność pracy z ludźmi o zróżnicowanych poglądach i doświadczeniach oraz pochodzących z różnych kręgów kulturowych, kreatywność, innowacyjność i pomysłowość¹⁶.

Postęp techniczny i nauka umożliwiają rozwój elektroniki, a także jej wykorzystanie w dużej liczbie innych przemysłów lub dziedzin ludzkiej działalności¹⁷. Naukowe odkrycia umożliwiają także opracowywanie nowych technologii, wytwarzanie nowatorskich materiałów i konstruowanie pionierskich urządzeń, dzięki którym różne ludzkie potrzeby będzie można zaspokajać efektywniej i szybciej¹⁸.

¹⁴ *Jak odnieść sukces w XXI wieku...*

¹⁵ Tamże.

¹⁶ www.kariera.procter.pl/przewodnik, 1.03.2012.

¹⁷ Magazyn „Science” opublikował listę zawodów przyszłości, która wyglądała następująco: producent części ciała, nanolekarz, rolnik GMO, konsultant ds. starości, chirurg powiększający pamięć, etyk nowej nauki, kosmiczny pilot, przewodnik i architekt, pionowy rolnik, specjalista od odwracania zmian klimatycznych, ochroniarz kwarantanny, policja pogodowa, wirtualny prawnik, operator awatarów/wirtualny nauczyciel, inżynier budujący alternatywne pojazdy, personalizator mediów, usuwacz informacyjnych odpadów, bankowiec czasu, sieciowy pracownik społeczny, personalny kreator wizerunku; *Jak odnieść sukces w XXI wieku...*

¹⁸ www.kariera.procter...

Rynek pracy w XXI wieku stał się globalny. Produkcja, zamówienia, a w konsekwencji także miejsca pracy coraz częściej przesuwane są między krajami lub kontynentami. Offshoring oraz outsourcing czy multisourcing stają się podstawowymi narzędziami w zarządzaniu ponadnarodowymi korporacjami. W związku z tym planując ścieżkę zawodową, trzeba uwzględnić wszystkie szanse i zagrożenia obecne na globalnym rynku pracy. Na przykład czynniki demograficzne powodują szybkie umacnianie się roli Azji w globalnej gospodarce, toteż dobrym rozwiązaniem byłaby znajomość języka chińskiego¹⁹.

Innym ważnym czynnikiem sukcesu staje się kapitał relacji, dlatego sukces przeważnie zależy nie tylko od kompetencji lub od posiadanej wiedzy, ale także od ilości relacji oraz od ich jakości²⁰. Ludzie powinni być fundamentalnym zasobem każdej organizacji, a ich wiedza i umiejętności należy traktować jako kapitał intelektualny, przesądzający o sukcesie przedsiębiorstwa. Coraz więcej prac polegać będzie na analizowaniu i wykorzystywaniu informacji, obróbce oraz przetwarzaniu, kapitał ten będzie więc coraz ważniejszy²¹. Pracownicy staną się fachowcami w pełnym tego słowa znaczeniu. Oznacza to doskonale przygotowanie do wykonywanego zawodu oraz wysoki poziom etyki zawodowej. Na przykład ukończenie studiów psychologicznych nie uczyni profesjonalisty. Taki absolwent będzie musiał określić się zawodowo, gdyż kończący ten kierunek będą przecież pracować w różnorodnych zawodach (psychoanalityka, specjaliści od *public relations*, analityka rynku, doradcy personalnego lub naukowca). Zasada ta będzie obowiązywać absolwentów także wielu innych kierunków akademickich (ekonomii, prawa, zarządzania, politologii, socjologii itp.)²².

3. Utrata pracy

Rynek pracy już wiele lat temu stał się raczej źródłem problemów niż ich rozwiązań – zakładnikiem ostatnich trendów widocznych w rozwoju technologicznym, w nowych metodach zarządzania, czy pewnych zmian w podejściu do wartości społecznych. W przeszłości utrata pracy zwykle oznaczała, że zdarzył się któryś z kilku dość dobrze znanych problemów. Jednym z nich było niewykonanie przez pracownika

¹⁹ *Jak odnieść sukces w XXI wieku...*

²⁰ Można mieć dobry pomysł, ale jeżeli w danej sieci relacji nie ma osób, które mogą się tym zainteresować i podjąć wspólne ryzyko biznesowe, pomysł ma małe szanse na realizację. Dawniej ważne były relacje z osobami na wysokich stanowiskach, których wsparcie (często pozamerytoryczne) pozwalało przyspieszyć karierę zawodową. Dzisiaj, w warunkach coraz większej konkurencji na globalnym rynku, jest coraz mniej miejsca na relacje pozamerytoryczne. Prezes firmy nie powinien zatrudnić na odpowiedzialnym stanowisku dyrektora znajomego bez odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, gdyż może to doprowadzić do upadku przedsiębiorstwa. Coraz większego znaczenia nabierają więc relacje biznesowe i zawodowe oparte na zasadzie wygrany – wygrany; *Jak odnieść sukces w XXI wieku...*

²¹ www.kariera.procter.pl...

²² Tamże.

pracy w sposób odpowiedni i właściwy, zatem został on zwolniony. Inna przyczyna związana była z tym, że przedsiębiorstwo nie miało wystarczająco dużo pracy, pracownicy byli więc zwalniani, czasem tylko tymczasowo. Inny dość częsty powód to bankructwo firmy. Nie tak dawno wszedł w życie nowy typ utraty pracy. Wiele firm, wykorzystując w zarządzaniu *downsizing*²³, próbuje zwiększyć wydajność, dlatego zmniejsza wydatki lub w niektórych przypadkach po prostu wypracowuje więcej krótkoterminowych zysków i zmniejsza w związku z tym zatrudnienie. Pracownicy są jednak uwięzieni w kulturowym przewrocie, a „bezpieczeństwo pracy” jest już przeszłością. Osoby wchodzące na rynek pracy dzisiaj mogą się spodziewać kilku zmian kariery, niekoniecznie z własnego wyboru, w trakcie swoich lat pracy.

Nowy rodzaj utraty pracy może poczynić spustoszenie w życiu człowieka, pracownicy nie są bowiem przygotowani do nagłych decyzji o zwolnieniu. Ludzie, którzy w wielu przypadkach dosłownie poświęcili swoje życie pracy na rzecz przedsiębiorstwa, stają się firmie niepotrzebni²⁴. Oprócz tego, nie są dostatecznie dobrze poinformowani o powodach zwolnienia, a często nawet eskortuje się ich z budynku²⁵. Co innego, gdy zwolnienie z pracy następuje w ramach zwolnienia grupowego. W takiej sytuacji psychiczne nastawienie jest lepsze, jednak żaden z tych sposobów nie jest właściwy i nigdy nie będzie odpowiedni²⁶.

Nawet dzisiaj większość ludzi ma niewielką wiedzę na temat utraty pracy i strat, jakie niesie to zdarzenie. Nie znają procesu żalu oraz jak można im skutecznie pomóc przetrwać utratę pracy, mimo że bezrobocie dotyczy wszystkich społeczeństw. Co gorsza, kwestia ta została uznana w zasadzie za nierozwiązywalną, gdyż dowiedziono, że „wolumen pracy” nie zwiększy się, a raczej przeciwnie²⁷. Ryzyko utraty pracy stało się problemem, który dotyka wszystkich, niezależnie od ich aktualnej pozycji na rynku pracy, dlatego postanowiono przeprowadzić badanie dotyczące utraty pracy²⁸.

²³ G. Wojtkowiak, *Downsizing w praktyce polskich przedsiębiorstw*, [w:] *Skrzynka narzędziowa menedżera*, red. H. Witczak, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2010, s. 172-180.

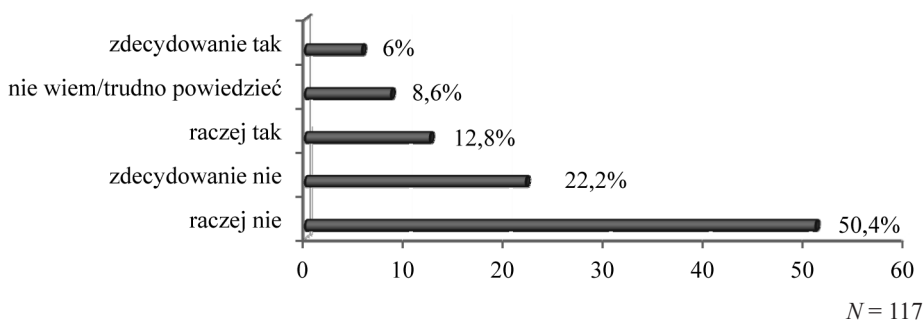
²⁴ E. Rzechowska, *Osoby zagrożone utratą pracy: od budowania poczucia bezpieczeństwa opartej na rodzinie do budowania indywidualnej niezależności materialnej*, [w:] *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, red. E. Rzechowska, Lubelska Szkoła Biznesu Fundacji Rozwoju KUL, Lublin 2010, s. 73-81.

²⁵ I. Sawa, *Gwarancje prawne zabezpieczające pracowników przed utratą pracy w świetle przepisów prawa pracy i orzecznictwa SN*, cz.1, „Przyjaciół przy Pracy” 2009, nr 1, s. 26-27; I. Sawa, *Gwarancje prawne zabezpieczające pracowników przed utratą pracy w świetle przepisów prawa pracy i orzecznictwa SN*, cz. 2, „Przyjaciół przy Pracy” 2009, nr 2, s. 15-17.

²⁶ F. Żurkowski, *Utrata pracy szansą na nowe życie*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2002, *passim*.

²⁷ A. Zybala, *Globalny deficyt pracy*, www.zncz.org, nr 15.

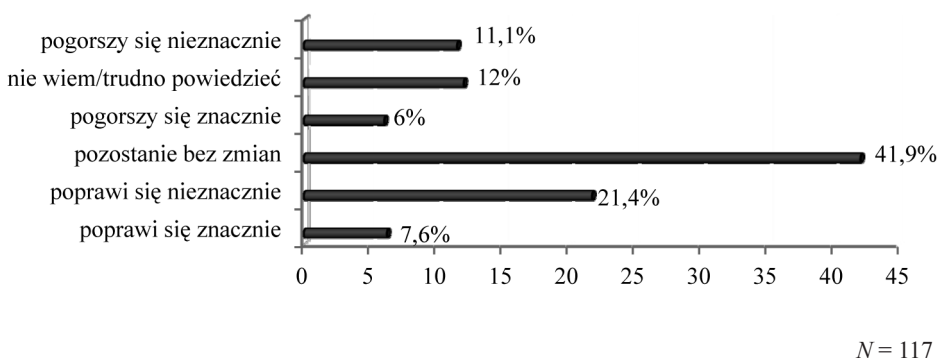
²⁸ Było to badanie pilotażowe, będące wprowadzeniem do dalszych badań i analiz, przeprowadzone na grupie studentów studiów niestacjonarnych Uniwersytetu Szczecińskiego w październiku 2011 r. Próbę przeprowadzono na 125 osobach. 117 ankiet było pełnych i je brano pod uwagę w dalszych analizach. Pytania dotyczyły utraty pracy i ryzyka z tym związanego oraz problemów z nich wynikających.



Rys. 1. Obawa o utratę pracy w związku z obecną sytuacją gospodarczą (kryzys i wychodzenie z kryzysu)

Źródło: opracowanie własne.

Zwolnienie z pracy związane z kryzysem nie jest dla badanych problemem. Znaczna większość, bo prawie 72,6% uczestników badania, nie obawia się utraty miejsca pracy w związku z obecną sytuacją gospodarczą (50,4% odpowiedzi „raczej nie” i 22,2% „zdecydowanie nie”), natomiast 18,8% respondentów (12,8% odpowiedzi „raczej tak” i 6% „zdecydowanie tak”) jest tym faktem zaniepokojonych. Porównując te wyniki z ogólnopolskim badaniem, według którego połowa Polaków boi się utraty pracy, ale nic nie robi, aby zabezpieczyć się na taką ewentualność, np. oszczędzając na „czarną godzinę”, można stwierdzić, że w województwie zachodniopomorskim sytuacja jest korzystniejsza. Niepokojące jest zestawienie tych informacji z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, według których średni czas poszukiwania pracy w Polsce wynosi aż 11 miesięcy.

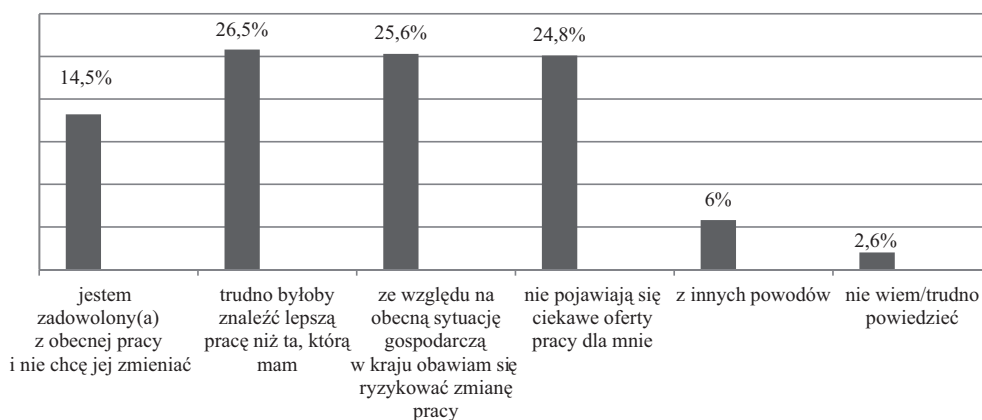


Rys. 2. Zmiana pozycji zawodowej respondenta na rynku pracy w ciągu kolejnych 6 miesięcy

Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na objętość tej pracy zaprezentowano tylko kilka pytań. Dalsze wyniki właściwych badań oraz październikowych pilotażowych zostaną zaprezentowane w innych pracach.

Optymizm widać również w odpowiedziach dotyczących perspektyw rozwoju zawodowego. Brak zmian w czasie kryzysu należy także zaliczyć do sukcesów: ok. 42% osób zakłada, iż ich pozycja na rynku pracy nie zmieni się w najbliższym półroczu. W grupie zdecydowanych optymistów, czyli osób deklarujących, że ich sytuacja zawodowa zmieni się na lepsze (29% badanych), więcej było mężczyzn. Ponad jedna trzecia z nich stwierdziła, że ich sytuacja zawodowa się poprawi, ale wśród kobiet taką opinię wyraziło tylko 23% ankietowanych. Dla 17,11% „pogorszy się znacznie” (6% odpowiedzi) i „pogorszy się nieznacznie”.



N = 117

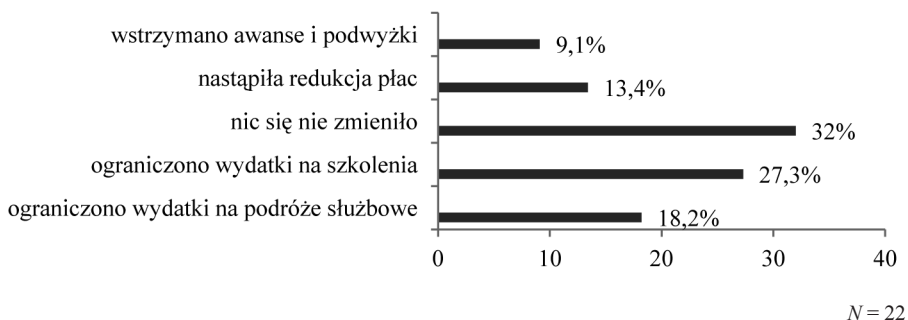
Rys. 3. Przyczyny braku chęci zmiany pracy

Źródło: opracowanie własne.

Niechęć do zmian łatwo wytłumaczyć obecną sytuacją gospodarczą, która powoduje większe przywiązanie do dotychczasowego zajęcia. 26,5% badanych obawia się, że trudno byłoby im teraz znaleźć lepszą pracę niż obecna, a niemal tyle samo (25,6%) mówi wprost, że nie chce ryzykować zmiany pracy ze względu na obecną sytuację gospodarczą w kraju. Podobny odsetek badanych (24,8%) uważa, że nie chce zmienić pracy, bo nie pojawiają się ciekawe oferty. Warto jednak zwrócić uwagę, że spora grupa badanych (14,5%) zwyczajnie jest zadowolona z obecnej pracy i nie chce jej zmieniać.

W miejscu pracy tych respondentów, którzy boją się utraty pracy, dla 32% badanych tej grupy nic się nie zmieniło. W przypadku pozostałych najczęściej (27,3%) ograniczono wydatki na szkolenia i podróże służbowe (18,2% respondentów) oraz nastąpiła redukcja płac (13,4%), a także wstrzymano awanse i podwyżki (9,1%).

Kolejne pytanie dotyczyło redukcji etatów. Można stwierdzić, że pracodawcy wciąż, jeżeli mają wybór, wolą redukować etaty kobiet, tłumacząc to ich mniejszą dyspozycyjnością, która związana jest z licznymi obecnymi lub potencjalnymi obowiązkami rodzinnymi. Według pracodawców kobiety częściej są nieobecne w miej-



Rys. 4. Zmiany, jakie nastąpiły w miejscu pracy osób, które boją się utraty pracy

Źródło: opracowanie własne.

scu pracy, przez co narażają przedsiębiorstwo na dodatkowe koszty, np. zastępstwa. Takie nastawienie skutkuje powszechnym, przeważnie wśród młodych kobiet, lękiem przed utratą pracy.

4. Podsumowanie

1. Należy się pogodzić z tym, że każdy może stracić pracę. Dla jednych jest to mobilizacja do szukania lepszej posady, dla innych przyczyna depresji. Zagrożenie utratą pracy obejmuje ludzi w różnym wieku, niezależnie od poziomu wykształcenia i rodzaju wykonywanego zawodu. Uczucia, które towarzyszą utracie pracy, to złość, gniew, rozczarowanie, przerażenie, poczucie winy. Można powiedzieć, że utrata pracy jest rodzajem specyficznej psychologicznej dyslokacji: przemieszczenia z warunków zakorzenienia do nowej rzeczywistości, pozbawionej ważnych punktów odniesienia.

2. W związku z ryzykiem utraty zatrudnienia rynek pracy w XXI wieku będzie zupełnie inny, niż był wiek XX. Inne będą kluczowe kompetencje i czynniki zwiększające szansę na indywidualny i zbiorowy sukces pracowników. Cechować go będą następujące wymagania: profesjonalizm we wszystkim, co się robi, kreatywność, innowacyjność, pomysłowość, umiejętność szybkiego uczenia się i zdobywania nowych kompetencji, akceptowania i tolerowania niepewnej rzeczywistości, konkurencyjności na światowym rynku pracy, zdolność do autentycznie partnerskiej pracy zespołowej, wyzbycie się władczych tendencji i skłonności do dominowania, umiejętność funkcjonowania w środowisku wielokulturowym, obawa przed utratą pracy.

3. Życie we współczesności wymaga elastyczności i plastyczności przejawiającej się m.in. w zdolności człowieka do radzenia sobie ze zmianami. Zmiana stała się nieodłączną częścią życia człowieka oraz jego otoczenia.

4. Z przeprowadzonego badania pilotażowego wynika, że znaczna większość badanych pracowników nie obawia się utraty miejsca pracy w związku z obecną sy-

tuacją gospodarczą, natomiast prawie 1/5 respondentów jest tym faktem zaniepokojona. Dlatego można stwierdzić, że w województwie zachodniopomorskim sytuacja jest korzystniejsza niż w pozostałej części kraju. Ponad 40% osób zakładało, że ich pozycja na rynku pracy nie zmieni się w najbliższym czasie, przy czym w grupie tej więcej było mężczyzn. Wśród pracowników, którzy boją się utraty pracy, dla 32% badanych nic się nie zmieniło, a u pozostałych najczęściej (bo u prawie połowy) ograniczono wydatki na szkolenia i podróże służbowe. ¼ obawia się, że trudno byłoby teraz znaleźć lepszą pracę niż obecna, a niemal tyle samo nie chce ryzykować zmiany pracy ze względu na sytuację gospodarczą w kraju. W miejscu pracy tych respondentów pracodawcy wolą redukować etaty kobiet, tłumacząc to na przykład ich mniejszą dyspozycyjnością. Takie nastawienie skutkuje powszechnym, przeważnie wśród młodych kobiet, lękiem przed utratą pracy.

Literatura

- Drela K., *Zawody przyszłości a wymagania pracodawców*, [w:] *Człowiek – obywatel – pracownik na rynku pracy*, red. C. Plewka, H. Bednarczyk, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2011.
- Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. C. Sadowska-Snarska, C. Horodeński, IPiSS, Warszawa 2009.
- Jak odnieść sukces w XXI wieku?*, nauka.trojmiasto.pl/Jak-odniesc-sukces-w-XXI-wieku-n38415.
- McKenna E., Beech N., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Felberg SJA, Warszawa 1999.
- Praca jej wady i zalety w XXI wieku*, mojabpraca.krzaczek.org.
- Praca w XXI wieku. Po pierwsze mobilność*, poradnik-kariery.monsterpolska.pl.
- Rzechowska E., *Osoby zagrożone utratą pracy: od budowania poczucia bezpieczeństwa opartego na rodzinie do budowania indywidualnej niezależności materialnej*, [w:] *Dojrzały pracownik na rynku pracy: jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, red. E. Rzechowska, Lubelska Szkoła Biznesu Fundacji Rozwoju KUL, Lublin 2010.
- Sawa I., *Gwarancje prawne zabezpieczające pracowników przed utratą pracy w świetle przepisów prawa pracy i orzecznictwa SN*, cz. 1, „Przyjaciel przy Pracy” 2009, nr 1.
- Sawa I., *Gwarancje prawne zabezpieczające pracowników przed utratą pracy w świetle przepisów prawa pracy i orzecznictwa SN*, cz. 2, „Przyjaciel przy Pracy” 2009, nr 2.
- Weciśła J., *Prawna ochrona zatrudnienia i istota, koncepcji i jej znaczenie w krajach Grupy Wyszehradzkiej*, [w:] *Wzrost gospodarecy – rynek pracy – polityka państwa*, red. E. Kwiatkowski, L. Kucharski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Wojtkowiak G., *Downsizing w praktyce polskich przedsiębiorstw*, [w:] *Skrzynka narzędziowa menedżera*, red. H. Witczak, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2010.
- www.kariera.procter.pl/przewodnik.
- Zybała A., *Globalny deficyt pracy*, www.zncz.org, nr 15.
- Żurakowski F., *Utrata pracy szansą na nowe życie*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2002.
- Żyngiel J., *Wymagania organizacji XXI wieku stawiane pracownikom*, [w:] *Człowiek – obywatel – pracownik na rynku pracy*, red. C. Plewka, H. Bednarczyk, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Szczecin 2011.

JOB LOSS IN THE 21ST CENTURY

Summary: In the past, job loss usually meant that one of several fairly well understood things had happened. One was simply that a person was not doing the job adequately and was fired. Another possible reason was that the company did not have enough work for its employees, so they got “laid off” sometimes only temporarily. And another fairly common reason was that the company had gone out of business. More recently, a new type of job loss has come on the scene. Many businesses are now “downsizing” in an attempt to become more efficient, cut expenses, or in some cases simply to make more short-term profits. Employees are caught in a cultural upheaval. “Job security” is a thing of the past. People entering the job market today are told to expect several career changes, not necessarily of their choosing, during their work lives.

Keywords: work, labor market, job loss.