

Ireneusz Marzoch

Uniwersytet Szczeciński

Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy

Streszczenie:

Gospodarka Polska obecnie podąża za trendami obowiązującymi na świecie. Główne procesy zachodzące to: globalizacja i integracja świata, wobec swobodnego przepływu informacji. Takie nurty mają wpływ na relacje pomiędzy pracownikami i podmiotami gospodarczymi, które reagują na zmiany oddziałując wzajemnie na siebie. Artykuł ma za zadanie scharakteryzować zachowania pomiędzy przedsiębiorstwami, a pracownikami na współczesnym rynku pracy. Autor przedstawiając własne ujęcie zależności pomiędzy opisywanymi podmiotami realizuje zamierzony cel artykułu poprzez studium literatury, danych statystycznych oraz obserwację opisywanych podmiotów. Obecnie mamy wyjątkową sytuację na rynku pracy, ponieważ jest to rynek pracownika, co zmusza pracodawców do olbrzymiej konkurencji między sobą lub możliwie zastępowania pracy ludzkiej innymi rozwiązaniami technicznymi.

Słowa kluczowe:

pracownik, zróżnicowanie rynku pracy, relacje pracownik a przedsiębiorstwo, pokolenia

Wprowadzenie

„W czasach burzliwych przedsiębiorstwo musi utrzymać formę iście sportową – musi być szczupłe i muskularne, zdolne zarówno do podźwignięcia obciążeń, jak do szybkiego ruchu i wykorzystania szans”¹.

Peter F. Drucker

Przytoczone słowa trafnie porównują jednostkę gospodarczą do wysportowanego ciała ludzkiego, ponieważ niezależnie od sektora działania firmy kapitał ludzki zawsze jest jego istotną częścią. Odnosząc się dalej do słów Peter’a Drucker ukazuje on synergię pomiędzy zachowaniami bezpośrednio czynnika ludzkiego wraz działaniem biznesu, które będąc spójne pozwoli z wielokrotnie zyski i zadowolenie obu stron. Zdrowy tryb życia, który odnosi się de facto do człowieka i jest bardzo mocno popularyzowany wśród społeczeństwa, w istocie rzeczy bardzo dobrze opisuje elastyczny podmiot gospodarczy, który jest w stanie odpowiedzieć współczesnym wyzwaniom rynkowym.

W dobie globalizacji i współzależności gospodarczej przedsiębiorstwa zmuszone są do szybkiego reagowania na dane zachowania rynkowe w swojej branży, tak aby były ciągle konkurencyjne, nie traciły przewagi i bezustannie rozwijały się budując swoją stabilizację. Dodatkowym obciążeniem jest konkurowanie o pracowników, których aktualnie brak odczuwalny jest w każdej gałęzi gospodarki. Podmioty gospodarcze muszą w takich warunkach nie tylko dostosowywać się do otoczenia biznesowego planując swoją ekspansję, ale przede wszystkim muszą swoje istnienie planować w oparciu o możliwe do zagospodarowania zasoby ludzkie. W ten sposób w kulturze przedsiębiorstwa powstają komórki HR (od ang. Human Resources – zasoby ludzkie), które mają za zadanie rekrutować pracowników z pożądanymi kwalifikacjami i kompetencjami zgodnymi z misją, celami i kulturą organizacyjną firmy. Po rozpoczętej transformacji w latach 90. w Polsce wysokość bezrobocia od

¹ P.F. Drucker, Zarządzanie w czasach burzliwych, Kraków 1995, s. 47.

stanu zerowego w 1990 roku do 1992–1994 roku ustabilizowało się na poziomie około 14%². Pracodawcy przez dwadzieścia pięć lat nie musieli myśleć o pracownikach jako zasoby ograniczone lub niedostępne, ponieważ stan bezrobocia na poziomie kilkunastu procent (minimum 9,5%) utrzymywał się, aż do roku 2015, gdzie radykalnie poziom bezrobocia zaczął spadać do obecnego 6,2% odnotowanego w styczniu 2019 roku³.

Zachodzące zmiany na rynku pracy wymusiły przez ostatnie lata nową relację pomiędzy pracownikami, a pracodawcami. Obecna sytuacja na rynku pracy nie istniała dotychczas w Polsce, a wymaga zmiany sposobu myślenia wśród osób zarządzających personelem. Również trudne jest prognozowanie zachowań osób wchodzących na rynek pracy i ukierunkowywanie osób będących na nim.

Celem artykułu jest scharakteryzowanie zależności przedsiębiorstwa od pracowników na współczesnym rynku pracy w Polsce poprzez studium literatury, danych statystycznych oraz obserwację opisywanych podmiotów.

Rynek pracy

Praca jako wyjątkowy towar podlega podstawowym prawom rynku, czyli popytowi i podaży, gdzie wynagrodzenie pracownika (pracownik występuje jako oferent ze sprzedażą własnej pracy) płacone jest przez pracodawcę (pracodawca to klient – kupujący), który wynagradza go adekwatnie do ilości i jakości oferowanej pracy. Wpływ na cenę za pracę ma zarówno stopień zapotrzebowania na nią i rzadkość wymaganych kwalifikacji⁴.

Ze względu na oferowany towar rynek pracy jest jednym ze szczególnych rynków w ekonomii, a rozpatrywany również jest w ujęciu filozoficznym, socjologicznym, psychologicznym czy społecznym, ponieważ czynnik ludzki występujący po obu stronach transakcji kupna-sprzedaży wytwarza szczególne koniunkcje między sobą. Praca w ujęciu socjologicznym to cel bezpośredni lub pośredni do pozyskiwania środków, służących do podtrzymywania egzystencji gatunku ludzkiego i świata, który stworzył i przyswoił, zwiększania szans przeżycia w danym środowisku przez jego opanowanie i przetworzenie⁵.

Przy szybkim tempie rozwoju oraz procesie globalizacji ludność współcześnie to społeczeństwo informacyjne, które funkcjonuje dzięki przekazywanej wiedzy na pożądany przez siebie temat. Z tego powodu trafniejszym określeniem dla współczesnej cywilizacji jest nazwanie jej społeczeństwem wiedzy⁶. Jest to kolejna cecha rynkowa, która ma wpływ na rynek pracy. W wyniku złego przepływu informacji bądź braku zbierania wiedzy z danego obszaru przedsiębiorstwo może odnieść porażkę, a pracownicy nie tylko stracić pracę, ale ich umiejętności mogą się zdevaluować. Przykładem takiego zdarzenia może być zbyt długie stosowanie technologii produkcji, czy nieużywanie najnowszych języków do programowania.

Na rynku pracy występuje biegunowość interesów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Tendencjami przedsiębiorców jest wymaganie jak największej elastyczności od człowieka, a pracowników do optymalizacji swojego bezpieczeństwa zatrudnienia w firmie. Wypracowanie kompromisu pomiędzy nimi sprowadza się do modelu flexicurity, który „godzi wartości liberalne z aspektem socjalnym polityki gospodarczej i dobrze wpisuje się w ideę społecznej gospodarki rynkowej”⁷.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku miało ogromny wpływ na życie Polaków. Przy trwałym postępie globalizacyjnym otworzenie granic, możliwość swobodnego podróżowania po Europie, podejmowania legalnie pracy (początkowo głównie w Wielkiej Brytanii i Irlandii) w krajach zrzeszonych spowodowało obniżenie stopy bezrobocia wynoszącej w lutym 2004 roku z 20,6% do 8,9% na koniec 3 kwartału 2008 roku⁸.

² M. Góra, Instytucjonalne źródła bezrobocia w Polsce, Polski rynek pracy w latach 1990–1996, Warszawa 1997, s. 9.

³ <http://stat.gov.pl/podstawowe-dane/> (dostęp: 28.02.2019).

⁴ Red. nauk. H. Domański, W. Morawski, J. Mucha, M. Ofierska, J. Szacki, M. Ziółkowski, Encyklopedia socjologiczna, PAN i ON, Warszawa 2000, Tom 3, s. 178.

⁵ Ibidem, s. 174.

⁶ D. Kwiecińska, Postęp technologiczny i przemiany gospodarcze jako czynniki kształtujące warunki pracy oraz stymulatory powstania nowych profesji zawodowych, Niech zmiana będzie szansą, WNEiZ US, Szczecin 2006, s. 85–86.

⁷ Red. nauk. M. Kiełkowska, Rynek pracy wobec zmian demograficznych, Warszawa 2013, s. 181.

⁸ Red. M. Noga, M.K. Stawicka, Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji, Warszawa 2009, s. 15–19.

Odnutowany jest w tym czasie spadek osób długotrwale bezrobotnych powyżej 2 lat (spadek o 3% do 31,2%) oraz stały wzrost poziomu zatrudnienia (wzrost o 15,2%)⁹. Pobudzenie gospodarcze w kraju spowodował rozwój sektora prywatnego, który zwiększył swój udział w zatrudnianiu osób. Innym następstwem otwarcia granic dla Polski jest napływ obcego kapitału, który poprzez przenoszenie swoich firm wytworzył nowe miejsca pracy, jak również wytworzył zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje i kompetencje wśród pracowników oraz umożliwił im rozwój kariery międzynarodowej.

Po zniesieniu ruchu bezwizowego wzrósł poziom emigracji, ale również imigracji Polaków do kraju. Niestety saldo migracji zagranicznych jest saldem ujemnym, dla przykładu w 2004 roku przyjechało 9 495 osób, a wyjechało 18 877 osób (saldo - 9 382 osób), a w 2007 roku imigracja równa była 14 995 osób, a emigracja 35 480 osób (saldo -20 485 osób)¹⁰.

Polska jako członek Unii Europejskiej stała się krajem atrakcyjnym dla obcokrajowców, przede wszystkim dla obywateli byłych krajów Związku Radzieckiego. Na podstawie rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi widać wzrost zainteresowania Polską. W 2007 roku było zarejestrowanych około 22 tys. oświadczeń, w 2014 roku już 387 tys., natomiast w kolejnych latach jest olbrzymi przyrost: w 2015 roku – 782 tys., w 2016 roku – 1,314 mln., w 2017 roku – 1,8 mln¹¹. Jest to odnotowana sama chęć zatrudniania oraz podjęcia pracy, jednak po nasileniu liczby widać jak ważną rangą należy obdarzyć to zjawisko do kształtowania się rynku pracy w Polsce.

Kolejny wpływ na uwarunkowania na rynku pracy ma ujemny przyrost naturalny, który wynosił w grudniu 2018 (-2,5) na 1000 ludności¹². Prognozy demograficzne pokazują dwa niekorzystne aspekty dla rynku pracy: spadek liczby ludności o 5,6% do 2035 roku w porównaniu z rokiem 2007 oraz coraz szybsze procesy starzenia się społeczeństwa¹³.

Czynniki te powodują wzmacnianie się pozycji pracownika, który swobodniej może decydować o swoim miejscu pracy, stawiać warunki co do wysokości wynagrodzenia, niejako stając się partnerem dla pracodawcy, a nie podwykonawcą czy zleceniobiorcą w rozumieniu kodeksu cywilnego lub pracownikiem w oparciu o kodeks pracy.

Pracownik

Osoba, która uzyskuje pełnoletność (18 lat) może podjąć pracę i kontynuować swoją aktywność zawodową teoretycznie do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat w przypadku kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Patrząc na rozpiętość wiekową wśród uczestników rynku pracy możemy mieć do czynienia z różnicą 42 lat (lub więcej), co powoduje ścieranie się różnych pokoleń w tym samym otoczeniu.

Obecnie mamy do czynienia z pięcioma pokoleniami:

- baby boomers (BB) – urodzeni 1946–1964,
- pokolenie X – urodzeni 1965–1979,
- millenialsów (Y) – urodzeni 1980–1989,
- generacja Z (C) – urodzeni 1990–1999,
- pokolenie R – urodzeni od 2000¹⁴.

Lata urodzeń przyjmuje się umownie, ponieważ osoby urodzone w tych samych latach mogą mieć cechy innego pokolenia. Decyduje sposób wychowania, wartości prezentowane w domu rodzinnym, które mają wpływ na jego stosunek do pracy.

⁹ Ibidem, s. 20.

¹⁰ Ibidem, s.137–140.

¹¹ A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka, M. Bitner, M. Okólski, U. Siedlecka, A. Stefańczyk, Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2018, s. 26.

¹² <http://stat.gov.pl/podstawowe-dane/> (dostęp: 28.02.2019).

¹³ Rynek pracy wobec zmian demograficznych, (red. nauk.) M. Kiełkowska, Warszawa 2013, s. 223.

¹⁴ K. Piojda, Nie tylko X, Y i Z, czyli pokolenia na rynku pracy – co to za grupy i czym się charakteryzują, www.gratka.pl, link: <https:// GRATKA.PL/regiopraca/portal/rynek-pracy/wiadomosci/nie-tylko-x-y-i-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-co-za-grupy-i-czym-sie-chara> (dostęp: 28.02.2019).

Pokolenie wyżu powojennego (urodzeni 1946–1964) charakteryzuje się wiarą w ciężką pracę, która daje gwarancje osiągnięcia sukcesu. Są to osoby, które wykazują chęć pracy w jednej firmie, angażują się i myślą optymistycznie. Wierzą w stabilizację oraz osiąganie sukcesu krok po kroku bez radykalnych zmian¹⁵.

Pokolenie X to generacja:

- ceniąca sobie elastyczność i formę pracy,
- chcąca zachować wolność, mieć rozwój i równowagę w życiu,
- podejmująca się ambitnych zadań wywołujących w nich zapał do ich rozwiązania,
- która oczekuje jasnych ścieżek kariery,
- domagająca się feedback'u z powierzonych zadań, zarówno poprawnie jak i źle wykonanych,
- wołająca komunikację bezpośrednią niż internetową,
- preferująca pieniądze niż szkolenia lub urlop w sposobie wynagradzania i premiowania za pracę,
- nie mająca problemów z posługiwaniem się technologią¹⁶.

Generacja Y jest określana jako ludzi wychowanych w dobrobycie, którzy byli rozpieszczani przez rodziców, są rżadni sukcesu i biorą udział w wyścigu szczurów nie spostrzegając w tym nic złego. Zmianę pracy spostrzegają jako możliwość zarabiania więcej, ale również jako zdobywanie doświadczenia, samo-realizację i satysfakcję. Nie mają obaw przed jej zmianą. Dobrze wykorzystują technologię, która pozwala im pracować. Jeszcze lepiej są oni przygotowani do funkcjonowania w społeczeństwie od „lksów”, gdzie rozwinęła się technologia w każdym elemencie ich życia¹⁷.

Najbardziej liczną grupą wśród bezrobotnych jest pokolenie Z. Są to osoby urodzone w latach w 90. poprzedniego wieku, które mają nieodłączną chęć uczestniczenia w życiu rzeczywistym, jak i wirtualnym. Przede wszystkim cenią sobie wolność i swobodę wyboru, dopasowują one rzeczy do swoich potrzeb, chcą zarówno w pracy, jak i poza nią dobrze się bawić, „szybkie tempo jest dla nich normą a innowacyjność-nieodłączną cechą życia”¹⁸. W ten sposób zmieniają oni sam charakter pracy w stosunku do pozostałych pokoleń. Są oni przyzwyczajeni do chaosu komputerowego i przeskakiwania z jednego działania na drugie¹⁹. Generacja ta bezustannie podąża za zmianami, ma problemy z bezpośrednią komunikacją i utrzymaniem koncentracji na jednym zadaniu²⁰.

Tabela 1 przedstawia bezrobotnych zarejestrowanych według wieku w okresie październik – grudzień 2015 roku wraz z październikiem-grudniem 2018 roku. W tym okresie ogółem było bezrobotnych: 1 563 339 w 2015 roku oraz 968 888 w 2018 roku.

Tabela 1. Porównanie liczby bezrobotnych według wieku w IV kwartale roku 2015 i 2018

Wiek bezrobotnych w latach	Liczba bezrobotnych w 2015 roku	Liczba bezrobotnych w 2018 roku	Udział procentowy ogółu bezrobotnych w 2015 roku	Udział procentowy ogółu bezrobotnych w 2018 roku
18–24	236 837	118 577	15,15	12,24
25–34	429 799	271 669	27,49	28,04
35–44	332 887	230 053	21,29	23,74
45–54	287 907	173 944	18,42	17,95
55–59	185 599	111 430	11,87	11,50
60 i więcej	90 310	63 215	5,78	6,52

Źródło: http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_16.aspx, odczyt 28.02.2019.

¹⁵ J. Szymczyk, Baby Boomers – charakterystyka pokolenia, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/pokolenia-w-pracy-baby-boomers> (dostęp: 28.02.2019).

¹⁶ Pokolenia na rynku pracy, (red.) A. Rogozińskiej - Pawełczyk, Łódź 2014, s. 59–61.

¹⁷ Ibidem, s. 69.

¹⁸ D. Tapscott, Cyfrowa doskonałość. Jak pokolenie sieci zmienia nasz świat, Warszawa 2010, s. 46.

¹⁹ Ibidem, s. 21.

²⁰ A. Dolot, Zawodowy alfabet pokolenia, czyli młodzi w pracy, Raport Grupa Aterima, Kraków 2017, s. 3.

Porównując przedstawione okresy ze względu na ilość osób bezrobotnych w danej grupie wypadają one tak samo w każdym roku: najwięcej jest bezrobotnych w wieku od 25 do 54 lat (3 pierwsze grupy), następnie na 4 miejscu jest grupa najmłodsza 18–24 lata, a najmniej jest osób powyżej 55 lat.

W ciągu trzech lat udział danej grupy wiekowej w liczbie osób bezrobotnych istotnie zmienił się tylko wśród najmłodszych (18–24 lata) spadając o niecałe 3% oraz wzrósł o 2,45% wśród osób w wieku 25–34 lata. Zmiany wśród pierwszej grupy mogą wynikać np. ze zmian reformy edukacji czy też spadku urodzeń, natomiast wśród drugiej grupy jest to niepokojący wzrost, ponieważ ta grupa z racji wieku powinna być najbardziej produktywna. Wzrost osób bezrobotnych może być przyczyną niedopasowania systemu edukacji do zgłaszanego zapotrzebowania pracodawców. Mimo spadku ogółu liczby bezrobotnych pomiędzy rokiem 2015 a 2018 o 38%, pozostałe przedziały wiekowe osób bezrobotnych radykalnie się nie zmieniły.

W tabeli 2 przypisane zostały odpowiednio grupy wiekowe do wyszczególnionych wcześniej pokoleń.

Tabela 2. Liczba bezrobotnych danego pokolenia w IV kwartalu 2015 i 2018 roku

Pokolenie	Wiek w latach	Liczba bezrobotnych w 2015 roku	Liczba bezrobotnych w 2018 roku	Udział procentowy ogółu bezrobotnych w 2015 roku	Udział procentowy ogółu bezrobotnych w 2018 roku
Baby boomers	18–34	666 636	390 246	42,64	40,28
Pokolenie X	35–44	332 887	230 053	21,29	23,74
Pokolenie Y	45–54	287 907	173 944	18,42	17,95
Generacja Z	55 i więcej	275 909	174 645	17,65	18,03

Źródło: opracowanie własne.

Przy powyższym zestawieniu danych widać, że w każdym porównywalnym okresie grupa do 34 lat ma udział ponad 40%, z tym, że widoczny jest w niej spadek w 2018 roku o 2,36%, zarazem jest nieznaczny wzrost wśród najstarszej grupy bezrobotnych o 0,38%.

Kolejne pokolenia mają bardziej wyrównany udział w rynku pracy: „Igreki” – 23,74%, „Iksy” – 17,95% oraz „BiBi” – 18,03%.

Przy tak zróżnicowanym rynku pracy pojawia się trudność zaspokojenia wszelkich potrzeb każdego pracownika, dlatego każda organizacja powinna znaleźć cechy wspólne, przydatne dla siebie na podstawie kompetencji i kwalifikacji aplikanta na dane stanowisko pracy.

Przedsiębiorstwo

W czasach hiperkonkurencji oraz szybko zmieniającego się i trudnego do przewidzenia otoczenia rynkowego przedsiębiorstwa muszą z wyprzedzeniem dostosowywać posiadane zasoby materialne, niematerialne i kompetencje do zmieniających się wymagań rynkowych. O przewadze konkurencyjnej firmy decyduje w dzisiejszych czasach jakość zarządzania, stworzenie unikalnego, wydajnego modelu funkcjonowania organizacji, który będzie efektywniejszy niż „przeciętna” rynkowa. Przedsiębiorstwo działa w sekwencjach krótkookresowych przewag konkurencyjnych, a nie stabilnej przewagi długookresowej.

Nie należy zapominać, że działania firmy są zależne od ponoszonych inwestycji, a jedną z nich jest inwestowanie w zasoby ludzkie. Zróżnicowanie pokoleniowe w przedsiębiorstwach wymusza zmianę dotychczasowej organizacji pracy, która jest nieadekwatna, ponieważ to co motywuje osoby młode, nie ma wpływu na osoby 50+. W wyniku tego w organizacji przedsiębiorstwa należy wprowadzić zarządza-

nie wiekiem²¹. Mając zespół różnorodny należy wykazywać się ogromną cierpliwością w indywidualnym podejściu do jednostki, jak i do danej grupy wiekowej. Podstawowymi celami zarządzania wiekiem jest stworzenie odpowiedniego środowiska pracy i możliwości wykonywania przez pracowników powierzonych zadań. W ten sposób łącząc różnorodność doświadczeń wraz z zróżnicowanym sposobem myślenia osób w wieku od 18 do 65 lat uzyskujemy elastyczny zespół, który może osiągać sukcesy.

Menedżerowie zarządzający określając profil pracowników stwarzają kapitał ludzki w oparciu o który firma jest w stanie prężnie rozwijać się oraz konkurować w szybko zmieniającym się otoczeniu. Kwalifikacje zawodowe rozumiane są przede wszystkim jako wiedza nabyta w drodze kształcenia potwierdzona odpowiednio certyfikatami wraz z umiejętnościami do ich zastosowania²². W definiowaniu kompetencji nacisk przesuwają się na praktyczne zastosowanie nabytej wiedzy, czyli skupieniu się na podstawie pracownika, wrodzonych predyspozycjach²³. Wprowadza się indywidualne podejście do pracobiorcy jako jednostek mających w sobie niepowtarzalne zestawienie zdolności, umiejętności i wiedzy. Kierowanie kompetencjami powoduje dopasowanie zadań do człowieka, a nie odwrotnie²⁴.

Firma konkuruje w każdym obszarze swojego działania, dlatego chcąc mieć najlepsze zasoby ludzkie walczy również o talenty na rynku pracy. Przedsiębiorstwa wzmacniają swoją markę jako pracodawca świadomie inwestują w wizerunek firmy. W ten sposób przyciągają do siebie absolwentów szkół, stając się dla nich pierwszymi pracodawcami, ukazując im możliwość budowania kariery. Przez kształtowanie takiego obrazu przyciągają nie tylko aplikantów bez doświadczenia, ale również specjalistów z wieloletnim stażem pracy²⁵.

Korelacje pracownik i pracodawca na rynku pracy

Rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami pracowników a wymaganiami pracodawców są ciągłym problemem na rynku pracy: różnice pokoleniowe, błędna wizja danej pracy czy zawodu, brak odpowiednich kompetencji miękkich, jak również wygórowane oczekiwania pracowników wobec realiów płacowych. Jest to spowodowane czynnikami zarówno społecznymi jak i ekonomicznymi. To wszystko ma wpływ na dużą fluktuację zatrudnienia na niektórych stanowiskach oraz niechęć do zatrudniania pracownika, który nie jest „idealny”. Jaka jest możliwość zaradzenia pogłębieniu się tego typu zdarzeniom w przyszłości? Czy jest możliwe znalezienie wspólnego mianownika ich obustronnego zaspokojenia potrzeb?

Zagrożeniem nie jest bezrobocie w granicach 4–6% ludności zawodowo czynnej, kiedy bezrobocie długookresowe nie przekracza 3%²⁶. W Polsce według GUS mamy obecnie 6,2%, a według BAEL stopa bezrobocia wynosiła w IV kwartale 2018 roku 3,8% (według GUS w tym czasie była 5,8%)²⁷. Z powyższego wynika, iż pojawia się brak odpowiedniej ilości dostępnych zasobów do pracy. Również problemem jest „jakość” pracownika, która jest niedostosowana do oczekiwań rynkowych między innymi ze względu na zły program edukacyjny.

W szkołach średnich przyjęto formułę kształcenia 80/20 (80% to uczniowie liceów ogólnokształcących, 20% to uczniowie szkół zawodowych), dlatego mamy niedobór absolwentów specjalistów. W gospodarkach rozwiniętych przyjmuje się model 30/70 (30% stanowią szkoły ogólnokształcące, 70% szkoły zawodowe i techniczne). Natomiast w szkolnictwie wyższym nastąpił nadmiar absolwentów na niektórych kierunkach, a niedobór na innych²⁸. Aby zapobiec pojawiającemu się deficytowi zawodów wprowadza się dualny system kształcenia wraz kierunkami zamawianymi przez pracodawców. Firmy wraz ze szkołami średnimi bądź uczelniami podpisują porozumienia, na mocy których zdobywają przyszłych potencjal-

²¹ Ibidem, s.19.

²² Nowa Encyklopedia Powszechna, Warszawa 1995-1996.

²³ M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz, Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji, Warszawa 2006, s. 122.

²⁴ Ibidem, s. 123.

²⁵ Raport płacowy 2018 trendy na rynku pracy, Warszawa 2018, s. 14.

²⁶ Encyklopedia biznesu t. 1, Fundacja Innowacja, Warszawa 1995, s. 73.

²⁷ www.stat.gov.pl, Monitoring Rynku Pracy Informacje o rynku pracy w czwartym kwartale 2018 roku.

²⁸ Człowiek Obywatel Pracownik na rynku pracy, (red. nauk.) C. Plewka, H. Bednarczyk, WSH TWP, Szczecin 2011, s. 108.

nych pracowników. W trakcie nauki uczniowie/studenci odbywają praktyki/staże w określonych firmach poznając swojego przyszłego pracodawcę. Jest to korzyść obustronna, gdzie pierwsi mogą sprawdzić się w warunkach rzeczywistych jak będzie wyglądał ich przyszły zawód, a drudzy mogą dokonać weryfikacji kompetencji młodej osoby wraz z poznaniem jego oczekiwań.

Zróżnicowany rynek pracy ze względu na występujące generacje ludzi wymaga od pracodawcy bycia szefem wielopokoleniowego zespołu. Oznacza to, że podstawowe pojęcie pracy czy kariery, jest inaczej spostrzegane przez danych przedstawicieli pokoleń, dlatego firmy muszą docierać do nich na różne sposoby. „Praca” była rozumiana, tak jeszcze niedawno, jako jeszcze jako przede wszystkim fizyczny wysiłek, obecnie jest ona spostrzegana jako wartość wiedzy, a nie wartość pracy ludzkiej, a przypisywane pojęcie „etosu pracy” współcześnie nie istnieje²⁹. Poprzez zmiany rynkowe słowo kariera zmienia swoją definicję. W początkowym ujęciu kariera odnosiła się jako rozwój zawodowy w jednej organizacji. Współcześnie jest rozumiana jako zestawienie zajmowanych stanowisk, pełnionych ról, działań oraz zbieraniem doświadczeń przez okres całego życia pracobiorcy³⁰. Reasumując nabywanie doświadczenia jest kapitałem kariery, a wynika to „zastępowania tradycyjnego kryterium kapitału ludzkiego, jakim były kwalifikacje, nowym kapitałem – jakim głównie są kompetencje”³¹.

Nowymi pojęciami, które pojawiły się w środowisku pracy są: work-life balance i lifelong learning. Work life balance ma zadanie zachować równowagę pomiędzy życiem osobistym a zawodowym. Są to główne założenia polityki społecznej i zatrudnienia UE³². Uwarunkowaniem tego ma być brak zaburzeń pomiędzy obszarami: czasu dla siebie, dla rodziny (przyjaciół), pracy zawodowej i innych ludzi/społeczności³³. Pojęcie lifelong learning również jest związane z programem UE. Dotyczy ono ciągłego doskonalenia się, poszerzania wiedzy we własnym zakresie w ciągu całego życia.

Postępująca informatyzacja oraz szybkość zmian otoczenia rynkowego powoduje rozwój samego sposobu świadczenia pracy, jakim są elastyczne formy zatrudnienia. Występują one wśród osób starszych na przykład z powodu stanu zdrowia czy ograniczeń ruchowych, a dla osób młodych ze względu na pełnioną przez siebie funkcję rodzicielską. Charakteryzuje się ona możliwością wykonywania 8-godzinnego dnia pracy nie w sztywnych godzinach „od do”, tylko rozbicia go na kilka bloków godzinowych. Telepraca jest formą elastycznego zatrudniania, która charakteryzuje się rozliczeniem pracownika z osiągniętych efektów³⁴.

Podsumowanie

Aktualny rynek pracy mimo tych samych głównych uczestników, pracobiorcy i pracodawcy, poddał się wpływom postępu technologicznego i informatycznego. Obecny Polak to osoba, która nie rozstaje się z urządzeniami elektronicznymi, monitoruje ciągle informacje i jest poddawana ogromnej ilości bodźcom zewnętrznym. Współczesny pracownik i pracodawca dostosował się do tego otoczenia, aby móc funkcjonować. Procesy zachodzące na rynku pracy wzajemnie się przenikają i oddziałują pozostając w wzajemnej korelacji.

Niejednolity rynek pracownika wymaga różnorodnych rozwiązań. Podnosząc kwalifikacje pracownikom należy dostosować tematykę i formę szkolenia odpowiednio dla określonej grupy wiekowej. Można zastosować rozwiązania dedykowane co zindywidualizuje odbiorcę i będzie skuteczniejsze, a ostatecznie zwiększy rezultat szkolenia „szytego na miarę”. Sytuacja demograficzna zmusi właścicieli firm do zatrudniania osób starszych. Dlatego warto pamiętać, aby inwestować w szkolenia również dla pracowników

²⁹ Etos pracy, (red.) ks. M. Włosińskiego, , WSHE, Włocławek 2014, s. 35–40.

³⁰ Problemy współczesnego rynku pracy, (red. nauk.) D. Kisperskiej-Moroń, M. Pietras, Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach 2016, s. 208.

³¹ A. Bańska, Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy, Warszawa 2003, s. 5.

³² A. Szmoder, Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance, Polityka społeczna, styczeń 2012, nr 1, s. 1–44, s. 15.

³³ D. Clutterbuck, Równowaga między życiem zawodowym a osobistym, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 26–27.

³⁴ Rynek pracy wobec zmian demograficznych, (red. nauk.) M. Kiełkowska, Warszawa 2013, s. 242.

z wieloletnim stażem. Ma to na celu przede wszystkim wyrównanie szans wśród pracowników w różnym wieku³⁵.

Ze względu na wiek można przypisywać dojrzałym pracownikom nowe funkcje wymagające cierpliwości i szerszej wiedzy. Mogą oni być mentorami dla nowo zatrudnianych osób, tak aby szybciej i skuteczniej nowe osoby zaznały się z kulturą przedsiębiorstwa, co przyspieszy ich opłacalność na danym stanowisku pracy. Jest to dobre rozwiązanie dla osób będących w okresie ochronnym przed emerytalnym, ponieważ ze względu na ograniczenia w możliwości wykonywanych prac mogą oni już nie osiągać zadawalających rezultatów dla pracodawcy. W ten sposób zwiększy się ich zaangażowanie w życie organizacji, a jednocześnie podniesie rentowność etatu.

Pracodawcy mając do czynienia z różnorodną grupą pracowników powinni tak nimi koordynować, aby mogła nastąpić między nimi wymiana doświadczeń i wiedzy. Wzajemne uczenie się pozwoli na zbudowanie właściwej bazy wiedzy, która umożliwi firmą być elastycznym przedsiębiorstwem reagującym na potrzeby rynkowe efektywnie i efektywnie.

Niezależnie od opisywanego czasu i wysokości odnotowywanego bezrobocia najliczniejszą grupę stanowią osoby wchodzące na rynek pracy. Oznacza to, iż system edukacyjny ciągle jest niewydajny w stosunku do potrzeb rynkowych. Należałoby stworzyć instrumenty monitorujące potrzeby pracodawców (ryнку pracy), które zbierałyby takie informacje, dzięki którym system edukacyjny mógłby elastycznie i szybko (tak jak reagują rynki) dostosowywać się do ich wymagań. Za 10 lat nastąpi wymiana pokoleniowa i obecne pokolenia będą starsze i zastępowane przez inne. Ze względu na niż demograficzny wydłuży się czas pracy najstarszych pokoleń, dlatego zróżnicowanie wiekowe może się rozwarstwiać. Rozwiązaniem jest obserwowanie potrzeb danej generacji, aby mogli wykorzystywać swój potencjał w pracy. Równocześnie można rozwijać w nich określone kwalifikacje i kompetencje, aby były spójne z rynkiem pracy.

Aktualnie dostrzega się tendencje do tworzenia wszystkiego wielofunkcyjnego, „multi” i jednocześnie są oczekiwania, aby móc przypisać określoną specjalność czy indywidualizm każdemu zjawisku. Poszukuje się wsparcia do rozważań nad próbą znalezienia poziomu mediacyjnego pomiędzy oczekiwaniami firmy wobec pracownika, co jest niesłychanie trudne.

Bibliografia:

- Bańska A., Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy, Warszawa 2003.
- Clutterbuck D., Równowaga między życiem zawodowym a osobistym, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Człowiek Obywatel Pracownik na rynku pracy, (red. nauk.) Plewka C., Bednarczyk H., WSH TWP, Szczecin 2011.
- Drucker P.F., Zarządzanie w czasach burzliwych, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1995.
- Encyklopedia biznesu t. 1, Fundacja Innowacja, Warszawa 1995
- Encyklopedia socjologiczna, (red. nauk.) Domański H., W. Morawski J. Mucha, M. Ofierska, J. Szacki, M. Ziółkowski, PAN i ON, Warszawa 2000, Tom 3.
- Etos pracy, (red.) Włosińskiego M., WSHE, Włocławek 2014.
- Góra M., Instytucjonalne źródła bezrobocia w Polsce, Polski rynek pracy w latach 1990–1996, Warszawa 1997.
- Górny A., P. Kaczmarczyk, M. Szulecka, M. Bitner, M. Okólski, U. Siedlecka, A. Stefańczyk, Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2018.
- Juchnowicz M., Ł. Sienkiewicz, Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji, Warszawa 2006.
- Kwiecińska D., Postęp technologiczny i przemiany gospodarcze jako czynniki kształtujące warunki pracy oraz stymulatory powstania nowych profesji zawodowych, Niech zmiana będzie szansą, WNEiZ US, Szczecin 2006.
- Nowa Encyklopedia Powszechna, Warszawa 1995–1996.

³⁵ Ibidem, s. 241.

- Oxford Słownik socjologii i nauk społecznych, (red.) Gordona Marshalla, PWN, Warszawa 2004.
- Pokolenia na rynku pracy, (red.) Rogozińskiej A.- Pawełczyk, Łódź 2014.
- Problemy współczesnego rynku pracy, (red. nauk.) Kisperskiej-Moroń D., M. Pietras, Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach 2016.
- Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji, (red.) Noga M., Stawicka M.K., Warszawa 2009.
- Rynek pracy wobec zmian demograficznych, (red. nauk.) Kiełkowska M. Warszawa 2013.
- Tapscott D., Cyfrowa doskonałość. Jak pokolenie sieci zmienia nasz świat, Warszawa 2010.

Artykuły w czasopismach dostępne w wersji elektronicznej:

- Szmoder A., Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance, Polityka społeczna, styczeń 2012, nr 1.

Strony internetowe:

- <http://stat.gov.pl/podstawowe-dane/> (dostęp: 28.02.2019).
- www.stat.gov.pl, Monitoring Rynku Pracy Informacje o rynku pracy w czwartym kwartale 2018 roku (dostęp: 28.02.2019).
- http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_16.aspx (dostęp: 28.02.2019).
- Piojda K., Nie tylko X, Y i Z, czyli pokolenia na rynku pracy – co to za grupy i czym się charakteryzują, www.gratka.pl, link: <https:// GRATKA.PL/regiopraca/portal/rynek-pracy/wiadomosci/nie-tylko-x-y-i-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-co-za-grupy-i-czym-sie-chara> (dostęp: 28.02.2019).
- Szymczyk J., Baby Boomers – charakterystyka pokolenia, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers> (dostęp: 28.02.2019).

Raporty:

- Dolot A., Zawodowy alfabet pokolenia, czyli młodzi w pracy, Raport Grupa Aterima, Kraków 2017.
- Raport płacowy 2018 trendy na rynku pracy, Warszawa 2018.

Employee and enterprise in relation to the current labor market

Summary:

The Polish economy is currently following the trends in force in the world. The main processes taking place are: globalization and integration of the world, towards the free flow of information. Such trends influence the relations between employees and economic entities that react to changes interacting with each other.

The article aims at characterizing the behavior between enterprises and employees in the modern labor market. By presenting his own approach to the relationship between the subjects described, the author achieves the desired result of the article through studying literature, analyzing statistical data and observing the entities described. At present, we can observe an exceptional situation on the labor market where an employee's market forces employers to compete fiercely with one another or possibly substitute human work with other technical solutions.

Key words:

employee, diversification of the labor market, employee and enterprise relations, generations