



Co się stało ze wzrostem zatrudnienia w UE?

„Chodzi o edukację, edukację i jeszcze raz edukację. I to nie jest doraźna kwestia”

Wzrost nierówności i poczucia wykluczenia społecznego

Biali rycerze? Tworzenie miejsc pracy w sektorze służby zdrowia i opieki społecznej

Czy ekologizacja może zapewnić nowe miejsca pracy?

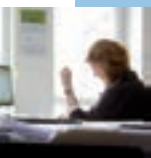
Nadzieje na tworzenie miejsc pracy w firmach „od początku globalnych”

Czy wie lewica, co czyni prawica?

Tworzenie, utrzymanie czy utrata miejsc pracy?

Przyszłość europejskiego rynku pracy





- 3** Co się stało ze wzrostem zatrudnienia w UE?



- 5** Chodzi o edukację, edukację i jeszcze raz edukację. I to nie jest doraźna kwestia”



- 7** Wzrost nierówności i poczucia wykluczenia społecznego



- 9** Biali rycerze? Tworzenie miejsc pracy w sektorze służby zdrowia i opieki społecznej



- 10** Czy ekologizacja może zapewnić nowe miejsca pracy?



- 12** Nadzieje na tworzenie miejsc pracy w firmach „od początku globalnych”



- 14** Państwa członkowskie walczą z kryzysem na rynku pracy

- 15** Czy wie lewica, co czyni prawica?

- 17** Prosty obraz złożonej sytuacji

- 19** Dalsze źródła

Niniejszy numer Foundation Focus poświęcony jest analizie sytuacji na europejskim rynku pracy oraz działań podejmowanych przez rządy, partnerów społecznych i przedsiębiorstwa, aby przeciwdziałać kryzysowi. W ostatnich kilku latach zniknęło wiele miejsc pracy, a masowe bezrobocie stało się faktem w części państw członkowskich. Przeprowadzone niedawno przez Eurofound europejskie badanie jakości życia wskazuje na pogłębianie się nierówności i wzrost zjawiska wykluczenia społecznego. Jednocześnie w UE wciąż żywy jest postulat tworzenia i utrzymywania wysokiej jakości miejsc pracy. Skąd więc mają brać się takie miejsca pracy? I czy dążenie do cięcia kosztów i utrzymania konkurencyjności nie odbywa się kosztem jakości zatrudnienia? Te i wiele innych tematów poruszonych jest w niniejszym numerze Foundation Focus.

Dokonaj subskrypcji online pod adresem
www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Artykuł wstępny

Praca, praca i jeszcze raz praca – to motto prezydencji irlandzkiej i całej UE w czasach, gdy wszyscy musimy stawiać czoła wyzwaniom wynikającym ze słabości gospodarki. Bezrobocie wciąż rośnie: w połowie 2012 r. liczba zatrudnionych była o pięć milionów niższa w porównaniu z analogicznym okresem w 2008 r., a bezrobocie wśród osób młodych sięgnęło alarmująco wysokiego poziomu. Wyniki przeprowadzonego niedawno europejskiego badania jakości życia pokazują, że ludziom coraz trudniej jest wiązać koniec z końcem, a zjawisku temu towarzyszy wzrost poczucia wykluczenia społecznego w całej UE. Sytuacja jest krytyczna, dlatego decydenci słusznie kładą nacisk na zatrudnienie, dążąc do wyprowadzenia Unii na drogę ku ożywieniu.

Jakie są więc realne perspektywy w zakresie zatrudnienia? Dane z prowadzonego przez Eurofound Europejskiego Obserwatorium Pracy wskazują na wzrost zatrudnienia w zeszłym roku w dobrze płatnych zawodach, głównie w sektorach usług bazujących na wiedzy specjalistycznej, takich jak teleinformatyka, doradztwo gospodarcze, służba zdrowia i szkolnictwo. Wzrost można było również zaobserwować w przypadku niektórych niskopłatnych zawodów, np. pracowników opieki osobistej w sektorze pracy społecznej i opieki stacjonarnej. O potencjale tworzenia miejsc pracy w tym sektorze mówił komisarz Andor, a jego istnienie potwierdzają wstępne wyniki projektu Eurofound poświęconemu zatrudnieniu w sektorze opieki.

Mówi się również o wzroście liczby zielonych miejsc pracy, choć ostatnie badania Eurofound wskazują, że ekologizacja przedsiębiorstw spowodowała przesunięcie miejsc pracy pomiędzy sektorami, nie wpływając na statystyki zatrudnienia w wymiarze bezwzględny. Receptą na sukces mogą być przedsiębiorstwa określane mianem „od początku globalnych”. Ich dokonania w dziedzinie zatrudnienia budzą nadzieję, ale muszą potwierdzić się w dłuższym horyzoncie czasowym.

Bez względu na to, gdzie znajduje się panaceum, jest rzeczą oczywistą, że wychodząca z mroków recesji Europa nie może pozwolić sobie na niewypróbowanie wszystkich możliwych sposobów zwiększenia zatrudnienia.

Foundation Focus jest wydawany przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia. Eurofound jest autonomicznym organem Unii Europejskiej, ustanowionym na mocy rozporządzenia (EWG) 1365/75 Rady Ministrów UE z dnia 24 maja 1975 r.

Redaktor naczelny: **Mary McCaughey** | Dyrektor: **Juan Menéndez-Valdés**
 Zastępcy dyrektora: **Erika Mezger**

Język wersji oryginalnej: angielski
 Zdjęcia: shutterstock / Eurofound / Axel Hartmann

Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy
 Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlandia
 Tel: (+353 1) 204 31 00 | Faks: (42 09) 282 64 56
 Email: information@eurofound.europa.eu | Strona internetowa: www.eurofound.europa.eu

Co się stało ze wzrostem zatrudnienia w UE?

Od dwunastu miesięcy, ponad cztery lata po nadejściu wielkiej recesji, w Unii Europejskiej ponownie rośnie bezrobocie. W drugim kwartale 2012 r. pracę miało około 750 tys. osób mniej niż w analogicznym okresie 2011 r. i pięć milionów mniej w porównaniu z drugim kwartałem 2008 r.

Dane te może nie wyglądają zatrważająco na tle rynku pracy obejmującego około 220 milionów osób zatrudnionych, ale należy je postrzegać w szerszym kontekście. W latach 1998–2007 na unijnych rynkach pracy powstawało średnio w ciągu roku około dwóch milionów nowych miejsc pracy. Poza zahamowaniem wzrostu kryzys mógł spowodować utratę aż 15 milionów miejsc pracy w UE, sytuacja makroekonomiczna nie sprzyja zaś rozwojowi zatrudnienia. Należy przy tym zauważyć, że europejski rynek pracy jest duży i zróżnicowany, a w niektórych sektorach można zaobserwować wzrost zatrudnienia. Rynki pracy niektórych państw członkowskich wciąż wykazują względną odporność na kryzys. W dalszej części artykułu wykorzystano dane z Europejskiego Obserwatorium Pracy, aby wskazać obszary, w których odnotowano ostatnio wzrost zatrudnienia.

Europejskie Obserwatorium Pracy

Prowadzone przez Eurofound Europejskie Obserwatorium Pracy (EOP) stosuje podejście bazujące na miejscach pracy (jobs approach) do analizy zmian zatrudnienia z perspektywy strukturalnej w oparciu o dane uzyskane w ramach europejskiego badania siły roboczej (EU LFS). Jest to proste, ale skuteczne narzędzie, w ramach którego miejsce pracy definiuje się jako wykonywanie określonego zawodu w określonym sektorze w oparciu o znormalizowane klasyfikacje międzynarodowe (ISCO dla zawodów i NACE dla sektorów), a następnie opisuje się zmiany poziomu zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich, a także w UE rozumianej jako całość. Klasyfikowanie miejsc pracy według wysokości wynagrodzenia, poziomu wykształcenia lub szerszego, wielowymiarowego wskaźnika jakości miejsca pracy nadaje przeprowadzanej analizie wymiar jakościowy. Model bazujący na miejscach pracy został zastosowany po raz pierwszy w latach 90. XX wieku w Stanach Zjednoczonych przez laureata nagrody Nobla Josepha Stiglitz, a w późniejszym okresie udoskonalony przez Erika Olina Wrighta i Rachel Dwyer. Pytanie, na które próbowali odpowiedzieć amerykańscy badacze – czy tworzenie nowych miejsc pracy odbywa się kosztem ich jakości? – nabierało z czasem coraz większej złożoności. Podejście bazujące na miejscach pracy służy w szczególności do oceny stopnia polaryzacji struktur zatrudnienia w gospodarkach rozwiniętych, która prowadzi do „kurczenia się” lub zanikania średniopłatnych miejsc pracy lub też do ich udoskonalania zgodnie z przewidywaniami w zakresie zmian technologicznych opartych na wiedzy (*skill-based technical change*).



Nowe miejsca pracy w dobrze płatnych zawodach

EOP jest wygodnym narzędziem, które pozwala ująć ogólne zmiany zatrudnienia na szczeblu UE i ich konsekwencje dla jakości pracy. Poniższy diagram pokazuje, że zarówno podczas recesji (2008–2010), jak i w zeszłym roku (od drugiego kwartału 2011 r. do drugiego kwartału 2012 r.), gdy nastąpiło ponowne załamanie rynku pracy, zatrudnienie nieprzerwanie rosło w górnym kwintylu miejsc pracy pod względem wynagrodzenia, czyli w najlepiej płatnych zawodach.

Choć tempo wzrostu nie było tak wysokie, jak w czasach przed recesją, zatrudnienie netto nadal rosło w górnych 40% siatki płac. W pozostałych trzech kwintylach odnotowano natomiast znaczący spadek liczby zatrudnionych. Nowe, dobrze płatne miejsca pracy powstawały głównie w sektorach usług bazujących na wiedzy specjalistycznej, takich jak teleinformatyka, doradztwo gospodarcze, służba zdrowia i szkolnictwo. W szczytowym okresie recesji (2008–2009) wzrost liczby tego typu miejsc pracy nastąpił przede wszystkim w sektorach usług finansowanych ze środków publicznych (głównie służby zdrowia i szkolnictwa), natomiast ostatnio przesunął się do sektora prywatnego. Prowadzona w sektorze publicznym polityka oszczędności każe przypuszczać, że reorientacja w kierunku

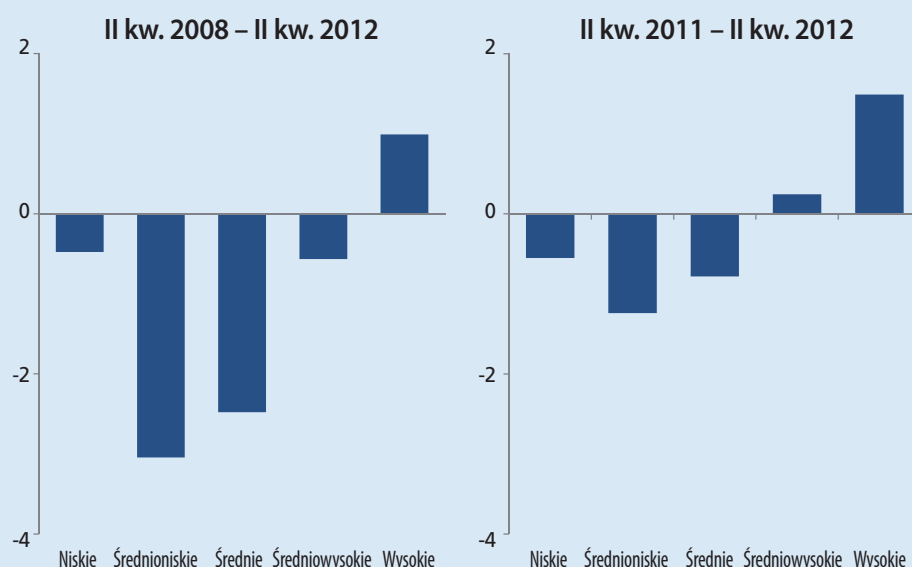
sektora usług prywatnych jako motoru rozwoju zatrudnienia może się utrzymać.

W latach 2011–2012 w UE powstało ponad 400 tys. nowych, dobrze płatnych, lokujących się w górnym kwintylu miejsc pracy w prywatnym sektorze usług bazujących na wiedzy specjalistycznej. Najwyższy wzrost zatrudnienia nastąpił w wysokokwalifikowanym i wysokopłatnym zawodzie informatyka w sektorze działalności związanej z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz w wysokokwalifikowanym i średniopłatnym zawodzie nauczyciela w sektorze szkolnictwa (patrz tabela na następnej stronie).

Wzrost liczby niskopłatnych miejsc pracy

Wzrost zatrudnienia można również zaobserwować w przypadku niektórych niskopłatnych zawodów – sprzątaczy i pracowników domowej opieki osobistej w sektorze pracy społecznej i opieki domowej – a najniższy kwintyl okazał się być bardziej odporny niż miejsca pracy o średnioniskim i średnim wynagrodzeniu. Ogólnie obserwuje się polaryzację zatrudnienia i przenoszenie ośrodka ciężkości w kierunku lepiej płatnych zawodów. Zwrot ku wyższym kwalifikacjom stał się wyraźniejszy w latach 2011–2012, gdy

Zmiany zatrudnienia (w % na rok) w UE według kwintyli wynagrodzenia



Źródło: Eurostat, EU LFS (obliczenia autora)

powstało względnie więcej nowych, „dobrych” miejsc pracy i nastąpił ostrzejszy spadek zatrudnienia w gorszych zawodach. Recesja uwypukliła w szczególności polaryzację zatrudnienia pod względem wynagrodzenia, jako że zwolnienia dotyczyły głównie średniopłatnej pracy fizycznej, zwłaszcza w sektorze budowlanym i wytwórczym.

Kobiety radzą sobie zdecydowanie lepiej niż mężczyźni

Kobiety radzą sobie ostatnio lepiej od mężczyzn na rynku pracy w wymiarze zarówno ilościowym, jak i jakościowym. W ostatnim roku zatrudnienie rosło wśród kobiet i spadało wśród mężczyzn. Ponadto większość nowych miejsc pracy powstających w górnym kwintylu wynagrodzenia zajmowanych jest przez kobiety. Wynika to po części z faktu, że kobiety są nadreprezentowane w niektórych sektorach o rosnącej dynamice wzrostu, np. w służbie zdrowia, i słabo reprezentowane w sektorach o malejącej dynamice wzrostu, np. w budownictwie i produkcji. Inną przyczyną jest względnie wyższy poziom wykształcenia wśród kobiet w sytuacji, gdy kwalifikacje stają się warunkiem dostępu do lepszej jakości miejsc pracy. Jedna trzecia pracujących kobiet w Europie ukończyła studia wyższe w porównaniu z zaledwie jedną czwartą ich kolegów.

Wreszcie, choć ożywieniu gospodarczemu nie towarzyszy powstawanie nowych

miejsc pracy, można zaobserwować wzrost samozatrudnienia i pracy w niepełnym wymiarze czasu. Analiza wzrostu zatrudnienia na część etatu w podziale na płeć ujawnia ciekawą prawidłowość. Niemal tyle samo mężczyzn co kobiet podjęło zatrudnienie w ramach 0,75 milionów miejsc pracy w niepełnym wymiarze, jakie powstały pomiędzy drugim kwartałem 2011 r. i drugim kwartałem 2012 r., choć w UE zatrudnienie na część etatu jest domeną kobiet (które zajmują około 80% tego typu miejsc pracy). Jednak podczas gdy w przypadku mężczyzn nowopowstałe miejsca pracy obejmują głównie niskopłatne zawody, zwłaszcza w sektorach budownictwa i hotelarstwa, kobiety znacznie częściej pracują w zawodach, które lokują je w górnych kwintylach wynagrodzenia. Ponad połowę nowych miejsc pracy odnotowano w tradycyjnie wysokopłatnych sektorach służby zdrowia i szkolnictwa.

Mniej pracy dla młodych

Głównym problemem pozostaje oczywiście pogarszająca się sytuacja makroekonomiczna, a zwłaszcza jej wpływ na tempo tworzenia nowych miejsc pracy. Recesja w nieproporcjonalnie wysokim stopniu dotyka osoby wchodzące na rynek pracy. Niepokojącym sygnałem jest fakt, że w UE w ostatnim roku na wzroście zatrudnienia netto w dobrze płatnych zawodach wymagających wykształcenia wyższego skorzystały w większym stopniu osoby w wieku

poemerytalnym (65+) niż pracownicy poniżej 30 roku życia. Najmłodsza grupa wiekowa cechuje się średnio najwyższym poziomem kwalifikacji i najświeższym kapitałem ludzkim, ale nawet najlepiej wyszkoleni młodzi ludzie mają problemy z wejściem na rynek pracy. Gwarancje dla młodzieży i szerzej zakrojone możliwości praktyk zawodowych, a także ulgi podatkowe na zasadzie zachęty do zatrudniania osób z tej grupy wiekowej, mogą przyczynić się do złagodzenia problemu bezrobocia osób młodych. Najważniejszym panaceum jest jednak przywrócenie trwałego wzrostu gospodarczego.

John Hurley

Zawody o największym bezwzględny wzroście zatrudnienia w UE, II kw. 2011 – II kw. 2012

Zawód	Sektor	Zatrudnienie		Średni ranking miejsc pracy		
		Zatrudnieni w mln, 2012, UE27	Wzrost zatrudnienia (w tys.)	Płaca	Wykształcenie	Jakość pracy niezwiązana z płacą
Specjaliści szkolnictwa	Szkolnictwo	9,8	109	74,3	92,0	85,5
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	Oprogramowanie i doradztwo w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	1,4	103	93,1	84,8	95,1
Pomoce domowe, sprzątacze i prace	Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni	2,2	95	1,1	3,3	10,9
Pracownicy opieki osobistej	Pomoc społeczna bez zakwaterowania	1,9	73	7,7	42,8	50,0
Pracownicy opieki osobistej	Pomoc społeczna z zakwaterowaniem	1,9	71	20,2	45,7	40,7
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, w tym działalność usługowa	1,5	68	21,7	1,1	8,4
Pracownicy usług osobistych	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,1	65	10,2	26,6	13,2

Uwaga: Jedynie zawody o wysokim poziomie zatrudnienia (> 1 mln pracowników, UE27)

Źródło: Eurostat, EU LFS (obliczenia autora)

WYWIAD Z DONALDEM STORRIE

„Chodzi o edukację, edukację i jeszcze raz edukację. I to nie jest doraźna kwestia”

Jednostka Eurofound ds. Zatrudnienia i Zmian bada zmiany europejskiego rynku pracy, poczynając od obszarów wzrostu zatrudnienia poprzez bezrobocie młodzieży po działania na rzecz zwalczania bezrobocia. Rozmawialiśmy z jej kierownikiem, Donaldem Storrie, na temat zmian rynku pracy i perspektyw wzrostu zatrudnienia.

Zatrudnienie stabilnie rosło w służbie zdrowia przed recesją, jak również w jej trakcie, a Komisja dostrzegła duży potencjał tworzenia nowych miejsc pracy w zakresie opieki w sektorze zdrowia i pomocy społecznej, czyli tzw. białych miejsc pracy. Jako że te miejsca pracy są w większości finansowane ze środków publicznych, jak można ten fakt pogodzić z powszechnym dążeniem do oszczędności w wydatkach publicznych?

To oczywiste, że sektory te posiadają potencjał wzrostu, choćby z uwagi na ogromny popyt na tego typu usługi. W miarę bogacenia się krajów coraz bardziej wzrasta zapotrzebowanie na usługi typu opieka zdrowotna, edukacja itd. A jako że cieszą się one szczególnym powodzeniem wśród osób starszych, popyt na nie będzie ogromny ze względu na dobrze znany fakt starzenia się naszych społeczeństw.

Usługi te mogą być świadczone publicznie lub prywatnie. Jak można jednak łatwo się domyślić, ich świadczenie za pośrednictwem sektora publicznego jest, ogólnie rzecz biorąc, bardziej sprawiedliwe, a nawet bardziej efektywne. Można tego dowiedzieć, porównując procent produktu krajowego brutto przeznaczanego na opiekę zdrowotną w USA i w typowym kraju europejskim. W USA kwota ta jest niemal dwukrotnie wyższa niż w niektórych innych krajach, co może świadczyć o większej efektywności sektora publicznego w świadczeniu tego typu usług.

Ale to tylko wstęp do kwestii zasadniczej. Nie możemy uciec od tego, że mamy do czynienia z poważnym problemem. W obliczu problemów finansowych sektora publicznego można albo określić priorytety i ciąć koszty w innych obszarach publicznych, jeśli chce się utrzymać dotychczasowy poziom finansowania służby zdrowia, albo podnieść podatki. Niestety, tak to wygląda.

Jednym z projektów prowadzonych przez Pana jednostkę jest Europejskie Obserwatorium Pracy, w ramach którego bada się, gdzie miejsca pracy powstają, a gdzie znikają. Odkryliście, że w czasie recesji większość nowych miejsc pracy, choć nie było ich dużo, powstało w wysokopłatnych i wysokokwalifikowanych zawodach, natomiast najwięcej zniknęło miejsc pracy o średnioniskim i niskim poziomie wynagrodzenia, głównie w sektorze budowlanym i wytwórczym. Co decydenci mogą zrobić, aby pomóc osobom pośrodku kurczącego się spektrum zatrudnienia, które straciły pracę i muszą liczyć się z tym, że ich zawód przestanie istnieć?

Według jednej szkoły myślenia utrata tych „średkowych” miejsc pracy jest nieunikniona i musimy przesunąć się w górę łańcucha wartości, tworząc jeszcze więcej miejsc pracy u szczytu siatki płac. Taki scenariusz był zawsze obiecujący i dość realistyczny. Jednak utrata miejsc pracy w średniopłatnych zawodach podczas recesji była tak ogromna, że przynajmniej w perspektywie krótkoterminowej nie można oczekiwać, że powstanie dostateczna liczba wysokopłatnych miejsc pracy, aby ubytek ten zrekompensować.

Należy przy tym zauważyć, że likwidacja miejsc pracy odbyła się w dwóch sektorach: wytwórczym i budowlanym, a przyczyny tego stanu rzeczy są zgoła odmienne w obu

tych przypadkach. Odpływ miejsc pracy jest w dużej mierze zjawiskiem cyklicznym w budownictwie, lecz strukturalnym w sektorze wytwórczym. Gdy – i jeśli – nastąpi ożywienie gospodarcze, w budownictwie wróci wiele miejsc pracy. Nie ulega wątpliwości, że w latach 2006–2008 branża budowlana była nadmiernie rozrośnięta w wielu krajach i miejmy nadzieję, że sytuacja się nie powtórzy, natomiast z całą pewnością część z tych miejsc pracy powróci.

Trudno natomiast oczekiwać, że tak się stanie w przypadku miejsc pracy, które utraciliśmy w branży produkcyjnej. Pyta pan, jak mamy sprawić, aby robotnicy, którzy stracili pracę, przeszli do sektora wysokiej klasy usług. Chyba musimy przyjąć do wiadomości, przynajmniej na razie, że trudno oczekiwać, aby pracownicy stoczni czy szwalni stali się lekarzami czy prawnikami. Taki scenariusz nie jest możliwy, bo tego typu zawody wymagają ogromnego wysiłku edukacyjnego – nie przeszkolenia, ale właśnie wykształcenia. Należy zatem założyć, że to nie zwolnieni robotnicy z branży produkcyjnej, lecz – miejmy nadzieję – ich dzieci podejmą pracę w zawodach z wysokiej półki. Chodzi zatem o edukację, edukację i jeszcze raz edukację. I to nie jest doraźna kwestia.

Choć zielone miejsca pracy są pewną niewiadomą, można spekulować – w związku z ożywieniem sektora budowlanego – że powstanie odpowiedniego programu inwestycji w infrastrukturę ekologiczną mogłoby sprawić, że wiele z tych miejsc pracy lokowałoby się właśnie pośrodku spektrum zatrudnienia.

Instytucje unijne wydają się pokładać dużą wiarę w podnoszenie kwalifikacji i szkolenia, dlatego niektóre z wykorzystywanych przez nie instrumentów, na przykład Fundusz Społeczny lub Fundusz Globalizacji, posiadają duże



budżety szkoleniowe, co wynika z przekonania, że ludzie da się przeszkolić i zapewnić im miejsca pracy. Czy dysponujemy dowodami na skuteczność tych programów szkoleniowych? Czy też pełnią one jedynie rolę ochrony przed długotrwałym bezrobociem, z wszystkimi negatywnymi tego skutkami dla osób z nich korzystających?

Należy ponownie rozróżnić pomiędzy szkoleniami, trwającymi zazwyczaj od trzech do sześciu miesięcy, a kształceniem. To są dwie różne rzeczy. Polityka aktywnego rynku pracy bez względu na jej postać – czy to będzie szkolenie, czy też inne rodzaje usług, takie jak dopłaty do wynagrodzeń lub usługi pośrednictwa pracy – jest mniej skuteczna i daje gorsze wyniki w czasie recesji, kiedy głównym problemem jest brak pracy. Pokusiłbym się o twierdzenie, że w takiej sytuacji potencjalnie bardziej opłacają się tradycyjne programy edukacyjne niż klasyczne działania z zakresu aktywnego rynku pracy. Jest tak po części ze względu na to, że w czasie wzrostu koniunktury wielu młodych ludzi przedwcześnie kończyło szkołę, aby podjąć dobrze płatną pracę w sektorze budowlanym lub turystycznym. Tak działo się na przykład w Hiszpanii. I to często właśnie ci młodzi ludzie stracili pracę. Gdy więc zastanowimy się, jakie działania należy wobec nich podjąć, okazuje się, że często brakuje im podstawowego wykształcenia. Być może należy zatem tak przeorientować instrumenty polityki, aby zaradzić temu konkretnemu brakowi.

Pyta pan, czy szkolenia służą jedynie zapewnieniu zajęcia, a nie uzyskaniu pracy. Zachodzi oczywiście ogromne ryzyko, że tak właśnie się stanie. Jeśli brakuje miejsc pracy dla każdego, ludzi tych należy zintegrować ze społeczeństwem w inny sposób. Być może najsensowniejszym rozwiązaniem jest zająć ich nauką, aby mogli podnosić swoje ogólne umiejętności.

Wielu chwali Szwedów za działania, jakie podjęli podczas kryzysu bankowego w latach 90. XX wieku w krajach skandynawskich, ograniczając politykę aktywnego rynku pracy i posyłając miliony ludzi z powrotem do normalnych szkół. Osoby te nadrobiły w ten sposób braki i uzyskały to, czego potrzebowały, aby funkcjonować na współczesnym rynku pracy, czyli wykształcenie średnie. Twierdzono również, że dzięki tym działaniom utrzymano je w społeczeństwie, jako że czuły, że to, co robią, ma sens. Gdy pod koniec lat 90. nastąpiło ożywienie rynku pracy, bezrobocie radykalnie spadło, bo ludzie ci byli wciąż aktywni, dostępni, pozytywnie nastawieni i gotowi do tego, aby sprowadzić bezrobocie do poziomu poniżej 4% do 2000 r.

Niektóre kraje, na przykład Niemcy, przetrwały recesję w lepszej kondycji niż inne, ale gdy przyjrzymy się ich metodom i temu, w jaki sposób udało im się obniżyć

bezrobocie z ponad 10% pod koniec lat 90. XX wieku do prawie zerowego poziomu obecnie, okazuje się, że wiele z tych miejsc pracy cechuje się niską płacą i niską jakością, a ich liczba rośnie. Czy jakkolwiek praca jest lepsza od braku pracy? Czy też powinniśmy chronić osiągnięte normy i oprzeć się pokusie tworzenia nietrwałych miejsc pracy, które prowadzą do powstawania zjawiska biednych pracujących?

Obecnie prowadzimy analizę aspektów jakości pracy w oparciu o badanie warunków pracy. Wynika z niej, że w czasie recesji szczególnie, choć nie jedynie, zagrożone są miejsca pracy lokujące się pośrodku siatki wynagrodzeń. Są to miejsca pracy, które zgodnie z badaniem warunków pracy cechują się niską jakością. A zatem miejsca pracy, które straciliśmy, sytuują się na dole drabiny, nie tyle pod względem wynagrodzenia, co pod względem pozapieniężnej jakości pracy. Gdy zaś przyjrzymy się wzrostowi zatrudnienia netto w Niemczech podczas recesji, dostrzeżemy znaczący przyrost miejsc pracy w górnej części siatki wynagrodzeń. Powstałe w ramach reformy Hartza umowy bez określenia wymiaru czasu pracy (zero-hour contract) faktycznie istnieją, ale wydaje się, że w Niemczech przyrost zatrudnienia netto w okresie recesji dotyczy głównie wysokopłatnych miejsc pracy.

Jeśli chodzi zaś o to, czy jakkolwiek praca jest lepsza od braku pracy, to sądzę, że wiele osób zgodzi się, że przyjęcie na pewien czas gorzej płatnej, choć w granicach rozsądku, pracy może mieć sens, gdy jest się młodym, nie ma się jeszcze rodziny itd. Przyjmując taką pracę, ryzykuje się jednak, że stanie się ona trwałym rozwiązaniem i wtedy mamy problem. Patrząc zaś na potężny ubytek średniopłatnych miejsc pracy, niektórzy uważają, że aby je odzyskać, musimy obniżyć płace w przemyśle, abyśmy mogli lepiej konkurować w skali globalnej. Ten argument jest jednak niemądry, bo kwota, o jaką musielibyśmy obniżyć wynagrodzenia, aby konkurować z Chińczykami, jest po prostu trudna do wyobrażenia. W bardziej rozwiniętych krajach, czyli w większości Europy, być może należy skupić się nie tyle na kosztach, co na produktywności.

Wywiad: Patrick Grabolle

Wzrost nierówności i poczucia wykluczenia społecznego



Kryzys gospodarczy nasilił nierówności w Europie, spowodował masowe bezrobocie w najbardziej dotkniętych jego skutkami krajach i doprowadził do pogorszenia się warunków życia wielu Europejczyków. Jeśli Europa chce wrócić do gry, decydenci muszą zastanowić się, jak przeciwdziałać tym zjawiskom i znaleźć sposób zapewnienia wzrostu obejmującego wszystkie sektory społeczeństwa.

Prowadzone przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) europejskie badanie jakości życia (EQLS) skupia się na takich zagadnieniach, jak zadowolenie z życia, dobrostan oraz postrzegana sytuacja społeczna i osobista, dając szczegółowy obraz poglądów Europejczyków na swoje życie i otoczenie. Ankiety w ramach trzeciej tury badań zostały przeprowadzone na przełomie 2011 i 2012 roku, obejmując 35 500 Europejczyków we wszystkich 27 państwach członkowskich. Wyniki obrazują skutki kryzysu w niektórych dziedzinach, ale i pozwalają uchwycić długofalowe tendencje, pokazując złożony i wielowymiarowy charakter zadowolenia z życia. Ogólnie rzecz biorąc, dowodzą one, że grupy już dotychczas zaliczane do słabszych (np. długotrwale bezrobotni, niezdolni do pracy, samotni rodzice i osoby starsze w Europie Środkowej i Wschodniej), znalazły się pod jeszcze większą presją wskutek kryzysu gospodarczego. Zwiększeniu uległy również liczba i kategorie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jeśli uwzględnimy nowych bezrobotnych lub gospodarstwa domowe mające problemy ze spłatą kredytu hipotecznego.

Niepewność zatrudnienia

Obawa o pracę ulega zwielokrotnieniu w czasach kryzysu. W badaniu EQLS 13% pracowników stwierdziło, że prawdopodobnie stracą pracę w najbliższych sześciu miesiącach. Jeśli chodzi o poczucie bezpieczeństwa finansowego, ważnym czynnikiem może być to, czy osoba jest w stanie znaleźć zatrudnienie o podobnym poziomie wynagrodzenia, jeśli straci dotychczasową pracę. 44% pracowników w Europie twierdzi, że znalezienie podobnie płatnej pracy w przypadku

zwolnienia jest „mało prawdopodobne” lub „bardzo nieprawdopodobne”. Występują jednak znaczące różnice w tym względzie pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi. 31% pracowników w wieku od 18 do 24 lat uważa, że nie znajdzie podobnie płatnej pracy. Odsetek ten wynosi 33% wśród osób w wieku od 25 do 34 lat, 44% w grupie 35–49 lat i 60% w grupie 50–64 lata. Osoby starsze częściej też niż młodsze przewidują pogorszenie się sytuacji finansowej swoich gospodarstw domowych w najbliższych 12 miesiącach (38% osób w wieku od 50 do 64 lat, 35% osób powyżej 65 roku życia). Wśród 13% pracowników, którzy obawiają się utraty pracy w najbliższych sześciu miesiącach, 46% oczekuje pogorszenia się swojej sytuacji finansowej w porównaniu z 24% tych, którzy nie przewidują utraty pracy.

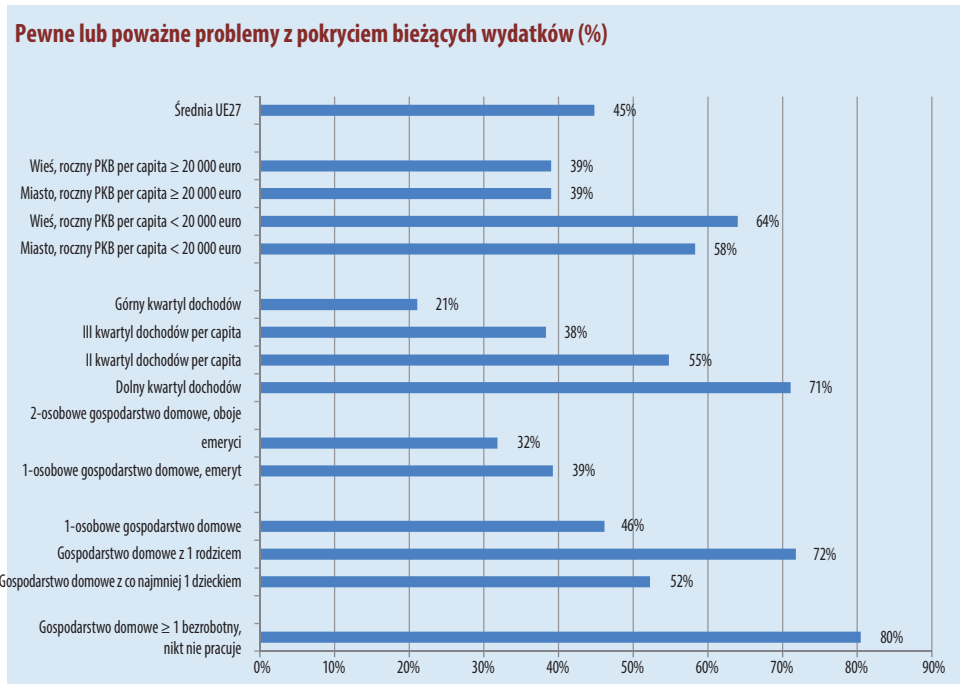
Wysokie bezrobocie i brak poczucia bezpieczeństwa pociągają za sobą znaczny spadek poziomu optymizmu i poczucia szczęścia w niektórych krajach UE. Staje się to widoczne w krajach, które doświadczyły

negatywnych skutków kryzysu, najbardziej zaś w Grecji, gdzie zaledwie 20% ludzi z optymizmem patrzy w przyszłość – o 33% punkty procentowe mniej w porównaniu z 2007 r.

Problemy z pokryciem bieżących wydatków

Odsetek osób twierdzących, że trudno jest im związać koniec z końcem, wzrósł z 38% w 2007 r. do 45% w latach 2011–2012. Prawdopodobieństwo problemów z pokryciem bieżących wydatków jest zdecydowanie wyższe w przypadku gospodarstw domowych, w których co najmniej jedna osoba jest bezrobotna oraz tych, w których żaden z pozostałych członków nie pracuje.

Poniższy diagram przedstawia również porównanie obszarów wiejskich i miejskich w dwóch grupach krajów: z wyższym i niższym średnim PKB. Na jego podstawie można stwierdzić, że w mniej zamożnych państwach



Źródło: Eurofound, trzecia EQLS

członkowskich (o średnim PKB na mieszkańca poniżej 20 tys. euro), mieszkańcom obszarów wiejskich trudniej jest wiązać koniec z końcem. Ogółem w bogatszych krajach poziom urbanizacji nie ma w tym względzie znaczenia (choć w niektórych krajach występują różnice).

Problemy z pokryciem bieżących wydatków nie oznaczają, że wydatki te nie są pokrywane. Niemniej prawie jeden na pięciu (19%) Europejczyków zgłasza zaległości w regulowaniu formalnych lub nieformalnych zobowiązań (głównie rachunki za media, czynsz lub spłata rat kredytu hipotecznego). W niektórych gospodarstwach domowych problemy z regulowaniem bieżących wydatków są mniej widoczne ze względu na możliwość zaciągania pożyczek od znajomych lub rodziny, przy czym 8% osób nie spłaca nieformalnych pożyczek w terminie.

Poziom PKB per capita dla UE ogółem, skorygowany o zmiany cen, praktycznie nie zmienił się w latach 2007–2011. Dlaczego zatem niektóre osoby mają problemy, aby wiązać koniec z końcem? Jednym z wyjaśnień mogą być nierówności dochodów: w ostatnich latach obserwuje się narastanie tego zjawiska na całym świecie. Wzrostowi PKB w niektórych krajach UE towarzyszył wzrost wskaźnika GINI, który mierzy nierówności. W krajach tych (Belgia, Dania, Francja, Łotwa, Litwa, Słowacja i

Szwecja) zwiększył się odsetek osób mających problemy z pokryciem bieżących wydatków. Taki wzrost odnotowano nawet w krajach, w których PKB uległ zwiększeniu, a nierówności dochodów – zmniejszeniu (Niemcy, Węgry, Polska i Rumunia). Należy podkreślić, że PKB i GINI są wskaźnikami opartymi na dochodach, a zdolność wiązania końca z końcem obejmuje szersze spektrum czynników niż tylko zarobki. Mogą one obejmować na przykład rzeczywiste koszty życia i źródła nieformalnego wsparcia.

Napięcia społeczne

Być może nie powinno dziwić, że niedawne problemy gospodarcze i społeczne postrzegane są przez pryzmat napięć społecznych. Odsetek osób twierdzących, że występują napięcia pomiędzy bogatymi i biednymi wzrósł z 30% w 2007 r. do 36% w latach 2011–2012. Jednocześnie często mówi się o napięciach pomiędzy kadrami kierowniczą i pracownikami, choć na nieco niższym poziomie (32% w całej UE).

Postrzegane wykluczenie społeczne

Skoro postęp społeczny jest procesem, w ramach którego społeczeństwa stają się bardziej otwarte na integrację i partycypację, należy wziąć pod uwagę różne wymiary

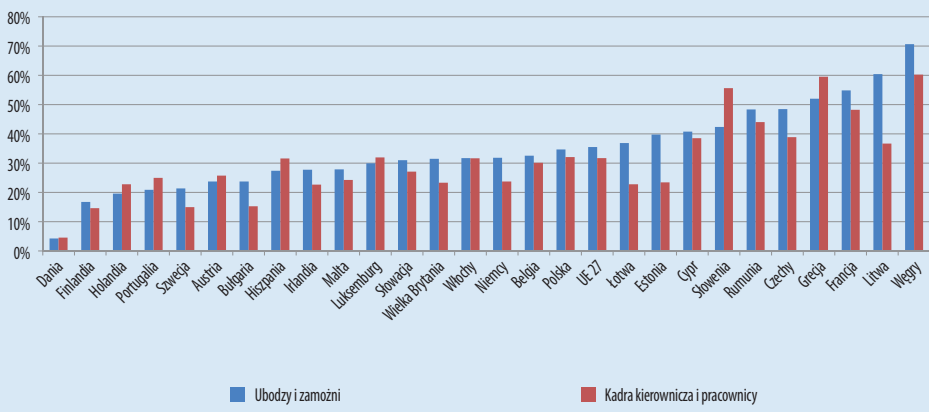
doświadczenia. To właśnie zapewnia badanie EQLS, wskazując na postrzegane wykluczenie w oparciu o poczucie, że jest się pomijanym lub niedocenianym. W UE średnia wartość wskaźnika wykluczenia wynosi 2,17 w skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza największe wykluczenie. Wartość ta różni się pomiędzy krajami i grupami społecznymi, ale czynnikiem wywierającym najbardziej negatywny wpływ jest bezrobocie: długotrwałe bezrobotni (wskaźnik 2,76) i osoby niezdolne do pracy ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (wskaźnik 2,81) doświadczają największego wykluczenia. W tym kontekście działania takie jak tworzenie miejsc pracy, programy zwalczania długotrwałego bezrobocia oraz zapewnianie możliwości wchodzenia na rynek pracy i partycypacji mają zasadnicze znaczenie dla zniwelowania różnic społecznych.

Niemniej dane wskazują, że przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu nie może koncentrować się wyłącznie na rynku pracy lub nawet na poprawie dochodów; osoby zaangażowane w pracę stowarzyszeń lub wolontariat czują się bowiem w mniejszym stopniu wykluczone od osób, które w takiej działalności nie uczestniczą. Kolejnym czynnikiem jest wykształcenie: osoby z wykształceniem wyższym odczuwają mniejsze wykluczenie w większości krajów w Europie. Istnieje potrzeba zwiększenia możliwości udziału w życiu obywatelskim i politycznym. Zachęcenie do partycypacji jako sposobu na przezwyciężenie wykluczenia społecznego nadal jednak stanowi wyzwanie dla decydentów. Choć jeden na pięciu Europejczyków (18%) chciałby poświęcić więcej czasu na wolontariat, wyższy poziom partycypacji zależy nie tylko od indywidualnej motywacji, ale i od dostępnych zasobów, w tym czasu, sieci i kompetencji.

Pomoc i emancypacja grup wykluczonych mogą wymagać subtelnej podejścia, w tym pielęgnowania miękkich zasobów, takich jak zaufanie czy kapitał ludzki. Konieczne może być opracowanie pewnych warunków ramowych, które umożliwiłyby tworzenie przestrzeni dla udziału i współpracy osób znajdujących się poza rynkiem pracy oraz zapewniłyby zrównoważenie obowiązków z zakresu pracy i opieki, czyniąc partycypację możliwym i atrakcyjnym postulatem.

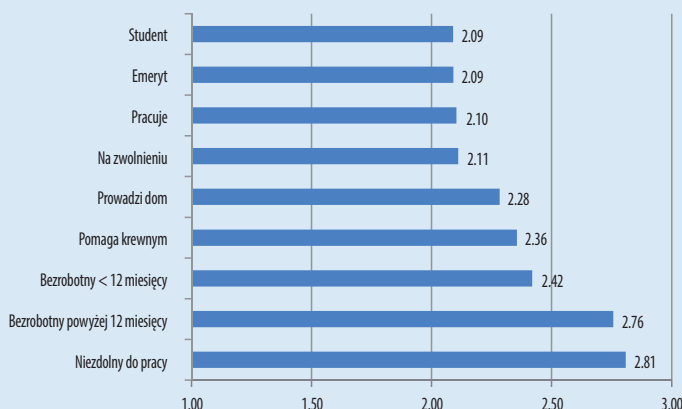
Tadas Leončikas, Hans Dubois

Postrzegane napięcia pomiędzy osobami zamożnymi i ubogimi oraz pomiędzy kadrami kierowniczą i pracownikami (%)



Źródło: Eurofound, trzecie EQLS

Indeks postrzeganego wykluczenia społecznego w zależności od stanu zatrudnienia w skali od 1 do 5



Źródło: Eurofound, trzecie EQLS

Biali rycerze? Tworzenie miejsc pracy w sektorze służby zdrowia i opieki społecznej



Skąd mają brać się nowe miejsca pracy? Komisja Europejska podkreśla potencjał sektora opieki zdrowotnej i społecznej w tworzeniu nowych miejsc pracy w Europie. Według komisarza Andora:

w latach 2000–2009 w sektorze tym powstało 4,2 mln miejsc pracy, co stanowi jedną czwartą wszystkich miejsc pracy powstałych w tym okresie. Obecnie sektor białych miejsc pracy – czyli w służbie zdrowia i opiece społecznej – odpowiada za niemal 10% zatrudnienia w UE. Komisja doceniła rolę sektora służby zdrowia i opieki społecznej w rocznej wizji wzrostu gospodarczego na rok 2012, uznając go za jeden z trzech sektorów o największym potencjale tworzenia miejsc pracy w UE (obok zielonych miejsc pracy i teleinformatyki). Państwa członkowskie powinny skapitalizować ten potencjał, kładąc nacisk na inicjatywy sprzyjające rozwojowi tych sektorów.

Bariery dla rekrutacji

W komunikacie pt. „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” Komisja przyznaje, że istnieje szereg przeszkód, które należy pokonać, aby wykorzystać potencjał omawianego sektora. Wśród przeszkód wymienia się zapotrzebowanie na nowe umiejętności w celu wykorzystania nowoczesnych technologii (np. teleopieka lub technologie w służbie osobom starszym) lub prowadzenia nowych terapii, a także brak progresji płac i kariery zawodowej oraz wymagające warunki pracy.

W 2012 r. Eurofound zainicjował projekt badawczy, którego celem jest analiza działań w zakresie rekrutacji i utrzymania personelu świadczącego usługi opieki środowiskowej dla osób niepełnosprawnych lub przewlekle chorych. Krajami objętymi badaniem są Austria, Bułgaria, Dania, Francja, Niemcy, Holandia, Polska, Portugalia, Hiszpania i Wielka Brytania. Każdy z raportów krajowych zawiera trzy przykłady skutecznych działań w zakresie rekrutacji i utrzymania pracowników opieki, które mogą być wykorzystane w innych krajach.

Spśród wielu różnych działań stosowanych w tym zakresie najczęstszym jest próba zmobilizowania niedostatecznie reprezentowanych rezerw siły roboczej wśród zdominowanego obecnie przez kobiety personelu opieki. Nowe grupy potencjalnych kandydatów obejmują absolwentów, osoby szczególnej troski, starszych pracowników, mężczyzn,

pracowników-obcokrajowców, osoby pracujące na część etatu itd. W Austrii prowadzona jest interesująca inicjatywa dla migrantów, tzw. ofensywa szkoleniowa (*Qualifizierungsoffensive*). Pracownicy opieki społecznej prowadzą spotkania informacyjne w placówkach miejscowych organizacji migranckich i rozpowszechniają informacje w sześciu językach na temat możliwości zatrudnienia w charakterze pracownika opieki społecznej. Zapewniają również szkolenia i pomoc w znalezieniu pracy. Z kolei w Danii prowadzony jest program oparty na rotacji zatrudnienia, w ramach którego pracownicy opieki zastępowani są na czas urlopu szkoleniowego osobami bezrobotnymi.

Spełnianie potrzeb rynku pracy

Zachęcanie do edukacji i jej ułatwianie jest kolejnym ważnym czynnikiem sprzyjającym rekrutacji i retencji personelu. Działania w tym zakresie obejmują kampanie na rzecz promowania kariery w dziedzinie opieki oraz lepsze dopasowanie programów kształcenia do wymagań rynku pracy. W Holandii funkcjonują rejonowe ośrodki szkolenia praktycznego (*WijkLeerbedrijf*), które pomagają osobom kształcącym się w zawodach z zakresu służby zdrowia i opieki społecznej w zdobyciu praktycznego doświadczenia w miejscu zamieszkania. Praca ma związek ze studiami w zakresie opieki zdrowotnej i społecznej oraz obejmuje zadania, które nie są realizowane przez władze lokalne.

Poprawa zarządzania operacyjnego i wydajności pracy, na przykład dzięki zastosowaniu nowych terapii lub technologii, może przyczynić się do wzrostu efektywności pracowników. W Bułgarii prowadzony jest program pilotażowy na rzecz wspierania przedsiębiorstw społecznych poprzez dotacje. W jego ramach finansowane są projekty dostawców usług socjalnych, których celem jest stworzenie miejsc pracy lub organizowanie szkoleń w zakresie umiejętności społecznych. Innym elementem są szkolenia, których uczestnicy uczą się, jak realizować założone cele.

Spółdzielnie socjalne są jednostkami gospodarki uspołecznionej, w ramach których pracownicy mogą w większym stopniu angażować się w osiąganie celów firmy. Model ten może też nieść większe korzyści odbiorcom usług. Hiszpańska spółdzielnia *Suara* oferuje usługi na terenach wiejskich, które są gorzej

obsługiwane przez lokujących się zazwyczaj w miastach świadczeniodawców prywatnych.

Poprawa warunków pracy

Niska płaca, długie godziny i złe warunki pracy są czynnikami, które mogą powodować wysoką rotację personelu. Poprawa sytuacji pracowników ma zatem istotne znaczenie z punktu widzenia retencji personelu i uatrakcyjnienia perspektyw zawodowych w sektorach opieki zdrowotnej i społecznej. Podejmowane w tym celu działania obejmują oferowanie kursów kształcenia ustawicznego, profesjonalizację usług i poszerzenie możliwości rozwoju zawodowego dotychczasowych pracowników. Finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego niemiecki program profesjonalizacji rozwoju kadr w sektorze opieki (*Personalentwicklung in der Pflege professionalisieren*) polega na organizowaniu szkoleń zarządczych dla pracowników opieki w celu zmniejszenia stresu wynikającego z obowiązków w zakresie zarządzania.

W Europie istnieje również szereg inicjatyw na rzecz formalizacji umiejętności nieformalnych opiekunów. Już ponad 11 tys. osób otrzymało krajowe świadectwa opiekuna i pomocy pielęgniarzkiej w ramach francuskiego systemu walidacji kwalifikacji zawodowych (*Validation des Acquis de l'Expérience*), który umożliwia zdobywanie formalnych kwalifikacji w różnych dziedzinach opieki.

Wstępne wyniki projektu wskazują, że w większości krajów stosuje się kombinację tych działań w celu rekrutowania i zatrzymywania pracowników. W państwach członkowskich, w których jakość opieki zdrowotnej i społecznej już jest wysoka, większy nacisk kładzie się na przyciągnięcie nowych rezerw siły roboczej i wzrost wydajności. W krajach o niższym poziomie usług z zakresu służby zdrowia i opieki społecznej działania są ukierunkowane na zwiększenie jakości i atrakcyjności miejsc pracy.

Daniel Molinuevo

Czy ekologizacja może zapewnić nowe miejsca pracy?

Potrzebę uwzględnienia bardziej ekologicznych praktyk we wszystkich aspektach prowadzenia działalności często postrzega się jako dodatkowy czynnik kosztów, ale i jako źródło potencjalnego wzrostu zatrudnienia. Ostatnie badanie Eurofound wskazuje jednak, że wprowadzenie zielonych praktyk w przedsiębiorstwach wydaje się powodować przesunięcie miejsc pracy pomiędzy sektorami, nie wpływając na statystyki zatrudnienia w wymiarze bezwzględny.

Dostępne badania wskazują, że zmiany klimatu mogą przyczynić się do wzrostu ogólnego zatrudnienia o 1%–1,5% (w wartościach netto) do 2020 r., przy czym głównych efektów oczekuje się w sektorze budowlanym, tekstylnym, logistycznym, handlowym, transportowym i potencjalnie meblarskim. Przewiduje się, że względna utrata miejsc pracy (mierzona jako procentowa różnica w stosunku do scenariusza bazowego) wskutek wprowadzenia nowej polityki klimatycznej będzie największa w sektorach gazowym, tekstylnym, produkcyjnym (w części dotyczącej przemysłu meblarskiego), energetycznym (cały sektor), produkcji wyrobów gumowych i tworzyw sztucznych, transportu lotniczego oraz przemysłu celulozowo-papierniczego (w części dotyczącej przemysłu meblarskiego). Największy względny przyrost miejsc pracy wskutek nowej polityki klimatycznej powinien natomiast nastąpić w przemyśle budowlanym. Niedawny kryzys gospodarczy i finansowy nie spowodował zmniejszenia się liczby zielonych miejsc pracy, ale spowolnił ogólne tempo ekologizacji wszystkich branż. Podjęte przez Eurofound analizy przypadków konkretnych przedsiębiorstw wskazują również, że firmom coraz trudniej przychodzi godzenie działań z walką z kryzysem.

Konsekwencje dla jakości miejsc pracy

Analiza wpływu zmian klimatu na ogólną jakość pracy nie pozwala wprawdzie

wyciągnąć bezpośrednich wniosków, ale w naszym raporcie na temat ekologizacji wskazujemy na pewne tendencje, które mogą świadczyć o dość umiarkowanym wpływie. Jeśli chodzi o wymiary jakości miejsc pracy, wydaje się, że zmiany klimatu w największym stopniu wpływają na rozwój umiejętności. Badanie potwierdza, że ekologizacja prowadzi do wykształcenia niewielkiej liczby nowych profili zawodowych i głównie skutkuje poprawą dotychczasowych umiejętności we wszystkich sektorach. Ustalono ponadto, że rozwój umiejętności często pozytywnie wiąże się z innymi wymiarami jakości pracy: wyższym poziomem umiejętności związanych z wykonywaną pracą, lepszymi perspektywami rozwoju kariery, poprawą bezpieczeństwa zatrudnienia, stanu zdrowia, dobrostanu oraz równowagi życia zawodowego i osobistego.

Ponadto, przynajmniej w krótkiej perspektywie czasowej, ekologizacja może zwiększać zapotrzebowanie na wysokokwalifikowanych pracowników (i tym samym jakość ich pracy) oraz zmniejszać popyt na pracowników o średnich lub niskich kwalifikacjach (i tym samym jakość ich pracy) bądź nie wywierać w stosunku do nich żadnych skutków. Spośród dziesięciu sektorów analizowanych w ramach badań Eurofound zapotrzebowanie na rozwój zielonych umiejętności może być najwyższe w sektorze budowlanym i energetycznym, umiarkowane w sektorze motoryzacyjnym, chemicznym, dystrybucji i handlu, meblarskim i materiałów niemetalicznych oraz niskie w sektorze tekstylnym, transportowym i stoczniowym. W średnim i długim horyzoncie czasowym, w miarę dojrzewania technologii, zapotrzebowanie na pracowników o wysokich, średnich i niskich kwalifikacjach może wyrównywać się. Do celów tego procesu potrzebne są przede wszystkim umiejętności ogólne, tzw. umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), jak również umiejętności interdyscyplinarne i wszechstronność (*multiskilling*). Skutki

ekologizacji w odniesieniu do innych aspektów jakości pracy są mniej powszechne.

Co dalej

Aby wyjść poza samo przenoszenie miejsc pracy z jednego podsektora do drugiego lub pomiędzy sektorami, należy podjąć dalsze działania. W oparciu o analizę 48 przedsiębiorstw europejskich będących liderami proekologicznych zmian w poszczególnych sektorach twierdzi się w raporcie, że ekologizacja realizowana poprzez oszczędzanie energii, zieloną produkcję, świadczenie zielonych usług lub inne zielone praktyki biznesowe może prowadzić do trojakich korzyści: dla pracodawców pod względem wzrostu konkurencyjności i rentowności, dla pracowników pod względem większej liczby miejsc pracy i wyższych standardów jakości pracy i wreszcie dla gospodarek, które zostaną wzmocnione przy jednoczesnym zapewnieniu zdrowszego środowiska naturalnego.

Aby zrealizować te cele, konieczne są szeroko zakrojone działania regulacyjne, finansowe i pozafinansowe. W odniesieniu do środków polityki regulacyjnej szczególną uwagę należy zwrócić nie tylko na tworzenie prawa, ale i na jego aktywne i konsekwentne egzekwowanie. Partnerzy społeczni oczekują jasnych narzędzi i procedur oraz stabilnych ram instytucjonalnych, finansowych i prawnych, aby móc realizować cele w zakresie zmian klimatu. Władze publiczne powinny aktywniej wprowadzać normy środowiskowe w ramach zielonych zamówień publicznych. UE mogłaby podążyć za przykładem krajów skandynawskich, które osiągnęły wysoki stan zaawansowania w tym względzie. Normy zarządzania środowiskiem (np. ISO 14001) należałoby intensywniej promować wśród przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich.

W międzyczasie należy zapewnić, aby działania finansowe były odpowiednio zrównoważone i skierowane do tych, którzy w największym stopniu potrzebują

wsparcia (np. MŚP lub niedostatecznie reprezentowanych grup pracowników, takich jak kobiety w niektórych podsektorach, młodzież, pracownicy fizyczni lub starsi). Dostępne środki publiczne należy przeznaczać nie tylko na innowacje technologiczne, ale i na zmiany zachowań środowiskowych na poziomie miejsca pracy. Wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego należałoby planować i wykorzystywać do przewidywania i zarządzania zielonymi zmianami, zwłaszcza przez partnerów społecznych w nowych państwach członkowskich UE, które wydają się być mniej aktywne w dziedzinie ekologizacji. Ponadto w celu zapewnienia lub wręcz poprawy jakości pracy władze publiczne mogłyby wprowadzić horyzontalne wymagania w tym zakresie w ramach zielonych inwestycji publicznych.

Należy inicjować na dużą skalę działania pozafinansowe w celu propagowania ekologizacji we wszystkich sektorach. Po pierwsze, władze mogłyby przeznaczyć znaczące zasoby na podnoszenie społecznej świadomości zielonych zmian, a w szczególności znaczenia zielonych umiejętności i ogólnej kultury proekologicznej w ramach procesów zielonych zmian. Po drugie, dodatkowe usługi doradcze dla przedsiębiorstw (zwłaszcza MŚP), na przykład w postaci informacji na temat programów wsparcia, prognozowania tendencji w zakresie ekologizacji lub narzędzi wprowadzania

zielonych zmian, mogłyby doprowadzić do zwiększenia odsetka ekologicznych firm. Przy świadczeniu usług informacyjno-doradczych szczególną uwagę należy zwrócić na ułatwianie proekologicznych innowacji w zakresie rozwiązań organizacyjnych i zachowań na poziomie firmy, a zwłaszcza miejsca pracy. Po trzecie, władze publiczne mogłyby wspierać sieci MŚP działające na rzecz zielonych zmian, np. fora zrównoważonego rozwoju, rady ds. umiejętności lub proekologiczne fundusze szkoleń branżowych.

Włączenie pracowników do procesu

Nie tylko wsparcie finansowe i rozwój wewnętrznego know-how firmy, ale i ogólna świadomość oraz akceptacja zmian wśród pracowników są warunkami powodzenia proekologicznych, odpowiedzialnych społecznie zmian na poziomie przedsiębiorstwa i sektora. Potrzebne są zatem innowacyjne rozwiązania organizacyjne służące jasnej komunikacji i interaktywnemu zaangażowaniu pracowników. Można to osiągnąć poprzez różne eko-innowacje organizacyjne, w tym zaangażowanie przedstawicieli pracowników (lub związków zawodowych) w struktury zielonego zarządzania; zapewnienie odpowiednich zasobów czasowych na szkolenia ekologiczne w miejscu pracy w zakresie

zarówno konkretnych, jak i ogólnych zielonych umiejętności (np. w zakresie racjonalizacji zużycia energii i zasobów, prowadzenia audytów, odpowiednich przepisów prawa); realizowanie szeregu uzgodnionych działań proekologicznych (od audytów energetycznych po wspólne ankiety z udziałem pracowników i członków związków zawodowych w celu określenia wymagających interwencji obszarów zużycia energii i zasobów; zmianę obowiązujących układów zbiorowych pracy (lub zawarcie nowych), w których określone zostałyby cele w zakresie efektywności energetycznej i korzyści dla pracowników wynikające z ich osiągnięcia. Działania te zapewniają pracodawcom mandat do działania, pracownikom dają poczucie odpowiedzialności za procesy zielonych zmian, a także pomagają stworzyć strategiczną wizję ekologizacji przedsiębiorstwa.

Radosław Owczarzak



Nadzieje na tworzenie miejsc pracy w firmach „od początku globalnych” („born global”)

„Born global” to określenie firm, które prowadzą intensywną działalność międzynarodową od chwili powstania, skupiając uwagę na licznych rynkach zagranicznych i osiągając wysoki poziom eksportu. Profil ten wynika z globalnego nastawienia i potrzeby przyciągnięcia klientów międzynarodowych z uwagi na to, że rynek krajowy jest zbyt mały na oferowane przez nie produkty lub usługi.

Ze względu na krótki okres działalności do tej grupy firm zaliczają się zazwyczaj mikro lub małe przedsiębiorstwa w fazie wzrostu. Funkcjonują one we wszystkich gałęziach gospodarki, oferując produkty lub usługi cechujące się wysokim poziomem innowacyjności, technologii lub ekskluzywnością projektu. Odsetek firm „od początku globalnych”, które prowadzą innowacje, jest w istocie rzeczy około 5–10 punktów procentowych wyższy niż wśród młodych przedsiębiorstw ogółem.

Tego typu firmy są często uczestnikami międzynarodowych sieci biznesowych, a dobrze funkcjonująca współpraca transgraniczna stanowi ważny czynnik ich sukcesu.

Wkład w zatrudnienie

Można uznać, że w całej Europie około 20% młodych przedsiębiorstw (prowadzących działalność maksymalnie od 3,5 roku) zalicza się do kategorii „od początku globalnych”. Występują jednak znaczące różnice pomiędzy krajami: tu proporcje mogą wahać się od mniej niż 10% na Węgrzech do około 40%–50% w Belgii, Danii i Rumunii.

Uważa się, że pomimo niewielkiego rozmiaru firmy „born global” mają większy potencjał tworzenia miejsc pracy niż inne młode przedsiębiorstwa. Dla przykładu, podczas gdy 36% ogółu nowopowstałych przedsiębiorstw to firmy jednoosobowe, a około 12% zatrudnia co najmniej 10 pracowników, w przypadku przedsiębiorstw



„od początku globalnych” liczba firm bez pracowników jest niższa (29%), a tych zatrudniających co najmniej 10 osób wyższa (22%). Firmy zaliczane do kategorii „born global” zatrudniają średnio jednego pracownika więcej niż młode przedsiębiorstwa ogółem i istnieją oznaki wskazujące, że oferowane w nich miejsca pracy cechują się wyższą autonomią, elastycznością i płacą.

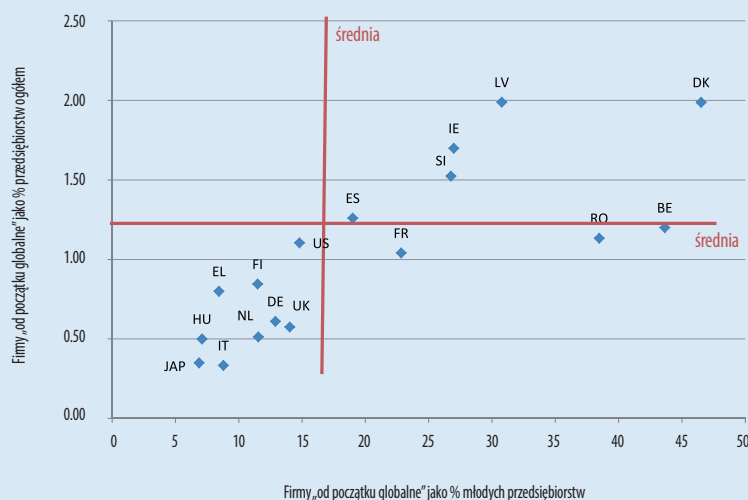
Posiadają one ponadto wyższy potencjał wzrostu w porównaniu z nowopowstałymi firmami ukierunkowanymi na rynek wewnętrzny, jako że działalność na wielu rynkach wymaga zatrudnienia większej liczby pracowników. Ponadto ich innowacyjny charakter – a tym samym konkurencyjność oparta na wytwarzaniu wartości dodanej – sprawia, że są uzależnione od wykwalifikowanej siły roboczej, która jest rekrutowana, utrzymywana i zwiększana w celu zachowania przewagi konkurencyjnej.

Efekt domina

Wpływ firm „od początku globalnych” na zatrudnienie przejawia się nie tylko w nich samych, ale i w powiązanych z nimi przedsiębiorstwach. Z uwagi na mały rozmiar i specjalizację tego typu firmy często skupiają się na konkretnych elementach procesu produkcji (głównie opracowywaniu produktów i sprzedaży), zlecając inne elementy (często produkcję) innym przedsiębiorstwom. Dlatego też w przypadku, gdy firmy „od początku globalne” radzą sobie dobrze i współpracują z podwykonawcami w ramach łańcucha dostaw, zatrudnienie u kooperantów również rośnie.

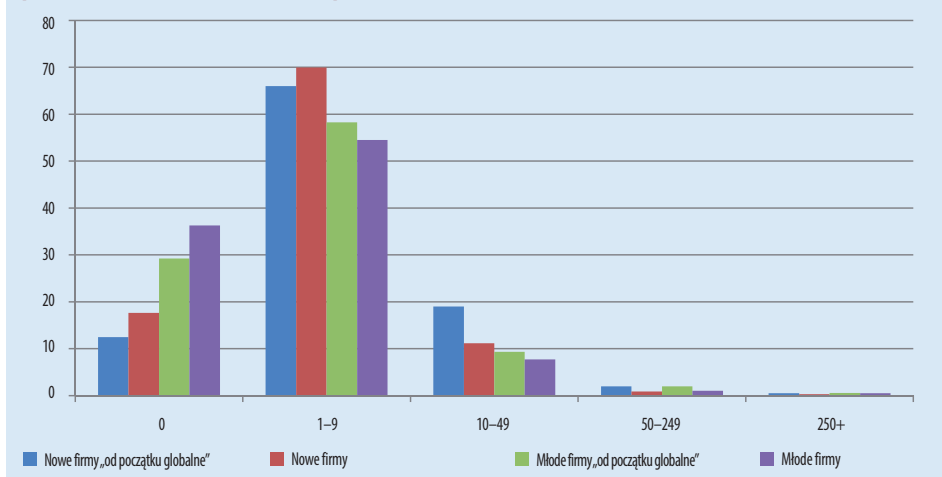
Zaliczenie do kategorii „born global” nie przekłada się jednak automatycznie na rozwój ekonomiczny i pod względem zatrudnienia. Choć takie firmy okazują się być bardziej rentowne i w lepszej kondycji finansowej niż młode przedsiębiorstwa ogółem, uważa się, że byt około jednej

Firmy „od początku globalne” jako procent młodych przedsiębiorstw i przedsiębiorstw ogółem w wybranych państwach członkowskich UE, USA i Japonii, 2008 (%)



Źródło: Global Entrepreneurship Monitor (obliczenia i prezentacja autora)

Liczba pracowników w firmach „od początku globalnych” i w młodych przedsiębiorstwach w wybranych państwach członkowskich UE, USA i Japonii, 2008 (%)



Uwaga: Nowa firma (startup) oznacza nowopowstałą firmę bez ustalonego strumienia przychodów; młoda firma prowadzi aktywną działalność od maksymalnie 3,5 roku.

Źródło: Global Entrepreneurship Monitor (obliczenia i prezentacja autora)

trzeciej z nich jest zagrożony ze względu na liczne wyzwania z zakresu zdolności finansowej, zarządczej i w zakresie rozwijania produktów, z którymi muszą zmierzyć się w krótkim okresie czasu. Jako że wzrost, a nawet samo przetrwanie, firm „od początku globalnych” nie jest rzeczą pewną, wsparcie zewnętrzne może pomóc w rozwinięciu ich pełnego potencjału.

Wspieranie firm „od początku globalnych”

W całej Europie dostępna jest w szerokim zakresie pomoc dla firm „od początku globalnych” w zakresie zakładania działalności, internacjonalizacji i innowacyjności, nawet jeśli nie jest skierowana bezpośrednio do nich. Niektóre z istniejących instrumentów są jednak dla nich nieosiągalne ze względu na kryteria kwalifikowalności, na przykład wymóg posiadania ustalonego rynku krajowego, aby móc uzyskać pomoc w zakresie rozwijania działalności na skalę międzynarodową. Poza przeglądaniem kryteriów w celu udostępnienia takich instrumentów firmom „od początku globalnym” należałoby w szczególności zwrócić większą uwagę na następujące kwestie, aby rozwinąć ich potencjał w wymiarze gospodarczym i z punktu widzenia tworzenia miejsc pracy:

- zakładanie ukierunkowanych na działalność międzynarodową inkubatorów przedsiębiorczości, aby zapewnić infrastrukturę i kompleksowe usługi, np. szkolenia i możliwości współpracy, wymianę pomysłów i modeli biznesowych z pokrewnymi przedsiębiorstwami oraz możliwości kontaktu z potencjalnymi inwestorami;
- poprawa dostępności finansowania poprzez wzmocnienie rynku kapitału venture w oparciu o działania uświadamiające, bodźce dla inwestorów i wsparcie dla firm „od

początku globalnych” przy prezentacji działalności na rynku kapitałowym;

- wzmocnienie kultury internacjonalizacji na poziomie krajowym oraz promowanie regionalnych i branżowych ośrodków eksperckich za granicą, aby umożliwić firmom „od początku globalnym” skorzystanie z reputacji i doświadczenia innych przedsiębiorstw.

Irene Mandl



Państwa członkowskie walczą z kryzysem na rynku pracy



W kontekście kryzysu gospodarczego i spadku zatrudnienia Komisja Europejska uznała tworzenie miejsc pracy za jedno z najważniejszych wyzwań dla Europy w swoim programie prac na rok 2012. Komisja sugeruje, że decydujące znaczenie w tym względzie mają działania państw członkowskich ukierunkowane na poprawę możliwości dostępnych dla młodych pracowników i osób wchodzących na rynek pracy. Komisja odniosła się również do innych obszarów mających zasadniczy wpływ na tworzenie miejsc pracy, takich jak ostrożne zarządzanie restrukturyzacją oraz modelem elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity).

Działania te są jednak kształtowane w ramach prowadzonej w całej Europie polityki oszczędnościowej. Wzrost bezrobocia i spadek zatrudnienia, w połączeniu z niewielkim lub zerowym wzrostem, powodują ograniczenie działań, które mogłyby sprzyjać zwiększeniu liczby miejsc pracy. Na pierwszy plan wysunęły się zatem inicjatywy mające zapobiegać utracie istniejących miejsc pracy wskutek restrukturyzacji. Ponadto niewielki wzrost zatrudnienia w wielu przypadkach wynika ze wzrostu liczby miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin, czyli środka restrukturyzacyjnego, który w rzeczywistości doprowadził do spadku zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. Mógł on być przyczyną niewielkiego wzrostu liczby miejsc pracy w latach 2010–2011 w porównaniu z niewielkim spadkiem w poprzednim okresie rocznym. Jednak z uwagi na powszechność działań oszczędnościowych trudno jest dostrzec skutki w postaci trwałego wzrostu zatrudnienia. Niestety w ślad za wzrostem liczby miejsc pracy idzie niekiedy pogorszenie się warunków pracy. Na przykład w sektorze handlu detalicznego partnerzy społeczni podejmują inicjatywy mające na celu łagodzenie występujących trudności, jednak branża jest wciąż podatna na niekorzystne zjawiska takie jak praca tymczasowa i umowy tymczasowe, niezdrowe warunki pracy i niskie płace.

Pesymizm pracodawców

Wzrost liczby miejsc pracy tymczasowej wydaje się odzwierciedlać obawy pracodawcy co do

niepewnej przyszłości. Dzieje się tak zwłaszcza w Belgii i Włoszech, gdzie wzrost zatrudnienia tymczasowego jest wyższy od wzrostu zatrudnienia ogółem. W przypadku Estonii, Finlandii, Litwy, Malty, Słowacji i Szwecji liczba miejsc pracy tymczasowej rosła wraz z liczbą miejsc pracy ogółem. Odwrotne zjawisko miało natomiast miejsce w Czechach, Norwegii i Polsce oraz na Węgrzech i Łotwie, gdzie pomimo ogólnego wzrostu zatrudnienia liczba miejsc pracy tymczasowej spadła, co może świadczyć o optymizmie pracodawców. W Bułgarii, Grecji i Portugalii spadek zatrudnienia tymczasowego prawdopodobnie odzwierciedla zarówno sytuację gospodarczą tych krajów, jak i pesymizm pracodawców. Spośród państw UE jedynie Niemcy i Estonia odnotowują znaczący wzrost zatrudnienia, podczas gdy pozostałe kraje wykazują niewielki wzrost lub spadek. Wyjątkiem jest Grecja, gdzie wskutek polityki oszczędnościowej liczba miejsc pracy zmniejszyła się aż o 6,8%.

Tworzenie miejsc pracy pozostaje priorytetem. W przemyśle chemicznym zawarte zostało porozumienie ramowe – pierwsze tego typu – które może uutorować drogę kreowaniu trwałego zatrudnienia w czasach kryzysu gospodarczego. W ramach inicjatywy, której zasadniczym celem jest zwiększenie liczby wykwalifikowanych pracowników, pracownicy całej branży chemicznej we wszystkich 27 państwach członkowskich UE skorzystają z poprawy umiejętności oraz standaryzacji kwalifikacji i kompetencji. Ponadto zwiększenie liczby szkoleń zawodowych zapewni grunt pod tworzenie przyszłych miejsc pracy w Austrii, Bułgarii, Czechach, Luksemburgu, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W tym ostatnim kraju branża elektryczna wykazuje oznaki ponownego wzrostu zatrudnienia.

W Austrii odmienny pogląd na możliwości pobudzenia zatrudnienia prowadzi do postulatów, aby wynagrodzenie kierownictwa wyższego szczebla podlegało górnym limitom i było powiązane z trwałymi działaniami takimi jak tworzenie miejsc pracy. Izba Pracy zasugerowała, że płaca menedżerów jest nadmiernie wysoka: wynagrodzenie tych, którzy zarabiają najlepiej, przewyższa 48-krotnie średnią płacę i uległo podwojeniu w ciągu dwóch lat.

Dawać czy zabierać?

Nowy rząd w Belgii próbuje zwiększać liczbę miejsc pracy, wprowadzając liczniejsze ograniczenia w zakresie zasiłków dla bezrobotnych. Ostrzejsze wymagania będą dotyczyły młodych pracowników w okresie pomiędzy kształceniem w pełnym wymiarze i pracą, którzy nie będą mogli ubiegać się o zasiłek przez okres maksymalnie roku (a nie 9 miesięcy) po utracie pracy lub zakończeniu kształcenia. Bezrobotni pracownicy będą musieli przyjąć ofertę pracy z państwowego urzędu pracy w odległości do 60 km od miejsca zamieszkania, aby zachować prawo do zasiłku. Pracodawcy otrzymają natomiast ulgi podatkowe z tytułu zatrudnienia trzech pierwszych nowych pracowników. Belgijski program obejmie wprowadzenie talonów z tytułu usług domowych, staże przemysłowe i ulgi podatkowe z tytułu działań skierowanych do grup ryzyka, co powinno przełożyć się na wzrost zatrudnienia o 5%.

Nowy rząd we Francji przyjął odmiennie podejście, umożliwiając starszym i młodszym pracownikom skorzystanie z „umowy pokoleniowej”. Jej celem jest tworzenie możliwości zatrudnienia dla młodych



osób wchodzących na rynek pracy poprzez wykorzystanie umiejętności starszych pracowników. Dotacje dla pracodawców będą miały na celu zwiększenie zatrudnienia wśród pracowników powyżej 57 roku życia, którzy z kolei będą szkolili młodsze osoby. Ta kompleksowa inicjatywa cieszy się szerokim poparciem zarówno związków zawodowych, jak i pracodawców. Francja przyjęła również ustawę o zatrudnieniu na przyszłość, w ramach której planuje się stworzenie 150 tys. miejsc pracy do 2014 r.

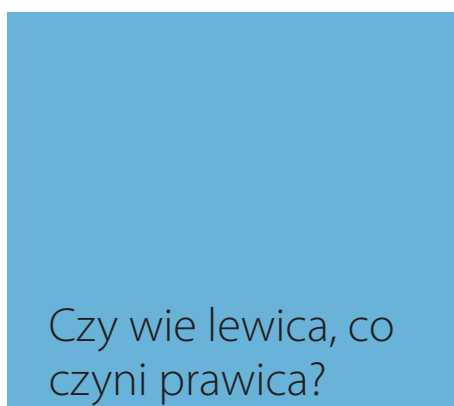
Oszczędności hamują popyt

Plany obniżenia płaconych przez pracodawców składek na ubezpieczenie społeczne w Portugalii (i ich zwiększenie po stronie pracowników) zostały zaniechane wskutek masowych protestów i groźby strajku generalnego. Sądzone, że zmiany będą sprzyjały tworzeniu miejsc pracy, jako że zachęca pracodawców do przyjmowania większej liczby pracowników. Poparcia opozycji udzielił nieoczekiwanie sami pracodawcy, którzy uznali, że proponowane zmiany wpłyną na siłę nabywczą, obniżając popyt krajowy na ich towary i usługi.

Zwrot w kierunku zatrudnienia tymczasowego odzwierciedla głęboko zakorzeniony pesymizm pracodawców, przy czym pracodawcy uznają, że większość możliwości tworzenia miejsc pracy leży poza samym procesem zatrudnienia – w sektorze edukacji. Dwustronny model francuski cieszy się szerokim poparciem pracodawców i związków zawodowych, jako że pozwala wprowadzać nowe osoby na rynek pracy i uniknąć luki w umiejętnościach. Restrykcyjne podejście w Belgii opiera się w dużej mierze na dostępności pracy i mobilności pracowników, co z kolei wymaga łatwo dostępnego transportu i elastycznych rozwiązań w zakresie miejsca zamieszkania. Przesłanie płynące z Portugalii jest zaś oczywiście: drakońskie działania oszczędnościowe obniżają popyt wewnętrzny na towary i usługi. Efekt domina sprawia, że przedsiębiorstwa w jeszcze większym stopniu tracą zdolność do tworzenia miejsc pracy.

Artykuł powstał na podstawie ostatnich opracowań i raportów publikowanych w ramach prowadzonego przez Eurofound Europejskiego Obserwatorium Stosunków Pracy (EURO) i Europejskiego Obserwatorium Warunków Pracy (EWCO).

Camilla Galli da Bino



„Praca, praca i jeszcze raz praca”. Nie ulega wątpliwości, że zatrudnienie jest obecnie pierwszoplanową kwestią. W ostatnich latach zniknęło wiele miejsc pracy i nastąpił wzrost bezrobocia. Niektóre grupy społeczne boleśniej niż inne odczuły tego skutki. Poczucie zniechęcenia wśród części pracowników przekłada się zaś na brak aktywności z ich strony.

Powstaje jednak pytanie: czy jakkolwiek praca jest lepsza niż brak pracy?

Ostatnie opracowania Eurofound w zakresie wskaźników jakości pracy¹ pokazują, że 20% miejsc pracy w 2010 r. cechowało się właściwościami, które mogą wywierać negatywny wpływ na zdrowie i dobrostan pracowników. W najlepszym wypadku taka praca może ograniczać zdolność wykonujących ją osób do podejmowania zajęć zarobkowych.

Wniosek ten stawia pod znakiem zapytania zobowiązanie wszystkich państw członkowskich do osiągnięcia pełnego zatrudnienia do 2020 r. w sytuacji, gdy pracownicy starzeją się i wymaga się od nich, aby dłużej pracowali. Realizacja tego celu będzie wymagała zdecydowanych i skoordynowanych działań politycznych. Stabilna i powszechna jakość pracy oraz zatrudnienia może być zaś jednym z instrumentów nadających właściwy kierunek naszym działaniom.

Czym jest jakość miejsca pracy?

O jakości miejsca pracy mówi się w Europie od wielu lat, ale dotychczas nie powstała autorytarna definicja tego terminu, choć w ostatnich latach opracowano i wdrożono różne modele (np. autorstwa Eurofound z 2002 r.). Komisja Europejska rozpoczęła w 2001 r. monitorowanie wskaźników lejkenowskich w celu dokonania pomiaru politycznego procesu kształtowania strategii zatrudnienia. Międzynarodowa Organizacja Pracy, skupiając się w większym stopniu na prawach pracy, ochronie socjalnej i sprawiedliwości społecznej, opracowała z kolei koncepcję „godnej pracy”, a Światowa Organizacja Zdrowia stworzyła w 2007 r. model pozwalający lepiej zrozumieć związki

¹ Eurofound (2012), Trends in job quality [Tendencje w zakresie jakości zatrudnienia], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.



pomiędzy warunkami pracy i społecznymi uwarunkowaniami zdrowia. Niektóre państwa członkowskie również opracowały modele i programy działań na rzecz pomiaru i zachęcania do dobrej jakości pracy i zatrudnienia.

Wszystkie te modele mają trzy wspólne elementy:

- Jakość miejsca pracy nie oznacza zadowolenia z pracy.
- Jakość miejsca pracy stanowi część wielopoziomowego systemu, w którym pracownicy, firmy i rynki pracy wchodzą we wzajemne interakcje za pośrednictwem różnych instrumentów (uprawnień i regulacji, bodźców finansowych, polityki kadrowej, praktyk i zachowań z zakresu organizacji pracy) na szczeblu krajowym i ponadnarodowym, kształtując w ostatecznym rozrachunku jakość miejsca pracy.
- Jakość miejsca pracy jest zjawiskiem wielowymiarowym i nie może zostać ograniczona do jednego wymiaru.

Na tej podstawie Eurofound postanowił skwantyfikować jakość miejsc pracy, wykorzystując w tym celu wskaźniki z piątego europejskiego badania warunków pracy. Decyzje podejmowane przy opracowywaniu wskaźników uwzględniały szereg różnych zasad.

Wybór kryteriów

Pierwsza decyzja dotyczyła kryteriów wyboru istotnych cech pracy. Wzięto pod uwagę szereg kryteriów, między innymi dobrostan pracowników, wyniki przedsiębiorstwa, charakterystykę europejskiego modelu społecznego i równość płci. Z uwagi na jakość i siłę dostępnych dowodów naukowych wybór padł na kryterium dobrostanu. Rozważono możliwość uwzględnienia we wskaźnikach wszystkich – zarówno pozytywnych, jak i negatywnych – cech pracy i zatrudnienia, w przypadku których udowodniono związek przyczynowy z dobrostanem i zdrowiem pracowników. Wskaźniki te mają również w większości przypadków wpływ na poziom absencji w pracy, jak i na obecność w pracy pomimo choroby, wpływając w ostatecznym rozrachunku, choć pośrednio, na wyniki przedsiębiorstw.

Druga decyzja dotyczyła wyboru liczby wskaźników w oparciu o dwie zasady: po pierwsze, oszczędności wskaźników w celu ułatwienia zrozumienia, a po drugie wskazania kwestii wymagających zaangażowania politycznego. W istocie rzeczy, mając na uwadze różnice w pojmowaniu znaczenia jakości miejsca pracy, zachodzi potrzeba wyraźnego wskazania wymiarów jakości pracy, które mogą wymagać uwagi ze strony decydentów politycznych. Innym priorytetem było uniknięcie ryzyka zaciemnienia obrazu sytuacji i dostarczenie danych pozwalających uśrednić badane zjawiska.

Trzecia decyzja dotyczyła poziomu systemu, który miał zostać objęty pomiarem. W tym celu wybrano poziom miejsca pracy. Przedmiotem pomiaru były cechy miejsca pracy (ale nie jej dopasowanie do poszczególnych pracowników) na danym rynku pracy i w danym otoczeniu krajowym.

Zaangażowanie polityczne na poziomie miejsca pracy jest uprawnione, jako że dysponujemy niewielką liczbą danych na tym szczeblu, więc każda nowa informacja pozwala poszerzyć naszą wiedzę.

W wyniku prac powstały cztery wskaźniki; w przypadku jednego z nich można wyodrębnić cztery dodatkowe wymiary. Wskaźniki te obejmują wynagrodzenie, perspektywy zawodowe, jakość czasu pracy i inherentną jakość miejsca pracy, przy czym ten ostatni wskaźnik można dodatkowo podzielić na umiejętności i autonomię, bezpieczne otoczenie fizyczne, oparte na zaufaniu i bezpieczne otoczenie społeczne oraz wysoki poziom wymagań zawodowych (intensywność pracy).

Niska jakość co piątego miejsca pracy

Jako że wszystkie wskaźniki zostały opracowane na podstawie piątego europejskiego badania warunków pracy, istniała możliwość przeprowadzenia analizy skupień w celu określenia, w jakim stopniu niektóre wartości tych wskaźników łączą się ze sobą. Stwierdzono, że miejsca pracy można podzielić na cztery kategorie: dobrych wysokopłatnych, dobrych zrównoważonych, słabo zrównoważonych i niskiej jakości. Miejsca pracy niskiej jakości to te, które osiągają słabe oceny w

odniesieniu do wszystkich wskaźników; stanowią one 20% miejsc pracy w Europie. Osoby je zajmujące wykazują średnio najniższy poziom zdrowia i dobrostanu, mają więcej problemów zdrowotnych, gorsze subiektywne samopoczucie i niższe poczucie sensu pracy. Narażenie na szereg czynników ryzyka związanych z wykonywaną pracą przekłada się na prawdopodobieństwo pogorszenia stanu zdrowia u tych osób.

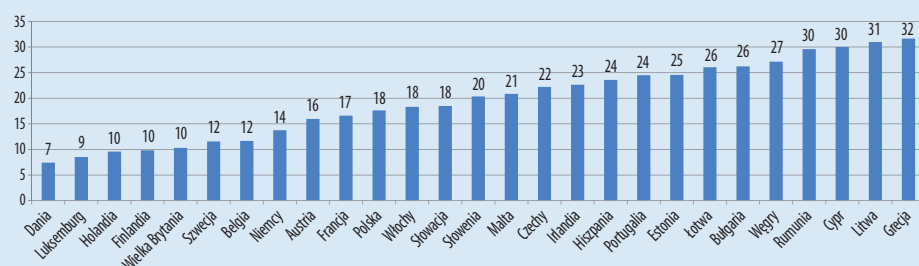
Jedno miejsce pracy na pięć: czy jest to możliwy do zaakceptowania poziom? Czy pozwoli Europie zrealizować cel pełnego zatrudnienia? Czy możemy pozwolić sobie na tworzenie miejsc pracy bez troski o ich jakość?

Agnès Parent-Thirion

Cztery wskaźniki jakości pracy wg Eurofound

Wskaźnik	Krótki opis
Zarobki	Stawka godzinowa
Perspektywy zawodowe	Bezpieczeństwo zatrudnienia, rozwój kariery i jakość umowy
Jakość czasu pracy	Długość, harmonogram, uznaniowość i krótkoterminowa elastyczność w zakresie czasu pracy
Inherentna jakość pracy	<i>Wykorzystanie umiejętności i uznaniowość</i> <ul style="list-style-type: none"> umiejętności i autonomia
	<i>Dobre otoczenie społeczne</i> <ul style="list-style-type: none"> wsparcie społeczne i brak nadużyć
	<i>Dobre otoczenie fizyczne</i> <ul style="list-style-type: none"> niski poziom zagrożeń fizycznych i związanych z postawą ciała
	<i>Intensywność pracy</i> <ul style="list-style-type: none"> tempo pracy, presja, konflikty wartości lub na tle emocjonalnym

Osoby zajmujące niskiej jakości miejsca pracy, państwa członkowskie UE (%)



Źródło: Eurofound, piąte europejskie badanie warunków pracy

Prosty obraz złożonej sytuacji



Graficzna prezentacja to ważne narzędzie, dzięki któremu Eurofound może przekazywać skomplikowane, wielowymiarowe treści w ciekawy i przystępny sposób. Autorzy opartego na piątym europejskim badaniu warunków pracy raportu „Stabilność zawodowa a starzejąca się siła robocza” przedstawili szereg wykresów, które skutecznie komunikują złożony przekaz za pomocą jednego obrazu. Przedstawiony poniżej przykładowy wykres daje jasne pojęcie o różnicach warunków pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami w poszczególnych grupach wiekowych.

Wizualizacja wymiarów pracy

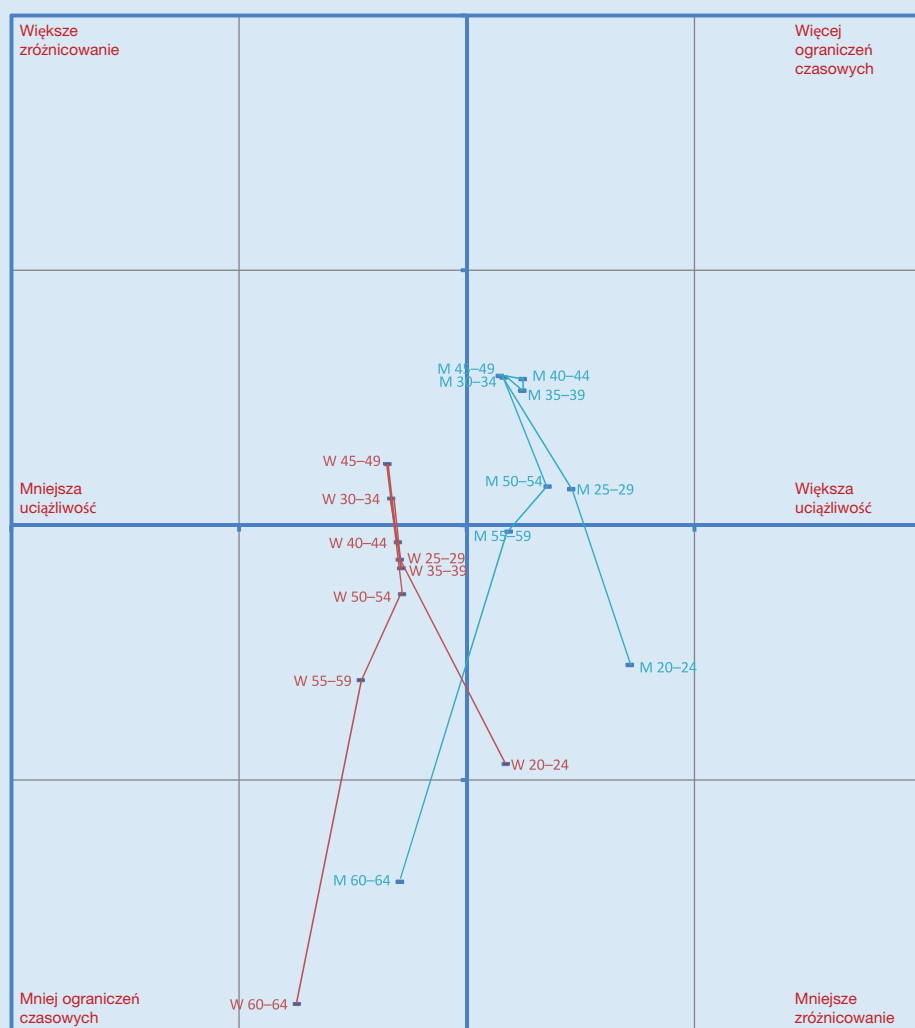
Wykres przedstawia różne grupy pracowników w wielowymiarowej przestrzeni. Wymiary określa się w oparciu o analizę statystyczną (wielowymiarową analizę korespondencji), w ramach której grupuje się warunki pracy w zależności od częstotliwości ich wspólnego występowania (na przykład osoby wykonujące pracę zmianową często również pracują w nocy, pod presją czasową i w szybkim tempie). Pozwoliło to określić trzy możliwe do zinterpretowania wymiary, które zostały przedstawione na wykresie. Pierwszy określa uciążliwość pracy: jest to środkowa linia biegnąca od lewej (mniejsza uciążliwość) do prawej strony (większa uciążliwość). Druga dotyczy stopnia, w jakim praca wiąże się z ograniczeniami czasowymi: linia ta biegnie od dolnego lewego rogu (mniej ograniczeń czasowych) do górnego prawego rogu (więcej ograniczeń czasowych). Trzecim wymiarem jest zróżnicowanie pracy i wyraża go linia biegnąca od dolnego prawego rogu (mniejsze zróżnicowanie) do górnego lewego rogu (większe zróżnicowanie). Po określeniu wielowymiarowej przestrzeni można na niej umieścić grupy pracowników w oparciu o charakterystykę wykonywanej pracy.

Różnice na poszczególnych etapach życia

Wykres obrazuje zmiany warunków pracy kobiet i mężczyzn na różnych etapach życia. Ogólnie kobiety lokują się bliżej lewej i dolnej części wykresu niż mężczyźni. Sugeruje to, że są w mniejszym stopniu narażone na wykonywanie fizycznie uciążliwych zadań, pracy w nocy lub pracy o wysokiej

intensywności. Różnice pomiędzy grupami wiekowymi wydają się być dość podobne wśród kobiet i mężczyzn. W przypadku obu płci osoby poniżej 25 roku życia znajdują się bliżej prawej dolnej części wykresu niż inne grupy wiekowe. Oznacza to, że częściej mają do czynienia z mało zróżnicowaną pracą i bardziej uciążliwymi zadaniami. Grupy wiekowe w przedziale od 25 do 54 lat są do siebie dość zbliżone, przy czym

Zróżnicowanie warunków pracy dla kobiet i mężczyzn w zależności od wieku



Uwaga: M = mężczyźni, K = kobiety; każdy znacznik przedstawia pięcioletni przedział wiekowy

mężczyźni lokują się nieco bliżej górnej części wykresu, a kobiety – lewej dolnej.

Obciążenia fizyczne i czasowe maleją z wiekiem

Można jednak dostrzec wyraźne skutki upływu lat w odniesieniu do pracowników w wieku 55–59 lat i powyżej 60 roku życia. Poczynając od pracowników w wieku 50–54 lat, a następnie przyspieszając dla grup wiekowych 55–59 lat i powyżej 60 roku życia, linie zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet opadają w kierunku lewej dolnej części wykresu. To oznacza, że mężczyźni i kobiety powyżej 55 roku życia w coraz mniejszym stopniu zmagają się z ograniczeniami czasowymi, terminami i fizyczną uciążliwością pracy. Niższy poziom obciążeń fizycznych i czasowych wśród starszych pracowników może wynikać z szeregu czynników. Po pierwsze, może zachodzić efekt selekcji: istnieje większe prawdopodobieństwo, że pracownicy wykonujący obciążające lub uciążliwe zadania rezygnują z pracy w młodszym wieku, czyli zostają jedynie ci, którzy wykazują mniejszy poziom narażenia. Po drugie, starsi pracownicy mogą przechodzić na mniej wymagające stanowiska pracy. Po trzecie, mogą oni pozostać na dotychczasowym stanowisku, ale wymagania zawodowe wobec nich są odpowiednio korygowane.

Interpretując te ustalenia, należy unikać „deficytowego” modelu starzenia się, w ramach którego uznaje się, że starzenie się prowadzi do naturalnej i stopniowej utraty zdolności. Ludzie nie są biernymi widzami procesu własnego starzenia się. Pracownicy z wiekiem częściej godzą wymagania pracy z własnymi możliwościami, wykształcając nowe zdolności w miejsce utraconych wskutek upływu lat. Zdolność pracowników do realizacji tych strategii, a tym samym ich szanse na sukces, wyraźnie zależą od organizacji pracy.

Gijs van Houten

- Appelbaum, L.D. (2012), *Reconnecting to work*, Upjohn Institute, Kalamazoo.
- Borelli, S. and Veille, P. (2012), *Quality of employment in Europe: Legal and normative perspectives*, Peter Lang, Bruksela.
- Doherty, P., Kira, M. and Shani, A.B. (2009), *Creating sustainable work systems*, Routledge, Abington.
- Eurofound (2011), *ERM report 2011 – Public instruments to support restructuring in Europe* [Raport ERM za rok 2011 – Publiczne instrumenty restrukturyzacji w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* [Zmiana struktury zatrudnienia w Europie podczas wielkiej recesji], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (2012), *Born global: The potential of job creation in new international businesses* [Od początku globalne: możliwości tworzenia miejsc pracy w nowych międzynarodowych przedsiębiorstwach], Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2012), *ERM report 2012 – After restructuring: Labour markets, working conditions and life satisfaction* [Raport ERM za rok 2012 – po restrukturyzacji: rynki pracy, warunki pracy i zadowolenie z życia], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (2012), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011*, Dublin.
- Eurofound (2012), *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* [Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (2012), *Quality of work and employment: A policy tool towards inclusive and sustainable growth*, raport z konferencji, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2012), *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis* [Trzecie europejskie badanie jakości życia – Jakość życia w Europie: wpływ kryzysu], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (2012), *Trends in job quality* [Tendencje w zakresie jakości zatrudnienia], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (planowana publikacja), *European Jobs Monitor Annual report 2012* [Sprawozdanie roczne Europejskiego Obserwatorium Pracy 2012], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Eurofound (planowana publikacja), *Creation and development of jobs in care and support services for people with disabilities or health problems*, Dublin.
- Europejski Bank Centralny (2012), *Euro area labour markets and the crisis*, Frankfurt nad Menem.
- Komisja Europejska (2012), *Joint employment report*, załącznik do komunikatu Komisji COM(2012)750 z 28 listopada 2012 r., Bruksela.
- Komisja Europejska (2012), *Labour market developments in Europe 2012*, „European economy”, Bruksela.
- Komisja Europejska (2012), *Wprowadzanie młodzieży na rynek pracy* COM(2012)727 wersja ostateczna, Bruksela.
- Komisja Europejska (2012), *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, COM(2012) 173 wersja ostateczna, Bruksela.
- Fernandez-Macias, E., Hurley, J. and Storrie, D. (2012), *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995-2007*, Palgrave Macmillan, Houndmills.
- Munoz de Bustello, R., Fernandez-Macias, E., Anton, K.-I. and Esteve, F. (2011), *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar, Cheltenham.
- OECD (2011), *Divided we stand: Why inequality keeps rising*, OECD Publishing, Paryż.
- OECD (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paryż.
- Bank Światowy (2012), *World development report 2013: Jobs*, World Bank, Washington.

Jan van Damme

www.eurofound.europa.eu

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest trójstronnym organem UE, którego rola polega na zapewnieniu głównym podmiotom współtworzącym politykę społeczną informacji, wiedzy i poradnictwa w oparciu o prowadzone badania porównawcze. Eurofound został utworzony w 1975 r. na mocy rozporządzenia Rady EWG nr 1365/75 z dnia 26 maja 1975.