



Marek Gębski¹

RYNEK PRACY – W WARUNKACH WSPÓŁCZESNEJ ARANŻACJI

1. Wprowadzenie

Prezentuję treść artykułu obejmującą problematykę rynku pracy. W rozważaniach koncentrowałem będę uwagę na zagadnieniach mieszczących się w przedziale zainteresowań – rynek pracy i etyka postępowania partnerów w nim uczestniczącym. Mam świadomość, że nie zdołam przywołać „do tablicy” wszystkich podmiotów, którzy mają legitymację do aktywnego działania. Pozycję ich, w ramach współczesnej rzeczywistości nie tylko określa, ale również sytuje wraz z obowiązkami Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku². W sytuacji wciąż trudnej i złożonej znajdują się na nim osoby bezrobotne. Już w pierwszych dniach transformacji wykreowana została populacja osób zbędnych na rynku zatrudnienia. Trwałym elementem rzeczywistości społecznej lat 90 stało się w naszym kraju zjawisko bezrobocia. Przybrało ono formy progresywne i dlatego wzbudzało zainteresowanie nauki i praktyki gospodarczej. Bezrobocie to – najprościej mówiąc – taki stan, w którym występuje brak pracy dla osób zdolnych ją podjąć³. Ryzyko utraty pracy, redukcja zatrudnienia, trudności ze znalezieniem nowego miejsca pracy, a w konsekwencji wysokie

¹ Dr Marek Gębski, adiunkt, Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach.

² Obowiązująca ustawa (Dz. U. 2004, nr 99, poz. 1001) określa zadania państwa w zakresie zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zadania te, są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu osiągnięcia pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz wysokiej jakości pracy, rozwoju zasobów ludzkich, wzmocnienia solidarności społecznej. Do podstawowych usług wykonywanych przez publiczne służby zatrudnienia należą: pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń.

³ E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycje i współczesność*, Warszawa 1988, s. 26.

bezrobocie – wpływają na nastroje społeczne, rodzą poczucie niepewności i zagrożenia. Jest to zrozumiałe, ponieważ sytuacja na rynku pracy przekłada się na poziom dobrobytu jednostki, rodziny i społeczeństwa. Wraz z transformacją gospodarczą zmienił się stosunek do pracy. Przestała ona być „czymś”, co jest dane. Stała się wartością, o którą się zabiega i której realizacja nie zależy od państwa, lecz od indywidualnych zdolności, umiejętności, wiedzy, motywacji i energii. Praca jest wciąż największym społecznym wyzwaniem. W tym obszarze generowane są stosunki społeczne, w których uczestniczą strony mające w nim żywotne interesy.

2. Takie są realia na rynku pracy

Każdą czynność realizowaną przez człowieka poprzedzają rozważania intelektualne. Najczęściej jest, więc ona „zaprogramowana” przez realizatora mającego wizję efektu, jaki ma osiągnąć. Spośród wielorakiej działalności podejmowanej przez człowieka, w sposób szczególny traktowana jest praca. To właśnie w czasie jej przebiegu przetwarzane są zasoby i siły przyrody w sposób dokładnie przemyślany i odpowiadający ludzkim potrzebom. W tle tak ukształtowanego procesu, tworzy się odpowiedni stosunek do pracy. Chodzi tu nie tylko o wszelkie dziedziny pracy ludzkiej, ale również o sposób myślenia pracownika, jego życie duchowe, moralność, a także świadomość społeczną. Proces kształtowania stosunku do pracy polega na zmianie psychiki człowieka, jego świadomości, postaw, systemu wartości i dążeń⁴.

Do roku 1990 w Polsce nie było bezrobocia. Co prawda, na krótko pojawiło się ono po zakończeniu drugiej wojny światowej, ale szybko zostało zlikwidowane, a jego przyczyny były inne niż obecnie. To, które powstało w wyniku zmian politycznych po wyborach z czerwca 1989 roku, stanowiło o braku koncepcji rozwiązywania kwestii społecznych przez rządzących polityków, zafascynowanych zdobyciem władzy i nieprzygotowanych do radzenia sobie z problemami gospodarczymi oraz społecznymi. Przyrost bezrobocia od zera w 1989 roku, do prawie 39,5 tys. osób w województwie kieleckim w 1990 roku, prawie podwojenie tej ilości w następnym roku, a także utrwalanie się tej tendencji w następnych latach – czynią z niej fakt niepokojący. Tym bardziej, że dzieje się to przy wyraźnym spadku liczby ofert pracy i w sytuacji lawinowego wręcz procesu pauperyzacji społeczeństwa⁵. Bezrobocie zostało wygenerowane w wyniku intensywnej restrukturyzacji podmiotów gospodarczych, co w znacznej mierze mogło być skompensowane przez wzrost zatrudnienia w sferze usług, szczególnie w mikro- i małych przedsiębiorstwach. W omawianym okresie, przedsiębiorstwa te cechowały się znaczną nietrwałością – jedne z nich upadały, a inne powstawały. Były jednak segmentem gospodarki najbardziej elastycznie reagującym na sygnały rynku. Często też stanowiły niezbędny element uzupełniający dla dużych przedsiębiorstw, z którymi kooperowały⁶.

⁴ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 2000, s. 157.

⁵ M. Gębski, *Polityka zatrudnienia i bezrobocie w województwie kieleckim w latach transformacji społeczno-gospodarczej*, Kielce 2007, s. 11.

⁶ *Ibidem*, s. 173.

Żyjemy w czasach, w których dokonują się istotne przeobrażenia spowodowane przez kolejne rewolucje naukowo – techniczne. Dzięki mechanizacji i automatyzacji praca przestaje być czynnością pełną wysiłku. To człowiek wprowadzając nowe pomysły i rozwiązania tworzy uwarunkowania ograniczające zapotrzebowanie na jego pracę. Jej istota zmieniła swoje pierwotne znaczenie i masowy charakter. Nasza cywilizacja cechuje się masowością bezrobocia. Nowoczesne technologie światowej gospodarki obywają się bez masowego robotnika. W tych warunkach produkcja dóbr i usług odbywa się z coraz mniejszym udziałem pracowników. Coraz nowocześniejsze urządzenia powodują konieczność przemyslenia na nowo roli człowieka we współczesnym procesie produkcji. Nowe technologie i globalne siły rynkowe w szybkim tempie dzielą ludność świata na dwie przeciwstawne siły. W ich ramach zrodziła się nowa kosmopolityczna klasa profesjonalistów – najczęściej władających siłami produkcji oraz rzesza osób bezrobotnych – wśród której coraz bardziej utrwala się przeświadczenie o braku dla nich szans na pracę. Takie poglądy upowszechniają się w społeczeństwie. Ludzie nie mogą pojąć, cóż to takiego ożywienie gospodarcze – bez nowych miejsc pracy⁷.

Można przyjąć założenie, że jeżeli część ludności będzie bezrobotna, zaś dalszy rozwój będzie wynikiem pracy coraz mniejszej liczby kwalifikowanych pracowników, to przyszła cywilizacja stanie się dziełem elit kompetencji złożonych z wysokiej klasy specjalistów w różnych dziedzinach, czyli ludzi o dużych umiejętnościach⁸. A przecież istnienie człowieka nie jest celem w samym sobie, lecz okazją do korzystania z wielu dóbr doczesnych. Pozbawione zatrudnienia masy społeczeństwa będą stawały się coraz bardziej biernym elementem cywilizacji, ulegającym postępującej degeneracji psychofizycznej i społecznej⁹.

Trudno jest doszukiwać się odpowiedzi na pytanie – dlaczego tak się dzieje? Każdorazowo w zaistniałej sytuacji, dostrzega się aktywną konstrukcję zarówno sytuacji, jak i problemów decyzyjnych przez występujące w nich osoby oraz podejmowane przez nie działania. Brak odpowiedzi na to pytanie, nie oznacza jeszcze podzielenia opinii o celowości rozpoznania motywów działania przez tych, którzy zamierzają osiągnąć sukces w tak skomplikowanej rzeczywistości, jaką jest rynek pracy.

Coraz trudniej doszukiwać się na nim racjonalnych zasad zarządzania. Nie można również mówić o organizacji, bowiem minione lata transformacji są już wystarczającym czasem dla polityków by sformułować przejrzyste regulacje sprzyjające rozwojowi społecznemu i gospodarczemu. Doświadczenia minionych lat, są również poważne w kontekście nabywania doświadczeń dla kadry urzędni-

⁷ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001, s. 11-14. Autor z nostalgią przypomina, że w przeszłości, jeżeli w dawnym sektorze gospodarki nowa technologia wypierała zatrudnionych, zawsze pojawiały się nowe podmioty, które wchłaniały zwolnionych pracowników. Dziś w trzech tradycyjnych sektorach gospodarki: rolnictwie, przemyśle i usługach – zachodzą zmiany technologiczne, czego efektem jest zmniejszenie zatrudnienia, a to skutkuje bezrobociem.

⁸ M. Gębski, *Rynek pracy. Wybrane problemy*, Kielce 2008, s. 14.

⁹ B. Sztumska, J. Sztumski, *Człowiek w świecie wartości*, Katowice 2002, s. 74.

czej publicznych służb zatrudnienia i dla wypracowania przez nich form efektywnego poruszania się w realiach współczesnego rynku. Są to wyzwania, w obliczu, których nie ma już czasu na nieporadność. W realnej, bowiem rzeczywistości zacierza się obraz tradycyjnego ethosu pracy. Wzór pracownika wyposażonego w wartości, normy postępowania konieczne w procesie wytwarzania – systematycznie się polaryzuje¹⁰.

3. Rynek pracy w konwencji metafory

Współczesne zarządzanie definiuje się jako działanie sprawcze, dzięki któremu ludzie wykonują pożądane rzeczy w ramach organizacji. Stąd organizowanie jest działalnością moralną, gdyż wszystko, co ludzie wykonują wspólnie – ma wymiar moralny. Sfera moralna utrzymuje ludzi we wspólnym działaniu i wyznacza status wspólnego przedsięwzięcia w szerszym kontekście społecznym. To wspólne działanie zakłada istnienie wartości międzyludzkich, przez jednych określanych jako obiektywne, ale przez innych określanych jako intersubiektywne, które dotyczą praw i możliwości, szans i emocji ludzi¹¹. Gdy ludzie wspólnie działają, wówczas wykreowane stale bądź tymczasowe nierówności między nimi nabierają charakteru moralnego. W tych uwarunkowaniach podmioty występujące na rynku pracy, można w płaszczyźnie wyobraźni traktować pod postacią partnerów w biznesie. Przyjmując konwencję metafory przy założeniu, że: partnerzy (podmioty) rynkowi wcielają się w rolę aktorów, a rynek pracy jest teatrem – świadomie proponuje się realia charakterystyczne dla postmodernizmu. W tej sytuacji proponowana metafora przyrównująca rynek pracy z teatrem, a więc *sui generis* – organizacją, na deskach, którego odgrywane są określone role, które życie wpisuje w scenariusze. A ich treść jest na tle spontaniczna, na ile ingerencja ludzka jest zdolna oddziaływać. W atmosferze przyjętej metafory „organizacja – teatr – aktorzy” odgrywający swoje role, można obserwować i analizować sytuację, w której wiele się dzieje. Podejmowane są decyzje, inicjowane zmiany, a więc tworzy się organizacyjna rzeczywistość¹². Zachodzące relacje między rolami i scenariuszem – pisany w trakcie aktywnego życia, pozwalają na określenie różnych orientacji etycznych¹³.

W naszej kulturze jesteśmy częstokroć widzami współczesnego teatru refleksyjnego. To właśnie niedookreśloność postaci i sytuacji w trakcie spektakli wymaga dopowiedzenia, które ma miejsce najczęściej poprzez samodzielną refleksję

¹⁰ Na rynku pracy w trakcie realizowanego procesu wytwarzania ma miejsce wyraźne zaznaczanie różnic występujących pomiędzy jego uczestnikami.

¹¹ M. Koster, A. Koźmiński, *Wartości i normy w zarządzaniu* [w:] J. Dietl, W. Gasparski, *Etyka biznesu*, Warszawa 1999, s. 191.

¹² Współczesny rynek pracy obciążony jest wciąż dużym bezrobociem, z którym od początku lat transformacji gospodarka i polityka nie są w stanie sobie poradzić. Stąd powstała propozycja metafory, polegająca w przenośni na rozważeniu symulacji: jednej organizacji, którą stanowi rynek pracy wraz z partnerami; a także drugiej organizacji w pojęciu, teatr oraz aktorzy grający swoje role w realiach tegoż rynku. Kontekst posadowienia wydarzeń w realiach postmodernizmu, charakterystycznego dla filozoficznych rozważań końca XX wieku, jest krytyką nowoczesnej cywilizacji i pojmowania świata jako porządku skonstruowanego na bazie tradycyjnego sposobu myślenia.

¹³ Relacje w tym przypadku oznaczają stosunek lub zależność zachodzące między ludźmi.

widza. Dzieje się to w klimacie wniesionym przez aktorów w ramach twórczej interpretacji ról, wygenerowanych w ich własnej refleksji nad scenariuszem gra-nego utworu. Innym rodzajem obrazu jest happening, w rozumieniu widowiska wraz z jego niepowtarzalnością. W trakcie jego trwania zaciera się granica pomię-dzy aktorami a widzami. Jego wartością jest spontaniczna interakcja tworzona pomiędzy aktorami oraz między nimi a widownią, której towarzyszy nieskrępo-wany dynamizm akcji, spontaniczność, a nade wszystko swoboda.

Metafora tych teatrów (klasycznego i happeningu) konstruuje różne znaczenia sytuacji, tworząc określone porządki etyczne. Skutkują one nie tylko nastawieniem i klimatem uczestników spektakli, ale w wyniku rozumowania tworzą wartości moralne, które pozwalają na generowanie różnorodnych sytuacji. W nauce zarzą-dzania, istotnym punktem odniesienia w poznawaniu procesów decyzyjnych jest ich wartościowanie, z uwzględnieniem emocji im towarzyszącym.

4. Organizowanie na współczesnym rynku

Organizowanie, kojarzone jest powszechnie z procesem decydowania o tym, co kto wykonuje, oraz o wzajemnych powiązaniach łączących ludzi i zespoły w ramach organizacji. Taki pogląd prezentuje również Giffin – pisząc, że: organizacja to grupa ludzi, którzy współpracują ze sobą w sposób uporządkowany i skoordynowany, aby osiągnąć pewien zestaw celów¹⁴. Istotę organizacji stanowią ludzie, bez których nie może ona funkcjonować. Ważna jest też ich postawa, w sposób szczególny ekspozowana podczas wykonywania obowiązków. Zachowanie się człowieka w organi-zacji, rozumiane jest jako zespół czynności, za pomocą których reguluje on swoje stosunki z otoczeniem. Człowiek w swoim zachowaniu nie kieruje się regułą, lecz założoną wartością pracy i życia. Stąd rzeczywistość postrzega w sposób subiek-tywny, a jego zachowanie zmienia się wraz ze zmianą sytuacji, bądź zadania. Musi się on przystosować do ról narzuconych mu przez struktury społeczne. Musi się przystosować także do środowiska przyrodniczego, społecznego i kulturowego i z tego powodu musi być plastyczny i łatwo formowalny. Człowiek ma także zdol-ność do zmieniania swego środowiska i dlatego jest twórczy. Plastyczność i twór-czość, zasadnicze atrybuty człowieka, są punktem wyjściowym do analizy postępo-wania człowieka. Człowiek jest oczywiście kształtowany przez rzeczywistość, ale zarazem jest twórcą tej rzeczywistości. Ta rzeczywistość, w której on żyje, określa granice jego działania. Ale one często w różnoraki sposób są przekraczane, w poszukiwaniu korzystniejszych warunków lepszych rozwiązań. Charakterystyczną cechą człowieka nie jest wyłącznie jego mądrość, lecz jego nieustanna chęć pracy nam doskonaleniem swego środowiska i siebie samego¹⁵.

Niejednokrotnie człowiek ogranicza swoje aspiracje (tj. ogół pragnień i dążeń dotyczących osobistej przyszłości) dostosowując je do tego, co jest możliwe. Tu kieruje się życiową mądrością, która jest sztuką wyboru i umiejętnością wybiera-

¹⁴ R. W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 1997, s. 35.

¹⁵ E. Tangström, B. Jungen, *Ekologia człowieka - pole działania i metody*, „Problemy” nr 7, 1997, s. 34.

nia z wielu możliwości, tego – co jest dla wybierającego rozwiązaniem optymalnym w danej sytuacji¹⁶. Człowiek często przecenia swoje możliwości, zawyża aspiracje, podejmuje zadania przekraczające jego zdolności¹⁷. Większość ludzi nie ma nic do powiedzenia i dlatego nie dociekając swojej autentyczności, konstruuje sobie dodatni obraz siebie (...). Dodatnie wyobrażenie o sobie jest obroną przed wewnętrzną pustką. Jest po prostu koniecznością życiową, jest podtrzymywaniem zdolności do działania¹⁸.

Nowoczesna organizacja występująca na współczesnym rynku jest elastyczna – co oznacza, że jest w stanie szybko przystosować się do zmieniających się wymagań ... i w tej nowej formie dla wszystkich jej partnerów, dalej funkcjonować bez zakłóceń. Wyznacznikiem organizacji nowego typu, jest widoczna dziś zmiana jej konstrukcji. Dotychczas występujące na rynku podmioty były postrzegane jako potężne instytucje w rodzaju gigantów technicznych, w których ciągle trwała rotacja pracowników. W tych warunkach szczególną troską darzono moce produkcyjne i osiągnięte wyniki, a struktury firm były niepodważalne, wręcz monumentalne. Dzisiejsze warunki zmieniły kulturę firm, dotychczasowy język techniczny zmienił się na polityczny, nagminnie mówi się o zespołach podmiotów rynkowych, o grupowaniu ich w sieciach... wręcz o koalicjach.

W poprzednich uwarunkowaniach, znaczącym problemem funkcjonującego systemu – była nieustannie rosnąca biurokracja. Struktury organizacji były zaprojektowane w sposób odpowiadający abstrakcyjnym założeniom minionej rzeczywistości, stąd ich nieskuteczność w komunikacji pomiędzy różnymi częściami organizacji.

Cechą nowoczesnej organizacji jest elastyczność ról. Występujący w jej ramach indywidualni pracownicy i zespoły muszą być lepiej przygotowani do sprośtania nowym wymaganiom, podejmowaniu różnych obowiązków i nabywaniu nowych umiejętności. W jej funkcjonowaniu nie dostrzega się zakłóceń. To w nich funkcjonował w przeszłości zakres obowiązków określających precyzyjnie zadania dla pracowników. W tej rzeczywistości został on zastąpiony dyspozycjami ról, które ma wykonywać pracownik na danym stanowisku, w nich mieszczą się umiejętności i kompetencje pracowników, niezbędne do osiągnięcia pożądanego wyniku. Taki sposób definiowania ról koncentruje swą uwagę na celach, które należy osiągnąć, nie precyzując szczegółowo zadań do wykonania. Wzrastająca automatyzacja produkcji w kontekście upowszechniania nowoczesnych technologii – oznacza, że stanowiska ręcznie wykonywanej pracy niewymagające specjalistycznych umiejętności, ulegają zanikowi. W zamian pracownicy zostają obciążeni większą odpowiedzialnością za przebieg procesu. Zwiększony zostaje nacisk na obsługę klienta i koncentrowanie uwagi na jego potrzebach.

W procesie transformacji realizowanym w Europie Wschodniej i Środkowej, Polska odgrywa znaczną rolę. To wielowymiarowe wyzwanie budowania gospo-

¹⁶ H. Selye, *Stres okiełznany*, Warszawa 1977, s. 64.

¹⁷ J. Szczepański, *Sprawy ludzkie*, Warszawa 1988, s. 255.

¹⁸ *Ibidem*, s. 45.

darki wolnorynkowej kontynuowane jest od ponad dwudziestu lat. Wprawdzie, przejście z jednego systemu ustrojowego w inny, dokonane zostało w wersji pokojowej, określone bywa drogą „aksamitnej rewolucji”, ale towarzyszył mu swoistego rodzaju wstrząs ekonomiczny, a nade wszystko gospodarczy. Skutkowało on trwałymi zmianami w obszarze wydarzeń społecznych najwyższej rangi. Istnieją zatem powody, uzasadniające konstrukcję refleksji nad determinantami warunkującymi rozwój kraju. Istotnym, a także wrażliwym jego składnikiem jest przedsiębiorczość, ze względu na działanie w nowych uwarunkowaniach, która jest kreowana w odmiennej rzeczywistości gospodarczej. Znaczna część populacji Polaków przez blisko pięćdziesiąt lat żyła i uprawiała model aspiracji oczekiwań społecznych utrwalających standardy funkcjonujące w sferze socjalistycznych aksjomatów ukierunkowanych na bycie konsumentem na rynku charakteryzującym się niedowładem i reglamentacją. Postawy kształtowane i wyuczone tym sposobem, okazały się nieprzydatne w nowej potransformacyjnej rzeczywistości. Dostrzega się w niej, że między tą wymarzoną dostatnią wizją kapitalizmu w warunkach realnego bytu istnieje przestrzeń wypełniona bezrobociem, biedą, zagrożeniem bezpieczeństwa, bojaźnią o pewność jutra, a także inne następstwa wolnego rynku. Poważna część społeczeństwa, sytuująca się na pozycjach biedy społecznej – kojarzy transformację z zawiedzionymi nadziejami i nieoczekiwanymi wyzwaniem. Po wielokroć najpopularniejsze pojęcie rynku pracy – zastępuje prawo do pracy, a awans społeczny – rekomenduje szansę dla wytrwałych i wyłącznie najlepszych. Stąd poczucie bezpieczeństwa socjalnego po latach przemian, przybiera kształt realnego zagrożenia. Możliwość wpływu na własny los, dla wielu – pozostaje w sferze skrytych marzeń. Zmiany tych postaw następują dopiero pod wpływem traumy, a nawet wstrząsu, spowodowane utratą pracy, zmianą zawodu lub zdobycia nowych kwalifikacji. Towarzyszy temu zanik postaw społecznych i upowszechnienie zjawisk egoistycznych. W wielu przypadkach wytypeksowane zostały tradycyjne etosy utrwalonych latami pracy zawodów, a normy postępowania – traktowane w środowiskach i porównywane z kodeksami moralnymi – nie pełnią funkcji kontrolnych. Opinia społeczna napotykała na rodzaj przedsiębiorczości bazujący na działaniach nie tylko etycznych. Jest to sytuacja, w której powstaje pozwolenie na funkcjonowanie swoistego permissywizmu – dostrzeganego zwłaszcza w życiu gospodarczym¹⁹.

Antynomie procesu transformacji, determinują przedsiębiorczość krajową. W okresie polskiej transformacji wniesiony został relatywizm moralny, wyrażający się wprowadzeniem rozwiązań utylitarystycznych – co skutkowało działaniami wymiernymi i ich skutecznością. W tej sytuacji zanikały postawy społeczne i upowszechniały się w ich miejsce – egoistyczne²⁰.

¹⁹ Jest to postawa zakładająca tolerancję a nawet bezużyteczność, wręcz szkodliwość zakazów obyczajowych.

²⁰ Relatywizm, w tym przypadku moralny – oznaczał pogląd, w którym wartości etyczne przyjmowały charakter względny, ukierunkowany w dążeniach do osiągnięcia celów praktycznych, nawet za cenę rezygnacji z wyższych celów. Upowszechnienie postaw egoistycznych oznacza akceptację w postępowaniu kierowania się głównie osiągnięciem korzyści oraz nie zważaniem na dobro innych ludzi.

5. Tylko próba... oceny, być może i streszczenie

Lata transformacji społeczno-gospodarczej charakteryzują się wciąż zbieraniem doświadczeń. Jest to przecież czas, w którym zdarza się, że funkcjonują „stare mechanizmy – jeszcze minionej epoki”, a nowych wciąż doświadczamy. W sferze życia gospodarczego etyka powoli nabiera cech znacznej użyteczności. Dla wielu podmiotów stopniowo staje się ona wartością ekskluzywną. Jej cena w kontekście aksjologicznym – jest tym wyższa, im wyżej ludzie sobie ją cenią. Dziś – jest czasem nowych wyzwań. Wykreowane nowe warunki, rodzą nowe potrzeby. Jednakże najgłośniejsze jest – przypomnienie konieczności zbudowania modelu zatrudnienia w kraju i wprowadzenie wreszcie ładu etycznego w tej najważniejszej sferze życia współcześnie żyjących. Wydaje się, że w realiach tego rynku, problemem nie są już tylko osoby bezrobotne, ale również nie dające się zatrudnić. W tej sytuacji, z każdym następnym rokiem powiększa się chaos na rynku pracy. Sytuacja ta musi być uporządkowana – w imię sprostania wymaganiom tej cywilizacji. I tak – warto rozważyć, w ramach sięgania do doświadczeń z lat 90-tych, propozycję stworzenia funkcjonowania służb zatrudnienia, w ramach wydzielonej administracji specjalnej, usytuowanej na poziomie krajowym. Wszak na rynku pracy, należy zakładać efektywność w warunkach realizacji krajowej polityki zatrudnienia. Będzie to czas na zdobywanie doświadczeń, koniecznych dla samorządów powiatowych w uprawianiu suwerennej polityki zatrudnienia na wciąż wrażliwym rynku pracy.

Abstrakt

Labour market under the conditions of modern arrangements

Years of social and economic transformations resulted in new experiences. The period of transition combines both old and new mechanisms. In the sphere of economy ethics gains the features of utility, thus becoming predominant value for many subjects. Its estimation in axiological context is closely connected with individual evaluations. Present time creates the conditions which in turn generate new needs. However, the most significant problem requiring immediate solution is the necessity of establishing an employment model and introducing a code of ethics in this extremely important sphere of life. The real problem on the labour market is not the unemployed but the people who refuse to be employed, which results in a chaos on a labour market. This situation should be put in order in the name of the civilization requirements. Referring to 1990's it is worth considering the establishing of employment services within administrative units operating on a national level.

Labour market should increase effectiveness as a result of national strategy of employment, which would broaden the experience necessary for local self-governments in employment policy on a still sensitive labour market.

PhD Marek Gębski, assistant professor, The Jan Kochanowski University of Humanities and Natural Sciences in Kielce.