

Wrocław, 4.03.2016 r.

dr Marta Makuch  
Instytut Politologii  
Wydział Nauk Społecznych  
Uniwersytet Wrocławski

**Autoreferat przedstawiający  
opis dorobku i osiągnięć naukowych**

1. **Imię i nazwisko:** Marta Makuch
2. **Posiadane dyplomy, stopnie naukowe/artystyczne** – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:

Stopień naukowy doktora nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, specjalność: polityka społeczna i ekonomiczna, nadany uchwałą Rady Instytutu Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 7 kwietnia 2006 roku; tytuł rozprawy doktorskiej: *Polityczny wymiar inflacji i bezrobocia w Polsce po 1989 roku.*

3. **Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/artystycznych:**

Od 2006 roku – do obecnie: adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Ekonomicznej Instytutu Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego.

4. **Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.):**

- a) **tytuł osiągnięcia naukowego:**

Zbiór publikacji powiązanych tematycznie: *Społeczne skutki przeobrażeń rynku pracy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku*

**b) publikacje wchodzące w skład osiągnięcia naukowego:**

Artykuły w czasopiśmie naukowych i rozdziały w monografiach:

1. M. Makuch, *Europejski Fundusz Społeczny na tle ewolucji finansowania celów europejskiej polityki społecznej w obszarze rynku pracy* (w:) *Model społeczny zintegrowanej Europy. Nowe wyzwania i perspektywy*, red. J. Zarzeczny, 2007, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 210-231;
2. M. Makuch, *Podstawowe wskaźniki flexicurity w krajach UE. Analiza komparatywna* (w:) *Spójność społeczna i ekonomiczna Unii Europejskiej*, red. G. Wrzeszcz-Kamińska, 2009, Wrocław, Wyższa Szkoła Handlowa, s. 302-311;
3. M. Makuch, *Kapitał ludzki – próba definicji* (w:) *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, 2009, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 13-24;
4. M. Makuch, *Flexicurity – w kierunku idei „elastycznego bezpieczeństwa” na rynku pracy w UE* (w:) *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, 2009, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 131-146;
5. M. Makuch, *Globalny kryzys a zmiany na krajowym i regionalnym rynku pracy. Przykład Polski i województwa dolnośląskiego* (w:) *Oblicza współczesnego kryzysu a polskie regiony*, red. Z. Strzelecki, P. Legutko-Kobus, 2010, Warszawa, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, s. 141-154;
6. M. Makuch, *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju regionu. Identyfikacja wybranych problemów na przykładzie województwa dolnośląskiego* (w:) red. J. Prońko, 2010, Kielce, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae”, numer specjalny, Wydział Zarządzania i Administracji Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach, s. 13-22;
7. M. Makuch, *Absorpcja potencjału kapitału ludzkiego w Polsce na tle innych krajów Europy Środkowej i Wschodniej* (w:) *Polska i Europa Środkowa. Demokracja. Konsolidacja. Europeizacja*, red. E. Nowak, R. Riedel, 2010, Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, s. 349-358;
8. M. Makuch, *Aktywność zawodowa rodzin w Polsce* (w:) *Współczesne wyzwania polityki społecznej wobec rodziny*, red. A. Kubów, J. Szczepaniak, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 146, 2010, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 127-144;
9. M. Makuch, *Kondycja metropolii wrocławskiej na tle regionu. Wybrane aspekty społeczno-ekonomiczne* (w:) *Metropolie. Wyzwania polskiej polityki miejskiej*, red. A. Lutrzykowski, R. Gawłowski, 2010, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 198-213;
10. M. Makuch, *Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – województwo dolnośląskie na tle tendencji krajowych* (w:) *Przestrzenne zróżnicowanie problemów społecznych*, red. B. Balcerzak-Paradowska, A. Rączaszek, 2011, Warszawa-Katowice, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 391-412;

11. M. Makuch, *Regionalny rynek pracy po kryzysie. Zarys skutków i problemów związanych z bezrobociem wybranych grup społecznych na Dolnym Śląsku* (w:) *Gospodarka regionalna Polski wobec globalnego kryzysu gospodarczego*, red. Z. Strzelecki, 2011, Warszawa, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, s. 617-635;
12. M. Makuch, *Aktywność zawodowa osób starszych. Diagnoza i perspektywa polskiego rynku pracy w XXI wieku* (w:) *Osoby starsze w społeczeństwie. Społeczeństwo wobec osób starszych*, red. M. Makuch, D. Moroń, 2011, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 51-67;
13. M. Makuch, *Kapitał ludzki w Polsce w procesie transformacji i integracji europejskiej* (w:) *Dialog europejski Zachód-Wschód. Dwie dekady transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej 1989-2009*, red. A. Stępień-Kuczyńska, M. Potz, M. Słowikowski, 2011, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 215-232;
14. M. Makuch, *Usługi społeczne a problemy rynku pracy w XXI wieku. Polska na tle polityki Unii Europejskiej* (w:) *Usługi społeczne wobec rodziny*, red. A. Kubów, J. Szczepaniak, 2011, Wrocław, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 239, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 80-92;
15. M. Makuch, *Kapitał ludzki – fundament gospodarki XXI wieku. Tworzenie, wykorzystanie, perspektywy* (w:) *Kapitał ludzki i społeczny. Kreowanie i zarządzanie*, red. D. Moroń, 2012, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 29-44;
16. M. Makuch, *Młodzi a europejski rynek „bez-pracy”. Aktywność zawodowa młodych osób w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w XXI wieku* (w:) *Młode pokolenie. Problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*, red. M. Makuch, D. Moroń, 2012, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 105-123;  
oraz w: *Young people and the european "without-labour" market : professional activity of young people in Poland and other EU countries in the 21st*, "Political Science: an anthology", ed. Piotr Sula, Institute of Political Science University of Wrocław, 2013, s. 154-174  
[Dokument elektroniczny]: <http://tinyurl.com/oras2lc>
17. M. Makuch, *Young people facing instability on labour market in the 21st century* (w:) S. Shchudlo, *Молодіжна політика: проблеми і перспективи*, Випуск 4, 2013, Drohobycz-Przemysł, s.75-81;
18. M. Makuch, *Problemy osób młodych na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin* (w:) *Polityka rodzinna a polityka rynku pracy w kontekście zmian demograficznych*, red. A. Kubów, J. Szczepaniak-Sienniak, 2013, Wrocław, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 292, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 33-47;
19. M. Makuch, *Potencjał ekonomiczny kobiet na Dolnym Śląsku w XXI wieku. Analiza związku płci, wykształcenia i statusu na rynku pracy z perspektywy regionalnej* (w:) *Problemy edukacji wobec rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. A. Rączaszek, W. Koczur, 2013, Katowice, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe nr 131, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 198-208;

20. M. Makuch, *Aktywne starzenie się – istotny cel publicznej polityki społecznej w XXI wieku. Zarys problematyki z perspektywy rynku pracy* (w:) *Umiędzynarodowienie polskiej polityki społecznej. Aspekty globalne i europejskie*, red. K. Głębicka, M. Kubiak, 2013, Gdańsk, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, s. 152-169;
21. M. Makuch, *Kapitał ludzki jako determinanta rozwoju społecznego. Zarys problemu z perspektywy regionu* (w:) *Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*, red. W. Koczur, A. Rączaszek, 2014, Katowice, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe nr 167, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 54-61;
22. M. Makuch, *Rozważania o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa : ujęcie psychologiczno-społeczne* (w:) *Współczesny rynek pracy: zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, 2014, Wrocław, Wydawnictwo CEdu Sp. z o. o., s. 33-50;
23. M. Makuch, *Wprowadzenie. Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku* (w:) *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, 2014, Wrocław, Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o., s. 7-17;
24. M. Makuch, *Problemy na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin* (w:) *Rodzina w systemie wsparcia społecznego. Teoria i praktyka*, red. M. Makuch, J. Pluta, 2015, Wrocław, Wydawnictwo CeDu Sp. z o.o., s. 83-102.

**c) omówienie celu naukowego ww. prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania**

Na przełomie wieków XX oraz XXI miały miejsce ważne wydarzenia, które wpłynęły na procesy społeczno-gospodarcze. Dotyczyły one dynamicznych zmian, które obserwowano na jednym z najbardziej istotnych, z perspektywy społecznej, rynków – na rynku pracy. Jak jest to ważny element dla jakości funkcjonowania struktur społecznych, podkreśla na przykład Jeremy Rifkin, twierdząc, że od początku historii cywilizacja tworzyła swoje struktury w dużej mierze wokół koncepcji pracy. Z kolei Zygmunt Bauman dopatruje się w pracy tego, co jest częścią trzech poziomów, dających się wyróżnić w nowoczesnym ustroju – życia jednostkowego, społecznego i systemowego. Pojęcie pracy wiąże te poziomy i jednocześnie zapewnia komunikację oraz koordynację między nimi.

Rynki pracy stanowią złożone mechanizmy i instytucje, zależne od czynników gospodarczych, instytucjonalnych, prawnych, kulturowych, psychologicznych, społecznych, socjologicznych, demograficznych, a często przede wszystkim politycznych. Analiza zagadnień związanych z mechanizmami funkcjonowania i regulacji rynku pracy jest konieczna dla prowadzenia efektywnej i skutecznej polityki, przede wszystkim społeczno-gospodarczej. Wzajemne relacje podaży i popytu na siłę roboczą oraz charakter danego rynku pracy są powiązane z rolą polityki państwa w obszarze zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. Rozważana problematyka jest zatem ważna tak z poznawczego, jak i aplikacyjnego punktu widzenia.

Prezentowany w charakterze osiągnięcia habilitacyjnego zbiór publikacji powiązanych tematycznie *Społeczne skutki przeobrażeń rynku pracy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku* jest rezultatem prowadzonych przeze mnie studiów i analiz nad sytuacją, zmianami i uwarunkowaniami rynków pracy. Lata, którymi objęłam swoje badania to jest koniec XX oraz pierwsza dekada XXI wieku. Koniec XX wieku przede wszystkim ze względu na transformację systemową w Polsce i postępujący proces tworzenia struktur Unii Europejskiej. Natomiast początek wieku XXI – z uwagi na integrację Polski z instytucjami UE i konsekwencje globalnego kryzysu gospodarczego. Zawiera on 24 publikacje – artykuły oraz rozdziały w monografiach – opracowane i opublikowane w latach 2007-2015.

Centralną kategorią badawczą uczyniłam rynek pracy, który definiuję jako ogół zinstytucjonalizowanych form i procesów zatrudniania pracowników oraz uwarunkowań związanych z pracą i płacą. To rynek, który pełni istotne funkcje w gospodarce.

Dla przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na pracę jest on źródłem podstawowego czynnika wytwórczego, natomiast dla osób występujących z podażą pracy stanowi możliwość uzyskiwania dochodów. Główną funkcją rynku pracy jest alokacja i realokacja występujących na nim zasobów ludzkich oraz zapewnienie w dłuższym okresie równowagi między podażą i popytem na pracę. To, jak funkcjonuje rynek pracy, jest istotnym warunkiem i czynnikiem rozwoju całej gospodarki. Ale rynek pracy jednocześnie realizuje cele społeczne, określane w ramach polityki społecznej państw narodowych. Problemy rynku pracy i jego regulacje coraz częściej przekraczają granice pojedynczych krajów, rodząc konieczność wprowadzania rozwiązań o charakterze ponadnarodowym, co ma miejsce w ramach Unii Europejskiej. To sprawia, że rozpatrywanie rynku pracy wyłącznie w perspektywie ekonomicznej stanowi nadmierne uproszczenie problemu. Zastosowane przeze mnie ujęcie, kładące nacisk na perspektywę politologiczną, umożliwia wykazanie kluczowego znaczenia polityki państwa w sferze kształtowania znaczenia pracy i rynku pracy oraz umożliwiania poszczególnym kategoriom społecznym udziału w nim.

Praca już w XIX wieku, wraz z pojawieniem się kwestii robotniczej, stała się problemem o charakterze politycznym. Konflikty związane z bezrobociem, wysokością płac, warunkami pracy czy zabezpieczeniem społecznym zaczęły rzutować na arenę polityczną, wymuszając systemowe rozwiązania w obszarze rynku pracy. Problemy rynku pracy i wyzwania socjalne stały się kluczową osią działań społecznych *welfare state*. Współcześnie kwestie zwalczania bezrobocia i wzrostu zatrudnienia należą do podstawowych obszarów odpowiedzialności władz publicznych, rozliczanych ze swoich działań przez obywateli w kolejnych wyborach.

Polityka rynku pracy stanowi istotny obszar działalności władz publicznych na rzecz rozwiązywania problemów społeczeństwa – kwestii społecznych i gospodarczych. Jest to ten obszar aktywności państwa, w którym realizuje się polityka w sensie rządzenia, działań rządu i administracji, czyli *policy*. Decyzje polityczne, ich wdrażanie i rezultaty stanowią jeden z istotnych czynników oddziałujących na współczesny rynek pracy, stąd ważna jest analiza rynku pracy z perspektywy nauki o polityce.

Głównym celem badawczym jest analiza trzech kluczowych obszarów związanych z funkcjonowaniem rynku pracy i polityką rynku pracy: (1) sytuacji na rynku pracy trzech kategorii zaliczanych do defaworyzowanych (kobiet, osób młodych oraz osób starszych), (2) zmian na rynku pracy i w polityce rynku pracy w Polsce na tle innych krajów UE oraz (3) kapitału ludzkiego w kontekście idei *flexicurity* oraz rozwoju gospodarczego. Każdemu problemowi poświęcone zostały publikacje, zgrupowane w osobnej części zbioru.

W swoich pracach badawczych koncentruję się na analizie polskiego rynku pracy oraz polityki rynku pracy, uwzględniając perspektywę lokalną i regionalną, która w odniesieniu do tej materii jest wymiarem niezwykle istotnym, co wykazuję jako efekt swoich analiz. Badania prowadzę, uwzględniając europejską politykę zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu oraz analizując sytuację w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej.

W sprecyzowaniu problematyki kierowałam się następującymi pytaniami badawczymi:

1. W jaki sposób płeć i wiek warunkuje sytuację na rynku pracy?
2. Jak wybrane instytucje determinują funkcjonowanie rynku pracy w Polsce?
3. Co przesądza o tym, że jakość kapitału ludzkiego stanowi istotny czynnik wpływający na rozwój społeczno-gospodarczy oraz ideę *flexicurity*?

Podejmując prace badawcze postawiłam następujące, wymagające weryfikacji, hipotezy badawcze:

1. Rynek pracy w Polsce charakteryzuje się znaczną segmentacją, a mobilność między segmentami jest mocno ograniczona także przez uregulowania instytucjonalno-prawne.
2. Rynek pracy i polityka rynku pracy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku zdeterminowana została dwoma wydarzeniami: integracją z instytucjami Unii Europejskiej oraz globalnym kryzysem ekonomicznym.
3. Kapitał ludzki jest i będzie w przyszłości głównym zasobem decydującym o przewadze konkurencyjnej gospodarek.

W odniesieniu do pierwszej hipotezy przyjmuję, że wśród wielu kryteriów będących podstawą defaworyzowania kategorii na rynku pracy to płeć oraz wiek stanowi najczęściej występującą przyczynę gorszej pozycji przy szukaniu pracy i zatrudnieniu.

W związku z drugą hipotezą twierdzę, że te dwa wydarzenia miały wpływ na rynek pracy w Polsce: pozytywny – integracja z instytucjami UE, zaś negatywny – światowy kryzys ekonomiczny.

Co do trzeciej hipotezy, to argumentuję, że powinno się zwracać szczególną uwagę na jego jakość podczas kształtowania polityki społecznej i gospodarczej.

Zbiór publikacji powiązanych tematycznie ma charakter teoretyczny. Służy przede wszystkim poszerzeniu wiedzy na temat społecznych konsekwencji zmian, które zachodzą na rynku pracy.

Zastosowane metody badań są klasycznymi metodami, z których korzystają nauki społeczne, w szczególności politologia i polityka społeczna. W rozwiązywaniu postawionych problemów badawczych posłużyłam się analizą literatury przedmiotu (monografie oraz artykuły z krajowych i międzynarodowych czasopism naukowych). Jako narzędzie badawcze wykorzystałam też dane statystyczne, wyniki segmentacyjnych badań empirycznych, które zostały poddane wtórnej analizie (raporty, publikacje instytucji badawczych). Często wykorzystywaną przeze mnie metodą jest metoda porównawcza – analiza problemowa komparatywna. Wątki porównawcze pojawiają się w każdej części. W szczególności, gdy badam sytuację kobiet, osób młodych i starszych na polskim rynku pracy oraz analizuję związki uwarunkowań o charakterze gospodarczym i społecznym, planów i projektów, z ostatecznie przyjętymi rozwiązaniami odnośnie omawianych problemów. Metodą, którą stosuję w badaniach jest także metoda historyczna. Pozwala ona na wskazanie źródeł problemów oraz ich skutków, a także ukazanie poszczególnych etapów ich przebiegu. Posługuję się również analizą instytucjonalno-prawną, która pozwala umieścić analizowane kategorie i procesy w rozważaniach formalno-prawnych.

W ramach zbioru publikacji wyodrębniam trzy zasadnicze części:

1. Płeć i wiek jako czynniki defaworyzacji na rynku pracy
2. Zmiany na rynku pracy i w polityce rynku pracy – Polska w Unii Europejskiej
3. Kapitał ludzki w kontekście idei *flexicurity* i rozwoju społeczno-gospodarczego

### **1. Płeć i wiek jako czynniki defaworyzacji na rynku pracy**

Problem realizacji prawa do pracy wiąże się z analizą kwestii równości dostępu do rynku pracy i występowania kategorii społecznych defaworyzowanych na rynku pracy. Kwestia ta wymaga na wstępie wskazania na pracę jako wartość i dobro z perspektywy jednostki, ale i całego społeczeństwa oraz konieczność działania władz publicznych w tym obszarze.

W opracowaniu *Rozważania o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa: ujęcie psychologiczno-społeczne* (w: *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, 2014, Wrocław, Wydawnictwo CEdu Sp. z o. o., s. 33-50) analizuję z zastosowaniem metody historycznej oraz analizy literatury przedmiotu problematykę znaczenia pracy zawodowej. Publikację rozpoczynam od zdefiniowania głównej kategorii – pracy. Podanie dokładnej definicji pojęcia przysparza jednak problemy i wydaje się, że nadal będzie to kwestia do dywagacji i rozpraw przedstawicieli różnych



dyscyplin nauki. Wynika to z wielu powodów: odmienności subiektywnych doświadczeń, różnorodności systemów społeczno-ekonomicznych, wielości dyscyplin, w kontekście których poszukuje się opisu tej kategorii, opcji światopoglądowych i społeczno-politycznych czy różnorodności form pracy. Dominujące w literaturze naukowej są teorie podmiotowe (antropocentryczne) wskazujące na pracę jako domenę człowieka (jego siły mięśni bądź umysłu). Praca taka wpisuje się w czynniki rozwoju, ma służyć przede wszystkim człowiekowi, polepszać jego byt. Ten podmiotowy charakter, prymat osoby nad rzeczą, leży u podstaw etyki pracy. Chodzi o to, aby człowiek poprzez pracę budował swoje człowieczeństwo, a nie był sprowadzany do poziomu rzeczy.

Nurt podmiotowy został zmodyfikowany w kolejnym ujęciu systemu pracy tzw. mieszanym. Połączenie elementów podmiotowych i przedmiotowych ma służyć łącznej, kompleksowej optymalizacji relacji społecznych i technicznych, stwarzających warunki do uzyskiwania pożądanych poziomów organizacyjnej wydajności i jakości pracy pracowników.

Jak się jednak okazuje, rzeczywistość społeczno-ekonomiczna wymusza ciągłe zmiany w tym obszarze, stąd wynika potrzeba określenia nowego paradygmatu pracy, wykraczającego ponad i poza pracę ludzką. To podejście reistyczne. W tym ujęciu praca jest rozumiana jako przekształcenie zastosowanej wiedzy umiejętności i kompetencji (kapitału ludzkiego) oraz innych zasobów materialnych (w tym maszyn, urządzeń, surowców, informacji, budynków). Jest realizowana w przestrzeni fizycznej oraz założonym czasie w pożądane wytwory. Jednak nadal to człowiek tworzy aktywne i efektywne formy pracy, racjonalizujące dobór, zakres i wielkości zużywanych składników, włącznie z kapitałem ludzkim.

W artykule wykazuję, że praca jest środkiem rozwoju ludzkiej osobowości, a przede wszystkim jest zapewnieniem środków koniecznych do życia. Nie sprowadzam w nim problemu pracy w życiu człowieka do wąskiego ekonomicznego zakresu. Wskazuję, że jej brak przyczynia się do powstawania skomplikowanych kwestii społecznych, moralnych, ekonomicznych i politycznych. Jednak nie tylko bezrobocie stanowi zagrożenie dla jednostek i rodzin. Równie ważne jest kryterium godziwego wynagrodzenia, które umożliwia utrzymanie jednostki i rodziny oraz zapobiega powstawaniu zjawiska „biednych pracujących” (ang. *working poor*).

W publikacji *Wprowadzenie. Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku* (w: *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, 2014, Wrocław, Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o., s. 7-17), stosując metodę historyczną oraz bazując na literaturze przedmiotu, pokazuję pod wpływem jakich czynników kształtowało się

podejście do zagadnienia płacy godziwej. W czasach rewolucji przemysłowo-technologicznej powstawał nowy sektor, który wchłaniał nadwyżki siły roboczej. Na początku ubiegłego stulecia sektor wytwórczy był w stanie zatrudnić wielu robotników rolnych i farmerów, którzy stracili źródło utrzymania w wyniku mechanizacji rolnictwa. Kolejnym etapem rozwoju jest postępująca serwicyzacja wraz z deindustrializacją gospodarek. W okresie od drugiej połowy XX wieku prężny sektor usługowy dał zatrudnienie wielu robotnikom zwalnianym z fabryk. Dziś jednak wszystkie te sektory restrukturyzują się i automatyzują, a nie powstał żaden nowy, znaczący sektor, zdolny do stworzenia miejsc pracy dla milionów bezrobotnych. Pytaniem jest, gdzie znajdą zatrudnienie? W sektorze naukowo-technologicznym, odpowiedzialnym za budowanie „gospodarki opartej na wiedzy” (ang. *the knowledge-based economy*)? Postęp techniczny trzeciej rewolucji przemysłowej przenika do całej gospodarki, obniżając koszty produkcji, stymulując wzrost popytu, tworząc nowe rynki zbytu i dając ludziom coraz więcej zatrudnienia w lepiej płatnych oraz nowocześniejszych zawodach i gałęziach gospodarki. Wymaga on jednak określonych umiejętności, kwalifikacji oraz kompetencji. A koncepcja przenikania postępu technicznego nie wpływa pozytywnie na sytuację licznych bezrobotnych i pracujących dorywczo. Na zatrudnienie patrzy się obecnie z innej perspektywy, jako na tymczasowy stan lub aktualny wyraz długoterminowej zdolności do pracy.

Wskazując na zmianę znaczenia pracy wpisuję się w istniejący już nurt badań polityków społecznych nad tym problemem. Powołuję się na dorobek takich autorów, jak Stanisława Borkowska, Jan Danecki, Gøsta Esping-Andersen, Grażyna Firlit-Fesnak, Mieczysław Kabaj, Adam Kurzynowski, Antoni Rajkiewicz czy Barbara Szatur-Jaworska.

Analiza pracy i problematyki z nią związanej poprzedziła moje późniejsze rozważania, w których odnoszę się do sytuacji na rynku pracy trzech kategorii społecznych. Posługuję się określeniem „kategoria defaworyzowana”, gdyż nie pokrywa się ona z legalnie zdefiniowaną w ustawie kategorią bezrobotnych „znajdującą się w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Analiza obejmuje bezrobotnych, ale i osoby pracujące, których sytuacja na rynku jest gorsza niż innych (znajdują zatrudnienie na tzw. rynku wtórnym, drugorzędym). Kategorie, które wybrałam jako przedmiot badań, to: kobiety, osoby młode oraz osoby starsze (tzw. 50/55+). Osią rozdziału jest tu płeć, wiek, ale i doświadczenie i kwalifikacje, które poszczególne kategorie charakteryzują.

Płeć jest jedną z ważniejszych cech uwzględnianych w statystyce rynku pracy. I chociaż dane wskazują, że w wielu krajach tendencje w tej materii są pozytywne, to np. według Międzynarodowej Organizacji Pracy różnica wynagrodzeń między kobietami

a mężczyznami (tzw. luka płacowa) pod koniec pierwszej dekady XXI wieku średnio na świecie wyniosła blisko 23%. W Polsce nadal funkcjonują silne stereotypy związane z aktywnością zawodową kobiet. Zachowania dyskryminacyjne (jak „szklany sufit”, „lepka podłoga”, „szklane ruchome schody”) oraz niepełne wykorzystanie kapitału i zasobu ludzkiego doprowadzają do straty jednostkowej, ale i społecznej. Kobiety, zarówno pracujące, jak i bezrobotne, legitymują się z formalnego punktu widzenia wyższym poziomem wykształcenia, częściej kończą kursy i szkolenia zawodowe. Według wyników badań kobiety znacznie częściej postrzegają wykształcenie jako drogę do niezależności i samodzielności, a także do rozwoju intelektualnego i osobowościowego. Potencjał kobiet, dobrze wykształconych, ambitnych, gotowych do podejmowania wyzwań zawodowych jest jednak tracony. Przyczyna tkwi nie tylko w zjawiskach dyskryminacyjnych, ale i w niedopasowaniu umiejętności i kwalifikacji nabywanych przez kobiety do wymogów rynku. W artykule *Potencjał ekonomiczny kobiet na Dolnym Śląsku w XXI wieku. Analiza związku płci, wykształcenia i statusu na rynku pracy z perspektywy regionalnej* (w: *Problemy edukacji wobec rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. A. Rączaszek, W. Koczur, 2013, Katowice, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe nr 131, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 198-208) skoncentrowałam się na analizie aktywności zawodowej kobiet na Dolnym Śląsku. Uwzględniłam aspekt wykształcenia, gdyż umożliwia on prognozowanie, jak będzie kształtowała się w najbliższych latach sytuacja młodych kobiet dopiero wchodzących na rynek. Czynię dwa założenia. Pierwsze, że w dalszym ciągu nie jest w pełni wykorzystywany zasób kobiet w wieku produkcyjnym, w tym zwłaszcza młodych i wykształconych w regionie. Drugie, że kobiety w regionie w małym stopniu dostosowują swoje wykształcenie i jego profil do zapotrzebowania rynku pracy.

W artykule posługuję się metodami: statystyczną oraz porównawczą. Wykazuję, że zróżnicowanie regionalne bezrobocia jest istotnym elementem wiedzy o sytuacji na rynku pracy. Informacja o bezrobociu zagregowanym nie pokazuje w pełnym stopniu prawdziwych kosztów społecznych i ekonomicznych zjawiska. Istnienie miejscowości i regionów, w których bezrobocie jest wysokie, zwłaszcza chroniczne, sprzyja często rozwojowi patologii społecznych oraz może prowadzić do załamania lokalnego życia gospodarczego. Ma to jeszcze większe znaczenie dla społeczeństwa: stanowi koszt ekonomicznie, społecznie i politycznie wyższy niż ułamek procenta, jaki ten region dodaje do ogólnej stopy bezrobocia w kraju.

Perspektywa regionalna wraz z analizą danych dotyczących wybranych kategorii – określanymi w głównej ustawie, traktującej o polityce rynku pracy w Polsce (art. 49 ustawy

z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), osobami w szczególnej sytuacji na rynku, jest przedmiotem badań w dwóch opracowaniach. W artykule *Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy – województwo dolnośląskie na tle tendencji krajowych* (w: *Przestrzenne zróżnicowanie problemów społecznych*, red. B. Balcerzak-Paradowska, A. Rączaszek, 2011, Warszawa-Katowice, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 391-412) oraz *Regionalny rynek pracy po kryzysie. Zarys skutków i problemów związanych z bezrobociem wybranych grup społecznych na Dolnym Śląsku* (w: *Gospodarka regionalna Polski wobec globalnego kryzysu gospodarczego*, red. Z. Strzelecki, 2011, Warszawa, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, s. 617-635). Stosowałam w nich metody: statystyczną, porównawczą oraz instytucjonalno-prawną, co pozwoliło na precyzyjne omówienie problemu.

Według polskiego prawa regulującego szczegóły i strukturę systemu instytucji odpowiedzialnych za politykę rynku pracy osoby bezrobotne, zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, mogą uzyskać również status osoby będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do osób, które określane są mianem znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy stosowane jest m.in. kryterium wiekowe. Pod tym względem są to osoby, które nie ukończyły 30. roku życia (w poprzedniej wersji ustawy – 25.), bądź też mają więcej niż 50 lat. Wybór właśnie takiego kryterium był uwarunkowany obserwacją zjawisk i procesów zachodzących na rynku pracy na przełomie XX i XXI wieku, które nasiliły problemy tych kategorii.

Artykuł *Młodzież a europejski rynek „bez-pracy”. Aktywność zawodowa młodych osób w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w XXI wieku* (w: *Młode pokolenie. Problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*, red. M. Makuch, D. Moroń, 2012, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 105-123 oraz *Young people and the european "without-labour" market : professional activity of young people in Poland and other EU countries in the 21st*, "Political Science: an anthology", ed. Piotr Sula, Institute of Political Science University of Wrocław, 2013, s. 154-174 [Dokument elektroniczny]: <http://tinyurl.com/oras2lc>) odnosi się do sytuacji osób młodych na rynku pracy. Problemy, z jakimi mają do czynienia – trudności z aktywnością ekonomiczną, ze znalezieniem zatrudnienia – są konsekwencją globalnego załamania gospodarczego w XXI wieku. Analizuję w sposób porównawczy rynki pracy Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w Polsce, biorąc pod uwagę podstawowe mierniki tego rynku, czyli: poziom aktywności zawodowej, bierności ekonomicznej, zatrudnienia i bezrobocia. Powołując się na dane statystyczne, poruszam kwestie nowych zjawisk, które występują na

współczesnym rynku pracy, a które generują dalece negatywne następstwa w życiu społeczno-ekonomicznym Europejczyków. Jest to „prekariat” i tzw. NEET (akronim od ang. *Neither in Employment, Education or Training*), czyli pokolenie młodych, którzy ani nie uczestniczą w żadnych formach edukacji, ani nie pracują. To specyficzny, a przede wszystkim niepokojący z punktu widzenia przyszłości całej Europy, ale i ich jako jednostek, rodzaj bierności, wykluczenia. Osoby te mogą być postrzegane jako pokolenie zmarnowanych talentów i coraz częściej, z punktu widzenia ekonomicznego, jako „niewykorzystany” zasób. Oznacza to wyższe koszty dla społeczeństwa, nie tylko finansowe, takie jak: uszczuplenie dochodów podatkowych, dodatkowe koszty opieki zdrowotnej i medycznej, czynów przestępczych, wykluczenie społeczne i zagrożenie „wycofaniem się” z życia społecznego.

O niepewności i braku stabilności młodego pokolenia na rynku pracy piszę także w artykule *Young people facing instability on labour market in the 21st century* (w: S. Shchudlo, *Молодіжна політика: проблеми і перспективи*, Випуск 4, Drohobycz-Przemysł 2013, s. 75-81). Posługując się metodami badawczymi: statystyczną, porównawczą oraz instytucjonalno-prawną wskazuję na problemy osób młodych. Kwestie ekonomiczne i społeczne bardziej zwracają uwagę i stają się tematem debat publicznych, gdy pogarsza się koniunktura. Przekraczają one granice „normalnego” w gospodarce poziomym. Bez wątplenia taką bolączką są obecnie problemy na rynku pracy osób, które dopiero zaczynają zdobywać doświadczenie zawodowe. Pozostawanie poza rynkiem pracy osób wykształconych, chętnych, także zdolnych do zatrudnienia, to strata jednostkowa oraz społeczna. W debatach często występowało określenie „stracone pokolenie”. Szacowane koszty gospodarcze braku integracji młodych ludzi na rynku pracy na początku XXI wieku to ponad 150 mld euro rocznie (1,2% unijnego PKB). A w przypadku niektórych państw (w tym Polski) to nawet blisko 2% ich PKB. Marnuje się kapitał tych, którzy kończą edukację, a natrafiają często na bariery i dyskryminujące stereotypy. W konsekwencji prowadzą do ich bierności lub bezrobocia, a także biedy, niepewności o własny los, frustracji, a i nierzadko wybuchów agresji. Co było obserwowane np. podczas protestów „Oburzonych” (hiszp. *Indignados*) w Hiszpanii w latach 2011-2012.

W kolejnej publikacji *Problemy osób młodych na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin* (w: *Polityka rodzinna a polityka rynku pracy w kontekście zmian demograficznych*, red. A. Kubów, J. Szczepaniak-Sienniak, 2013, Wrocław, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 292, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 33-47), stosując metodę statystyczną, porównawczą oraz instytucjonalno-prawną, celowo połączyłam tematykę osób młodych i ich sytuacji na rynku pracy z kwestią

rodziny oraz procesami politycznymi. Współcześnie młode pokolenie staje wobec wielu problemów i sytuacji konfliktowych, nie potrafi poradzić sobie z nimi, podejmować odpowiednich decyzji. W znacznym stopniu to na rodzinie spoczywa odpowiedzialność za młode pokolenie, za jego obecną i przyszłą kondycję. Jest to zatem problem wielowymiarowy. W przypadku osób młodych rodzina często staje się swoistym azylem. Jest naturalną instytucją, do której zwracają się o pomoc, także finansową. To jednak ma swój drugi aspekt – brak źródła zarobkowania młodych ludzi dodatkowo pogłębia niedostatek gospodarstw rodzinnych. Warto podkreślić, że osoby młode pozostające poza rynkiem pracy odraczają także moment usamodzielniania się. To staje się z kolei źródłem problemów społecznych, demograficznych, a nawet makroekonomicznych.

Jest jeszcze inny aspekt omawianego zagadnienia. Według danych europejskiego urzędu statystycznego w pierwszych latach XXI wieku wzrósł także odsetek młodych, którzy mają pracę i są „pracującymi biednymi”. Zatrudnienie poważnie zmniejsza więc ryzyko biedy, ale nie rozwiązuje wszystkich problemów. Jest to przejaw zjawiska zaobserwowanego już wcześniej, a które przybiera na sile w sytuacji pogorszenia koniunktury.

Coraz więcej młodych ludzi pracuje w innych formach niż umowa na czas nieokreślony i tzw. pełen etat. Pokolenie osób dopiero wchodzących na rynek pracy (15-29 lat) w okresie kryzysu jest najbardziej dotknięte jego konsekwencjami (zwiększonym ryzykiem, stratą finansową). Taki stan trwa często do 30. roku życia, a związana z nim niepewność pociąga za sobą dalsze konsekwencje. Młodzi wydają mniej pieniędzy nie tylko na konsumpcję, ale i na własny rozwój, mają utrudniony dostęp do kredytów, a tym samym odraczają moment założenia rodziny i posiadania dzieci. Z drugiej strony w pracownikach, którzy są w firmie tylko na pewien czas, przedsiębiorcy mniej inwestują. Maksymalnie tnąc koszty, nie organizują dla nich szkoleń, które podnosiłyby kwalifikacje. To wpływa na brak wzrostu produktywności, co z kolei skutkuje mniejszymi płacami i możliwościami rozwoju dla pracowników czasowych w porównaniu do osób o podobnych kwalifikacjach, ale zatrudnionych na kontrakt bezterminowy.

Odnotowuję w tym kontekście, że podjęcie nietypowej (elastycznej) formy zatrudnienia powinno być wyborem osobistym, a nie koniecznością podyktowaną zwiększającymi się ograniczeniami w dostępie do rynku pracy dla niektórych kategorii lub brakiem wysokiej jakości miejsc pracy. W krajach UE, szczególnie dotkniętych przez kryzys ekonomiczny, brak możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu, jest podawany jako przyczyna atypowych form zatrudnienia znacznie częściej. Druga konstatacja to, że w tych państwach, gdzie odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze był znaczny,

powodem tego stanu była najczęściej edukacja czy doszkalanie. Wykazuję więc w artykule, że zatrudnienie tymczasowe ułatwia przejście od edukacji do świata pracy, ale segmentacja rynku pracy zwiększa ryzyko niepewnego startu w dorosłe życie.

Według prognoz rynek pracy to jeden z rynków, którego będzie dotyczył postępujący problem zmian demograficznych. Zmniejsza się liczba osób młodych w populacji krajów UE. Pociąga to za sobą liczne konsekwencje. Niż demograficzny wpływa kolejno na instytucje opiekuńczo-wychowawcze, edukacyjne, następnie na funkcjonowanie rynku pracy. Przede wszystkim zagraża wymianie pokoleniowej na rynku, a gospodarka musi posiłkować się importem siły roboczej. W miejsce nadwyżki osób poszukujących pracy, pojawia się deficyt podaży pracy i problem pracodawców ze znalezieniem pracowników.

Współczesny świat jest nietrwały, zmienny. Aby móc być aktywnym, trzeba być gotowym do zmian. Być aktywnym zawodowo – w rozumieniu wąskim, czyli pracującym, nabiera znaczenia szczególnego. Zarówno dla jednostek, ich rodzin, ale i społeczeństwa oraz gospodarki. Podkreśla się to w związku z aktualnymi problemami osób młodych – energicznych, ambitnych, jednak bardzo często nie dysponujących doświadczeniem zawodowym, co staje się barierą przy znalezieniu pracy. Z drugiej strony – w związku z wieloma procesami społecznymi (takimi jak starzenie się populacji) i idącymi za tym działaniami politycznymi (dotyczącymi m.in. wieku emerytalnego), coraz bardziej akcentuje się fakt zatrzymywania osób starszych na rynku pracy. Osób w wieku, który do niedawna był łączony z biernością zawodową lub był kojarzony ze schyłkiem aktywności ekonomicznej. Koniecznością staje się stwarzanie warunków do zapewnienia im pracy.

W artykule *Aktywne starzenie się – istotny cel publicznej polityki społecznej w XXI wieku. Zarys problematyki z perspektywy rynku pracy* (w: *Umiejdzynarodowienie polskiej polityki społecznej. Aspekty globalne i europejskie*, red. K. Głąbicka, M. Kubiak, 2013, Gdańsk, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, s. 152-169) analizuję, z wykorzystaniem metody statystycznej oraz porównawczej, problematykę współczesnego podejścia do „starzenia się” – czyli „starzenia aktywnego” jako fundamentalnego celu oddziaływania władz publicznych na funkcjonowanie na rynku pracy kategorii osób określanej jako „50+” lub „55+”. Poprzez ukazanie znaczenia aktywności zawodowej i ogólnie – społecznej, pokazuję z użyciem różnorodnych argumentów, dlaczego takie działania są aktualnie szczególnie ważne. Ale przedstawiam także rozmiary kwestii problemowych poprzez pryzmat sytuacji „srebrnego pokolenia” na rynkach pracy krajów UE, ze szczególnym uwzględnieniem rynku polskiego. Wątek ten uczyniłam także głównym przedmiotem opracowania *Aktywność zawodowa osób starszych. Diagnoza i perspektywa polskiego rynku*

pracy w XXI wieku (w: *Osoby starsze w społeczeństwie. Społeczeństwo wobec osób starszych*, red. M. Makuch, D. Moron, 2011, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 51-67).

W artykule – wykorzystując metodę statystyczną, porównawczą oraz instytucjonalno-prawną – stwierdzam, że starzenie dotyczy perspektywy jednostkowej, ale coraz częściej kwestia ta jest agregowana i ujmowana z perspektywy współczesnych procesów społecznych. Jest to zjawisko, które niesie za sobą daleko idące skutki w obszarze życia publicznego (gospodarce, finansach publicznych, systemach emerytalnych, systemach opieki zdrowotnej). Naprzeciw powyższemu problemowi wychodzi *silver economy* – strategia gospodarcza polegająca na wykorzystywaniu szans i potencjału ekonomicznego osób dojrzałych. Zmierza do zagwarantowania im lepszego standardu życia, także poprzez sprawnie funkcjonujący system usług zaspokajających ich różnorodne potrzeby.

Świadczenie pracy to ważny, aczkolwiek nie jedyny element, związany z „aktywnym starzeniem”. Według Światowej Organizacji Zdrowia, która w 1999 roku zainicjowała kampanię na ten temat, jest to proces tworzenia optymalnych możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa, w celu poprawy jakości życia ludzi w okresie starości. Pozwala wykorzystać potencjał ludzi, jakim dysponują, by czuli się dobrze pod względem fizycznym, społecznym i umysłowym. Aby uczestniczyli w życiu społecznym, przy jednoczesnym zapewnieniu im odpowiedniej ochrony, bezpieczeństwa i opieki, gdy tego potrzebują. Często przytaczaną motywacją dla aktywności osób starszych jest chęć zagospodarowania wolnego czasu. Wyróżnia się kilka typów aktywności w grupie osób starszych. Wśród nich praca zawodowa jest elementem aktywności formalnej (poza nieformalną oraz samotniczą). Można powiedzieć, że bycie aktywnym „odmładza”. A praca zawodowa gwarantuje odroczenie przede wszystkim tzw. starości ekonomicznej.

Oceniając poziom wykorzystania (lub przeciwnie – marnowania) potencjału i kapitału osób starszych, w opracowaniu posłużyłam się najnowszym narzędziem – Indeks Aktywnego Starzenia (ang. *The Active Ageing Index*, AAI). To efekt projektu badawczego Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego realizowanego wspólnie z Europejską Komisją Gospodarczą Organizacji Narodów Zjednoczonych dla Europy (UNECE) oraz Europejskim Centrum w Wiedniu. Syntetyczny wskaźnik mierzy wydajność aktywnego starzenia się (także z uwzględnieniem płci) w czterech różnych dziedzinach w państwach członkowskich UE: rynku pracy (zatrudnienia osób starszych); działalności społecznej; niezależności życiowej (w różnym wymiarze – finansowym, zdrowotnym) osób starszych; zdolności otoczenia do wykorzystania



potencjału oraz umożliwianie (ułatwianie) aktywnego starzenia się. Dwa kraje skandynawskie, a mianowicie Szwecja i Dania, ale także Irlandia, Wielka Brytania i Holandia są na szczycie rankingu AAI w państwach członkowskich UE. Na drugim biegunie znalazła się większość krajów Środkowej i Wschodniej Europy, jak również Grecja (w tym Polska – z wartością najniższą wskaźnika ogólnego; w tym za szczególnie niski wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 60-64 lata).

Pozostawanie na rynku pracy, czyli także odraczanie momentu przejścia na emeryturę, zależy od wielu czynników. Nie tylko od indywidualnej sytuacji rodzinnej i osobistej, statusu na rynku pracy, przebiegu kariery zawodowej czy rodzaju i wysokości świadczeń społecznych. Jest także określone przez zasób kapitału ludzkiego, determinującego możliwości pozostawania w zatrudnieniu, i cechy struktur ich zatrudnienia, określane przez strukturę popytu na pracę. Jeśli osoby starsze decydują się na wycofanie z aktywności (najczęściej ze względów zdrowotnych), to zasilają zasób biernych zawodowo. A utrzymanie aktywności starszych staje się wyzwaniem niezbędnym dla prawidłowego funkcjonowania systemów społeczno-ekonomicznych.

Ważnym przedmiotem tej części jednotematycznego zbioru publikacji jest poszerzenie dorobku diagnostycznego w dziedzinie polityki społecznej o analizę problemów właściwych rynkom pracy oraz sytuacji zawodowej trzech wybranych kategorii: według kryterium płci – kobiet, według kryterium wieku – osób młodych oraz starszych. Istotne dla nauki znaczenie ma wskazanie na społeczne skutki trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy – nie tylko bezrobotnych, ale i pracujących, których funkcjonowanie na rynku pracy również niesie za sobą ważne – z perspektywy jednostkowej i ogólnospołecznej – skutki, nie tylko zawsze pozytywne. Ponadto, ważna z naukowego punktu widzenia jest analiza koncepcji „aktywnego starzenia” i strategii *silver economy* – wykazanie konieczności jej zastosowania w Polsce i możliwości – w tym kontekście – poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy.

## **2. Zmiany na rynku pracy i w polityce rynku pracy – Polska w Unii Europejskiej**

Druga część jednotematycznego zbioru publikacji obejmuje artykuły i rozdziały w monografiach, analizujące przemiany zachodzące na rynku pracy w Polsce pod wpływem rynków unijnych. Wskazuję na konkretne procesy i zjawiska, które były obserwowane pod koniec XX i na początku XXI wieku (jak wzrost bezrobocia wśród osób młodych, NEET, *working poor*, stosowanie elastycznych form zatrudnienia, *outsourcing* czy *downsizing*). Badania dotyczyły zarówno poziomu międzynarodowego – krajów Unii Europejskiej, krajowego, jak i regionalnego (przede wszystkim na Dolnym Śląsku).

To, co zasługiwało na szczególną uwagę w analizowanym okresie, to kryzys światowy. W *Strategii Europa 2020* zapisano, że kryzys gospodarczy nie miał w czasach obecnego pokolenia precedensu. A postęp pod względem wzrostu gospodarczego i rosnącego zatrudnienia, towarzyszący ostatniemu dziesięcioleciu, został zaprzeczony.

Jednym z pierwszych pytań, które pojawiły się w debatach ekspertów, gdy zaczął się kryzys finansowy w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej, było pytanie o zasięg i skutki tego procesu. Przebiegał w trzech „falach” – po pierwotnym rynku amerykańskim, objął także inne kraje rozwinięte. Kolejnym etapem były państwa gospodarek „wschodzących”. Współczesna gospodarka globalna poprzez swoją otwartość powoduje przenoszenie się między rynkami zarówno procesów i zjawisk pozytywnych (swobodny przepływ kapitału sprzyjający wzrostowi gospodarczemu), jak i negatywnych – poprzez „zarażanie się” rynków. Zawodne okazały się nadzieje, że kraje rozwijające się (w tym właśnie rynki wschodzące) zostaną „oszczędzone” i utrzymają dotychczasowe, względnie wysokie tempo wzrostu. Bardzo szybko koncepcja tzw. *decouplingu*, głoszona jeszcze w połowie 2008 roku, została zweryfikowana poprzez praktykę gospodarczą. W efekcie domina kryzys dotarł więc także do Polski. W opracowaniu *Globalny kryzys a zmiany na krajowym i regionalnym rynku pracy. Przykład Polski i województwa dolnośląskiego* (w: *Oblicza współczesnego kryzysu a polskie regiony*, red. Z. Strzelecki, P. Legutko-Kobus, 2010, Warszawa, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, s. 141-154) analizowałam, z wykorzystaniem metody statystycznej oraz porównawczej, pierwsze oznaki kryzysu w Polsce i w regionie Dolnego Śląska. Warto podkreślić, że w latach 2003-2008 rok po roku obserwowano stałą, pozytywną tendencję spadku bezrobocia rejestrowanego. W latach 2002-2007, rokrocznie wzrastała także liczba ofert pracy, również tych będących w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia.

Do końca 2007 roku w Polsce udało się zmniejszyć kwestię bezrobocia nazywanego strukturalnym bezrobociem transformacyjnym. W roku 2009 jednak w urzędach pracy odnotowany został wzrost poziomu stopy bezrobocia. Zwiększyła się przede wszystkim liczba bezrobotnych poprzednio pracujących. Liczne zapowiedzi zwolnień przez przedsiębiorstwa zaczęły być wprowadzane w życie, co przekładało się przede wszystkim na zwiększający się napływ zwolnionych do ewidencji bezrobotnych. Podawane były dwie makroekonomiczne przyczyny takiego stanu: ograniczanie produkcji przez eksporterów i producentów dóbr trwałego użytku oraz spadek popytu na dobra inwestycyjne z powodu ograniczania kredytowania przez banki.

Bezrobocie w Polsce rosło, jednak wolniej, niż w większości krajów UE. Nowa mapa bezrobocia nie pokrywała się z sytuacją sprzed kryzysu. Dużo nowych bezrobotnych przybyło w powiatach uważanych do niedawna za zamożne i rozwinięte gospodarczo (m.in. na Górnym i Dolnym Śląsku czy na Pomorzu).

Okres kryzysu gospodarczego to także osłabienie dynamiki poakcesyjnej migracji zarobkowej Polaków oraz utrwalenie jej kierunków. Trzeba przypomnieć, że wyjazdy emigracyjne pracowników za granicę miały wpływ na zmniejszenie się poziomu bezrobocia w Polsce po 2004 roku. Ale były także przyczyną znacznych problemów właścicieli firm (deficyt pracowników, specjalistów). Wraz ze wstąpieniem Polski do UE pojawiło się dla polskich pracowników więcej dostępnych miejsc pracy w krajach Unii, ale także w Polsce. Integracja spowodowała zwiększony napływ inwestycji zagranicznych do Polski, a otwarcie rynków krajów UE umożliwiło dobrą koniunkturę gospodarczą (poprzez wzrost eksportu) oraz dostęp do pozyskiwanych z Unii środków pomocowych, korzystnie wpływających na wzrost inwestycji zarówno w sektorze publicznym, jak i przedsiębiorstw działających w Polsce.

W moich analizach wykazuję, że zarówno procesy transformacji, a następnie integracja europejska, globalizacja, potem skutki kryzysu ekonomicznego wpłynęły na zwiększanie w Polsce liczby rodzin niepewnych swojej sytuacji materialnej. Wynagrodzenia są podstawowym źródłem zasilania większości gospodarstw domowych w środki utrzymania. Gospodarstwa domowe coraz mocniej odczuwają efekty zmian dokonujących się od końca XX wieku. Z jednej strony, praca jest niezmiennie wśród najwyżej cenionych wartości (zaraz za życiem rodzinnym), nadających sens życiu. Jednak z drugiej – wzrasta niepewność na rynku pracy, czego przyczyną są m.in. elastyczne – atypowe formy zatrudnienia. Związek między sytuacją rodzin a sytuacją na rynku pracy był przedmiotem publikacji: *Aktywność zawodowa rodzin w Polsce* (w: *Współczesne wyzwania polityki społecznej wobec rodziny*, red. A. Kubów, J. Szczepaniak, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 146, 2010, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 127-144) oraz *Problemy na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin* (w: *Rodzina w systemie wsparcia społecznego. Teoria i praktyka*, red. M. Makuch, J. Pluta, 2015, Wrocław, Wydawnictwo CeDu Sp. z o.o., s. 83-102). Wykazuję w nich, z zastosowaniem metody statystycznej, porównawczej oraz instytucjonalno-prawnej, że rodzina funkcjonuje w złożonym środowisku społeczno-gospodarczym. Jest ściśle powiązana z elementami tego megasystemu i połączona z dynamicznymi procesami zachodzącymi wewnątrz. Zmiany i wszelkie zakłócenia, które następują w tym systemie, odbijają się na kondycji rodziny.

Takim oddziałującym na rodzinę obszarem ekonomicznym jest między innymi rynek pracy oraz zjawiska na nim zachodzące. Praca stanowi niewątpliwie podstawę kształtowania życia rodzinnego. Jest ona dla wielu osób warunkiem założenia rodziny, ponieważ rodzina wymaga posiadania środków utrzymania. Im uboższa rodzina, tym trudniej jej realizować funkcje, także pozamaterialne. Niedostateczny dochód może prowadzić do zadłużenia, ponieważ uzyskiwane środki nie pozwalają na pokrycie podstawowych kosztów życia. Zadłużenie sprawia, że trudno jest realizować codzienne potrzeby, ponieważ dochody idą na spłatę długów. Obowiązki opiekuńcze, szczególnie jeśli nie są dzielone z drugim rodzicem, stają się między innymi ogromną przeszkodą w integracji z rynkiem pracy czy nawet w ukończeniu edukacji i zdobywaniu nowych umiejętności, pozwalających na lepsze zatrudnienie. Łączenie aktywności zawodowej i rodzinnej w warunkach konkurencyjnego rynku pracy, który preferuje mobilnych i dyspozycyjnych pracowników, wymaga rozwiązań sprzyjających godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych przez oboje rodziców. Przeobrażenia, jakim podlega współczesny rynek pracy, takie jak zmiany organizacji pracy, jej charakteru i form, nacisk na dyspozycyjność i mobilność pracownika, niestabilność i nieciągłość pracy prowadzące do zwiększenia poczucia niepewności, wymagają uczestnictwa obojga rodziców na tym rynku po to, aby zmniejszyć ryzyko pogorszenia sytuacji materialnej rodziny, gdy jedno z nich straci pracę. W większości przypadków utrzymanie rodziny z jednej pensji jest niemożliwe. Przekształcenia rynku pracy, jak i dokonujące się stale zmiany w postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn powodują, że coraz większego znaczenia nabiera model z obojgiem pracujących rodziców, odpowiedzialnych wspólnie za obowiązki rodzinne (tzw. model partnerski). Chodzi o to, by oboje rodziców traktować zarówno jako równoprawnych uczestników rynku pracy, jak i wykonujących obowiązki domowe. Wiąże się to z wprowadzeniem odpowiednich regulacji uznających jednocześnie matkę, jak i ojca, jako uprawnionych do tych rozwiązań, które zmierzają do godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (urlopy, zasiłki, elastyczne formy pracy itd.). Takie zmiany są stopniowo wprowadzane w kolejnych krajach. Jednak wprowadzenie odpowiednich regulacji nie wystarczy. Bez zmiany postaw wobec podziału obowiązków domowych i zawodowych między kobietami i mężczyznami, czyli bez zmiany mentalności dotyczącej partnerstwa w rodzinie, praktyczne znaczenie tych rozwiązań może być niewielkie.

W ramach publikacji będących przedmiotem tej części dzieła habilitacyjnego znajdują się również te, które wskazują na wpływ polityki unijnej na polski rynek pracy oraz na politykę krajową dotyczącą tego obszaru. Dowodzę w nich, że istotnym elementem, który wpływa na sytuację na rynku pracy, są wszystkie decyzje podejmowane w ramach

prowadzonej polityki społeczno-ekonomicznej. Wśród nich istotna jest polityka rynku pracy, której jednym z fundamentów są usługi rynku pracy. W opracowaniu *Usługi społeczne a problemy rynku pracy w XXI wieku. Polska na tle polityki Unii Europejskiej* (w: *Usługi społeczne wobec rodziny*, red. A. Kubów, J. Szczepaniak, 2011, Wrocław, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 239, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 80-92) omawiam tę właśnie problematykę z uwzględnieniem metody statystycznej, historycznej oraz instytucjonalno-prawnej. Usługi rynku pracy (ang. *employment services*) stanowią fundament skutecznej polityki społecznej w obszarze rynku pracy – w szczególności polityki aktywnej (ang. *Active Labour Market Policy*). Mogą być świadczone w ramach instytucji sektora publicznego, ale także przez prywatne biura pośrednictwa pracy, czy organizacje non-profit.

W polskim prawie już w 2004 roku został wprowadzony katalog usług rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe wraz z informacją zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (według aktualnie obowiązującej wersji ustawy – uchylony) oraz organizacja szkoleń.

Dowodzę, że zmiany zapisów ustawowych zmierzały w czterech kierunkach:

- poprawy sytuacji na rynku pracy umożliwiającej znaczne zwiększenie zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych, a w szczególności osób znajdujących się w trudnej sytuacji;
- zwiększenia dostępu do usług rynku pracy;
- przyznania znacznych preferencji dla programów kształcenia ustawicznego;
- zmodyfikowania systemu zasiłków dla bezrobotnych w kierunku zwiększenia motywacji do poszukiwania pracy.

Usługi społeczne są elementem kreującym model społeczny Unii Europejskiej. A te, które mają za zadanie wzmacniać europejski rynek pracy, należą do priorytetowych zgodnie z zapisami *Strategii Europa 2020*. Opisany system zarówno w skali europejskiej, jak i krajowej podlegał ewolucji. Także teraz kładzie się nacisk na reformę nastawioną na poprawę jakości funkcjonowania: w kierunku sprawniejszej i efektywniejszej realizacji celów. Jednak podstawą działań są zawsze możliwości finansowania ich realizacji. Składają się na nie zarówno środki publiczne krajowe (w Polsce podstawowym funduszem jest Fundusz Pracy). Jednak gros usług i działań z zakresu polityki rynku pracy jest finansowanych za pomocą środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Ważność tego źródła podkreślam w opracowaniu *Europejski Fundusz Społeczny na tle ewolucji finansowania celów europejskiej polityki społecznej w obszarze rynku pracy* (w: *Model*

*społeczny zintegrowanej Europy. Nowe wyzwania i perspektywy*, red. J. Zarzeczny, 2007, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 210-231). Objęcie polskiej gospodarki polityką strukturalną Unii Europejskiej, w tym szczególnie akcentowanie możliwości płynących z zaangażowania środków finansowych pochodzących z budżetu unijnego, to chyba jeden z najistotniejszych elementów, na który powoływali się zwolennicy integracji. Z jednej strony argumentowano, że napływ funduszy strukturalnych w znaczący sposób pomoże w finansowaniu wzrostu gospodarczego, zmniejszając lukę pomiędzy inwestycjami (zapotrzebowaniem na kapitał), z drugiej zaś podkreślano, że fundusze te – alokowane w dziedzinach, w których od lat występują w Polsce problemy, również wskutek niedostatecznych nakładów środków publicznych – przyczynią się do zwiększenia tempa rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Tak się właśnie stało. W artykule przedstawiam, przy zastosowaniu metody instytucjonalnej oraz historycznej, główny europejski instrument finansowy projektów i programów dotyczących obszaru rynku pracy – Europejski Fundusz Społeczny. Zarówno sposób finansowania polityki związanej z rynkiem pracy, zatrudnieniem oraz bezrobociem, jak i ona sama, podlegał zmianom w ciągu ubiegłego stulecia. Konieczne zatem wydało się ukazanie obu tych nierozłącznych przeciwieństw. Przedstawiłam zarówno jego początki, reformy, jak i przede wszystkim plany i perspektywy. Od blisko 50. lat ewoluuje on wraz z całokształtem działań związanych z rozwojem ponadnarodowej polityki społecznej oraz polityki regionalnej w UE. Na każdym etapie jako jeden z nadrzędnych celów zawsze stawiano dbałość o tych spośród członków Unii, którzy z różnych przyczyn znajdowali się w gorszej sytuacji. W gronie takich jednostek znajdują się także osoby bezrobotne. Poza funkcją socjalną spełnia on przede wszystkim funkcję aktywizującą. Wobec zjawisk wymuszonych sytuacją międzynarodową, konkurencyjnością, globalizacją każdy zasób środków finansowych, także z instrumentów takich jak Europejski Fundusz Społeczny, powinien przysłużyć się celowi nadrzędnemu – wzrostowi gospodarczemu. A wysoki wzrost to element, który na zasadzie sprzężenia zwrotnego wzmacnia sytuację na rynku pracy.

Unia Europejska i jej gospodarka, w tym rynek pracy, zмага się nadal z licznymi problemami. Część to skutki ekonomicznego kryzysu globalnego. Część jednak wynika z kwestii strukturalnych. Jednym z instrumentów, które mają pomóc w ich rozwiązaniu, jest polityka oparta na *flexicurity*. Model ten omawiam, bazując na metodzie historycznej oraz instytucjonalno-prawnej, w publikacji *Flexicurity – w kierunku idei „elastycznego bezpieczeństwa” na rynku pracy w UE* (w: *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, 2009, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu

Wrocławskiego, s. 131-146). Poszczególne aspekty polityki, których dotyczy model *flexicurity*, oraz jego elementy nie są nowe (jest to raczej ewolucja, w części kontynuacja wcześniejszych strategii, niż rewolucyjne odcięcie się od dotychczasowych dokonań). Ale sama strategia *flexicurity* stanowi nową jakość, zintegrowane podejście, w ramach którego poszczególne elementy mogą się nawzajem wspierać. Już samo słowo, które powstało z połączenia dwóch angielskich określeń: elastyczność (ang. *flexibility*) oraz bezpieczeństwo (ang. *security*), jest terminem, który wcześniej nie był używany. Utworzony został w tym samym czasie, co model mający przynosić korzyści obu stronom na europejskim rynku pracy. *Flexicurity* jest najlepszym sposobem zapewnienia obywatelom Europy wysokiego bezpieczeństwa zatrudnienia, aby na każdym etapie życia zawodowego mieli oni zarówno możliwość znalezienia dobrej pracy, jak i nadzieję na korzystny rozwój kariery w szybko zmieniającym się środowisku gospodarczym. Model ten wprowadza równowagę praw i obowiązków pracowników i przedsiębiorstw, a także organów publicznych: każda z tych stron jest zobowiązana działać na rzecz zatrudnienia, społeczeństwa i trwałego wzrostu. Zgodnie z założeniami tego modelu nadrzędnym celem jest poprawa jakości rynku pracy, większa stabilność poprzez tworzenie nowych, lepszych miejsc pracy, ale już sposób dochodzenia – tzw. ścieżka *flexicurity*, może być zróżnicowana, w zależności od sytuacji w poszczególnych krajach członkowskich i newralgicznych problemów występujących na tych rynkach. W oparciu o doświadczenia i wyniki badań, analiz przyjęto cztery główne komponenty *flexicurity*, czyli: elastyczne i przewidywalne warunki umów, kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie, skuteczna aktywna polityka rynku pracy oraz nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Stosując wskaźniki, w większości pochodzące z uzgodnionego wykazu wskaźników monitorujących realizację europejskich wytycznych na rzecz zatrudniania przyjętych przez Komitet do spraw zatrudnienia Komisji Europejskiej (EMCO), można dokonać porównania tych elementów, które w sposób syntetyczny obrazują sytuację rynków pracy krajów członkowskich UE.

Niektóre z tych wskaźników można uznać za adekwatne dla badania poszczególnych elementów *flexicurity*. W opracowaniu *Podstawowe wskaźniki flexicurity w krajach UE. Analiza komparatywna* (w: *Spójność społeczna i ekonomiczna Unii Europejskiej*, red. G. Wrzeszcz-Kamińska, 2009, Wrocław, Wyższa Szkoła Handlowa, s. 302-311) przedstawiłam część z nich w sposób komparatywny z wykorzystaniem również metody statystycznej oraz instytucjonalno-prawnej. Są to:

- elastyczne rozwiązania umów: rygorystyczność ochrony zatrudniania – ogółem, dla pracowników stałych i pozostałych, czyli tzw. indeks EPL (ang. *Employment Protection Legislation*), tłumaczony jako wskaźnik prawnej ochrony stosunku pracy;
- kompleksowe strategie w zakresie uczenia się przez całe życie: procent ludności w wieku od 25 do 64 lat, uczestniczącej w edukacji i szkoleniach;
- skuteczna aktywna polityka rynku pracy: wydatki na aktywne i bierne formy polityki rynku pracy jako procent PKB;
- nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego: pułapka bezrobocia jako miara poziomów świadczeń (ang. *unemployment trap*) – tzw. socjalna pułapka bodźcowa, prowadząca do bierności.

Model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego to model skonstruowany na założeniach, że zmiany zachodzące w życiu zawodowym powinny przebiegać płynnie: od momentu zakończenia okresu nauki, poprzez rozpoczęcie życia zawodowego, zmiany pracy, także podjęcie pracy po okresie bezrobocia lub braku zatrudnienia, po przejście na emeryturę, czyli etap bierności zawodowej. Nie ogranicza się to jednak do zwiększenia możliwości przedsiębiorstw w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników, ani nie oznacza, że umowy na czas nieokreślony (czyli te umowy standardowe) będą już zbędne. Raczej podkreślane są tu możliwości zmiany pracy na lepszą, awansu i optymalnego rozwoju indywidualnych zdolności – a zatem wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego w Europie.

To, co stanowi ważny przedmiot drugiej części zbioru publikacji to wskazanie na związki polityki społecznej oraz przekształceń rynku pracy, które miały miejsce w Polsce, z procesami zachodzącymi w krajach Unii Europejskiej. Dowodzę, że dwa główne wydarzenia wpłynęły na polską politykę rynku pracy oraz sam rynek: integracja z instytucjami unijnymi oraz światowy kryzys gospodarczy. Z perspektywy nauk o polityce istotnym naukowym aspektem tej części jest wykazanie roli polityki społeczno-gospodarczej w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy, zarówno polityki krajowej, jak i polityki europejskiej. Istotnym elementem tej polityki jest wdrażanie koncepcji *flexicurity*, która jak wykazuję, może stanowić element zapewnienia elastycznego bezpieczeństwa na polskim rynku pracy.

### **3. Kapitał ludzki w kontekście idei *flexicurity* i rozwoju społeczno-gospodarczego**

Trzecia część jednotematycznego zbioru publikacji obejmuje rozdziały oraz artykuły, których centralną kategorią jest kapitał ludzki rozumiany jako zasób ekonomiczny, mający istotny wpływ na rynek pracy i całą „nową gospodarkę”, opartą na wiedzy. To ten zasób



będzie odgrywał coraz większą rolę także w przyszłości i dlatego jego jakość stanowić musi podstawę do kształtowania odpowiednich decyzji w obrębie polityk przede wszystkim edukacyjnej oraz rynku pracy.

Dlaczego rozwój kapitału ludzkiego jest tak ważny dla rozwoju społeczno-gospodarczego i powodzenia idei *flexicurity*? Zwracam na to uwagę, bazując na metodzie analizy piśmiennictwa, historycznej oraz instytucjonalnej, w publikacji *Kapitał ludzki – próba definicji* (w: *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, 2009, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 13-24) oraz *Kapitał ludzki – fundament gospodarki XXI wieku. Tworzenie, wykorzystanie, perspektywy* (w: *Kapitał ludzki i społeczny. Kreowanie i zarządzanie*, red. D. Moroń, 2012, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 29-44). Powszechnie wiadomo, że zasób pracy nie jest jednorodny. Pracownik może być mniej lub bardziej inteligentny, fizycznie zdrowy bądź chory, może wykonywać swoją pracę szybciej lub wolniej. To dlatego właśnie powstała koncepcja, aby powszechnie zagregowany czynnik produkcji – pracę, wzbogacić również o tzw. kapitał ludzki (ang. *human capital*). Zawiera on elementy niematerialne, takie jak zdolności, wiedza oraz nabyte umiejętności poszczególnych pracowników. I właśnie ten czynnik stanowi dziś w znacznej mierze o rozwoju społeczno-ekonomicznym. W literaturze przedmiotu występuje bogactwo określeń pojęcia, czasem sformułowanych bardzo szeroko. Dodatkowo interdyscyplinarne podejście do tematu przysparza problemów przy jednoznacznym, precyzyjnym zdefiniowaniu omawianej kategorii. Niezależnie od tego, czy stosowana jest węższa, czy szersza definicja, podejście ekonomiczne jest spójne i nie budzi wątpliwości w jednym aspekcie: kapitał ludzki jest indywidualną cechą jednostki. Wszystkie cechy zbiorowości, które można zdezagregować do poziomu jednostki, także są częścią kapitału ludzkiego. Wynika to z faktu, że w ekonomii zbiorowość jest postrzegana niemal wyłącznie jako suma jednostek na nią się składających.

Bogactwo opracowań traktujących o kapitale ludzkim świadczy o dużym znaczeniu tej kategorii dla współczesnych społeczeństw i gospodarek. W publikacji dowodzę, że obserwowany ciągle postępujący proces globalizacji wskazuje, że pozycja tego elementu, jako czynnika decydującego o przewadze konkurencyjnej zarówno na poziomie mikro, jak i makro, będzie się jeszcze bardziej umacniać.

Poziom i struktura kapitału ludzkiego jest zmienną psychospołeczną wyznaczającą sprawność gospodarczą zwłaszcza w odniesieniu do innowacyjności. Częściowo strukturę kapitału ludzkiego określa typ systemu gospodarczego poprzez oczekiwane korzyści z różnych kierunków kształcenia (treści nabywane w instytucjach oświatowych i typ

umiejętności) oraz określa sposób wykorzystania „nowego” kapitału ludzkiego (na przykład jako produktu systemu oświaty).

Zasób tego kapitału jest w dużym stopniu niezależny od potencjału demograficznego. Nie zmienia się dokładnie tak, jak liczba ludności. Przypomina także cechy innych zasobów ekonomicznych, podlegającym prawom rynku: może być gromadzony, wydatkowany, inwestowany lub tracony, czyli podlega deprecjacji.

Celem każdego rodzaju kapitału jest pomnażanie, powiększanie, a co za tym idzie, przynoszenie efektu w postaci zysku, dochodu. Jak w tym kontekście sytuuje się kapitał ludzki? Z pewnością łączy się z szeroką gamą korzyści, zarówno gospodarczych, jak i niezwiązanych bezpośrednio z gospodarką. W istocie do największych korzyści można zaliczyć te niezwiązane z gospodarką, jak poprawa zdrowia, dłuższa żywotność oraz większe prawdopodobieństwo zaangażowania w życie wspólnoty. W sensie gospodarczym zysk z kapitału ludzkiego można rozumieć w kategoriach dobrobytu jednostki i gospodarki narodowej. Z punktu widzenia gospodarki oraz zatrudnienia potencjał człowieka odgrywa coraz większą rolę. Szybko zmieniające się technologie pozwalają tworzyć takie stanowiska, które do tej pory prawie nie istniały, lub całkiem wpływają na to, co pracownicy muszą wiedzieć, aby wykonywać swoją pracę. W wyniku tych zmian ludzie muszą teraz rozwijać swoje umiejętności i zdolności przez cały czas trwania ich kariery zawodowej. Jest to przyczyna zmiany „tradycyjnego” podejścia do zatrudnienia i kariery zawodowej. Najczęściej w literaturze mierniki wykorzystania kapitału ludzkiego są sprowadzane do danych powiązanych z rynkiem pracy. Absorpcja tego kapitału może zostać zbadana poprzez, między innymi, współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia (według struktury wykształcenia czy wieku), wiek opuszczających rynek pracy (przechodzących na emeryturę) czy liczbę zatrudnionych w sektorze badawczo-rozwojowym.

Jednak nie można zapominać o niedoskonałości rynku, fluktuacjach i kryzysach oraz o ograniczeniach systemowych czy instytucjonalnych. Te elementy wpływają, w różnym stopniu, na marnowanie tego zasobu. Najczęściej takie zjawisko jest efektem bezrobocia, zwłaszcza długookresowego lub dotyczącego osoby z wykształceniem wyższym.

Problemy te omawiam w publikacjach *Kapitał ludzki w Polsce w procesie transformacji i integracji europejskiej* (w: *Dialog europejski Zachód-Wschód: Dwie dekady transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej 1989-2009*, red. A. Stępień-Kuczyńska, M. Potz, M. Słowikowski, 2011, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 215-232) oraz *Absorpcja potencjału kapitału ludzkiego w Polsce na tle innych krajów Europy Środkowej i Wschodniej* (w: *Polska i Europa Środkowa. Demokratyzacja. Konsolidacja. Europeizacja*,

red. E. Nowak, R. Riedel, 2010, Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, s. 349-358). Bazuję w artykułach na metodzie statystycznej oraz komparatywnej. Dowodzę, że kluczowa dla wykorzystywania możliwości *human capital* jest sytuacja na rynku pracy, jego kondycja i przemiany. To zwłaszcza bezrobocie, w powiązaniu z innymi procesami, takimi jak: migracja pracowników, zbyt szybka dezaktywizacja, stanowi główny czynnik marnowania potencjału zasobów ludzkich. Ale zależność jest dwukierunkowa, czyli jakość kapitału ludzkiego determinuje sytuację na rynku pracy oraz sytuację jednostek na tym rynku. Przykładowo: w literaturze zwraca się uwagę, że w warunkach szybkiego postępu technicznego, umiejętności osób pozostających bez pracy stają się przestarzałe (poprzez zerwanie więzi ze środowiskiem pracy), zmniejszając szanse na jej uzyskanie. Inny wskaźnik – dostępność zasobów ludzkich w sektorze naukowo-technicznym (*Human Resources in Science and Technology*, HRST) potwierdza wnioski ekonomistów, że w krajach, gdzie udział wykwalifikowanych pracowników zatrudnionych w tym sektorze jest wysoki, występuje również wysoki poziom innowacyjności, który warunkuje wzrost konkurencyjności i uzyskiwanie przewagi w rozwoju społeczno-gospodarczym

W drugim opracowaniu zawarłam wybrane sposoby analizy jakości kapitału ludzkiego w Polsce w okresie ważnych przemian społeczno-ekonomicznych. Podobnymi miernikami posłużyli się autorzy raportu ośrodka badawczego The Lisbon Council, którzy opracowali syntetyczny indeks kapitału ludzkiego, podkreślając jego podstawową rolę w kształtowaniu wzrostu gospodarczego w długim horyzoncie czasowym. Druga edycja raportu dotyczyła 12 krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Wskaźnik ten oparto na czterech wydzielonych kategoriach: inwestycje w kapitał ludzki (łącznie średni poziom wydatków na szkolenia i edukację osób aktywnych zawodowo), efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego, wydajność tego kapitału oraz wskaźniki łączące problematykę zatrudnienia i tendencji demograficznych (projekcja zmian liczby zatrudnionych w całkowitej wielkości populacji w latach 2005–2035). Liczy się nie tylko wykształcenie ludności, ale także to, jak to wykształcenie jest wykorzystywane w gospodarce. Polska w badanym okresie miała najgorszy poziom wskaźnika wśród wybranych krajów członkowskich UE z regionu, co oznacza, że występowała luka między potencjałem, a rzeczywistym rozmiarem wykorzystywania tego zasobu.

Analiz związanych z kapitałem ludzkim i jego wykorzystywaniem dokonywałam z perspektywy krajowej, ale także regionalnej (analogicznie do opracowań dotyczących sytuacji na regionalnym rynku pracy). Te kwestie są przedmiotem dwóch opracowań *Kapitał*

*ludzki jako czynnik rozwoju regionu. Identyfikacja wybranych problemów na przykładzie województwa dolnośląskiego* (w: red. J. Prońko, 2010, Kielce, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae”, numer specjalny, Wydział Zarządzania i Administracji Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach, s. 13-22) oraz *Kapitał ludzki jako determinanta rozwoju społecznego. Zarys problemu z perspektywy regionu* (w: *Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*, red. W. Koczur, A. Rączaszek, 2014, Katowice, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe nr 167, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 54-61).

Analizując, z wykorzystaniem metody statystycznej oraz porównawczej, kondycję i wpływ kapitału ludzkiego na rozwój w regionie dolnośląskim podkreślam, że polską przestrzeń społeczno-gospodarczą charakteryzuje silna koncentracja potencjału w kilku najsilniejszych ekonomicznie województwach. Przyjmując za miarę poziom generowanego PKB, zauważam, że na początku XXI wieku zróżnicowanie to utrwaliło się. Zróżnicowanie tempa wzrostu województw przyczyniło się do dalszego pogłębienia dysproporcji w poziomie ich rozwoju. Grupa pięciu najbogatszych województw: mazowieckie, dolnośląskie, śląskie, wielkopolskie i pomorskie, rozwija się przeciętnie szybciej niż grupa województw części wschodniej. A skoro o potencjale pracy każdej gospodarki, zwłaszcza jego jakości, decyduje skala inwestycji w człowieka, to kapitał ludzki staje się do pewnego stopnia funkcją PKB *per capita*.

W przypadku rozwoju regionu istotne jest zdiagnozowanie czynników endogenicznych i egzogenicznych. Ogromne znaczenie ma wysiłek członków społeczności. Jest to potencjał do wykorzystania. Poziom, tempo i struktura rozwoju jest bowiem rezultatem ludzkich talentów, wiedzy, przedsiębiorczości i własnych nakładów na rzecz poprawy warunków bytowych. Społeczeństwa mało mobilne intelektualnie, bierne gospodarczo, źle zorganizowane na ogół nie osiągają wysokiego poziomu zamożności. Podkreślam, że rola aktywności lokalnej i regionalnej, przeciwstawiana jest traktowaniu mieszkańców gmin i regionów jako przedmiotu rozwoju, wynikającego z bezosobowych procesów globalnych lub odgórnych działań państwa, firm lub instytucji międzynarodowych. Zatem fundamentalną rolę w tym procesie odgrywa kapitał ludzki. Szacuje się, że 20% światowego bogactwa przypada na kapitał naturalny, 16% – gospodarczy, natomiast aż 64% – na kapitał ludzki.

W moich publikacjach udowadniam, że Dolny Śląsk posiada znaczny potencjał, który już dawno został doceniony zarówno przez pracodawców, jak i potencjalnych pracowników, którzy wybierają ten teren jako miejsce do życia i pracy. Region nie uniknął jednak problemów. W pierwszych latach XXI wieku niepokoił niski poziom aktywności zawodowej.

Tym bardziej, że dotychczas towarzyszył wynikającemu z procesów demograficznych wzrostowi liczby osób w wieku produkcyjnym. Zatem powiększaniu zasobów potencjalnej siły roboczej, towarzyszył spadek rzeczywistej podaży pracy postępujący pomimo wzrostu zatrudnienia. Warto także wspomnieć, że obok wzrostu zatrudnienia drugim istotnym powodem obniżania poziomu bezrobocia było negatywne zjawisko polegające na ograniczaniu aktywności. Niska wartość wskaźników aktywności zawodowej wskazuje na bierność jako na jeden z głównych problemów rynku pracy, także na terenie dolnośląskim.

W artykule *Kondycja metropolii wrocławskiej na tle regionu. Wybrane aspekty społeczno-ekonomiczne* (w: *Metropolie. Wyzwania polskiej polityki miejskiej*, red. A. Lutrzykowski, R. Gawłowski, 2010 Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 198-213) podejmuję zagadnienie z perspektywy lokalnej – miasta Wrocławia. Wrocław zawdzięcza swój rozwój wielu czynnikom, w które wpisują się bez wątpienia ludzie, ich przedsiębiorczość i aktywność. Bazując na metodzie statystycznej naszkicowałam sytuację społeczno-demograficzną miasta (wraz z opisem kondycji rynku pracy) wspierając się także na licznych raportach i badaniach (metoda analizy tekstów źródłowych). Wrocław oceniany był w nich powyżej średniej w porównaniu z innymi dużymi miastami. Najmocniejsze strony to dobry poziom wykształcenia oraz znaczny odsetek ludzi młodych wśród mieszkańców. Priorytetem strategii rozwoju miasta powinna być jednak jakość rynku pracy – zadbanie o dalszy szybki wzrost podaży wykwalifikowanych pracowników, również w drodze kontynuowania zachęt do osiedlania się w mieście. Wrocław robi wiele, aby ten cel osiągnąć, ale pożądane są w tym zakresie dalsze wysiłki.

Pomimo słabych punktów województwo dolnośląskie należy do tych, które mają najwyższe wskaźniki rozwoju w Polsce. A aktualne informacje z rynku pracy wskazują, że ujawniają się odroczone efekty wcześniej podejmowanych decyzji związanych m.in. z przyciąganiem inwestorów czy promowaniem innowacyjności. Pracodawcy ponownie zaczynają poszukiwać pracowników. Po perturbacjach związanych głównie z globalnym kryzysem ekonomicznym rynek pracy stopniowo staje się tzw. rynkiem pracownika. Jak długo utrzyma się ta tendencja? Jest to jedno z kolejnych pytań, które będą inspirować do dalszych studiów. Nie jesteśmy jednak w stanie ocenić w tej chwili, jak długo ta tendencja się utrzyma. Należy ją obserwować i poddawać analizie.

Z perspektywy naukowej trzecia część zbioru wnosi istotny wkład w poszerzenie wiedzy w zakresie znaczenia kapitału ludzkiego na współczesnym rynku pracy. Wykazują jego rolę szczególnie w kontekście wdrażania idei *flexicurity* i rozwoju społeczno-

gospodarczego oraz podkreślam znaczenie polityki społecznej państwa w kreowaniu kapitału ludzkiego.

Rezultatem prowadzonych przeze mnie badań przedstawionych w zbiorze jednotematycznym publikacji prezentowanych jako osiągnięcie habilitacyjne *Spoleczne skutki przeobrażeń rynku pracy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku* jest wskazanie na newralgiczne kwestie i problemy związane z rynkiem pracy przełomu XX i XXI wieku. Do najistotniejszych efektów moich prac badawczych zaliczam:

- wkład w naukowy dyskurs dotyczący znaczenia pracy we współczesnych społeczeństwach poprzez wskazanie na kluczowe aspekty nie tylko samego posiadania pracy, ale również jej jakości;
- wyjście poza czysto ekonomiczne ujęcie zagadnienia rynku pracy i akcentowanie społecznych konsekwencji zjawisk i procesów towarzyszących przeobrażeniom tego rynku;
- konceptualizacja oraz operacjonalizacja kwestii związanych z rynkiem pracy;
- identyfikacja problemów i barier dostępu do rynku pracy osób młodych oraz starszych. Opracowanie zaleceń w zakresie wsparcia tych kategorii na rynku pracy;
- przeprowadzenie analiz uwarunkowań i determinant funkcjonowania rynków pracy w perspektywie regionalnej, krajowej i międzynarodowej;
- wykazanie znaczenia lokalnej i regionalnej polityki rynku pracy jako czynnika wspierającego zasoby siły roboczej;
- krytyczną analizę możliwości wdrożenia koncepcji *flexicurity* w polskiej polityce rynku pracy;
- wykazanie znaczenia kapitału ludzkiego jako czynnika, kreowanego w ramach polityki społecznej, wpływającego na sytuację zasobów ludzkich na rynku pracy.

Prezentowane przeze mnie wyniki analiz i wnioski mają walor teoretyczny, poznawczy, ale również istnieje możliwość ich praktycznego wykorzystania, między innymi w celach dydaktycznych.

##### **5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych**

W mojej pracy naukowej problematyka związana z procesami i zjawiskami zachodzącymi na rynku pracy stanowi kluczowy obszar badawczy. W 2000 roku ukończyłam studia wyższe na Uniwersytecie Wrocławskim na kierunku politologia i obroniłam pracę magisterską *Bezrobocie jako problem rozwoju lokalnego na przykładzie miasta Wałbrzycha*,

napisaną pod kierunkiem prof. dr. hab. Czesława Lewandowskiego. Podczas studiów doktoranckich badałam problemy związane z rynkiem pracy z perspektywy krajowej, w powiązaniu z procesem inflacji.

Zainteresowanie zjawiskami społeczno-ekonomicznymi, zwłaszcza ekonomicznymi, pogłębiłam także będąc słuchaczem Podyplomowego Studium Zarządzania Jednostkami Gospodarczymi na Wydziale Prawa Uniwersytetu Wrocławskiego (2000/2001).

Moich zainteresowań i badań naukowych nie zawężam wyłącznie do problematyki rynku pracy i polityki rynku pracy. Prowadziłam także prace badawcze z zakresu ważnych współczesnych kwestii społecznych oraz polityki gospodarczej – dokładnie polityki fiskalnej i innych zjawisk związanych z funkcjonowaniem gospodarki.

W artykułach *Zarys społecznych problemów państw w XXI wieku* (w: *Społeczne wyzwania współczesnych państw*, red. nauk. D. Gizicka, Seria Wydawnicza Studia Sądecko-Lubelskie, 2011, Lublin, Instytut Sądecko-Lubelski, s. 107-118) oraz *Kwestie społeczne w dobie globalizacji. Wybrane zagrożenia pierwszej dekady XXI wieku* (w: *Polityka społeczna i gospodarcza w warunkach globalizacji. Wybrane zagadnienia*, red. A. Makarewicz-Marcinkiewicz, D. Pieńkowski, 2012, Poznań, Prace z polityki społecznej nr 2, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, PUP w Poznaniu, Agencja Reklamowa Prodrug, s. 121-138) podejmuję, bazując na metodzie historycznej, porównawczej oraz statystycznej, problematykę globalnych kwestii społecznych. W pierwszym analizuję teraźniejszość i przyszłość samego państwa w kontekście zadań, które są stawiane są przed nim i jego instytucjami. Wśród kwestii społecznych omawiam przede wszystkim te związane z ubóstwem, bezrobociem, ubóstwem pracujących w wyniku otrzymywania niedostatecznego wynagrodzenia za pracę (*working poor*), problemem zatrudniania dzieci czy skutkami starzenia się społeczeństw (w tym ubóstwem osób starszych). Wydaje się, że w dalszym ciągu nie mamy do czynienia z „globalizacją z ludzką twarzą” (w odniesieniu do której Jeffrey Sachs posłużył się określeniem „globalizacja oświecona”). Zbyt często priorytetem są interesy polityczne i ekonomiczne. Za często w chaosie rzeczywistości, potoku informacji, pogoni za zyskiem, umyka fakt, że każdego dnia z powodu ubóstwa, a w konsekwencji głodu, chorób, wykluczenia, marginalizacji czy dyskryminacji cierpią miliony osób.

W kolejnym artykule *Realizacja polityki społecznej na tle głównych zadań samorządu gminy, powiatu i województwa – ogólna charakterystyka, źródła finansowania* (w: *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne, dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, red. D. Moroń, K. Zamorska, 2010, Wrocław, ATUT, s. 43-59) z wykorzystaniem metody instytucjonalno-prawnej oraz analizy danych zastanych, podejmuję

problematykę polityki społecznej w Polsce w perspektywie samorządowej. Omawiam jej specyfikę wraz z przedstawieniem koniecznych do jej realizacji podstaw finansowych.

Zainteresowanie problemami z punktu widzenia samorządowego skłoniło mnie do podjęcia także tematyki społeczno-ekonomicznej z uwzględnieniem wybranej grupy społecznej, o której już była mowa w części omawiającej jednotematyczny zbiór publikacji. W dwóch artykułach *Kobiety a problematyka edukacji, nauki oraz uczestnictwa w kulturze na Dolnym Śląsku* (w: *Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku. Europejska koncepcja i polska praktyka w rozwoju regionalnym*, red. nauk. A. Wiktorska-Święcka, 2011, Wrocław, Oficyna Wydawnicza ATUT, s. 47-67) oraz *Edukacja i nauka kobiet: analiza wybranych problemów z perspektywy regionu* (w: *Edukacja i polityka edukacyjna: współczesne wyzwania, problemy i rozwiązania z perspektywy Dolnego Śląska*, red. M. Makuch, D. Moroń, 2012, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 77-94) przedmiotem były dwa elementy: edukacja i kultura, które bez wątpienia przyczyniają się do rozwoju jednostek oraz są istotne w perspektywie rozwoju kapitału ludzkiego. Dlatego tak ważna jest równość dostępu i brak dyskryminacji w obu omawianych obszarach, zwłaszcza ze względu na płeć. W artykułach zadaję m.in. pytania badawcze: Czy kobiety na Dolnym Śląsku mają swobodną możliwość uczestnictwa w obu sferach? Jakie bariery uniemożliwiają ich aktywność? W tym celu dokonałam diagnozy sytuacji z perspektywy tej płci przy wykorzystaniu metody statystycznej, porównawczej oraz instytucjonalno-prawnej.

W ramach moich zainteresowań badawczych były także problemy związane z funkcjonowaniem rodzin. Dlatego kolejny artykuł (współautor Jacek Pluta) *Wprowadzenie. Rodzina jako podmiot wsparcia społecznego* (w: *Rodzina w systemie wsparcia społecznego. Teoria i praktyka*, red. M. Makuch, J. Pluta, 2015, Wrocław, Wydawnictwo CeDu Sp. z o.o., s. 7-15), stanowi wprowadzenie w problematykę rodzin i wsparcia społecznego dla rodzin w kryzysie. Podkreślam w nim istniejącą współzależność między ładem polityki społecznej, wzorami instytucjonalnego wsparcia a sytuacją i kondycją samej rodziny. W rodzinie kumulują się zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje zmian społecznych, często wpływając nie tylko na sposób jej funkcjonowania, na identyfikowane problemy jej członków, ale na samo postrzeganie jej przez zainteresowanych. W nowoczesnym ujęciu polityki społecznej nie ma ona funkcji wyłącznie interwencyjnej w odniesieniu do zjawisk kojarzonych z sytuacjami zagrożeń, deficytem zaspokajanych potrzeb materialnych. Nie jest także adresowana wyłącznie do traktowanych marginalnie kategorii społecznych, lecz stanowi wyraz ogólniejszej refleksji nad współczesnością i jej oddziaływaniem na dobrostan społeczny.



Drugim obszarem, który poddaję analizie, również z racji prowadzonej pracy dydaktycznej, są kwestie związane z polityką gospodarczą oraz fiskalną. W artykule *Pozabudżetowe źródła finansowania polityki społecznej. Istota i wykorzystanie państwowych funduszy celowych w realizacji zadań społecznych* (w: red. M. Makuch, D. Moroń, 2013, „Wrocławskie Studia Politologiczne”, numer specjalny: Polityka Społeczna, nr 15, s. 104-121) oraz w publikacji (współautorstwo Dorota Moroń) *Ramy finansowe gminnych i powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych – prawo i praktyka* (w: „Samorząd Terytorialny”, R. 25, nr 1/2 (2015), s. 133-143) łączę obszary finansów publicznych oraz polityki społecznej. Artykuły bazują na metodach: statystycznej, porównawczej, instytucjonalno-prawnej.

Polityka społeczna, rozumiana jako kształtowanie warunków życia, realizowana przez różne instytucje, w tym państwowe, wymaga zapewnienia odpowiednich środków finansowych. W sektorze finansów publicznych mogą być to środki budżetowe, ale także pozabudżetowe, w tym gromadzone i wydatkowane w formie państwowych funduszy celowych. W artykule pierwszym omawiam istotę i znaczenie funduszy celowych w realizacji funkcji państwa. Wybrałam spośród funkcjonujących w latach 2005-2013 cztery fundusze związane z obszarem polityki społecznej: jeden z ubezpieczeń społecznych oraz trzy związane z zadaniami socjalnymi państwa. W opracowaniu zwracam uwagę na główne motywy tworzenia i wykorzystania funduszy celowych w obszarze istotnych zadań społecznych. W opracowaniu drugim elementem głównym analizy uczyniłam gminne i powiatowe strategie rozwiązywania problemów społecznych. Strategia rozwiązywania problemów społecznych jest podstawowym dokumentem strategicznym, stanowiącym narzędzie nowoczesnej pomocy społecznej, wspierającym długofalowe planowanie i realizację celów w zakresie rozwiązywania problemów społecznych w skali lokalnej, na poziomie gmin i powiatów. Zaplanowane w niej cele i działania wymagają zabezpieczenia środków finansowych na ich realizację. Celem artykułu jest analiza gminnych i powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych pod kątem sformułowanych w nich ram finansowych w kontekście uregulowań prawnych. W opracowaniu przedstawiłam prawne podstawy konstrukcji strategii i zamieszczania w nich informacji o finansowaniu, pojęcie ram finansowych oraz praktykę konstruowania dokumentów strategicznych na podstawie badań własnych aktualnych strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Problematyka związana z polityką zarządzania funduszami publicznymi została podjęta przeze mnie w dwóch artykułach. W pierwszym – *Zarządzanie publicznymi środkami finansowymi w „dobrym państwie” na przykładzie Polski* (w: *Wizje dobrego państwa. Polska*

jako „dobre państwo”. *Koncepcje i kontrowersje*, red. A. Lisowska, A. Jabłoński, 2009, Toruń, Wydawnictwo A. Marszałek, s. 265-282) tłem analizy głównych elementów zarządzania publicznymi finansami w Polsce po 1989 roku jest pojęcie „dobrego państwa” oraz modelowej polityki związanej z funduszami państwa. W drugim *Stan i perspektywy finansów publicznych w państwach Unii Europejskiej na początku XXI wieku* (w: *Zawodność państwa. Zawodność rynku*, red. G. Wrzeszcz-Kamińska, 2010, Wrocław, Wyższa Szkoła Handlowa, s. 99-109), stosując metodę analizy porównawczej oraz statystyczną, wskazuję na kondycję w obszarze finansów publicznych państw Unii Europejskiej. Pierwsza dekada XXI wieku okazała się swoistym egzaminem dla „dobrego rządu” i zarządzania finansami publicznymi. Kryzys ekonomiczny, który najpierw dotknął systemy finansowe państw, potem przeniósł się na sferę realną gospodarki, obecnie odzwierciedla się w problemach fiskalnych. W państwach Unii Europejskiej uwidoczniło się to w wyraźnym podziale na, jak stwierdził Stanisław Gomułka, „Europę dwóch prędkości”. Na dwie grupy państw: stabilne, z umiarkowanym osłabieniem kondycji sektora finansów publicznych, oraz te, których deficyt i dług publiczny w wyniku spowolnienia gospodarczego znacznie wzrósł. Artykuł jest diagnozą sytuacji i próbą przedstawienia perspektyw w materii finansów publicznych państw członkowskich Unii Europejskiej w najbliższej przyszłości.

Moje zainteresowanie problematyką z obszaru polityki ekonomicznej ujawnia się także w artykule *Bezpośrednie zagraniczne inwestycje w krajach członkowskich Unii Europejskiej – analiza komparatystyczna* (w: *Polityki unijne dwa lata po akcesji – wybrane problemy*, red. nauk. M. Dudek, 2007, Zielona Góra, Wydawnictwo Uniwersytet Zielonogórski, s. 153-170). W analizie porównawczej i z wykorzystaniem danych zastanych przedstawiłam stan lub przepływy bezpośrednich inwestycji zagranicznych w poszczególnych państwach Unii Europejskiej. We wprowadzeniu wyjaśniam kategorie istotne i ich możliwe skutki z uwzględnieniem wielu obszarów (w tym gospodarczego, ale i społecznego).

W artykule *Polityka rozwoju usług turystycznych Polski na tle polityki turystycznej UE. Strategie i prognozy* (w: *Rola turystyki w gospodarce regionu, Usługi turystyczne jako podstawa gospodarki turystycznej*, red. J. Marak, J. Wyrzykowski, 2009, Wrocław, Wyższa Szkoła Handlowa, tom 2, s. 293-302) łączę tematykę ekonomiczną (przemysł turystyczny) z aspektami politologicznymi – przedmiotem analizy czyniąc politykę turystyczną. Aby sprostać wyzwaniom, takim jak zmieniająca się struktura demograficzna, konkurencja zewnętrzna, popyt na konkretne formy turystyki, Polska oraz Unia Europejska musi skoncentrować wysiłki na podnoszeniu swojej konkurencyjności. Artykuł przedstawia główne dokumenty – strategie, których zadaniem jest stworzyć „turystykę przyszłości” w Europie.

W zarysie przedstawiam także, na jakich podstawach instytucjonalnych w Polsce i na poziomie Unii prowadzona jest polityka turystyczna.

Do osiągnięć naukowo-badawczych zaliczam również redakcje i współredakcje monografii. Odpowiadałam za koncepcję naukową oraz redakcję monografii:

- *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku* (Wrocław 2014, Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o.).

Byłam również współautorem koncepcji i współredaktorem następujących monografii:

- *Osoby starsze w społeczeństwie – społeczeństwo wobec osób starszych* (Wrocław 2011, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego),
- *Młode pokolenie. Problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości* (Wrocław 2012, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego),
- *Edukacja i polityka edukacyjna. Współczesne wyzwania, problemy i rozwiązania z perspektywy Dolnego Śląska* (Wrocław 2012, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego),
- *Rodzina w systemie wsparcia społecznego. Teoria i praktyka* (Wrocław 2015, Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o.).

Moja praca naukowa obejmowała również pracę recenzentki oraz w redakcji „Wrocławskich Studiów Politologicznych” w charakterze współredaktorki numeru specjalnego – tematycznego „Polityka Społeczna” (nr 15) w 2013 roku. Jest to półrocznik o profilu politologicznym, redagowany w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego, wydawany przez Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego. Czasopismo tworzy forum wymiany wiedzy i upowszechniania wyników badań naukowych, prowadzonych przez środowisko politologów w Polsce i za granicą. Jakość merytoryczna pisma potwierdzona jest przez jego obecność na liście czasopism naukowych prezentowanej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Złożyłam wnioski o finansowanie projektów własnych w trzech konkursach Narodowego Centrum Nauki:

1. w 2009 roku – tytuł projektu: *Silver economy. Osoby starsze we współczesnej gospodarce i społeczeństwie* (38 konkurs, niefinansowany);
2. w 2010 roku – tytuły projektów: *Praca i bezrobocie. nierozwiązane problemy w XXI wieku* oraz *Pokolenie Trzeciego Wieku w XXI wieku. Osoby starsze we współczesnej gospodarce i społeczeństwie* (40 konkurs, niefinansowane).

Opisaną aktywność naukową wiąże również z aktywnością o charakterze popularyzatorskim i eksperckim. Ważnym obszarem takich działań było uczestnictwo w projektach:

1. w 2010 roku – w projekcie „Analizy, badania i prognozy na rzecz Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego” [nr POKL.08.01.04-02-003/08] współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – wykonanie ekspertyzy: *Analiza zagrożeń społecznych dla Dolnego Śląska: wykorzystanie wyników sondaży społecznych w różnych obszarach życia do prognozowania zagrożeń społecznych w regionie*, Dolnośląska Agencja Współpracy Gospodarczej, Wrocław 2010, 251 s.;

2. w 2013 roku – w projekcie „Projekt systemowy DOPS w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej”, Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej, Priorytet VII programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 7.1, Poddziałanie 7.1.3, – autorka materiałów szkoleniowych oraz trener na szkoleniu „Tworzenie, opracowywanie i realizacja gminnych/powiatowych programów strategicznych”;

3. w latach 2013-2015 – w projekcie „E-podręczniki do kształcenia ogólnego”, kierownik: R. Balicki, Uniwersytet Wrocławski – partner merytoryczny, projekt realizowany w partnerstwie: instytucja koordynująca Ośrodek Rozwoju Edukacji, Projekt systemowy realizowany w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3; jako ekspert merytoryczny w części ekonomicznej przedmiotu wiedza o społeczeństwie;

4. w 2015 roku – w projekcie „Wrocławska Podróż do Wolontariatu” [nr POKL.07.02.01-02-058/12] współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego; współpraca z Wrocławskim Centrum Opieki i Wychowania w realizacji projektu.

Moja aktywność związana z popularyzowaniem nauki to także:

1. Koordynowanie w Instytucie Politologii organizacji Dolnośląskiego Festiwalu Nauki w 2013 roku oraz przeprowadzenie warsztatu na tym Festiwalu: *Ekonomia... to łatwe*, 24 września 2013 r. (z Dorotą Drałus);
2. Przeprowadzenie wykładu: *Euroentuzjaści i eurosceptycy, czyli o zaletach i wadach wspólnej waluty europejskiej* podczas konkursu „My w Europie”, Konkurs wiedzy o Unii Europejskiej, 8 edycja, 27 marca 2015 r.;
3. Przeprowadzenie wykładu dla uczniów gimnazjum: *Gospodarka Unii Europejskiej. Euroregiony*, 2 czerwca 2015 r.

W ramach zainteresowań problematyką rynku pracy oraz szerzej polityką społeczno-ekonomiczną współpracuję z portalem internetowym: Prawosocjalne.pl. Portal wsparcia społecznego (<http://www.prawosocjalne.pl/>).

Moje zainteresowania naukowo-badawcze wiążę również z pracą dydaktyczną. Szczególnie istotny w kontekście jest mój wkład w tworzenie autorskich programów studiów oraz przedmiotów. W 2006 roku podjęłam pracę wraz z zespołem opracowującym program studiów: Studia Podyplomowe Zarządzanie Kapitałem Ludzkim i Społecznym. Studia zostały uruchomione w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego w roku 2007. Uczestniczyłam również w opracowaniu programu specjalności polityka społeczna na kierunku: polityki publiczne.

W swojej pracy dydaktycznej realizowałam zajęcia ściśle powiązane z moją pracą naukową. Przedmioty dotyczące problematyki rynku pracy, ale i procesów społeczno-ekonomicznych współczesnych państw przybliżałam studentom kierunków politologia, europeistyka, dyplomacja europejska, polityka publiczna oraz słuchaczom Podyplomowych Studiów Zarządzanie Kapitałem Ludzkim i Społecznym i Podyplomowego Studium Kwalifikacyjnego Wiedzy o Społeczeństwie.

Byłam również zaangażowana w dydaktykę poza głównym miejscem pracy z zakresu zarówno rynku pracy, jak i drugiego obszaru – polityki ekonomicznej oraz finansów publicznych. Realizowałam ją prowadząc zajęcia w Dolnośląskiej Wyższej Szkole Służb Publicznych „Asesor” przede wszystkim z przedmiotu rynek pracy i walka z bezrobociem oraz ekonomia UE. W Wyższej Szkole Zarządzania i Finansów byłam wykładowcą przedmiotu zarządzanie gospodarką lokalną. Natomiast we Wrocławskiej Wyższej Szkole Informatyki Stosowanej „Horyzont” prowadziłam przedmiot finanse publiczne i system podatkowy.

W trakcie swojej pracy naukowej w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego przygotowałam i zrealizowałam cykle autorskich wykładów z następujących przedmiotów: ekonomia, polityka gospodarcza, polityka konkurencji, gospodarka publiczna i komunalna, podstawy ekonomii rozwoju, ekonomia dóbr publicznych, współczesny rynek pracy, rynek pracy i aktywność zawodowa w Polsce i UE, finanse publiczne, instrumenty finansowe polityk publicznych, finanse publiczne w UE, system gospodarczy i finansowy UE, Polska w UE, Europa w świecie. Na Podyplomowych Studiach Zarządzanie Kapitałem Ludzkim i Społecznym realizowałam wykłady: wprowadzenie do kapitału ludzkiego oraz rynek pracy. Dla słuchaczy Podyplomowego Studium Kwalifikacyjnym Wiedzy

o Społeczeństwie w roku akademickim 2012/2013 prowadziłam warsztaty z polityki gospodarczej. W roku 2011/2012 prowadziłam zajęcia: fundusze publiczne na Podyplomowych Studiach Zarządzanie Podmiotami Ekonomii Społecznej w ramach projektu „Nowa oferta edukacyjna Uniwersytetu Wrocławskiego odpowiedzią na współczesne potrzeby rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS. Prowadziłam także w roku akademickim 2009/2010 zajęcia dydaktyczne dla słuchaczy Podyplomowych Studiów Zarządzanie organizacjami pozarządowymi w Dolnośląskiej Wyższej Szkole Służb Publicznych „Asesor”.

W Instytucie Politologii byłam recenzentem prac magisterskich oraz członkiem komisji egzaminacyjnych przy egzaminach licencjackich.

W Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego od 2012 roku pełnię funkcję Pełnomocnika do spraw praktyk studenckich. Sprawuję nadzór nad studentami, kwestiami formalnymi (obieg dokumentów związanych z odbywaniem praktyk i staży) oraz kontaktuję się z instytucjami przyjmującymi na praktyki.

Do osiągnięć o charakterze naukowo-organizacyjnym zaliczam udział w opracowaniu naukowej koncepcji oraz realizacji zadań publicznych w zakresie edukacji i nauki współfinansowanych ze środków Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego. Efektem były:

– konferencje naukowe:

1. *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne, dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, 2010, Instytut Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego, Oddział Dolnośląski Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Krzyżowa;
2. *Edukacja i polityka edukacyjna. Współczesne wyzwania, problemy i rozwiązania z perspektywy Dolnego Śląska*, 2012, Instytut Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego, Oddział Dolnośląski Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Wrocław, Instytut Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego;
3. *Absolwent na rynku pracy*, Ogólnopolska konferencja naukowa, 2013, Instytut Politologii, Wrocław
4. *Rynek pracy: diagnozy, zmiany i oczekiwania*, 2014, Instytut Politologii Uniwersytet Wrocławski

– publikacja naukowa: *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, 2014, Wrocław, Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o., ss. 188.

Organizacja i udział w konferencjach naukowych w sposób szczególny przyczynia się do wymiany myśli naukowej oraz rozwoju badań naukowych. W analizowanym okresie brałam czynny udział w zespołach przygotowujących dziesięć konferencji naukowych. Uczestnicząc zaś w konferencjach naukowych krajowych i międzynarodowych wygłosiłam trzynaście referatów.

Moja aktywność naukowa obejmuje również zaangażowanie w działalność Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej (PTPS), stowarzyszenia o charakterze naukowym, którego głównymi celami są m.in. kultywowanie i rozwijanie idei, wartości i tradycji polskiej polityki społecznej oraz działanie na rzecz ich realizacji, inicjowanie i popieranie badań naukowych, upowszechnianie najlepszych praktyk rozwiązywania problemów społecznych poprzez działalność wydawniczą i organizowanie seminariów i konferencji tematycznych, promowanie nowatorskich i innowacyjnych rozwiązań w zakresie polityki społecznej czy stwarzanie więzi w środowisku polityków społecznych. Należałam do grona osób, które wystąpiły z inicjatywą utworzenia Oddziału Dolnośląskiego PTPS, powołanego uchwałą Zarządu Głównego PTPS w 2008 roku i od jego powstania aktywnie włączam się w prace Oddziału. Od 2012 roku pełnię funkcję skarbnika Oddziału Dolnośląskiego PTPS.

*Młachucy*