

**Marek Bednarz**

Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy

## **MIRAŻ PEŁNEGO ZATRUDNIENIA**

### **Wprowadzenie**

Niniejszy artykuł opiera się na założeniu bezzatrudnieniowego modelu rozwoju współczesnej gospodarki. Nie oznacza to przyjęcia tezy, by jakakolwiek gospodarka mogła się obyć bez zatrudnienia. Bezzatrudnieniowy model rozwoju ekonomicznego oznacza sytuację, w której wzrost gospodarczy nie przekłada się na wzrost miejsc pracy o odpowiedniej w stosunku do potrzeb społecznych jakości, a kryzys czy recesja prowadzą do ich gwałtownego zmniejszenia. W efekcie na rynkach pracy występują znaczne nadwyżki osób chętnych, zdolnych do natychmiastowego podjęcia pracy i aktywnie jej poszukujących, dla których nie ma i najprawdopodobniej nie będzie realnych możliwości jej uzyskania. Z tego względu mówienie o pełnym zatrudnieniu jest tworzeniem swoistego mirażu, ludzkiego poprawą sytuacji lub choćby zachowaniem *status quo*. Celem artykułu jest prezentacja i analiza rynku pracy pod kątem tendencji i przyczyn decydujących o nierealnym charakterze sytuacji pełnego zatrudnienia.

### **Dlaczego pełne zatrudnienie jest mirażem?**

Pojęcie pełnego zatrudnienia jest nieostre i nieprecyzyjne, i już z tego tylko powodu można mówić o swoistym mirażu pożądanej sytuacji na rynku pracy, jaki wywołuje jego stosowanie. I tak pełne zatrudnienie może być rozpatrywane w znaczeniu:

- Sytuacji, w której każda osoba chętna i mogąca pracować znajduje pracę; byłby to więc swoisty stan równowagi na rynku pracy, czyli taki poziom zatrudnienia, który wyklucza bezrobocie jako zjawisko strukturalne i trwałe<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Z takim rozumieniem pełnego zatrudnienia można spotkać się w niektórych aktach prawnych UE. Zob. np. art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej.

Pełne zatrudnienie w tym sensie nie wyklucza natomiast bezrobocia frykcyjnego i przejściowego.

- Wskaźnika zatrudnienia osób w wieku aktywności zawodowej na poziomie 75%, rozumiane w tym znaczeniu pojęcie pełnego zatrudnienia jest jednym z głównych celów unijnej strategii wzrostu na najbliższe dziesięciolecie Europa 2020<sup>2</sup>.
- Stanu, w którym bezrobocie nie przekracza pewnego ustalonego arbitralnie poziomu, np. można przyjąć, że jeżeli stopa bezrobocia wynosi nie więcej niż 5-6% (a stopa bezrobocia długookresowego 3%), to mamy wówczas sytuację pełnego zatrudnienia.
- Zapelnienia przez uczestników rynku pracy wolnych (pojawiających się) miejsc pracy – w tym znaczeniu kategoria ta jest używana w kontekście sytuacji demograficznej, starzenia się zasobów siły roboczej, przewidywanego wzrostu współczynnika obciążenia demograficznego, migracji ludności, szans ludzi młodych na rynku pracy itp.<sup>3</sup>.
- Sytuacji odpowiedniej, z punktu widzenia potrzeb społecznych i gospodarczych, podaży miejsc pracy i ich dopasowania do potrzeb gospodarki; często przedstawiana jako wynik zintegrowania elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*job flexisecurity*)<sup>4</sup>.
- Kategorii politycznej, służącej agregacji poparcia politycznego w celu budowy i utrzymania podmiotowości politycznej, w tym znaczeniu pojęcie to nabiera zdecydowanie socjotechnicznego charakteru, stając się instrumentem manipulacji.

Wysokie bezrobocie i niski poziom uczestnictwa części populacji na rynkach pracy potwierdzają, że rynek nie jest w stanie zapewnić pełnego zatrudnienia w żadnym z przedstawionych znaczeń. Warto więc przedstawić występujące obecnie trendy w dziedzinie zatrudnienia.

Zasadniczą cechą społeczeństwa industrialnego była sytuacja długotrwałego zatrudnienia w fabrykach szerokich mas społeczeństwa. Praca była źródłem dochodu decydującego o możliwościach zaspokojenia potrzeb, a jej rodzaj określał pozycję społeczną pracownika i jego rodziny. Pod koniec XX wieku sytuacja uległa zmianie. Masowa praca w fabrykach przenosi się do krajów Trzeciego

<sup>2</sup> Zob. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 6.

<sup>3</sup> Zob. World Economic Outlook 2004. The Global Demographic Transition. International Monetary Fund, Washington DC 2004, [www.imf.org/external/pubs/ft/2004/02](http://www.imf.org/external/pubs/ft/2004/02), dostęp: 30.03.2012; World Population Prospects: The 2004 Revision i World Urbanization Prospects: The 2003 Revision. Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, <http://esa.un.org/unpp>, dostęp: 30.03.2012.

<sup>4</sup> Szerzej zob. np. P. Stolarczyk: Funkcjonowanie rynku pracy w Unii Europejskiej. W: Europejski model społeczny. Doświadczenia i przyszłość. Red. D.K. Rosati. PWE, Warszawa 2009, s. 179-241.

Świata. Procesowi temu towarzyszą głębokie zmiany w strukturze rynku pracy. W krajach wysoko rozwiniętych systematycznie zmniejsza się liczba robotniczych miejsc pracy, rośnie natomiast zatrudnienie w usługach, zarówno prostych, jak i zaawansowanych, opartych na przetwarzaniu wiedzy i symboli<sup>5</sup>. Postęp technologiczny i cywilizacyjny poza niekwestionowanymi zaletami, takimi jak wzrost dostępności różnorodnych dóbr na szeroką skalę i wzrost jakości życia, wpływa również na spadek zapotrzebowania na siłę roboczą<sup>6</sup>.

Brak pracy i niskie płace to dwie klasyczne przyczyny ubóstwa w społeczeństwie industrialnym. W społeczeństwie postindustrialnym przyczyny te nie zanikają, ale akcent przesuwają się w kierunku wykonywania niskopłatnej pracy. Oznacza to przesuwanie się problemu rynku pracy bardziej w kierunku problemów strukturalnych niż koniunkturalnych. Współcześnie w krajach wysoko rozwiniętych o ubóstwie decyduje bardziej bezrobocie długookresowe niż bezrobocie w ogóle. Tymczasem pełne zatrudnienie przestało być faktem, a stało się mirażem, na który orientują swoją politykę zatrudnienia rządy krajów najbardziej zaawansowanych technologicznie, najbardziej rozwiniętych pod względem gospodarczym, czyli takich, których gospodarka obywateli odbywa się bez ciężkiego przemysłu i charakterystycznych dlań form zatrudnienia<sup>7</sup>. Produkcja przestała być przedsięwzięciem długookresowym a społeczeństwo, szczególnie jego gorzej wykształcona część, musi przyzwyczaić się do ciągłego poszukiwania pracy i okresowego korzystania z pomocy socjalnej państwa, które w coraz większym stopniu nie jest w stanie wypełniać swoich socjalnych zobowiązań<sup>8</sup>.

Przedstawiony powyżej problem nie dotyczy wyłącznie prosocjalnie zorientowanych krajów Unii Europejskiej, ma on charakter ogólnoświatowy. Na proces stałego pogarszania się wynagrodzeń i warunków pracy w USA zwrócił uwagę już w latach 90. XX wieku Robert Reich w książce zatytułowanej *Praca narodów*. O ile, jego zdaniem, ubóstwo było dawniej skutkiem braku pracy, o tyle obecnie dużo ważniejszym problemem jest jakość pracy, a to za sprawą

<sup>5</sup> Por. M. Castells: *The Rise of The Network Society*. Malden 1996, s. 184; *Ewolucja sektora usług w Polsce w latach 1995-2008*. Ministerstwo Gospodarki. Departament Analiz i Prognoz, Warszawa 2010, s. 29 i nast.; *Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*. GUS. Departament Pracy, Warszawa, 26 czerwca 2012.

<sup>6</sup> J. Rifkin: *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003, s. 8.

<sup>7</sup> W 1995 r. Jeremy Rifkin ogłosił koniec pracy. Analiza konsekwencji postępu technicznego, zwłaszcza przemian wywołanych informatyzacją i automatyzacją doprowadziła go do wniosku, że już w najbliższej przyszłości światu wystarczy tylko garstka pracowników, by zaspokoić wszystkie potrzeby produkcyjne, jak również by sprostać popytowi na usługi. Zob. J. Rifkin: *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek nowej ery postrykowej*. Wrocław 2001.

<sup>8</sup> Por. G. Soros: *Bańka amerykańskiej supremacji*. Znak, Kraków 2004, s. 85-86.

globalizacji gospodarki, która wytwarza presję na obniżanie kosztów produkcji poprzez cięcia kosztów pracy<sup>9</sup>.

Te same procesy na amerykańskim rynku pracy opisuje także Lester Thurow. W jego przekonaniu pracodawcy, dążąc do redukcji kosztów i większej konkurencyjności, dokonali masowych redukcji zatrudnienia, przechodząc na usługi zakontraktowane u zewnętrznych wykonawców. To, co dla pracodawców wiązało się z racjonalizacją produkcji i dostosowaniem się do sytuacji na rynku, dla pracowników oznaczało dramatyczne pogorszenie jakości zatrudnienia<sup>10</sup>. Identyczne procesy przemian pracy zachodzą także w Polsce.

Istnienie zakładów produkcyjnych uzależnione jest od koniunktury i istniejących obciążeń fiskalnych, kosztów pracy, infrastruktury, przepisów ochrony środowiska itp. W warunkach globalizacji każdą fabrykę można przenieść do krajów o niższych kosztach pracy czy korzystniejszej infrastrukturze. W ten sposób dokonuje się z wolna zmiana form zatrudnienia. W dążeniu do minimalizacji kosztów pracy na znaczeniu zyskują takie jej formy, które nie wiążą się z dużymi obciążeniami i ryzykiem dla pracodawców. W efekcie rośnie popularność elastycznych, niestandardowych form zatrudnienia w rodzaju umów o dzieło, umów zleceń, kontraktów czy pracy na czas określony. Umożliwiają one niemal całkowite przerwucenie na pracowników ryzyka związanego z zatrudnieniem. Korzystne dla pracodawców, dla większości pracowników oznaczają brak poczucia bezpieczeństwa i zmniejszone dochody.

Z elastycznymi formami zatrudnienia wiąże się niski poziom bezpieczeństwa socjalnego i segmentacja rynku pracy, których konsekwencją jest utrwalający się podział zatrudnionych na posiadających stałe miejsce pracy i tych uzyskujących dochody głównie z prac dorywczych<sup>11</sup>. Tworzą się obszary dobrych i złych miejsc pracy<sup>12</sup>.

Miejsce zajmowane na rynku pracy decyduje o warunkach bytu jednostki. Zarówno bezrobocie, jak i niski status zawodowy pracownika – wykonywanie nisko płatnej pracy prowadzą do obniżenia pozycji społecznej jednostki i jej rodziny. Jak się jednak wydaje, podstawowym czynnikiem marginalizacji jest nie tyle brak pracy, ile jej charakter, kwestia, czy może ona zapewnić możliwość godnego życia i podstawowy poziom zaspokojenia potrzeb pracowników i ich rodzin. Elastyczna „praca śmieciowa” takich możliwości nie daje, stąd to obok bezrobocia jeden z najważniejszych generatorów obywatelskiej bierności i apatii,

<sup>9</sup> R. Reich: Praca narodów. Wprowadzenie w XXI wiek. Adam Marszałek, Toruń 1997, s. 163.

<sup>10</sup> L. Thurow: Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 47-48.

<sup>11</sup> E. Kryńska: Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne. W: Rynek pracy i bezrobocie. Red. H. Mortimer-Szymczak. UŁ, Łódź 1995, s. 15.

<sup>12</sup> A. Kiersztyn: Marginalność poza marginesem, czyli o skutkach zmian na rynku pracy. W: Wykluczenie społeczne. Red. L. Frąckiewicz. AE, Katowice 2005, s. 174.

ubóstwa, marginalizacji i ekskluzji, a w przyszłości masowego ubóstwa wśród osób korzystających ze świadczeń emerytalnych w ramach repartycyjno-kapitałowego systemu emerytalnego<sup>13</sup>.

Tabela 1

## Segmenty rynku pracy

SEGMENT PIERWOTNY ( <i>pierwszy, pierwszorzędny, prymarny</i> )	SEGMENT WTÓRNY ( <i>drugi, drugorzędny, dualny, „praca śmieciowa”</i> )
miejsca pracy określane mianem „dobrych miejsc pracy”, atrakcyjnych	miejsca pracy nazywane „złymi miejscami pracy”, „śmieciowymi”, nieatrakcyjnymi
dobre warunki pracy, identyfikowany z grupą pracobiorców określaną mianem „uprzywilejowanych”, dostęp do tych miejsc pracy jest ograniczony	gorsze warunki pracy, identyfikowany z grupą określaną jako pokrzywdzeni
obejmuje podmioty ważne dla gospodarki, zainteresowane posiadaniem stałego zespołu pracowników o wysokich kwalifikacjach, oferuje miejsca pracy w dużych firmach o silnej pozycji rynkowej	związany z firmami biorącymi na siebie wahania popytu koniunkturalnego, tzw. firmy „zderzaki koniunktury”, obejmuje stanowiska w małych i średnich podmiotach z marginalnego (brzegowego) obszaru gospodarki
silna pozycja związków zawodowych, respektowanie praw i przywilejów pracowniczych	brak respektowania praw i przywilejów pracowniczych
silna identyfikacja z miejscem pracy lub z wykonywanym zawodem	brak identyfikacji z miejscem pracy lub z wykonywanym zawodem
pracobiorcy posiadają kwalifikacje, zawody, cechy szczególne powodujące ich wysoką atrakcyjność dla pracodawców	osoby o zanikających, szczątkowych zawodach, niskich bądź żadnych kwalifikacjach, migranci, osoby młode i osoby w wieku przedemerytalnym, część kobiet
stabilność zatrudnienia	elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, brak stabilności zatrudnienia, wysoka fluktuacja kadr
niskie zagrożenie utratą pracy	wysokie zagrożenie utratą pracy
możliwość awansu i rozwoju zawodowego	brak szans na rozwój zawodowy
wynagrodzenia adekwatne do kwalifikacji, wkładu pracy i potrzeb pracownika, nakłady na szkolenia, podnoszenie kwalifikacji, poszerzanie umiejętności zawodowych	niskie wynagrodzenia za pracę, brak dążenia do podnoszenia kwalifikacji, co skutkuje niską motywacją, wydajnością i dyscypliną pracy

Źródło: W. Włodarski: Segmentacja rynku pracy. „Polityka Społeczna” 1992, nr 2, s. 9-10; J. Szambelańczyk: Struktura rynku pracy jako determinanta zarządzania kadrami. W: Gospodarowanie pracą. Red. B. Urbaniak. UŁ, Łódź 2001, s. 131.

<sup>13</sup> Zob. M. Bednarz: Polityka społeczna jako zaspokajanie istotnych potrzeb społecznych. KPSW, Bydgoszcz 2008, s. 32-49.

Przedstawione zjawiska i procesy powodują negatywne skutki społeczno-ekonomiczne, np. kwestie związane z efektywnym funkcjonowaniem zabezpieczenia społecznego. Szczególnie dotyczy to systemu emerytalnego i systemu ochrony zdrowia, zaprojektowanych pod koniec XIX wieku w warunkach powszechnego, stabilnego zatrudnienia<sup>14</sup>. Zostały one stworzone dla społeczeństw industrialnych i funkcjonują głównie w ramach techniki ubezpieczeniowej, której efektywność zależy od stosunku liczby osób płacących składki do liczby osób pobierających świadczenia, a także od wysokości dochodów będących podstawą wymiaru składki. Tymczasem współczesne formy zatrudnienia są doraźne, a dominującym trendem jest stała presja na obniżanie płacowych i poza-płacowych kosztów pracy. Tak więc w gospodarce postindustrialnej technika ubezpieczeniowa nie jest i nie może być skuteczna. Czymś zwyczajnym stały się zatem problemy związane z finansowaniem systemu ubezpieczeń społecznych i konieczność dotacji z budżetu państwa, obniżające konkurencyjność gospodarki, czyli jej zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy.

Ze względu na znaczenie zatrudnienia dla rozwoju społecznego, każde państwo w obszarze rynku pracy stara się realizować politykę polegającą na stymulacji podaży pracy i popytu na pracę, której zasadniczym celem jest zabezpieczenie społecznych potrzeb w zakresie pracy, przekładające się na wysoki poziom zatrudnienia i niski poziom bezrobocia oraz spójność społeczną<sup>15</sup>. Podstawowym zadaniem polityki gospodarczej państwa w zakresie rynku pracy jest tworzenie warunków do utrzymania istniejących i powstawania coraz większej liczby, coraz lepszych miejsc pracy. Jednak m.in. wskutek sektoryzacji gospodarki efektywna realizacja celów i zadań w tym zakresie nie wydaje się niczym więcej niż mirażem.

Zatrudnienie w sektorze usług z założenia jest doraźne, niestabilne i nietrwałe, gdyż pracownik nie jest potrzebny przez cały czas, ale tylko do wykonania konkretnej usługi. Usługobiorca nie jest również zainteresowany podnoszeniem ceny usługi poprzez dbałość o wynikające z przepisów prawa obciążenie ubezpieczeniowymi składkami dochodów usługodawcy, z pewnych względów nie jest też tym zainteresowany usługodawca. Tworzy się więc mechanizm narzucający pracownikom sektora usług samozatrudnienie jako jedną z niewielu możliwości chroniących przed biedą i wykluczeniem. W tej sytuacji praca przestaje być wartością, a staje się jednym z wielu kosztów funkcjonowania na określonym obszarze rynku. Zmienia się tym samym charakter zależności między pracodawcą a pracownikiem. Zależność wynikająca ze stosunku pracy zostaje

<sup>14</sup> Zob. S. Golinowska: *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*. PWN, Warszawa 1994, s. 67 i nast.

<sup>15</sup> Por. Z. Wiśniewski: *Teoretyczne podstawy polityki rynku pracy*. W: *Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską*. Red. Z. Wiśniewski. IPiSS, Warszawa 2001, s. 13.

zastąpiona przez zależność ekonomiczną. Tymczasem instrumenty, jakimi posługuje się państwo w dziedzinie polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy, zostały zaprojektowane dla potrzeb społeczeństwa, w którym większość zatrudnionych pracuje w sektorze związanym z produkcją, a problemy związane z brakiem równowagi na rynku pracy przybierają postać klasycznego, koniunkturalnego bezrobocia.

W nauce polityki społecznej wśród działań w zakresie rynku pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy polityką zatrudnienia i polityką rynku pracy. Polityka zatrudnienia oddziałuje na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce danego kraju, a w szczególności na osiągnięcie stanu pełnego zatrudnienia<sup>16</sup>. Jej instrumenty, charakterystyczne dla polityki gospodarczej, tj. polityka budżetowa i pieniężna, finansowa i inwestycyjna, mają charakter makroekonomiczny.

Z kolei polityka rynku pracy jest zorientowana na rozwiązywanie strukturalnych problemów rynku pracy i korektę jego funkcjonowania<sup>17</sup>, przede wszystkim na ograniczenie frykcyjnego i strukturalnego bezrobocia za pomocą instrumentów takich jak szkolenia, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, a także na zmniejszenie bezrobocia będącego skutkiem braku równowagi na rynku pracy poprzez wymuszanie popytu na pracę za pomocą subwencjonowania zatrudnienia<sup>18</sup>. Ze względu na wykorzystywane instrumenty ma ona charakter mikroekonomiczny<sup>19</sup>.

Polityka rynku pracy stoi obecnie w obliczu wyzwań takich jak: podaż pracy, problem źródeł kapitału dla tworzenia nowych miejsc pracy, konieczność poprawy jakości i mobilności zasobów pracy, dostosowanie rynku pracy do wymagań związanych ze zwiększoną przez globalizację konkurencją, zwiększanie zdolności bycia zatrudnionym i utrzymania zatrudnienia, eliminacja instytucjonalnych zachęt do uzyskiwania statusu bezrobotnego, rozszerzenie skali pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego i dobrej jakościowo interwencji służb zatrudnienia<sup>20</sup>. Ze względu na charakter tych wyzwań dominujące znaczenie ma aktywna polityka rynku pracy.

W Polsce polityka rynku pracy jest realizowana przez instytucje rynku pracy, tj. publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego. Formy i zakres polityki rynku pracy określa ustawa z dnia

<sup>16</sup> Por. W. Turnowiecki: *Polityka społeczna*. UG, Gdańsk 2002, s. 95.

<sup>17</sup> Zob. Z. Wiśniewski: *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*. UMK, Toruń 1994, s. 29-43.

<sup>18</sup> Zob. E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Postawy teoretyczne*. WN PWN, Warszawa 2002, s. 301-302.

<sup>19</sup> Szerzej zob. E. Kwiatkowski: *Polityka makroekonomiczna jako instrument ograniczania bezrobocia. Podstawowe kontrowersje teoretyczne*. W: *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i bezrobocie w Polsce*. Red. S. Krajewski, T. Tokarski. UŁ, Łódź 2002, s. 335-356.

<sup>20</sup> Por. M. Bednarz: *Polityka...*, op. cit., s. 57.

20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>21</sup>. Zdefiniowano w niej podstawowe usługi rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, jak również organizację szkoleń.

W warunkach gospodarki postindustrialnej w Polsce, jak i w pozostałych krajach Unii Europejskiej skuteczność działań podejmowanych w ramach aktywnej polityki rynku pracy jest niewielka<sup>22</sup>. Problem tkwi bowiem nie w braku kwalifikacji czy niewielkiej zdolności do bycia zatrudnionym, ale w braku miejsc pracy o odpowiedniej jakości. W tym kontekście warto wspomnieć, że aktywna polityka rynku pracy przynosi niekiedy negatywne efekty, np. efekt wypierania (*displacement effect*), efekt substytucji (*substitution effect*), czy efekt jałowego biegu (*dead-weight loss*)<sup>23</sup>. Wszystko to sprawia, że nie sposób mówić o możliwości osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia w jakimkolwiek ze znaczeń.

## Podsumowanie

Przedstawione tendencje w sferze zatrudnienia prowadzą do wniosku, że w najbliższej przyszłości w krajach wysoko rozwiniętych praca i jej jakość staną się problemem o randze społecznej. Oznacza to, że akcent przesuwa się ze zjawiska bezrobocia w kierunku niedoboru trwałej, gwarantującej bezpieczeństwo socjalne pracy. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia takiej gwarancji nie dają. Ich rozpowszechnienie powoduje osłabienie pozycji pracobiorców przy jednoczesnym zwiększeniu zysków pracodawców. Konsekwencją jest nadmierne rozwarstwienie społeczne, zanik solidarności grupowej wśród pracowników, niewydolność wielu rodzin w zakresie realizacji ich podstawowych funkcji i brak partycypacji szerokich rzesz obywateli w demokratycznym porządku społeczno-politycznym<sup>24</sup>.

Praca jest źródłem dobrobytu: zarówno indywidualnego, jak i społecznego. W przypadku dobrobytu społecznego istotne znaczenie ma podział efektów pracy. Podział bardziej redystrybucyjny tworzy większy dobrobyt społeczny kosztem dobrobytu indywidualnego, co nie jest obojętne dla motywacji do tworzenia

<sup>21</sup> Dz.U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

<sup>22</sup> Por. J. Kluge: The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. IZA DP No. 2018, March 2006, <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp2018.html>, dostęp: 27.03.2012.

<sup>23</sup> Efekt wypierania oznacza wypieranie z rynku przedsiębiorstw pozbawionych wsparcia ze strony aktywnych programów rynku pracy. Efekt substytucji występuje, gdy pracodawcy przyjmują do pracy tylko bezrobotnych, których płace są w pewnej części dotowane, w rezultacie zatrudnienie ogólne nie zwiększa się. Efekt jałowego biegu ma miejsce wtedy, kiedy uczestnictwo bezrobotnego w programie nie powoduje żadnych efektów zatrudnieniowych.

<sup>24</sup> Por. M. Bednarz: Zatrudnienie a demokracja. W: Stan i perspektywy demokracji bezpośredniej w Polsce. Red. M. Marczewska-Rytko. UMCS, Lublin 2010.



dobrobytu w ogóle. Podział taki jednocześnie jednak zapewnia rozwój usług publicznych i społecznych, które zasadniczo zmieniają jakość życia i decydują o rozwoju społecznym. Obecnie zagadnienie podziału efektów pracy jest coraz silniej kojarzone z udziałem w pracy – z integracją przez pracę. Zasadniczym wyzwaniem przyszłości jest więc problem ekskluzji społecznej w wyniku ograniczonego uczestnictwa w procesie pracy<sup>25</sup>.

## DELUSION OF FULL EMPLOYMENT

### Summary

The search for full employment represents a societal delusion, given that the world does not need and cannot use all of the human labor available and, as time goes on, will need less and less. The pace of technologically created unemployment is increasing, and unceasing efforts to create jobs and to obscure the amount of real unemployment inevitably lead to personal degradation, societal corruption, economic disaster, and global danger. A new social paradigm, which does not posit work as its underlying and overarching value, is needed.

---

<sup>25</sup> Por. W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju. Warszawa 2004, s. 15-34.