

Od Redakcji

Osiem artykułów składających się na niniejszy tom „Problemów Polityki Społecznej” łączy problem pracy. Z przyczyn oczywistych odnoszą się one jedynie do wybranych aspektów zagadnienia. Kluczowe kwestie, poruszone przez autorów, to polityka rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zwalczania bezrobocia, zwłaszcza bezrobocia młodzieży, elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza zatrudnienia czasowego i jego wpływu na nierówności społeczne, problem peryferyjnych rynków pracy w sektorze małej i średniej przedsiębiorczości. Poniżej krótko omawiam tezy artykułów.

Ćwierćwiecze III Rzeczypospolitej to dobry czas dla zarysowania drogi, jaką przeszło społeczeństwo od zmiany ustroju w 1989 r. W różnych dyscyplinach nauk społecznych zrekonstruowano wiele aspektów tego procesu i opisano je w języku modeli teoretycznych. W bliskich zagadnieniach niniejszego tomu stosunkach przemysłowych i polityce społecznej korzysta się zazwyczaj z modeli rozpiętych między rozwiązaniami socjaldemokratycznymi a rozwiązaniami liberalnymi, pluralistycznymi. W tzw. nowej ekonomii politycznej, żywo rozwijającej się dyscyplinie o najwyższym poziomie ogólności, dominowała do niedawna dychotomia wyznaczana z jednej strony przez skoordynowaną gospodarkę rynkową, z drugiej zaś przez liberalną gospodarkę rynkową (propozycja Petera A. Halla i Davida Soskice). Podobnie było w opisie instytucji *welfare state*, przy którym szeroko stosowano narzędzie autorstwa Gøsta Esping-Andersena, wyróżniające wśród typów państwa dobrobytu dwa kontrastowe modele: socjaldemokratyczny, instytucjonalno-redystrybucyjny, właściwy krajom skandynawskim, oraz liberalny, anglosaski. W teoriach rynku pracy, a także polityki rynku pracy, korzysta się z różnorodnych układów odniesienia (w tym z modeli opracowanych przez Esping-Andersena, z modelu Halla i Soskice’a, klasycznego modelu Richarda Titmussa i innych).

Przełom ustrojowy z 1989 r. pozwolił na powstanie w Polsce rynku pracy. Polityka rynku pracy, która oznacza, ogólnie ujmując, interwencję państwa w procesy rynkowe, może przybierać postać bliższą biegunowi liberalnemu, kładącemu nacisk na regulacje rynkowe, lub bliższą biegunowi skoordynowanemu. W pierwszym przypadku kładzie się nacisk na prywatyzację usług i traktuje się rynek pracy jako mechanizm dokonujący zasad-

nicho racjonalnej alokacji. Dostrzega się tu zjawisko zawodności rynku, zaś politykę rynku pracy traktuje się jako korektę tej zawodności przez instytucję państwa lub inne instytucje do tego powołane. W drugim przypadku nacisk jest położony na intencjonalne kształtowanie rynku pracy przez państwo lub powołane do tego instytucje, a na prywatyzowanie usług przyzwala się jedynie w ograniczonym stopniu.

W artykule Małgorzaty Szyłko-Skoczny, otwierającym niniejszy tom naszego czasopisma („Polityka rynku pracy w III RP – doświadczenia i wyzwania”), została połączona perspektywa empirycznej analizy polityki rynku pracy w ostatnim ćwierćwieczu z oryginalnym ujęciem modelowym. Charakteryzując długookresową politykę rynku pracy w III RP, autorka wskazała na odchodzenie od działań osłonowych, które mogły być interpretowane jako korekty zawodności spontanicznie działającego mechanizmu rynkowego, w kierunku wzmacniania instrumentów aktywizacji zawodowej, inwestycji w kapitał ludzki i promocji zatrudnienia. Zarazem podkreśla się, że zmiany ustrojowe pociągały za sobą ograniczanie scentralizowanego etatyzmu na rzecz samorządności, co miało zasadniczy wpływ na rozwiązania instytucjonalne. W początkowym okresie transformacji, we wczesnych latach 90., ustawodawca przede wszystkim reagował na zmieniającą się szybko sytuację na rynku pracy, jednak dość prędko przeszedł do aktywnej polityki zatrudnienia i kreowania odpowiedniego układu instytucjonalnego. Te działania przebiegały w trzech etapach. Etapem pierwszym było zbudowanie w latach 90. modelu instytucjonalnej obsługi rynku pracy określonego mianem „rządowej administracji specjalnej”. Był to w miarę sprawny, wydzielony, hierarchiczny system urzędów pracy. Efekt wahadła spowodował podjęcie próby zdecydowanego i niedostatecznie przemyślanego ograniczenia ingerencji państwa i radykalnego odrzucenia zarządzania hierarchicznego. Cel społecznie zasadny został zrealizowany chaotycznie i w dużym stopniu dyletancko. Jak wskazywali badacze polityk społecznych, podjęto reformy w warunkach braku odpowiednio silnego ośrodka wiedzy eksperckiej, rozumianej nie w kategoriach teorii, lecz w kategoriach operacyjnych, użytecznych w projektowaniu działań publicznych. W zakresie polityki rynku pracy reforma administracyjna państwa i porzucanie rozwiązań etatystycznych na rzecz samorządności społeczności lokalnych doprowadziły do ukształtowania modelu „rządowo-samorządowego”, w którym urzędy pracy były luźno ze sobą powiązane, podporządkowane samorządom powiatowym i wojewódzkim oraz wojewodom. Jak pisze M. Szyłko-Skoczny, zmian w ustawodawstwie dokonywano pośpiesznie, brakowało w nich strategicznego podejścia i wizji docelowej dotyczącej kształtu polskiej polityki rynku pracy. Zlikwidowanie specjalnej administracji pracy i podporządkowanie urzędów pracy samorządom miało zwiększyć skuteczność działań, jednak po decentralizacji administracji pracy powstał nieefektywny system zarządzania (brak jasnego podziału kompetencji pomiędzy władzą rządową a samorządową oraz brak współpracy i koordynacji działań). Minister pracy, który odpowiadał za politykę rynku pracy, miał ograniczone możliwości oddziaływania na marszałków województw i starostów, zaś zmiana usytuowania urzędów pracy wpłynęła na ich upolitycznienie. W efekcie nastąpiła m.in. atomizacja lokalnych rynków pracy, a ponadto w krótkim czasie ukształtowały się silne grupowe interesy ograniczające możliwości dalszych przekształceń.

Niesprawności praktyki społecznej wynikające z modelu „rządowo-samorządowego” stały się podstawą istotnej zmiany instytucjonalnej, zainicjowanej na początku lat dwudziętych. W jej wyniku ukształtował się model „publiczno-niepubliczny”. Nowe podejście do polityki rynku pracy uwidoczniło się w 2004 r. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wzmacniając działania promujące zatrudnienie, jednocześnie zmniejszono ochronę socjalną bezrobotnych. W 2008 r. rozszerzono zakres aktywizacji zawodowej bezrobotnych i planowania rozwoju kapitału ludzkiego oraz zwiększono zadania podmiotów niepublicznych w realizacji polityki rynku pracy. W 2013 r. dokonano zmian kompleksowych dotyczących organizacji pracy publicznych służb zatrudnienia, zwiększono współpracę pomiędzy różnymi podmiotami, położono nacisk na aktywizację zawodową. Sukcesywnie wprowadzane zmiany konsolidowały model „publiczno-niepubliczny”. Opisuując etapy formowania modelu, autorka poddała je ocenie, kładąc nacisk na najnowsze zmiany wprowadzone nowelą z 2014 r. Mają one pociągać za sobą m.in. wzrost samorządności i niezależności publicznych służb zatrudnienia w podejmowaniu decyzji na poziomie lokalnym, zwiększenie współpracy z pracodawcami i z innymi instytucjami rynku pracy (publicznymi, prywatnymi, społecznymi) oraz rozszerzenie koordynacji polityki rynku pracy w skali regionalnej i lokalnej. Dążąc do eliminowania niespójności, które pozostawił po sobie model „rządowo-samorządowy”, przyjęto założenie, że władze publiczne będą prowadziły planową, skoordynowaną politykę rynku pracy (finansowaną ze środków publicznych), natomiast jej realizacja ma być powierzona podmiotom publicznym oraz niepublicznym. Autorka zaznaczyła, że zwiększenie roli niepublicznych podmiotów wywołuje w Polsce wiele kontrowersji, z drugiej strony wskazała na pozytywne efekty tego zjawiska – wyzwalanie konkurencji, elastyczność działań, obniżanie kosztów i inne. Zarazem aktualne priorytety prowadzą do konieczności podejmowania nowej roli przez urzędy pracy. Zainicjowane w 2014 r. zmiany są „generalnie słuszne i wychodzą naprzeciw postulatom i oczekiwaniom zgłaszanym przez badaczy i praktyków. Nowelizacja ma kompleksowy charakter. Nie jest to wprawdzie nowa polityka rynku, ale daleko idąca modyfikacja dotychczasowych rozwiązań pozwalająca dostosować działania w sferze zatrudnienia do nowych wyzwań”. Pojawiło się zastrzeżenie, że skuteczność nowych rozwiązań może być ograniczona nie tylko interesem grupowym i oportunistycznym środowiska urzędniczego, lecz także stanem finansów publicznych.

W dalszej części artykułu M. Szyłko-Skoczny odniosła się do dwóch problemów związanych z polityką rynku pracy: ochrony bezpieczeństwa socjalnego bezrobotnych oraz finansowania polityki rynku pracy. W obydwu kwestiach zaznaczył się podobny do opisanego powyżej proces zmiany instytucjonalnej, dyktowany zarówno przez czynniki ekonomiczne, jak i doktrynalne. W konkluzji autorka poruszyła dwa wątki. Pierwszy z nich – pesymistyczny – dotyczy braku spójnej wizji docelowej w dziedzinie polityki rynku pracy. Autorka uskarża się na nieefektywny system zarządzania publicznymi służbami zatrudnienia po ich decentralizacji, brak współpracy pomiędzy różnymi podmiotami, brak koordynacji regionalnej i ponadregionalnej polityki rynku pracy, słabe pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe, brak zindywidualizowanego podejścia do bezrobotnych, ograniczenia finansowe. Wątek pozytywny to nadzieja, że zmiany ustawy dokonane w 2014 r. pozwolą na

wyeliminowanie wielu wskazanych powyżej mankamentów, zwłaszcza usprawnią koordynację na poziomie regionalnym oraz współpracę urzędów pracy z partnerami prywatnymi i społecznymi. Ta ostatnia kwestia jest otwarta: „najbliższe lata pokażą, czy dokonane w ustawie zmiany określające zasady współpracy publicznych służb zatrudnienia, które realizują w dużym stopniu funkcję socjalną, z prywatnymi agencjami zatrudnienia zorientowanymi na zysk przyniosą oczekiwane rezultaty”.

W niniejszym tomie „Problemów Polityki Społecznej” kilka tekstów wprost lub pośrednio nawiązuje do zapewnienia bezpieczeństwa pracy w warunkach postfordowskiej elastyczności. Przypomnijmy, że według często stosowanej periodyzacji kapitalizmu (wpływ francuskiej szkoły regulacyjnej), w gospodarce światowej panował do lat 70. fordyzm, wiązany także z fazą prosperity po II wojnie światowej. Cechowała go dominacja przemysłu, wielkich przedsiębiorstw i licznych załóg robotniczych, dychotomia świata pracy – podział na dobrze chronioną klasę robotniczą trzonowego sektora dużych przedsiębiorstw i relatywnie słabo chronionych pracowników peryferii – małych firm. Typowym pracownikiem sektora fordowskiego był mężczyzna, jedyny żywiciel rodziny, zatrudniony na trwałym kontrakcie, często w jednym przedsiębiorstwie na całe życie. Silne i masowe związki zawodowe były inkorporowane do systemu i dysponowały znaczną siłą polityczną. Kryzys fordyzmu i pojawianie się elementów ładu postfordowskiego wpłynęło rewolucjonizująco na wszystkie wymienione filary poprzedniego porządku. Zmieniał się też charakter samej pracy, która przestawała być stabilna i bezpieczna, traciła instytucjonalną ochronę ze strony słabnących związków zawodowych. W efekcie głębokich zmian rynkowych, technologicznych, organizacyjnych duża i zwiększająca się część strumienia pracy znalazła się pod wpływem zamówień typu *ad hoc*, wynikających z potrzeb konkretnego klienta (piszą o tym w naszym tomie Wiesława Kozek i Piotr Ostrowski, nawiązując do teorii Manuela Castellsa). Podczas gdy symbolem fordyzmu była względna stabilność, sztywność, symbolem postfordyzmu stała się zmienność i elastyczność. Postfordyzm dotyka szczególnie silnie stosunków pracy, zasadniczo obniżając bezpieczeństwo pracy, zastępując na coraz większą skalę kontrakty na czas nieokreślony różnorodnymi niestabilnymi („atypowymi”) formami zatrudnienia. Destabilizacja rodzi wykluczenie i zagraża spokojowi społecznemu. Zagrożenie, które niesie ze sobą elastyczność nieograniczana instytucjonalnymi osłonami, stała się wyzwaniem dla Unii Europejskiej. Wielką zasługą Unii, mocno akcentowaną w kolejnych etapach jej konsolidowania, jest wykreowanie Europejskiego Modelu Społecznego. Mimo że nie został on w żadnym europejskim dokumencie jednoznacznie zdefiniowany, często powołują się na niego dokumenty unijne. Jednym z filarów tego modelu jest dążenie do tworzenia różnych postaci kompromisu między rozwiązaniami elastycznymi i jednocześnie bezpiecznymi – praktyczne wykazanie, że złożony z nich termin *flexicurity* nie jest oksymoronem. Problemem, przed którym stanęła Unia, jest utrzymanie bezpieczeństwa pracy przy jednoczesnym odchodzeniu od sztywnych form zatrudnienia na czas nieokreślony.

Pośród artykułów dotyczących specyfiki pracy w warunkach postfordowskich jako pierwszy publikujemy tekst Gertrudy Uścińskiej „Zatrudnienie czasowe w regulacjach Unii Europejskiej. Konsekwencje dla ustawodawstw krajowych”. W artykule tym pod-

daje się analizie działania podjęte przez Unię Europejską na rzecz łączenia elastyczności i bezpieczeństwa w ramach zatrudnienia czasowego oraz konfrontuje się dyrektywy i regulacje unijne z rozwiązaniami krajowymi (jest to problem o dużej wadze, bowiem zgodnie z danymi z połowy 2013 r. kontrakt na czas określony miało w Polsce 27,1 proc. ogółu zatrudnionych i wskaźnik ten od kilku lat wzrastał). W artykule prezentowane są kolejno dyrektywy Rady, które odnoszą się do zwiększenia bezpieczeństwa umów na czas określony. Przegląd ten otwiera kluczowa dyrektywa z 1999 r., która była realizacją porozumienia ramowego zawartego między Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC). Europejscy partnerzy społeczni uznali, że należy zagwarantować pracownikom zatrudnionym na czas określony uprawnienia ochronne porównywalne do analogicznych uprawnień przysługujących pracownikom zatrudnionym na umowy bezterminowe. Uzyskany w długich debatach kompromis między reprezentacją europejskiego świata pracy i europejskich pracodawców został przekształcony w dyrektywę 99/70/WE. Autorka analizuje następnie treść kolejnych dyrektyw Rady odnoszących się do różnych aspektów *flexicurity*: z roku 2000 (2000/78/WE), z roku 2006 (2006/54/WE), a także treści zielonej księgi Komisji Europejskiej z roku 2006 (COM(2006)0708) i Rezolucji Parlamentu Europejskiego z roku 2007 (2007/2209(INI)). Omówienie tych dokumentów, zwłaszcza dyrektywy 99/70/WE, stało się podstawą oceny polskich implementacji dyrektywy. Autorka wskazuje, że ocena odpowiednich polskich regulacji, zawartych w kodeksie pracy, zarówno ze strony specjalistów prawa pracy, jak i związków zawodowych była krytyczna. NSZZ „Solidarność” złożył skargę do Komisji Europejskiej w 2012 r., ta zaś uwzględniła szereg aspektów tejże skargi i wezwała władze polskie do usunięcia uchybień. Autorka przedstawiła także inne przykłady uchybień strony polskiej – tych, które znalazły się w programie reform Polski z 2013 r. Rada wydała opinię, że powszechne stosowanie zatrudnienia na podstawie umów na czas określony nie ułatwia bezrobotnym wyjścia z bezrobocia. Wskazuje się w tym dokumencie, że – wbrew zapewnieniom strony rządowej – umowy na czas określony nie pozwalają bezrobotnym wejść trwale na rynek pracy, a następnie uzyskać umowę bezterminową. W dokumentach unijnych zaleca się Polsce podjęcie w latach 2013–2014 działań mających na celu m.in. zwiększenie wysiłków na rzecz obniżenia bezrobocia osób młodych i sugeruje się konkretne rozwiązania (większe udostępnienie przyuczania do zawodu i uczenia się poprzez praktykę, zacieśnienie współpracy szkół i pracodawców itd.). G. Uścińska sięgnęła też w swoim artykule do ważnego przypadku, gdy w związku ze skargą indywidualną jeden z polskich sądów rejonowych zwrócił się do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i uzyskał odpowiedź Trybunału o niewłaściwej implementacji dyrektywy z 1999 r. przez polskie prawodawstwo. W konkluzji autorka stwierdziła, że polskie prawo „w znacznym stopniu odpowiada tym wymaganiom” zawartym w przepisach UE, jednak „przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę na czas określony naruszają unijne regulacje w tym zakresie”. Autorka wskazała, że „konieczne będą zmiany w polskim kodeksie pracy, których skutkiem będzie m.in. wydłużenie okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, ograniczenie czasu trwania umów ter-

minowych, a także podjęcie prac w sprawie zbliżenia zasad zatrudniania na podstawie umów na czas określony i nieokreślony”. Można więc przyjąć, że polski prawodawca, poszukując kompromisu między interesami świata pracy a interesami pracodawców, w dużym stopniu dzięki zaangażowaniu w dialog trójstronny, uzyskał ze strony organów Unii, ogólnie biorąc, ocenę umiarkowanie pozytywną z szeregiem wskazań na konieczność wprowadzenia zmian.

Do wątku, którym zakończyłem omawianie tekstu G. Uścińskiej, mianowicie krytyki pod adresem polskiej strony rządowej w związku z głoszoną przez nią tezą, że podejmowanie pracy w formach nietypowych, w tym pracy na umowach czasowych, otwiera z czasem drogę do stabilizacji zawodowej, nawiązuje tekst Macieja Pańkowskiego „Praca tymczasowa – szansa na większą elastyczność rynku pracy czy nowy wymiar prekaryzacji?”. Artykuł jest poświęcony zatrudnianiu pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, lecz autor podnosi także kwestie ogólne, dotyczące elastyczności zatrudnienia. Wskazuje na złożoność zagadnienia – z jednej strony szereg badań dowodzi, że osoby zatrudnione w formach atypowych traktują je jako korzystne. Pańkowski powołuje się na statystyki Eurobarometru (około trzy czwarte badanych popiera uelastycznianie zasad, na jakich zawierane są umowy na rynku pracy), ja mogę dodać wyniki badań „Polacy pracujący”, które zespół SGH prowadził w 2007 r.; wówczas to aż 88,9 proc. osób deklarujących, że są samozatrudnione, akceptowało ten status i nie chciało podejmować ról pracowników najemnych. A jednak nie ulega kwestii, że elastyczne formy zatrudnienia niosą ze sobą ryzyko gorszych standardów zatrudnienia, co jest uciążliwe dla nisko wykwalifikowanych pracobiorców, którzy nie mogą liczyć na wysokie wynagrodzenia. W rezultacie wzrasta liczebność pracowników należących do kategorii określanej jako „prekariat”. Autor zestawia dwa stanowiska. Z jednej strony przywołuje pogląd Kazimierza Frieskiego, że praca „byle jaka” rodzi efekty zbliżone do tych, jakie pociąga za sobą bezrobocie. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy aspiracją pracownika jest praca stała, ta zaś okazuje się trwale niedostępna. Z drugiej strony przytacza opinię Marka Bednarskiego o przejściowości statusów pracowniczych: „różne fazy życia mogą nieść ze sobą dezaktywizację zawodową, po której następuje powrót do aktywności, niekiedy z etapem pośrednim w postaci zatrudnienia w brzegowym, «gorszym segmencie» rynku pracy”. Ta rozbieżność stanowisk może być rozstrzygnięta empirycznie, przez odniesienie do konkretnego kontekstu, w odpowiedzi na pytanie, czy w ramach aktualnego polskiego rynku pracy formy atypowe prowadzą częściej do prekariatu czy też częściej są etapem przejściowym i pozwalają wydobyć się z peryferii. Definiując z kolei kategorię prekariatu, Pańkowski buduje, za Guyem Standingiem, opozycję „salarial” – „prekariat”, wiążąc „salarial” z fordowskim okresem kapitalizmu, zaś „prekariat” traktując jako swoistą *lower class* czasów kryzysu fordyzmu (można by ją określić jako „podklasę”). Jej cechy to nie tylko brak stabilności zatrudnienia i niskie dochody, ale i zamknięta droga rozwoju zawodowego, brak dostępu do instytucjonalnej ochrony interesów itd. Pytając o rozwiązanie problemu, Pańkowski powołuje się na *flexicurity* w duchu doświadczeń Danii i Holandii. Wśród cech *flexicurity* wymienia na pierwszym miejscu „elastyczność i przewidywalność warunków umowy” i akcentuje rolę państwa, które interweniuje w rynek pracy, „aktyw-

nie wspiera osoby tracące zatrudnienie – zarówno za pomocą instrumentów aktywizacji zawodowej, jak i odpowiedniej kompensacji utraconych dochodów”.

Autor omawianego artykułu poddał analizie nasze regulacje prawne i na wstępie stwierdził, że przepisy wprowadzone w polskiej ustawie „należy uznać za przejaw chęci realizacji aksjologii założonej w unijnej dyrektywie”, a więc że zapewniają dostateczny poziom bezpieczeństwa. Jednocześnie zaznaczył, że nie dotyczy to wszystkich rozwiązań. Wskazał m.in. na nowelizację ustawy z 2009 r., która zniósła ważny zapis mogący stanowić hamulec procesów prekaryzacji dokonujących się na poziomie przedsiębiorstwa, a mianowicie zapis uniemożliwiający skorzystanie z usługi agencji pracy tymczasowej pracodawcom, którzy w okresie poprzednich sześciu miesięcy przeprowadzili zwolnienia grupowe. Takich regulacji, które otwierają ścieżkę dla prekariatu, autor wymienił kilka. Wśród nich szczególnie niepokojące było wykorzystywanie przez agencje umów cywilnoprawnych, co z założenia miało wspomagać zatrudnienie młodzieży w wieku 16–18 lat, a stało się praktyką stosowaną powszechnie (w latach 2004–2012 odsetek osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych wzrósł z 35,5 do 57,6 proc.). Z drugiej jednak strony, z badań cytowanych przez autora nierzadko można się było dowiedzieć, że sprawdzony wcześniej pracownik tymczasowy uzyskiwał stałe stanowisko w firmie, i to nawet z pominięciem okresu próbnego: „w świetle hipotezy przejściowych rynków pracy [a więc hipotezy Marka Bednarskiego – J.G.] stanowi to istotną cechę pracy tymczasowej jako potencjalnego stadium przejściowego między segmentem prac «byle jakich» a zatrudnieniem w lepszym segmencie rynku pracy”. Wniosek ten był wzmacniany przez dane, z których wynikało, że wśród pracowników tymczasowych dominowała najmłodsza kategoria wiekowa (podczas pomiaru z roku 2012 pracownicy w wieku do 25 lat stanowili tu 46,2 proc., zaś przekraczający 50. rok życia mniej niż 8 proc.). Ponadto leasing pracowniczy odgrywał pozytywną rolę w odniesieniu do rynku pracy: gdyby nie on, wielu potencjalnych pracodawców zrezygnowałoby z zatrudniania ze względu na złożony proces rekrutacji pracowników. Ważąc różne zapisy ustawy, autor dochodzi jednak do następującej konkluzji: „w świetle przedstawionych regulacji należy stwierdzić, że praca tymczasowa stanowi bardzo niestabilną formę zatrudnienia, w przypadku której nie można mówić o ochronie trwałości zatrudnienia. W tym sensie ujawnia się jej wysoce niepewny charakter, sprzyjający prekaryzacji”. W odniesieniu do zbiorowych stosunków pracy konkluzja jest podobna: dyrektywa unijna dopuszcza możliwość zakładania związków zawodowych u pracodawcy-użytkownika, jednak nie zostało to uwzględnione w polskich przepisach. Podobnie niejasna jest możliwość objęcia pracowników tymczasowych zbiorowym układem pracy u pracodawcy-użytkownika (choć z zapisu, że „nie mogą oni pracować na warunkach gorszych niż pracownicy stali”, można wyprowadzić wniosek, iż zapisy układu pracy obowiązującego u pracodawcy-użytkownika ich również dotyczą). Należy dodać, że nowe propozycje MPiPS odnoszące się do związków zawodowych, a zgłaszane w czasie, gdy wydawany jest niniejszy tom „Problemów”, mogą ułatwić pracownikom tymczasowym otrzymanie ochrony związkowej. Trzeba przy tym pamiętać, że omawiany segment rynku pracy osiągnął znaczne rozmiary: w 2012 r. było

ponad pół miliona zatrudnionych w formie tymczasowej, a z ich pracy korzystało ponad 12 tys. pracodawców.

W konkluzji artykułu autor stwierdził, że praca tymczasowa to z jednej strony „rozwiązanie niezapewniające ochrony zatrudnienia, a przez to narażające pracowników na szereg niedogodności związanych z zatrudnieniem charakterystycznym dla prekariatu[...]. Z drugiej jednak strony, praca tymczasowa ujęta w odpowiednie ramy prawne stanowi potencjalnie efektywny kanał rekrutacji oraz sposób wejścia na rynek pracy uczących się, absolwentów i innych osób dopiero podejmujących zawodową aktywność”.

Ważny temat zwalczania bezrobocia wśród młodzieży podjął Jacek Męcina w artykule „»Gwarancje dla młodzieży« jako wspólna inicjatywa państw UE na rzecz poprawy sytuacji ludzi młodych na rynku pracy”. Autor tekstu, a jednocześnie współautor prezentowanych w artykule rozwiązań legislacyjnych, skupił się na aktualnej analizie sytuacji młodzieży na polskim rynku pracy oraz rządowym planie „Gwarancji dla młodych”. Plan został przedstawiony w kontekście szerokiego zakresu działań Komisji Europejskiej. W 2012 r. został opracowany unijny „Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży” i wchodzące w jego skład „Gwarancje dla młodzieży”. Te ostatnie stały się przedmiotem zalecenia Rady Europy (2013 C 120/01). Zostało ono uzupełnione o „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, skierowane do regionów najczęściej dotkniętych problemem bezrobocia młodzieży. W czerwcu 2013 r. Komisja Europejska przekazała do Parlamentu, Rady oraz Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów komunikat „Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków. Wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych”. Pokłosiem tych inicjatyw było przystąpienie przez kraje Unii Europejskiej do opracowywania krajowych planów gwarancji dla młodzieży. Komisja Europejska pomagała w ich opracowaniu i wdrożeniu w życie.

W Polsce został opracowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej „Plan realizacji gwarancji dla młodzieży w Polsce” z wykorzystaniem „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w Polsce”. Przystępując do omawiania polskich rozwiązań, J. Męcina szczegółowo przedstawił dane statystyczne dotyczące sytuacji w Polsce na tle innych krajów Unii. Zestawienia z jednej strony dowodziły, że ogólna sytuacja w zakresie bezrobocia w Polsce była relatywnie nieco lepsza niż średnia dla Unii, z drugiej jednak strony wskazywały, że sytuacja młodzieży była nieco gorsza. Podobnie jak w większości krajów europejskich, największym problemem rynku pracy w Polsce był wysoki wskaźnik bezrobocia wśród osób w wieku do 25 lat. „Niepokojący jest – stwierdza autor – systematyczny wzrost tego wskaźnika z poziomu 17,3 proc. w 2008 r. do 27,3 proc. w 2013 r.” Konsekwencją bezrobocia młodzieży jest szereg negatywnych zjawisk społecznych, w tym duże natężenie emigracji zarobkowych. Charakterystyczną cechą naszej sytuacji jest zjawisko późniejszego niż w innych krajach UE wkraczania młodzieży na rynek pracy. Według danych Eurostatu młodzi Polacy, podejmując pierwszą pracę, są o 2 lata starsi niż młodzi w krajach Europy ogółem (prawie o 7 lat w porównaniu z Holandią). Jak podkreśla autor, „głównym powodem tego zjawiska jest wydłużający się okres nauki. Skłonność do długiego uczenia się i odkładania wejścia na rynek pracy wynika nie tylko z obowiązku szkolnego [...] czy też chęci zwiększenia swoich szans na rynku pracy przez

zdobycie wykształcenia wyższego, ale także z sytuacji na rynku pracy i wymogów prawnych zatrudniania młodocianych, tj. osób poniżej 18. roku życia”. Rozwijając ten wątek, autor wskazał na szereg innych przyczyn zjawiska, także społeczno-kulturowych (za takie można uznać zastrzeżenia ze strony pokolenia rodziców wobec wakacyjnej pracy młodzieży gimnazjalnej, a nawet licealnej). Tło statystyczne posłużyło autorowi do omówienia polityki rynku pracy realizowanej przez rząd. Rozpoczął od wskazania programu „Młodzi na rynku pracy” z 2012 r., a także projektu pilotażowego „Twoja kariera – Twój wybór”. To realizacja tych projektów pilotażowych pozwoliła na opracowanie i rozpoczęcie wprowadzania w życie polskiego systemu „Gwarancji dla młodzieży”. W naszych warunkach wymagało to szczególnych uregulowań prawnych oraz złożonych działań organizacyjnych ze względu na samorządowy i zdecentralizowany model publicznych służb zatrudnienia (jego specyfika została omówiona w artykule M. Szyłko-Skoczny). Na szczeblu centralnym zaangażowano Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju Regionalnego, Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) oraz Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK). Na szczeblu regionalnym zaangażowano wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy, lokalne struktury OHP i BGK, a także partnerów rynku pracy (agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, gminy, pracodawców wyłonionych do realizacji programu). Jak podkreślał J. Męcina, jednym z ważnych filarów realizacji programu były zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z maja 2014 r., z którymi ostrożne nadzieje wiązała w swoim artykule M. Szyłko-Skoczny. Ustawa, zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej, skróciła do 4 miesięcy okres, w jakim urząd pracy musi przedstawić ofertę pracy, aktywizacji lub szkolenia młodemu bezrobotnemu, ale także podniosła granicę wieku do 29. roku życia w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych, np. w przypadku pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub okresu wymaganego do zakończenia kształcenia. Możliwość skorzystania z systemu preferencyjnych pożyczek ma być m.in. środkiem zapobiegania emigracji wysoko wykształconych osób, czyli zjawisku „drenażu mózgow”. Niektóre zapisy ustawy o promocji zatrudnienia dotyczą szerszych grup bezrobotnych, jednak mogą też wpłynąć na skuteczność działań podejmowanych w stosunku do młodych. Do nich należy możliwość zlecenia podmiotom zewnętrznym działań aktywizujących młodych ludzi zakwalifikowanych jako „długotrwale bezrobotni” czy współpraca centrów informacji i planowania kariery zawodowej z akademickimi biurami karier w zakresie opracowywania informacji zawodowej. To ostatnie rozwiązanie ma przeciwdziałać niedopasowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, wynikającemu z niedostatecznej współpracy systemu edukacji i zatrudnienia. Według założeń ministerstwa pracy, łącznie w latach 2014–2021 pomoc otrzyma ok. 2,4 mln młodych ludzi. Pierwsze efekty mają być widoczne już pod koniec 2014 r., zaś pełna realizacja „Gwarancji dla młodych” przypadnie na I kwartał 2015 r. W efekcie działania wszystkich narzędzi interwencji bezrobocie młodych powinno się zmniejszyć o połowę, przewiduje się także radykalną zmianę w zakresie ograniczenia zagrożenia młodzieży długotrwałym bezrobociem.

W dziale „Z warsztatów badawczych” zamieszczamy cztery artykuły, prezentujące wyniki społecznych badań empirycznych, mające charakter diagnostyczny i ewaluacyjny. Wiesława Kozek i Piotr Ostrowski – autorzy artykułu „Elastyczność zatrudnienia a pozycja związków zawodowych na poziomie zakładu pracy. Wnioski z badania według metodologii Programu Badawczego CRANET” – rozpoczęły swój tekst od stwierdzenia, że związki zawodowe w Polsce stoją wobec konieczności wypracowania strategii w stosunku do rosnącej elastyczności zatrudnienia. Można dodać, że w trakcie debat na poziomie centralnym, zwłaszcza w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, związki zawodowe nie przeciwstawiły się wprowadzaniu rozwiązań ograniczających czy nawet likwidujących sztywne, fordowskie regulacje, lecz proponowały własne rozwiązania, zabezpieczające pracobiorców w większym stopniu niż propozycje organizacji pracodawców i rządu. Tak było zwłaszcza w przypadku autonomicznych debat o ustawach antykrzysowych w 2009 r. czy w kwestii wydłużenia i zrównania wieku emerytalnego. Zarazem związki były zdecydowanie przeciwne większej elastyczności zapisów kodeksu pracy wobec peryferyjnych segmentów rynku pracy (tzw. plan Szejnfelda), obawiając się, że będą one swoistym poligonem dla przyszłego rozszerzenia tych zmian na ogół pracowników. Studium dvojga autorów jest cennym przyczynkiem do badania aktualnych postaw kierownictw zakładowych organizacji związkowych, a na ich przykładzie – także załóg pracowniczych, wobec niektórych aktualnych elastycznych rozwiązań.

Omawiany tekst jest poprzedzony wstępem przedstawiającym definicje, a także aktualne koncepcje teoretyczne i generalizacje empiryczne. Autorzy wskazują przy tym, że w Polsce nie ma warunków na strategię *flexicurity* typu duńskiego czy holenderskiego, nie można bowiem ani dać pewności ponownego zatrudnienia w przypadku utraty pracy, ani zapewnić godnego zabezpieczenia socjalnego na wypadek bezrobocia, są też problemy z zapewnieniem rozwoju kapitału ludzkiego pracowników na skandynawską skalę (o modelu duńskim pisze w swoim artykule Ewa Rollnik-Sadowska). Pracodawcy w Polsce chcą korzystać z elastycznego zatrudnienia, gdyż pozwala ono relatywnie szybko dostosować wolumen pracowników do strumienia pracy. W tym celu najczęściej sięgają po umowy o pracę na czas określony i stosują kontrakty cywilnoprawne, co skutkuje, jak dowodził artykuł M. Pańkova, wzrostem skali zjawiska pracy podlegającej prekaryzacji czy nawet powstawaniem odrębnej podklasy prekariatu. Autorzy zaznaczają obecność obiektywnych warunków wymuszających elastyczność: pracodawcy zmuszeni do przyjmowania zamówień *ad hoc* nie są w stanie zorganizować procesu pracy w ten sposób, by jednocześnie zaspokoić oczekiwania klientów oraz potrzeby pracowników oczekujących stabilnej pracy. Kozek i Ostrowski wskazują zarazem, że związkowy opór wobec elastyczności zatrudnienia, zwłaszcza wobec kontraktów czasowych, wiązać się może z obawami o zmniejszanie bazy związkowej (punkt ciężkości polskiego modelu związkowego to zakładowe organizacje, które z kolei bazują na pracownikach stałych). W artykule omówione są wyniki badań empirycznych przeprowadzonych metodą CRANET. Nie wnikając w jej specyfikę, ograniczę się do zwrócenia uwagi na wyniki. Otóż okazało się, że związki zawodowe mają na rozwiązania elastyczne, stosowane w ich zakładach, niewielki wpływ, chociaż nie dotyczy to wszystkich kwestii. Wśród wyjątków na pierwszym miejscu wymieniono

pewien wpływ na ograniczenie występowania umów na czas określony. Jak piszą autorzy: „Otwarta pozostaje kwestia w jakim stopniu, z uwagi na utrudnienia w możliwości zrzeszania w zakładowych związkach zawodowych pracowników firm zewnętrznych i pracowników na kontraktach cywilnych, [związki – J.G.] w ogóle podejmują tego typu wysiłek. Wydaje się, że związki zawodowe, ze względu na ograniczoność zasobów, mogą się skupiać na obronie praw wyłącznie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę”. Autorzy zwracają także uwagę, że „oddziaływanie związków zawodowych jest w kwestiach elastycznych form zatrudnienia mocno ograniczone ich kompetencjami w tej dziedzinie”.

W artykule „Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu »Grasz o staż«” Jan Strzelecki omówił wyniki badań jakościowych poświęconych wypowiedziom elity społeczności studentów o karierze zawodowej. Autor rekonstruował dominujące narracje o karierze, a także o przeszłości zawodowej i wizjach przyszłej kariery. Przedstawił solidne odniesienia teoretyczne: koncepcję ideologii pracy Richarda Bendixa i Petera Anthony’ego, propozycje Mirosławy Marody, Mikołaja Lewickiego, Małgorzaty Jacyno, nawiązał do Ulricha Becka, Zygmunta Baumana i innych. Zgodnie z przytoczoną literaturą różnorodne odmiany kapitalizmu wymagają swojej etyki pracy i tworzą uzasadnienia panujących relacji, istniejących ekonomicznych nierówności, a co za tym idzie wspierają „stabilizowanie systemu” i „uzwyczajnienie występujących w rzeczywistości podziałów społecznych”. Obraz przedstawiony przez J. Strzeleckiego ukazuje stosunek do rynku pracy zbiorowości zasadniczo odmiennej od prekaryjnej klasy z artykułu M. Pańkówa. Badani studenci okazali się aktualnymi lub potencjalnymi beneficjentami ładu postfordowskiego, którzy mają zinternalizowane postawy, wartości, aspiracje zasadniczo funkcjonalne wobec postfordowskiej elastyczności. Mimo nielicznej grupy respondentów (14 osób) wyniki są interesujące, a biorąc pod uwagę doświadczenia dydaktyczne piszącego te słowa – wydają się reprezentatywne. Spośród wielu cech wyłowionych przez autora wskażę niektóre. A więc jego respondenci najwyżej wartościowali te miejsca pracy, które wiążą się z nauką i podwyższeniem kwalifikacji, najniżej – te wymagające pracy rutynowej. Dla rozmówców Strzeleckiego wartością było już samo zmienianie pracy, „kolekcjonowanie” nowych doświadczeń. W większości byli samosterowni, wykazywali duże poczucie sprawczości, podkreślali intencjonalny charakter działań, znaczenie własnych wyborów. Za Małgorzatą Jacyno autor pisał o współczesnej kulturze indywidualizmu, w której cała biografia jednostki jest podporządkowana subiektywnej interpretacji. Powołał się też na opinię Ulricha Becka: „Jednostka w zindywidualizowanym społeczeństwie musi nauczyć się, pod groźbą kary permanentnego upośledzenia, pojmować siebie samą jako ośrodek działania, jako biuro planistyczne własnej biografii, własnych umiejętności, orientacji, kontaktów partnerskich itp.”. Respondenci badań Strzeleckiego uwewnętrzniili wymogi zindywidualizowanego społeczeństwa. Odpowiedzi na pytanie o skuteczną metodę szukania pracy potwierdzały wyniki badań Marka Granovettera o sile słabych więzi: najczęściej w celu zdobycia zatrudnienia wykorzystywane były znajomości, rozległa sieć kontaktów wśród ludzi pracujących w podobnej branży, kapitał społeczny, jakim dysponuje jednostka. Pytani z kolei o dobrą pracę, badani stwierdzali, że nie będzie odpowiadała ich aspiracjom ani praca długa, ponad normę, ani praca w korporacji. Jak pisze

autor: „Wymóg elastyczności czasowej jest chyba najbardziej charakterystycznym rysem postfordowskiego reżimu pracy obecnym w wypowiedziach badanych. Jednak elastyczność pojawiała się w naszych rozmowach nie tylko w kontekście czasu pracy. Być elastycznym oznacza bowiem – jak stwierdza jeden z badanych – »zawsze mieć otwartą głowę, myśleć elastycznie [...]«”.

Kolejne studium empiryczne, autorstwa Jana Czarzastego: „Stosunki pracy w małych i średnich prywatnych przedsiębiorstwach (MŚP) w Polsce”, trafia w segment rynku pracy oddalony do tego, w którym chcieliby podjąć rolę pracobiorców laureaci konkursu „Grasz o staż”, opisani w tekście Strzeleckiego. Czarzasty odwołał się do reprezentacyjnych badań właścicieli i współwłaścicieli firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, przeprowadzonych w SGH w latach 2010–2011. Autor przedstawia szereg podstawowych statystyk dotyczących tego sektora, pochodzących zarówno z GUS i z PARP, jak i z omawianych badań, zwraca uwagę na dużą liczbę osób pracujących w sektorze (zbliżającą się do 3,5 mln) oraz na stosunkowo niski poziom średnich zarobków w porównaniu z przedsiębiorstwami dużymi. Według stanu z 2012 r. w tych ostatnich średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4430 zł brutto, podczas gdy w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 zatrudnionych) 2172 zł, w małych przedsiębiorstwach (do 49 zatrudnionych) 2702 zł, a w średnich (do 249 zatrudnionych) 2702 zł. Znaczna część artykułu jest poświęcona różnym kulturowym aspektom stosunków pracy w sektorze MŚP. Autor odnosi się do wielu kluczowych źródeł, rozpoczynając od głośnej tezy Janusza Hryniewicza o „kulturze folwarcznej”, w której występują dwie postawy: woluntaryzm na stanowiskach kierowniczych i syndrom wyuczonej bezradności na pozycjach podporządkowanych. Integralnym elementem składowym kultury folwarcznej jest paternalizm, a styl kierowania jest bliski autokratycznemu. J. Czarzasty odwołał się do międzynarodowych modeli porównawczych, pozwalających różnorodnie interpretować polską kulturę organizacyjną. Rozpoczyna od badań zespołu Geerta Hofstedeego i uzyskanej za pomocą stosowanych w tych badaniach narzędzi diagnozy polskiej kultury organizacyjnej (duży dystans władzy, indywidualizm, męskość, niska tolerancja niepewności, orientacja krótkookresowa). Następnie odwołuje się do projektu GLOBE oraz innych projektów, a kończy własnym ujęciem dychotomicznym, dzielącym kulturę organizacyjną na hierarchiczną oraz wspólnotową. Hierarchia jest charakterystyczna dla dwóch trzecich badanych przez Czarzastego przedsiębiorstw. W odpowiednio zarządzanych firmach panują paternalistyczne stosunki pracy, personel ma instrumentalny stosunek do pracy i nie wykazuje tendencji do silniejszej identyfikacji z firmą, właściciele trzymają mocno władzę w swoich rękach i są niechętni partycypacji pracowniczej. Przedsiębiorstwa wspólnotowe cechują się z kolei podmiotowym stosunkiem do pracowników, menedżerowie (będący w tym sektorze z reguły właścicielami) są relatywnie otwarci na głos personelu, dopuszczają merytoryczną krytykę przełożonych, ma miejsce uniwersalizm normatywny, personel utożsamia się z firmą, pracowników łączą więzi społeczne o naturze osobowej. Zaledwie jedna trzecia badanych firm zbliża się do tego modelu. W dalszej części artykułu Czarzasty poddaje analizie szereg aspektów stosunków pracy w badanych firmach, wskazuje m.in. na ograniczenia narzucane przez prawo, które de facto odbierają większości pracowników sektora szansę na posiadanie zinstytucjonalizowanej ochrony

interesów w miejscu pracy. Właściciele i współwłaściciele MŚP uważają, że są najlepszymi reprezentantami interesów swoich pracowników, bowiem aż trzy czwarte z nich zgodziło się ze zdaniem, że „najczęściej lepszymi reprezentantami interesu pracowników są właściciele lub menedżerowie niż liderzy związków zawodowych. Lepiej znają potrzeby ludzi i lepiej o nich dbają”. Spośród wielu innych ważnych obserwacji przytoczę jeszcze jedną, mianowicie niski poziom kapitału społecznego, przejawiający się w niewielkiej skłonności pracodawców do zrzeszania się w organizacjach.

Problem *flexicurity* był przesłanką działań podjętych w województwie podlaskim przy wykorzystaniu narzędzia opracowanego w Danii. O projekcie traktuje artykuł Ewy Rolnik-Sadowskiej „Model WellBox – możliwości realizacji w województwie podlaskim (na przykładzie Klubu Integracji Społecznej w Łapach i Zabłudowie)”. W publikacji przedstawiono główne założenia dotyczące duńskiego narzędzia aktywnej polityki rynku pracy – WellBox. Stanowi ono rodzaj programu społecznego, który łączy interesy osób poszukujących pracy, pracodawców oraz władz publicznych. Autorka podkreśliła cechy kulturowe oraz instytucjonalne: specyficzną mentalność Duńczyków i relacje zachodzące pomiędzy uczestnikami życia społeczno-ekonomicznego, cechujące się przywiązaniem do kompromisu i kooperacji. Nie wnikając w szczegółowy opis kontekstu, wskażę na wymienione przez autorkę etapy realizacji modelu: analiza istniejącego popytu na pracę w regionie, zidentyfikowanie branż, w których mogłyby się szkolić i pracować aktywizowane osoby, staranny wybór przedsiębiorstw do współpracy, zawieranie z nimi umowy, a następnie finansowanie szkolenia przyszłych pracowników pod kierownictwem mentora, będącego pracownikiem danej firmy. W fazie szkolenia najważniejszym zadaniem jest rozwijanie kwalifikacji osobistych i społecznych (punktualności, zaangażowania w wykonywaną pracę, rozumienia reguł rządzących firmą, umiejętności kooperacji z współpracownikami i kierownictwem itd.). W tej fazie priorytetem jest doprowadzenie do postrzegania wspólnoty interesów przez kandydata do pracy i zatrudniającą go firmę. Kolejny stopień wdrażania modelu to faza kształcenia zawodowego. Projekt realizowany w Polsce różnił się pod wieloma względami od duńskiego pierwowzoru (został włączony do projektu realizowanego przez Kluby Integracji Społecznej, zaś firmy przyjmujące na staż nie były zobligowane do przyjęcia kandydatów do pracy ani też nie delegowały do pomocy specjalnych mentorów). Abstrahując od tych różnic, obserwacje poczynione w trakcie realizacji programu pozwoliły zidentyfikować specyficzne postawy polskich uczestników oraz wpływ naszego kontekstu instytucjonalnego (reguł działania systemu opieki społecznej). Następujące czynniki utrudniały osiągnięcie spodziewanej skuteczności projektu, czyli celu polegającego na zatrudnieniu uczestników: niska motywacja uczestników do zmian, niewielkie możliwości dalszego kształcenia, wysoki poziom roszczeniowości w stosunku do instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową, wysokie oczekiwania finansowe wobec przyszłej pracy, wyidealizowany obraz potencjalnego stanowiska pracy, niechęć do ponoszenia ryzyka, stosunkowo dobre zaplecze socjalne oferowane osobom bezrobotnym przez instytucje pomocy społecznej. Autorka w konkluzji wskazała na dezaktywującą rolę świadczeń z pomocy społecznej. Dostępna na rynku praca dawała stosunkowo niski dochód, niewiele przewyższający te świadczenia, co przy biernej postawie członków grupy docelowej (głów-

nie osób trwale bezrobotnych) powodowało bardzo niską skuteczność programu. Model WellBox mógłby być ewentualnie skuteczny, pod warunkiem że grupą docelową byłyby młode osoby bezrobotne, posiadające silną motywację do podjęcia zatrudnienia, jednak nieposiadające ani umiejętności praktycznych, ani doświadczenia zawodowego.

Juliusz Gardawski – redaktor merytoryczny tomu