

Stanisława Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, 377 stron

Rok 2004 był dla Polski rokiem szczególnym. Wydarzyło się coś, do czego Polska od kilkunastu lat konsekwentnie dążyła – włączenie w struktury Unii Europejskiej. Zaś rok 2003 był czasem zamykania negocjacji przedakcesyjnych, a jednym z najbardziej dyskutowanych i negocjowanych obszarów była swoboda przepływu pracowników i zatrudnienia na terenie krajów Unii Europejskiej. Prace nad dookreśleniem stanowiska naszego kraju w sprawie funkcjonowania Polaków na unijnym rynku pracy oraz obywateli krajów Unii Europejskiej na polskim rynku pracy, w sposób naturalny skłaniały do refleksji nad tym, czym w ogóle jest praca i jaką człowiek nadaje jej wagę w swoim życiu. To, jak odnajduje się na rynku pracy i jak kształtują się poszczególne rynki pracy w krajach Unii Europejskiej. Praca i jej skutki dla funkcjonowania człowieka w społeczeństwie od dziesiątków lat stanowią temat dyskusji i rozpraw. Znajduje to swój wyraz w tworzeniu wielu ważnych dokumentów, deklaracji i aktów prawnych odnoszących się do problemu zatrudnienia. W dzisiejszym, globalizującym się coraz wyraźniej świecie, aspekty funkcjonowania człowieka na rynku pracy zaczynają nabierać nowego, szczególnego wymiaru.

W październiku 2004 roku na konferencji zorganizowanej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, dotyczącej przyszłości pracy, zespół ekspertów debatował nad tym, jaką rolę pełni człowiek jako pracownik w efektywnie zarządzanym przedsiębiorstwie, jakie miejsce zajmuje praca w życiu człowieka oraz jak wyglądać będzie praca i zatrudnienie w przyszłości.

Wynikiem tej emocjonującej i wieloaspektowej debaty jest opublikowana w tym samym roku książka pod redakcją S. Borkowskiej zatytułowana *Przyszłość pracy w XXI wieku*, w której zamieszczone są wystąpienia i referaty przedstawione i przedyskutowane w trakcie konferencji.

Książka podzielona została na cztery części, z których każda odnosi się do innego aspektu pracy jako elementu kształtującego miejsce i rolę człowieka w hierarchii społecznej, jako podstawowej formy uzyskiwania dochodu i jednocześnie jako elementu kształtującego rodzaj konsumpcji i spędzania czasu wolnego przez pracownika i jego rodzinę. W części pierwszej, zatytułowanej *Jaka praca*, przedstawionych jest sześć artykułów dotyczących pracy jako czynnika rozwoju człowieka. Zwraca się tutaj uwagę na istotne przemiany w jej treści, zwłaszcza w aspekcie kulturowym i cywilizacyjnym.

Punktem wyjścia tej części książki jest umiejscowienie pracy w kolejnej, nowej fali globalizacji. W. Morawski w artykule, otwierającym książkę – *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy* – stawia tezę, iż globalizacja w bardzo istotny sposób wpływa na kształtowanie stosunków pracy. Nowe technologie zaowocowały nie tylko dynamicznym przepływem informacji, ale także istotnymi zmianami gospodarczymi i zmianą struktur rynków pracy. W efekcie wzrasta wymiana pracy na odległość z jednoczesnymi wzmocnionymi ruchami migracyjnymi (przepływ inwestycji, *know-how*). Warto zwrócić uwagę na fakt, iż problem migracji zarobkowych staje się jednym z czynników fluktuacji rynków pracy i debata nad nim zaczyna zakreślać coraz szersze kręgi. Także w omawianej książce temat migracji przewija się w kilku kolejnych artykułach. Jeden z nich, autorstwa A. Rajkiewicza, poświęcony jest w całości temu tematowi. O zmianach cywilizacyjnych wpływających na stosunki pracy pisze także J. Orczyk w artykule *Postęp cywilizacyjny a praca*. Odnosząc pojęcie cywilizacji do poziomu kultury materialnej społeczeństwa oraz rozwoju zależnego od organizacji i zachowań członków społeczeństwa, stawia tezę, iż to praca stała się podstawą cywilizacji w społeczeństwach, które umiały wykorzystać nowe techniki i wynalazki. Użyto ich do wytwarzania dóbr i usług, mających zapewnić warunki rozwoju oraz wzrostu poziomu egzystencji. Autor analizuje zmiany w świecie pracy na przestrzeni rozwoju cywilizacyjnego, podkreślając jednocześnie konieczność świadomego uczestnictwa obywateli w kształtowaniu świata pracy. Równie ważna jest potrzeba znalezienia równowagi pomiędzy instytucjonalizacją życia społecznego a prawami jednostek wynikającymi z ich pracy. Autor podkreśla, że bez wypracowania tych dwóch aspektów nowa cywilizacja nie będzie w stanie się utrzymać, ponieważ praca jest podstawą jej istnienia.

Artykuły S. Borkowskiej pt. *Praca a życie pozazawodowe* oraz ks. L. Dyczewskiego *Praca i kultura* zwracają uwagę na cały aspekt pozazawodowy życia człowieka i na to, jak na spędzanie czasu wolnego, w tym także na rozwój kulturalny człowieka, wpływa jakość i ilość wykonywanej przez niego pracy. S. Borkowska akcentuje konieczność wypracowania równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. W bardzo interesujący i przejrzysty sposób zestawia ze sobą czynniki wpływające w sposób zasadniczy na jakość wykonywanej pracy. Należy sobie przecież zdawać sprawę z tego, że człowiek jest wielowymiarowy i choć czynności wykonywane zawodowo są jednymi z istotniejszych czynników wpływających na jego funkcjonowanie, to na ocenę, jakim jest pracownikiem, ogromny wpływ mogą mieć pozazawodowe aspekty życia: jego stosunki rodzinne, umiejętność wypoczywania i inne, pozornie mniej istotne, elementy. Jeśli ktoś odczuwa szczęście w pozazawodowych obszarach życia oraz jest osobą radosną, z ufnością i optymizmem patrzącą w przyszłość – prawdopodobnie także jego kariera zawodowa będzie rozwijała się pomyślnie. Działa to również odwrotnie. Ktoś czerpiący satysfakcję z pracy i jednocześnie znajdujący czas dla rodziny i własnego rozwoju pozazawodowego prawdopodobnie także w rodzinie odnajdzie środowisko sprzyjające jego rozwojowi zawodowemu. Taka rodzina będzie wsparciem i zapleczem. Po lekturze tego artykułu pozostajemy w niepodważalnym przekonaniu o istotnym przenikaniu się obu tych aspektów życia człowieka i niezaprzeczalnej konieczności ciągłej pracy nad równowagą pomiędzy nimi. To, o co tak naprawdę walczy-

my wspinając się po ścieżce kariery zawodowej, to przecież lepsza jakość życia, a ta składa się z kilku elementów, w tym w dużej części z życia prywatnego.

L. Dyczewski w swoim tekście odnosząc się do podobnego problemu, pokazuje, że często przeciwstawiamy sobie pracę, która wiąże się nierzadko z wysiłkiem i znużeniem, oraz kulturę – kojarzoną z odpoczynkiem, przyjemnością i rozrywką. Podkreśla jednak, że nie musi to być właściwe ujęcie tych dwóch aspektów. W artykule proponuje spojrzeć na pracę oraz kulturę jako na komplementarne aspekty funkcjonowania. Dbając o kondycję psychiczną człowieka, zakłada możliwość takiego ukształtowania relacji między kulturą a pracą, by uniknąć w ten sposób alienacji związanej z jej treścią, a samą pracę uduchowić i odnaleźć w niej spełnienie.

Z kolei na zagrożenia fizyczne wynikające z wykonywanego zawodu zwraca uwagę D. Koradecka w artykule *Człowiek a środowisko pracy*. Autorka przedstawia zagrożenia fizyczne, jakie związane są z różnymi formami wykonywanej pracy. Przekrój przytoczonych w tym miejscu przykładów zagrożeń i deformacji fizycznych ciała człowieka, będących efektem wykonywanej pracy, rozciąga się od opisu zmian w strukturze kości u średniowiecznych kobiet syryjskich młących ziarno w pozycji klęczącej przez ponad 8 godzin dziennie, po zniekształcone sylwetki współczesnych pracowników określanymi jako *homo computerus*, a spędzających wiele godzin dziennie przed monitorami komputerów. Autorka podkreśla ogromny rozmiar obciążenia fizycznego człowieka w procesie pracy i stara się zwrócić uwagę na skutki takiego stanu rzeczy. Za niezbędne uważa podjęcie wysiłku takiej modyfikacji polskiego systemu ochrony pracy, aby uświadomić człowiekowi granice jego możliwości psychofizycznych oraz uczynić odpowiedzialnymi za poprawę warunków pracy zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Ostatni z artykułów zamieszczonych w części *Jaka praca* stanowi analizę przemian zachodzących we współczesnym świecie pracy. Autorka, Z. Jacukowicz, zwraca uwagę na najistotniejsze z tych nich, takie jak: skracanie czasu pracy, podwyższanie pozycji zawodowej kobiet, osłabianie negatywnych aspektów bezrobocia i nowe formy zatrudnienia jako metody na ograniczanie rozmiarów bezrobocia. Doceniając pozytywne aspekty zmian, autorka podkreśla jednak, że „dzielenie się pracą” i skracanie jej czasu nie rozwiąże problemów bezrobocia i niskiej absorpcji rynku pracy, choć nie wyklucza, że może pojawi się nowa dziedzina gospodarki, w której będzie można znaleźć zatrudnienie, a która – niewykluczone – opierać się będzie na wykonywaniu takich prac, jak zagospodarowywanie oceanów, pustyni czy loty międzyplanetarne.

Druga część książki nosi tytuł *Jaki pracownik?*. Znalazło się w niej pięć artykułów przedstawiających cechy społeczno-demograficzne, poziom wykształcenia i kompetencji współczesnych pracowników. Pierwszy z artykułów autorstwa I. Kotowskiej, zatytułowany *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, przedstawia najistotniejsze procesy wpływające na zmiany w strukturze uczestników rynku pracy. Autorka wskazuje na dwie zasadnicze grupy procesów: z jednej strony te globalizacyjne, połączone z rozwojem nowych technologii, z drugiej zaś procesy starzenia się ludności i potencjalny spadek zasobów pracy. Analizując w sposób dość szczegółowy wpływ tych procesów na przemiany rynku pracy, I. Kotowska zastanawia się nad koniecznością wsparcia integracji z rynkiem pracy osób,

które mają kłopoty z uzyskaniem zatrudnienia, oraz nad koniecznością zreformowania europejskich koncepcji państwa opiekuńczego. Za koniecznością rewizji koncepcji państwa opiekuńczego przemawiają dwa zasadnicze czynniki: wzrost znaczenia pracy jako czynnika kształtującego przebieg życia jednostki oraz koncepcja aktywnego starzenia się jako strategii dostosowania gospodarki i społeczeństwa do starzenia się ludności.

Autor kolejnego z artykułów, Z. Strzelecki, za cel swych rozważań przyjął przemiany w jakościowej strukturze zatrudnienia w Polsce. Jest to analiza danych według jakościowych cech demograficznych, takich jak wiek, poziom wykształcenia, sektor zatrudnienia i wykonywane zawody, w odniesieniu do uczestników rynku pracy. Autor optymistycznie odnosi się do obserwowanych w tym aspekcie przemian, zwraca jednak uwagę, że o ile gospodarka w Polsce zmienia się z przemysłowej w przemysłowo-usługową, wykorzystującą nowe technologie, o tyle kapitał i potencjał osób w młodym wieku, pod względem kwalifikacji najbardziej przygotowanych do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy i informatyzacji, nie jest wykorzystywany. Autor postuluje więc poprawienie systemu prognozowania popytu na pracę według kwalifikacji, aby ze stosownym wyprzedzeniem móc dokonać zmian w strukturze kształcenia przyszłych uczestników rynku pracy. Dwa kolejne artykuły pogłębiają niektóre z poruszanych tutaj kwestii. Szczegółowo o kapitale, jakim jest wiedza i umiejętności pracowników (aspekt kształcenia), pisze S. Kwiatkowski w artykule *Wiedza ukryta – istotny element kwalifikacji i kompetencji pracowników*. L. Frąckiewicz przybliża natomiast funkcjonowanie na rynku pracy jednej z najbardziej zagrożonych wykluczeniem grup – niepełnosprawnych.

Ostatnim z przedstawianych w tej części artykułów jest praca autorstwa K. Doktora na temat modernizacji stratyfikacji zawodowej. Artykuł ten stanowi zbiór uwag dotyczących modernizacji zawodowej stratyfikacji, pokazując wzajemną zależność pomiędzy przemianami rynku pracy a dyferencjacją społeczną. Jak twierdzi: „... dziś nie elita władzy, lecz elita wiedzy rządzi korporacjami w dobie promowanej globalizacji...”, dlatego postrzegając rynek pracy jako splot bardzo wielu czynników, edukację traktuje jako jeden z najistotniejszych.

Trzecia część książki koncentruje się na problemie zarządzania pracą w przedsiębiorstwie. Nie ulega wątpliwości, że aby przedsiębiorstwo czy organizacja mogły sprawnie działać na rynku, potrzeba nie tylko dobrego rozpoznania kapitału, jakim się dysponuje (w tym ludzkiego), ale też umieć nim sprawnie zarządzać, by móc w sposób najbardziej efektywny wykorzystać drzemiące w nim potencjały.

Pierwsze dwa artykuły w tej części zwracają uwagę czytelnika na fakt, iż do sprawnego rozwoju firmy czy jakiegokolwiek innej organizacji niezbędna jest świadomość, iż to praca wykonywana przez personel danej organizacji jest kluczowym czynnikiem jej rozwoju. W swoim artykule M. Bratnicki i J. Strużyna postulują, by pracę traktować jako formę przejawu zachowań przedsiębiorczych i poprzez ten pryzmat patrząc, stymulować pracowników w celu rozwijania przedsiębiorczej wyobraźni i poszukiwania oraz wdrażania szans dla rozwoju firmy. W tym celu niezbędne jest dokładne rozpoznanie czynników wewnętrznych oddziałujących na funkcjonowanie organizacji na rynku, a także wprowadzenie innych od dotychczasowych form regulowania zachowań jej pracowników. Postulowanym efektem końcowym jest równowaga pomiędzy rynkiem zewnętrznym, kierownictwem fir-



my a pracownikami, co przyniosłoby niechybną korzyść w uzyskiwanych rezultatach działania firmy.

Z podobnego założenia wychodzi autor kolejnego artykułu A. Poczowski. Zwraca uwagę na konieczność inwestowania w rozwój zasobów ludzkich. I właśnie je (w postaci wiedzy, zdolności, umiejętności, zdrowia i cech osobowości, jakie posiadają pracownicy danej organizacji) traktuje jako czynnik podstawowy rozwoju organizacji, zaś pozytywną ewolucję potencjału ludzkiego jako kwestię o strategicznym znaczeniu.

A. Woźniakowski w artykule *Organizacja ucząca się – koncepcja teoretyczna i praktyka działania przedsiębiorstw* również podkreśla konieczność inwestycji w rozwój wiedzy i umiejętności jej pracowników. Wprowadza pojęcie „klimatu wspierającego uczenie się”, mającego być pochodną przyjętych w firmie strategii rozwoju, przywództwa, procesów zarządzania ludźmi i wykorzystaniem w firmie nowych technologii. Sprzyjający organizacyjnemu uczeniu się klimat miałby skutkować silnym zaangażowaniem się pracowników w działania firmy.

Autorzy kolejnego artykułu, B. Nogalski i H. Czubasiewicz, nawiązując do wyżej poruszanych kwestii rozwoju zasobów pracowniczych, koncentrują się na roli kierowników w procesie pozyskiwania i rozwoju pracowników we współczesnym przedsiębiorstwie. Podkreśla się tu fakt, że to kierownik jest osobą odpowiedzialną za sprawne funkcjonowanie zespołu i jego efektywną pracę. Dokonuje tego poprzez dobór odpowiednich kandydatów do pracy, właściwe stymulowanie do efektywnego wykonywania powierzonych im zadań, układanie relacji międzyludzkich oraz rozwój zawodowy pracowników. Tych kilka zsumowanych czynników może decydować o sukcesie lub porażce firmy, a zatem należy docenić rolę kierownika w przedsiębiorstwie i wesprzeć osoby piastujące to stanowisko wiedzą merytoryczną, zwłaszcza w zakresie kultury organizacji.

M.W. Kopertyńska w artykule pt. *Wynagradzanie a satysfakcja pracowników* przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w grupie 699 pracowników zatrudnionych w 13 firmach. Przebadana grupa pracowników deklarowała, iż gratyfikacja finansowa ma dla nich istotne znaczenie, zaś dobra konkurencyjność firmy na rynku jest możliwa jedynie w warunkach posiadania usatysfakcjonowanego zespołu pracowników. Zatem wskazuje się na fakt, iż nie tylko dobre samopoczucie w miejscu pracy, dobre kontakty międzyludzkie, samodzielność i rozwój wiedzy i umiejętności, ale także satysfakcja ekonomiczna mają istotne znaczenie dla efektywnego funkcjonowania przedsiębiorstwa w warunkach zinformatywowanej i opartej na wiedzy gospodarce.

Ostatni z artykułów przedstawionych w tej części opracowania, autorstwa P. Bochniarza, także zwraca uwagę na ekonomiczny aspekt rozwoju zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Autor wykorzystuje w tekście tzw. podejście ekonomiczne do analizy ludzkich zachowań autorstwa G.S. Beckera. Ten ostatni zakłada, iż w swoich decyzjach ludzie kierują się maksymalizacją użyteczności z podjętej decyzji. Zmiany w stosunkach zatrudnienia, jakie niesie za sobą wkraczanie w wiek XXI, to między innymi zwiększenie elastyczności stosunków pracy i systemów motywacyjnych, zmiany w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim oraz rozwój narzędzi do tego celu wykorzystywanych. Kierunek tych zmian określa mianem „ekonomicznego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim”, zaś ich dynamikę określa jako rewolucyjną i oczywistą w XXI wieku.

Na czwartą i ostatnią część książki składa się jedenaście artykułów. Taki wyłom w strukturze (podwojenie liczby artykułów w tej części książki w stosunku do poprzednich) nie dziwi, zważywszy, że jest to część będąca zbiorem przemyśleń i analiz na temat tego, jaki jest i powinien być polski i europejskie rynki pracy.

Nad nowym obrazem pracy zastanawia się dwóch autorów. Pierwszy z nich – G. Schmid w artykule *The future of work. Has full employment a future in Europe?* analizuje możliwości pełnego zatrudnienia w kategoriach możliwego do osiągnięcia celu europejskich rynków pracy. Postanowienia Strategii Lizbońskiej w zakresie europejskiej strategii zatrudnienia koncentrują się wokół trzech zasadniczych aspektów funkcjonowania rynków pracy w Europie: pełnego zatrudnienia, jakości i produktywności pracy, kohezji społecznej i inkluzyjnego rynku pracy. Ponieważ przez długi czas unikano używania pojęcia „pełnego zatrudnienia” niezbędna wydaje się analiza możliwości spełnienia postulatu zawartego w Strategii Lizbońskiej. Autor w sposób pełny i ciekawy podejmuje się tej analizy.

Drugi z autorów, Z. Wiśniewski, w artykule zatytułowanym *Rynki pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie* przedstawia dylemat współczesnych i przyszłych rynków pracy: deregulować je czy regulować? Autor wydaje się być zwolennikiem wprowadzenia elastycznych rozwiązań w zakresie zatrudniania pracowników, jednocześnie nie pozostając obojętnym na zagrożenie, jakie niosą tego typu formy zatrudnienia dla samych pracowników. Dyskusja nad koniecznością odsocjalnienia kodeksu pracy trwa od jakiegoś czasu także w Polsce, zatem taki głos wydaje się być nie do przecenienia.

J. Wratny przedstawia tendencje zmian z punktu widzenia państwa jako regulatora stosunków pracy. Autor zwraca uwagę na fakt, że państwo spełnia wiele ról w życiu gospodarczym, którego fragmentem jest sfera stosunków pracy. W artykule przedstawia zmiany, jakie zaszły w Polsce w aspekcie ingerencji państwa w sprawy związane z zatrudnieniem w stosunku do okresu sprzed 1989 roku. Jest to w Polsce zmiana dość kluczowa, która nie zdołała się jeszcze ugruntować ani w przepisach prawnych, ani w świadomości Polaków. Cały czas w pewnym sensie społeczeństwo (zwłaszcza osoby dotknięte wykluczeniem z rynku pracy) przyjmują postawy roszczeniowe wobec państwa, nie chcąc pogodzić się z faktem, że jego rola w tym i wielu innych aspektach, uległa zasadniczej zmianie. Należy o tym pamiętać i co jakiś czas przypominać, co słusznie czyni autor.

Artykuł K. Frieskego *Dynamika zbiorowych stosunków pracy – o tym, że Giambattista Vico miał rację* rozpoczyna się przekrojem historycznym zmian w funkcjonowaniu zakładów pracy. Analiza ta doprowadza autora do tezy, że współczesne stosunki pracy w małych przedsiębiorstwach organizowane są nie przez prawo pracy, które jest echem epoki wielkoprzemysłowej, lecz przez zasadę wzajemności. Dowodzi on, że skoro epoka przemysłowa ma się ku końcowi, to i prawo pracy stanowione i udoskonalane na jej potrzeby, należałoby dostosowywać do dzisiejszych, zmienionych warunków w stosunkach pracy. Postulat ten odnosi się do wszystkich krajów postprzemysłowych, a najbardziej do tych, które aktualnie znajdują się w procesie zmiany.

Na silny związek pomiędzy dynamiką wzrostu PKB z dynamiką zatrudnienia zwracają baczność uwagę E. Kwiatkowski i T. Tokarski, autorzy artykułu *Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy – Polska i Unia Europejska – tendencje i oczekiwania na przyszłość*. Autorzy do-

konują w artykule analizy danych statystycznych potwierdzającej tezę, iż w rzeczywistości gospodarczej może mieć miejsce wzrost gospodarczy bez wzrostu zatrudnienia, co może mieć zasadnicze znaczenie dla sytuacji na rynku pracy. Stawiając sobie za cel bliższe określenie związku zatrudnienia i wzrostu gospodarczego w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej, poprzez analizę danych statystycznych, autorzy dowiedli, że zasadniczą rolę w kształtowaniu związku zmian PKB i zatrudnienia odgrywają inwestycje.

Pozostałe artykuły koncentrują się w największym stopniu na polskim rynku pracy i nkreślają bardziej szczegółowo różne właściwości tego rynku oraz możliwe tendencje zmian.

Zastanawiając się nad obrazem przyszłości pracy w XXI wieku nie można pominąć tak istotnej kwestii, jak transgraniczny przepływ zasobów pracy. Wątek ten przedstawia A. Rajkiewicz w artykule *Dynamika i struktura migracji zarobkowych we współczesnej Polsce*. Autor, analizując sytuację społeczno-demograficzną Polski, pokazuje, iż migracje, zarówno z Polski, jak i do Polski należy zacząć traktować jako element stały polskiego rynku pracy. Postuluje zatem przygotowanie polskiej doktryny migracyjnej, polskiej polityki migracyjnej oraz wypracowanie stałych struktur instytucjonalnych, odpowiedzialnych za obsługę migracyjnych ruchów zarobkowych w naszym kraju.

Z przyjazdem obcokrajowców poszukujących w Polsce zatrudnienia łączy się zjawisko szarej strefy. Nierzadko zdarza się, że cudzoziemcy poszukujący w Polsce zatrudnienia, znajdują je w tzw. szarej strefie gospodarki, zasilając tym samym w sposób coraz bardziej istotny jej szeregi. Nadal jednak zdecydowanie najsilniejszą grupę pracującą w szarej strefie stanowią sami Polacy. Czy owa szara strefa rynku pracy jest utrapieniem gospodarczym czy ratunkiem społecznym? Nad tym problemem zastanawia się w kolejnym artykule E. Kryńska.

Podążając śladem kłopotów absorpcyjnych polskiego rynku pracy i spychaniem części aktywnych zawodowo do szarej strefy gospodarki oraz zasilania grupy bezrobotnych zarówno na obszarach miejskich i wiejskich, M. Kabaj zastanawia się w swoim artykule jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do roku 2010. W swoich analizach posiłkuje się teorią mnożnika miejsc pracy. Rozważania zawarte w artykule stanowią próbę skonstruowania programu utworzenia nowych miejsc pracy poprzez reorganizację polityki społeczno-gospodarczej i uruchomienie środków i działań temu sprzyjających.

Przyszłość wiejskiego rynku pracy przybliży nam J. Witkowski, przedstawiając rolę rynku pracy na obszarach wiejskich oraz jego dualny charakter. Autor przybliży charakterystykę rolniczej ludności, analizując ich cechy demograficzne (najwięcej polskich rolników to ludność w wieku podeszłym), rozmiary bezrobocia na wsi. Ukazuje także trudności związane z tworzeniem nowych miejsc pracy na terenach wiejskich. Proponowany przez autora projekt zmian, jakie miałyby jego zdaniem nastąpić na wiejskim rynku pracy, koncentruje się na konieczności wzmocnienia wymiany międzygeneracyjnej (odmłodnienie populacji rolników), spadku bezrobocia i zmniejszeniu liczby zatrudnionych w rolnictwie indywidualnym, a w konsekwencji – na dalszych przekształceniach strukturalnych rolnictwa.

W omawianej książce przedstawiono bardzo szeroki przekrój tematów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem rynku pracy w Polsce i zjednoczonej Europie. Lektura książki pozwoliła także przybliżyć teorie ekonomiczne i socjologiczne, które leżą u podstaw analiz i prognoz dotyczących zmian na rynku pracy.

Praca ta jest w mojej ocenie bardzo ciekawa i zajmuje szczególne miejsce wśród innych publikacji dotyczących rynku pracy.

Powodem takiej oceny jest – po pierwsze – fakt, że jest to pierwsza pozycja na rynku księgarskim będąca w sposób wyczerpujący odpowiedzią na widoczne zmiany, jakie zachodzą we współczesnych społeczeństwach, w tym przeobrażenia, jakim ulegają stosunki pracy, funkcjonowanie pracowników w przedsiębiorstwach czy wreszcie zmiany w strukturach samych rynków pracy.

Po drugie książka ta jest efektem konsultacji, dyskusji i wymiany poglądów wielu znakomitych ekspertów zebranych na konferencji, ukierunkowanych na przyszły obraz pracy.

Po trzecie, z założenia książka ta miała być zbiorem bardzo zróżnicowanych tekstów, ukazujących cały wachlarz problemów związanych z pojęciem pracy oraz ukazywać wielopłaszczyznowość zmian zachodzących w myśleniu o pracy. To jej mocny punkt.

Po czwarte, wskazując w sposób niezwykle dokładny na aspekty, jakie muszą być brane pod uwagę przy projektowaniu zmian związanych z zatrudnianiem, może stanowić cenne źródło wskazówek dla obecnych i przyszłych ustawodawców, dzięki czemu powstaje szansa, że polskie prawo będzie bardziej sprawne i efektywne. Mam również nadzieję, że m.in. dzięki takim publikacjom, przedstawiającym tendencje niektórych zmian ze znacznym wyprzedzeniem, stanowione w Polsce prawo będzie zawsze w najbardziej optymalny sposób dostosowane do współczesnej mu sytuacji. Do tej pory zdarzało się, iż uchwalane akty prawne były zamierchłe, przebrzmiałe i nieelastyczne. Aby system prawny nie działał *a posteriori* trzeba mieć najpierw prawidłowe dane o obszarze, jaki to prawo będzie regulować.

Książka ta stanowi bardzo dokładne i kompleksowe rozpoznanie sytuacji. I nie tylko to. Zawiera o wiele więcej. Stanowi zbiór pomysłów, projekcji i wielce prawdopodobnych tendencji przemian, popartych naukowymi badaniami autorytetów w tej dziedzinie.

Szczególnie polecam tę książkę osobom mającym głos decyzyjny przy wprowadzaniu nowych przepisów prawnych z zakresu prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego i innych pokrewnych.

Gorąco polecam ją także pracownikom administracji publicznej szczebla rządowego i samorządowego, a także studentom i uczniom, którzy będąc przyszłością naszego społeczeństwa, kiedyś zmiany tu opisywane będą sukcesywnie uprawomocniać.

Każda z osób zainteresowanych rozpoznanem problemów związanych z rynkiem pracy, sytuacją współczesnych przedsiębiorstw na rynku, pozycją pracowników w przedsiębiorstwach i innymi aspektami zatrudnienia, powinna sięgnąć po tę pozycję. Zapewne poczuje się usatysfakcjonowana różnorodnością wątków poruszanych w zawartych w tej publikacji artykułach oraz wielopłaszczyznowością przedstawianych tu teorii i propozycji zmian oraz poprawy sytuacji, jaka wynika ze zmian cywilizacyjnych.

*Beata Samoraj*  
Instytut Polityki Społecznej  
Uniwersytet Warszawski