Maria Agnieszka Paszkowicz

Zdolność do zatrudnienia - stulecie idei : koncepcje - definicje - wyznaczniki

Problemy Profesjologii nr 2, 71-81

2008

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

Problemy Profesjologii **2/2008**

Maria Agnieszka Paszkowicz

ZDOLNOŚĆ DO ZATRUDNIENIA – STULECIE IDEI. KONCEPCJE – DEFINICJE – WYZNACZNIKI

Streszczenie

Koncepcja zdolności do zatrudnienia jest jednym z filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Mimo iż powstała sto lat temu, nadal się rozwija. W artykule dokonano przeglądu zmian, jakie zaszły w tej koncepcji w ciągu ubiegłego stulecia, przedstawiono definicje oraz omówiono wybrane wyznaczniki zatrudnialności.

EMPLOYABILITY – THE CENTURY OF THE IDEA. CONCEPTS – DEFINITIONS – DETERMINANTS

Summary

The concept of the employability is one of pillars of the European Employment Strategy. It is still developing despite it became into existence before hundred years. In this paper changes are presented there happened in this conception during the past century, definitions are presented and selected determinants of employability are discussed.

КОНЦЕПЦИЯ СПОСОБНОСТИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ – СТОЛЕТИЕ ИДЕИ. КОНЦЕПЦИИ - ДЕФИНИЦИИ - ОПРЕДЕЛИТЕЛИ

Содержание

Концепция способности к трудоустройству – это одна из опор Европейской Стратегии Трудоустройства. Мимо того, что она создана сто лет тому назад, она далее развивается. В статье сделан просмотр изменений в этой концепции в течении прошлого столетия, а также обсуждены определители трудоустройства.

Wstęp

Koncepcja zdolności do zatrudnienia/zatrudnialności (*employability*) odgrywa znaczącą rolę w polityce rynku pracy Unii Europejskiej i jest jednym z filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia, obok przedsiębiorczości, zdolności adaptacyjnej oraz równości szans. Pojawiła się ona jako odpowiedź na narastające problemy europejskiego rynku pracy. Hasła poprawy zatrudnialności młodych ludzi, osób długotrwale bezrobotnych, samotnych rodziców, osób z niepełnosprawnościami lub innych osób mających problemy ze zdobyciem i utrzymaniem się w pracy, znalazły swoje miejsce w programach rozwoju nie tylko krajów Wspólnoty Europejskiej, ale również w priorytetach takich instytucji, jak Organizacja Narodów Zjednoczonych. W 2009 roku minie sto lat od pojawienia się idei zdolności do zatrudnienia. Pierwszym, który użył tego pojęcia, był William Henry Beveridge (1879-1963), ekonomista brytyjski, zajmujący się przyczynami, skutkami i sposobami przeciwdziałania bezrobociu oraz problematyką ubezpieczeń i pomocy społecznej.

Koncepcje zdolności do zatrudnienia

W rozwoju koncepcji zatrudnialności wyróżnia się 3 fazy, obejmujące siedem operacyjnych wersji pojęcia[1]. Pierwsza faza pojawiła się za sprawą Beveridga na początku XX wieku i trwała do końca lat czterdziestych. Do narodzin idei przyczyniła się szeroko rozpowszechniona bieda w okresie industrializacji na przełomie XIX i XX wieku. Wraz z upowszechnieniem się państwa opiekuńczego powstała pierwsza, bardzo prosta koncepcja zatrudnialności, tzw. dychotomiczna (*dichotomic employability*). W zależności od wieku, posiadanych zdolności oraz obciążenia obowiązkami rodzinnymi, do celów administrowania kategoryzowano ludzi jako zatrudnialnych (*employable*) lub niezatrudnialnych (*unemployable*). Pierwsza kategoria obejmowała zdolnych i chętnych do pracy, druga – niezdolnych do pracy i potrzebujących pomocy. Osoby niezatrudnialne mogły być objęte dobroczynnością i ochroną socjalną, otrzymywać wsparcie pieniężne lub w naturze, natomiast osoby zatrudnialne – pracę.

Na fazę drugą składają się trzy wersje koncepcji. W latach 50. ubiegłego wieku, m.in. w USA, Wielkiej Brytanii i Niemczech, pojawiła się socjomedyczna koncepcja zatrudnialności (*socio-medical employability*). Nawiązywała ona do dystansu między istniejącą zdolnością do pracy ludzi społecznie, mentalnie lub fizycznie będących w gorszym położeniu, a wymogami pracy. Wiązało się to z doświadczeniami okresu wojny i powojennymi. W czasie wojny wystąpił znaczny niedobór rąk do pracy: sprawni mężczyźni zostali powołani do wojska, a zwolnione miejsca trzeba było szybko obsadzić nowymi, dostępnymi pracownikami, których trzeba było w krótkim czasie uczynić zdolnymi do podjęcia zadań zawodowych. W okresie powojennym pojawiła się na rynku pracy duża liczba inwalidów wojennych i cywilnych ofiar wojny, okaleczonych psychicznie i fizycznie, mających niekiedy znacznie ograniczoną zdolność do pracy. Pracownicy socjalni wyszukiwali takie osoby, które następnie były kierowane do zatrudnienia rehabilitacyjnego. Rolą służb zatrudnienia było asystowanie ludziom w przełamywaniu barier w zdobyciu stałego zatrudnienia.

Inflacja i znaczący wzrost bezrobocia w kolejnych dziesięcioleciach spowodowały stopniową liberalizację gospodarki i wycofywanie się państwa opiekuńczego. Nastąpiło przerzucenie odpowiedzialności za sytuację na rynku pracy z poziomu systemowego na jednostkowy (indywidualny). Koncepcja zatrudnialności w kontekście polityki siły roboczej (*manpower policy employability*), która rozwinęła się głównie w USA, stanowiła rozszerzenie koncepcji socjomedycznej na inne grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji społecznej (*disadvantaged groups*). Promocja zatrudnialności służyła wyłącznie makroekonomicznemu celowi – pełnemu zatrudnieniu. Zatrudnialność pracowników była określana głównie na podstawie ich historii zawodowej. Próbowano poprawić zatrudnialność ludzi poprzez wpływanie na postawy wobec zatrudnienia w ogólności i poprawę ich samo-percepcji (np. obrazu samych siebie), żeby pomóc w powtórnym wejściu na rynek pracy tych, którzy utracili wiarę w samych siebie. Wśród stosowanych środków pomocowych dla tych grup wymienić należy plany rozwoju zatrudnialności, działania szkoleniowe (w tym dotyczące poszukiwania pracy) i akcje stażowe.

---

[1] B. Gazier, *Promoting employability in the context of globalization in the EU and Japan*, 11th EU-Japan Symposium, *Promoting employability in the context of globalisation in the UE and Japan*, 20-21 march 2006, Brussels (European Commission), s. 10-12.

W latach sześćdziesiątych w literaturze socjologicznej zaczęto mówić o zatrudnialności przepływu (*flow employability*). Koncepcja ta skupiała się na stronie popytowej i dostępności zatrudnienia na lokalnym i krajowym rynku. Zdolność do zatrudnienia oznaczała tu mniej lub bardziej probabilistyczne przewidywanie, że osoba poszukująca pracy może ją zdobyć. Zatrudnialność była odwrotnością średniego okresu bezrobocia dla danej grupy i zależała od koniunktury gospodarczej: okres recesji pogarszał zatrudnialność, a okres rozwoju – poprawiał. Odczuwane przez niektóre grupy mniejszościowe relatywne niekorzyści na rynku pracy ulegały złagodzeniu głównie przez stały wzrost, uzupełniony przez politykę społeczną i antydyskryminacyjną.

Faza trzecia wystąpiła z końcem lat siedemdziesiątych. W tym czasie pojawiła się koncepcja zatrudnialności w kontekście działań na rynku pracy (*labour market performance employability*). Skupiała się ona na wynikach pracy, mierzonych pod względem liczby przepracowanych dni lub godzin, stawek wypłat wynagrodzeń oraz innych wyników pracy dla jednostek partycypujących w programach związanych z zatrudnialnością. Ocenie podlegały efekty danej polityki rynku pracy lub programu szkoleniowego. Zdano sobie sprawę, że umiejętności zawodowe jako takie są niewystarczające do zagwarantowania trwałej atrakcyjności na rynku pracy. Ta koncepcja rozszerzyła zakres potrzebnych kompetencji o wiedzę o własnych możliwościach, o własnej pozycji na rynku pracy oraz o sytuacji na rynkach pracy w ogólności.

Zatrudnialność inicjatywna (*initiative employability*) pojawiła się w literaturze poświęconej rozwojowi zasobów ludzkich (*human resource development*) w późnych latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Łączyła ona elementy kapitału ludzkiego (wiedza, umiejętności, postawy, doświadczenie, zdrowie) i społecznego (sieci społeczne). Wskazywała ona na konieczność akceptacji przez jednostki i organizacje, że udany rozwój kariery wymaga zarówno rozwoju umiejętności, które są transferowalne, jak i elastyczności odnośnie do zmiany ról zawodowych. Skupiała się na jednostce i spoczywającym na niej obowiązku ustawicznego rozwoju własnych umiejętności i sieci w miejscu pracy oraz wzmacniania swojej pozycji. Wśród środków polityki zaczęto akcentować włączanie różnych partnerów (instytucji edukacyjnych, korporacyjnych i rządowych) do rozwoju przedsiębiorczości i adaptacyjności.

Koncepcja interaktywnej zatrudnialności (*interactive employability*) pojawiła się po raz pierwszy w Ameryce Północnej i uległa umiędzynarodowieniu w końcu lat osiemdziesiątych. Utrzymano w niej podkreślenie indywidualnej inicjatywy, uznając jednocześnie, że zatrudnialność jednostki jest względna – relatywna do zatrudnialności innych osób oraz zależna od szans, instytucji i zasad, które rządzą rynkiem pracy. Implikuje to skupienie się na osobach długotrwale bezrobotnych i innych z grup będących w niekorzystnej sytuacji oraz na polityce aktywacji, która dąży do podejmowania interwencji w celu zapobieżenia długotrwałemu bezrobociu i innym niekorzyściom na rynku pracy (programy aktywizujące i prewencyjne).

W czasach współczesnych mówi się o nowej koncepcji, tzw. integracyjnej zatrudnialności (*integrative employability*), w której akcentuje się zwiększenie partycypacji pracowników w rozwoju firmy. Pracownicy – podejmując ryzyko – stają się partnerami w jej ewolucji. Wśród środków polityki wymienia się stworzenie pracownikom warunków do dokonywania innowacji[2].

---

[2] R.W. McQuaid, C. Lindsay, *The Concept of Employability*, Urban Studies 2005, Vol. 42, No. 2, s. 200-201; R.C. Datta, S. Pellissery, B. Paul, *Employability: Concepts, Indicators and practices*, ATLMRI Discussion

Definicje zatrudnialności

Zdolność do bycia zatrudnionym jest pojęciem bardzo szerokim, dlatego też obecnie nie ma jednej, powszechnie uznawanej definicji tego terminu. Definiuje się ją różnie w zależności od przyjętego punktu widzenia. Ogólnie różnice w perspektywie wydają się zasadniczo obracać wokół tego, czy akcentuje się cechy jednostki i jej gotowość do pracy, czy czynniki wpływające na osobę poruszającą się po rynku pracy.

W odniesieniu do absolwentów, wchodzących na rynek pracy, Harvey, Locke i Morey określili zatrudnialność jako skłonność do okazywania atrybutów, co do których pracodawcy przewidują, że będą niezbędne dla przyszłego efektywnego funkcjonowania ich organizacji[3]. Z kolei Cox i King zdefiniowali ją jako zdolność do zdobycia przez absolwenta zatrudnienia odpowiedniego do osiągniętego przez niego poziomu edukacyjnego[4]. Według Yorke zdolność do zatrudnienia stanowi zestaw wyników – umiejętności, zrozumienia i cech osobowych – które dają absolwentom większe prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia i osiągnięcia sukcesu w wybranych zawodach, które są korzystne dla nich samych, siły roboczej, społeczeństwa i gospodarki[5].

Brown, Hesketh i Williams określili zatrudnialność jako relatywne szanse w znalezieniu i utrzymaniu różnego rodzaju zatrudnienia[6].

Confederation of British Industry zdefiniowała zatrudnialność jako posiadanie przez jednostkę cech i kompetencji wymaganych do radzenia sobie ze zmiennymi potrzebami pracodawców i klientów, i tym samym pomoc w realizacji indywidualnych aspiracji i potencjału w pracy.

W raporcie *Northern Ireland Executive* zaproponowano definicję zatrudnialności jako zdolności do wejścia na rynek pracy i poruszania się po nim oraz realizacji potencjału poprzez stałe i dostępne zatrudnienie. W odniesieniu do jednostki zatrudnialność oznacza: posiadaną wiedzę i umiejętności; postawy; sposób prezentowania osobowych atrybutów na rynku pracy; środowiskowy, społeczny i ekonomiczny kontekst, w którym jednostka poszukuje pracy[7].

Podejście stosowane w Irlandii Północnej wydaje się być kontynuacją podejścia zaproponowanego przez Hillage i Pollarda[8], którzy rozwinęli szeroką definicję tej koncepcji, postrzegając zatrudnialność jako indywidualną zdolność do uzyskania początkowego zatrudnienia, utrzymania zatrudnienia, zmiany ról w tej samej organizacji, zdobycia nowego zatrudnienia, jeśli jest to konieczne, oraz zachowania stałej i dostatecznie satysfakcjonującej pracy.

Paper 2007, No. 2, s. 10; A. de Grip, J. van Loo, J. Sanders, *The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics*, International Labour Review 2004, Vol. 143, No. 3, s. 213-215.

[3] L. Harvey, W. Locke, A. Morey, *Enhancing employability, recognising diversity*, Universities UK and CSU, London 2002.

[4] S. Cox, D. King, *Skill sets: an approach to embed employability in course design*, Education + Training 2006, Vol. 48, No. 4, s. 262.

[5] M. Yorke, *Employability in higher education: what it is – what it is not*, Learning & Employability, Series 1, s. 8.

[6] P. Brown, A. Hesketh, S. Williams, *Employability in a Knowledge-driven Economy*, 2002, http://www.cardiff.ac.uk/schoolsanddivisions/academicschools/socsi/publications/workingpaperseries/numeric2 1-30.html.

[7] R.W. McQuaid, C. Lindsay, *The Concept of Employability*, dz. cyt., s. 199-200.

[8] J. Hillage, E. Pollard, *Employability: developing a framework for policy analysis*, Department for Education and Employment, Research Brief No 85, London 1998.

Dotyczy ona zatem ludzi bezrobotnych poszukujących pracy oraz osób pracujących, szukających alternatywnej pracy lub awansu. Dla jednostki zdolność do zatrudnienia zależy od wiedzy, umiejętności i postaw, które posiada, sposobu, w jaki używa tych aktywów i prezentuje je pracodawcom, oraz od kontekstu (tj. osobowych okoliczności i rynku pracy), w ramach którego poszukuje pracy.

De Grip, van Loo i Sanders stwierdzili, że zatrudnialność odnosi się do zdolności i chęci pracowników do pozostania atrakcyjnymi na rynku pracy (czynniki podażowe), reagowania i przewidywania zmian w zadaniach i środowisku pracy (czynniki popytowe), ułatwionych przez dostępne im instrumenty rozwoju zasobów ludzkich i instytucje[9].

Na podstawie analizy różnych podejść, Thijssen zaproponował typologię zatrudnialności[10], składającą się z trzech typów definicji: podstawowej (*core definition*), rozszerzonej (*broader definition*) i uniwersalnej (*all-embracing definition*). Zgodnie z definicją podstawową, zdolność do zatrudnienia obejmuje wszystkie możliwości jednostki do osiągnięcia sukcesu w różnych zawodach w danej sytuacji na rynku pracy. Szersza definicja obejmuje wszystkie cechy jednostki, które determinują jej obecną i przyszłą pozycję na rynku pracy, w tym zwłaszcza zdolność i chęć osiągnięcia sukcesu w różnych zawodach oraz zdolność do nauki. W uniwersalnej definicji dodano czynniki kontekstowe i warunki realizacji (czynniki ułatwiające lub utrudniające). Obejmuje ona zatem wszystkie indywidualne i kontekstowe czynniki, które determinują obecną i przyszłą pozycję pracownika na rynku pracy, przy czym nacisk jest kładziony na zdolności pracowników oraz ich chęć do bycia proaktywnymi, które dają im silną pozycję na rynku pracy.

Ramy pojęciowe zdolności do zatrudnienia są zatem bardzo szerokie. Obejmują bardzo wiele czynników, które szereguje się w trzy podstawowe grupy: czynniki jednostkowe oraz czynniki związane z otoczeniem bliższym i dalszym (tabela 1).

Wybrane wskaźniki zatrudnialności

Zdolność do zatrudnienia można rozpatrywać i mierzyć na różnych płaszczyznach. Jedno z takich podejść mierzy zatrudnialność z perspektywy dwóch wymiarów: skłonności (*willingness*) – odnoszącej się do chęci ludzi do podjęcia działań, które uczynią ich atrakcyjnymi na rynku pracy, oraz zdolności (*capacity*) – odnoszącej się do zdolności rozwoju i utrzymania własnej pozycji na rynku pracy. W literaturze podaje się 6 wskaźników, z których trzy pierwsze mierzą skłonność, a trzy pozostałe – zdolność.

---

[9] A. de Grip, J. van Loo, J. Sanders, *The Industry Employability Index*, dz. cyt., s. 216.

[10] J.G.L. Thijssen, 1997, za: J. Sanders, A. de Grip, *Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers*, International Journal of Manpower 2004, Vol. 25, No. 1, s. 75-76.

Tabela 1. Ramy pojęciowe zdolności do zatrudnienia

CZYNNIKI JEDNOSTKOWE	CZYNNIKI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM BEZPOŚREDNIM	CZYNNIKI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM POŚREDNIM
Cechy i umiejętności w zakresie zdolności do zatrudnienia **cechy niezbędne** (podstawowe umiejętności społeczne; uczciwość i prawość; prezencja; solidność; chęć do pracy; rozumienie działań i ich konsekwencji; pozytywna postawa odnośnie do pracy, odpowiedzialność; samodyscyplina) **kompetencje osobowe** (proaktywność; pracowitość; samo-motywacja; umiejętność oceny sytuacji; inicjatywa; asertywność; zaufanie; działanie samodzielne) **podstawowe transferowalne umiejętności** (umiejętność czytania i pisania; umiejętność liczenia; umiejętność wysławiania się) **kluczowe transferowalne umiejętności** (umiejętność logicznego myślenia, rozwiązywania problemów; zdolność przystosowania się; zarządzania procesem pracy; pracy w zespole; zarządzanie własnymi zadaniami i czasem; mobilność funkcjonalna; podstawowe umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT);	**Stan gospodarstwa domowego** **bezpośrednie obowiązki opieki** (dzieci, dorośli krewni itp.) **obowiązki wobec dalszej rodziny** (finansowe zobowiązania wobec dzieci i innych członków rodziny poza własnym gospodarstwem domowym; emocjonalne i/lub czasowe zobowiązania wobec członków rodziny i innych osób) **inne okoliczności sytuacji gospodarstwa domowego** (dostęp do bezpiecznego, pewnego, przystępnego/ osiągalnego i odpowiedniego domu) **Kultura pracy** istnienie kultury, w której zachęca się do pracy i wspiera zatrudnienie: w rodzinie, wśród rówieśników i innych osób oraz w szerszej społeczności **Dostęp do zasobów** **dostęp do transportu** (dostęp do własnego lub łatwo osiągalnego prywatnego transportu; zdolność do	**Czynniki popytowe** **czynniki rynku pracy** (poziom wymagań lokalnych, regionalnych i innych; rodzaj i zmiany lokalnych i regionalnych wymogów (wymagane poziomy umiejętności, zawodowa struktura wakatów, sektory, w których popyt jest skoncentrowany); lokalizacja, centralizacja/oddalenie lokalnego rynku pracy w odniesieniu do centrów przemysłu/zatrudnienia; poziom rywalizacji o pracę; rywalizacja pracodawców o pracowników; zmieniające się preferencje klientów itp.) **czynniki makroekonomiczne** (makroekonomiczna stabilność; średnio- i długoterminowa pewność biznesu; poziom i rodzaj popytu na rynku pracy w ramach gospodarki narodowej) **charakterystyka wakatów** (wynagrodzenie; warunki pracy; godziny pracy i dominacja pracy zmianowej; szanse rozwoju; zakres pracy w niepełnym wymiarze lub czasowej;

CZYNNIKI JEDNOSTKOWE	CZYNNIKI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM BEZPOŚREDNIM	CZYNNIKI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM POŚREDNIM
podstawowe umiejętności interpersonalne i komunikacyjne; emocjonalne i estetyczne umiejętności obsługi klienta) **umiejętności transferowalne wysokiego poziomu** (praca w zespole; myślenie biznesowe; świadomość handlowa; ustawiczne uczenie się; wyobraźnia/dalekowzroczność; umiejętności specyficzne dla zawodu; umiejętności przedsiębiorcze) **kwalifikacje** (formalne akademickie i zawodowe kwalifikacje; kwalifikacje specyficzne dla zawodu) **baza wiedzy o pracy** (doświadczenie zawodowe; ogólne umiejętności pracy i osobiste uzdolnienia; powszechnie cenione transferowalne umiejętności – jak prowadzenie samochodu, specyficzne umiejętności zawodowe) **związek z rynkiem pracy** (obecny okres bezrobocia/zatrudnienia; liczba i długość okresów bezrobocia/nieaktywności; „równowaga" w historii pracy) **Charakterystyka demograficzna** wiek, płeć itp.	przejścia odpowiedniego dystansu) **dostęp do kapitału finansowego** (poziom dochodu gospodarstwa domowego; zakres i czas trwania finansowych trudności; dostęp do formalnych i nieformalnych zasobów wsparcia finansowego; zarządzanie dochodem i długiem) **dostęp do kapitału społecznego** (dostęp do osobistych i rodzinnych sieci wsparcia, dostęp do formalnych i nieformalnych społecznych sieci wsparcia; liczba, zakres i status nieformalnych kontaktów w ramach sieci społecznych)	dostępność stanowisk pracy dla początkujących) **czynniki związane z rekrutacją** (procedury formalnej rekrutacji i selekcji; preferencje pracodawców odnośnie do selekcji – jak wpływ ostatniego doświadczenia; kanały poszukiwania – metody poszukiwania załogi podczas rekrutacji; dyskryminacja ze względu na wiek, płeć, rasę, obszar zamieszkania, niepełnosprawność, okres bezrobocia; forma i zakres użycia przez pracodawcę sieci nieformalnych; wymaganie tylko odpowiednich kwalifikacji lub referencji **Czynniki wsparcia** **czynniki polityki zatrudnienia** (dostępność publicznych usług i technologii dopasowania pracy – jak poszukiwanie pracy/doradztwo; penetracja usług publicznych – jak wykorzystanie wiarygodności pracodawców/ poszukujących pracy; bodźce istniejące w systemie podatkowym i systemie zasiłków;

CZYNNIKI JEDNOSTKOWE	CZYNNIKI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM BEZPOŚREDNIM	CZYNNIKI ZWIĄZANE Z OTOCZENIEM POŚREDNIM
Zdrowie i dobrostan **zdrowie** (obecny stan zdrowia; historia zdrowia; psychologiczny dobrostan) **niepełnosprawność** (rodzaj i zakres niepełnosprawności: fizycznej, mentalnej, problemów z przyswajaniem wiedzy) **Poszukiwanie pracy** efektywne wykorzystanie formalnych usług poszukiwania pracy/zasobów informacyjnych (włączając ICT); świadomość i efektywne użycie nieformalnych sieci społecznych; zdolność do radzenia sobie z dokumentami aplikacyjnymi; umiejętności prowadzenia rozmowy/prezentacji; dostęp do referencji; świadomość mocnych i słabych stron; świadomość lokalizacji i rodzajów szans na rynku pracy; realistyczne podejście do celów zawodowych **Zdolność do adaptacji i mobilność** geograficzna mobilność; elastyczność zarobków; elastyczność zawodowa (godziny pracy, zawód, sektor)		istnienie aktywizacji zawodowej/aktywacji oraz presji na akceptację zawodu; dostępność i ograniczenia w szkoleniach;; zakres lokalnych/regionalnych polityk rozwoju; środki ułatwiania przejścia ze szkoły do pracy i kierowanie kwestii zatrudnialności do szkół i uniwersytetów) **inne czynniki** (dostępność i osiągalność transportu publicznego, opieki nad dziećmi i innych usług wsparcia)

Źródło: R.W. McQuaid, C. Lindsay, *The Concept of Employability*, Urban Studies 2005, Vol. 42, No. 2, s. 209-210.

Mobilność (*mobility*)

Skłonność do bycia mobilnym w zatrudnieniu dotyczy zmiany zawodu, jak i zmiany miejsca pracy, zarówno w ramach danej organizacji, jak i poza nią (mobilność wewnętrzna i zewnętrzna). Zdolność do bycia mobilnym w sferze zawodowej jest stopniem, w jakim zatrudniony jest zdolny do zmiany zawodu lub miejsca pracy. Różni autorzy uważają tę cechę pracowników za kluczowy czynnik w ich zatrudnialności, gdyż takie zmiany pozwalają pracownikom zdobyć dodatkową wiedzę i doświadczenie. Mobilność zapobiega tzw. „koncentracji doświadczenia". Odnosi się ona do procesu, wskutek którego kompetencje pracownika stają się coraz bardziej specyficzne dla zawodu, co wynika z długiego okresu pracy w tym samym zawodzie w tej samej firmie. Umiejętności specyficzne dla konkretnego zawodu/miejsca pracy mogą implikować poważne ograniczenia, ponieważ będą one wartościowe tylko w ograniczonej liczbie miejsc. Koncentracja doświadczenia może być niszcząca dla pracowników, gdyż zmniejsza ich wartość na rynku pracy i ogranicza ich szanse w przypadku utraty pracy.

Szkolenie (*training*)

Skłonność do partycypowania w szkoleniu odnosi się do chęci pracowników do inwestowania czasu, pieniędzy i energii w rozwój własnego kapitału ludzkiego. Skłonność ta zależy od oczekiwanego zwrotu z inwestycji. Na ten zwrot składa się nie tylko bezpośredni wzrost zarobków, ale również poprawa pozycji na rynku pracy. Zatem pracownicy, którzy nie są skłonni inwestować w swój kapitał ludzki, podlegają podwójnemu ryzyku. Po pierwsze, sami się nie rozwijają, co implikuje konsekwencje w postaci zaniku umiejętności i powoduje, że są mniej atrakcyjni dla rynku pracy. Po drugie, wysyłają negatywne sygnały do (przyszłych) pracodawców, co może zmniejszyć ich szanse na zatrudnienie lub utrzymanie zatrudnienia. Skłonność do uczestnictwa w szkoleniach jest zatem ważnym wskaźnikiem zatrudnialności.

Co najmniej tak ważnym czynnikiem jak skłonność, jest zdolność do uczestniczenia w szkoleniu. Może być ona zdeterminowana oceną trzech typów wiedzy pracowników, mianowicie: wiedzy podstawowej (tj. wiedzy zdobytej w trakcie edukacji początkowej), metakognitywnej wiedzy (tj. wiedzy i opinii o uczeniu się) oraz wiedzy i opinii o własnych zdolności do uczenia się. Pierwszy rodzaj, wiedza podstawowa, determinuje późniejszą zdolność pracownika do uczenia się. Im rozleglejsza jest ta podstawowa wiedza, tym łatwiej pracownik uczy się nowych umiejętności. Wyższe początkowe wykształcenie poprawia pozycję i zatrudnialność pracownika na rynku pracy. Drugi rodzaj, meta-kognitywna wiedza, ułatwia proces uczenia się. Jej częścią jest przykładowo wiedza, gdzie można znaleźć specyficzne informacje. Trzeci rodzaj wiedzy ma bardziej psychologiczny charakter; wiedza i opinie o własnych zdolnościach do uczenia się mogą w istotny sposób wpływać na decyzje o uczestnictwie w szkoleniu.

Funkcjonalna elastyczność (*functional flexibility*)

Wyróżnia się dwa rodzaje funkcjonalnej elastyczności: jakościową i ilościową. Jakościowa funkcjonalna elastyczność odnosi się do skłonności pracowników do realizacji zadań

lub obowiązków, które wykraczają poza obecny zakres obowiązków (*job description*), podczas gdy ilościowa – do elastyczności odnoszącej się do godzin pracy (tj. zmieniające się zmiany, praca w nadgodzinach). Skłonność do bycia funkcjonalnie elastycznym jest miarą elastyczności zatrudnionego w pracy i dlatego jest użytecznym wskaźnikiem indywidualnej zatrudnialności. Gdy ktoś jest skłonny do bycia funkcjonalnie elastycznym, ale brak mu zdolności do stosownego działania, jego skłonność nie dodaje więcej do jego zatrudnialności. Zdolność do bycia funkcjonalnie elastycznym dotyczy realizacji zadań będących poza zakresem obowiązków pracownika i wynika w znacznym stopniu z jego elastyczności w przeszłości i konsekwentnej akumulacji szerokiego zakresu wartościowych doświadczeń[11].

Podsumowanie

Z powyższej analizy widać, że zdolność do bycia zatrudnionym jest koncepcją dynamiczną, ulegającą zmianom w czasie, wykazującą tendencję do rozszerzania się. Zawiera również element niepewności: jest probabilistyczna. Zdolność do zatrudnienia jest pojęciem złożonym, stanowiącym mieszaninę osobowych cech i przekonań, zdolności pojmowania zjawisk, skutecznych praktyk i zdolności produktywnego ich wykorzystania, oraz powiązań między nimi. Terminy charakterystyczne dla pojęcia zatrudnienia, jak „wiedza" (*knowledge*) i „umiejętności" (*skills*), są zastępowane głębszymi pojęciami: „zrozumienie" (*understandings)* i „skuteczne działanie" (*skilful practices*) w odniesieniu do pogłębionej oceny istotnych obszarów i zdolności działania w złożonych i niejednoznacznych sytuacjach.

Zdolność do zatrudnienia różni się zasadniczo od zatrudnienia. O ile zatrudnienie ma charakter dyskretny, binarny (tj. zero-jedynkowy, gdzie 0 – brak pracy, 1 – posiadanie pracy), to zatrudnialność ma charakter ciągły, przyjmując nieskończenie wiele wartości. Trzeba mieć świadomość, że ta sama osoba z danym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym (lub ich brakiem) w różnych sytuacjach zawodowych na różnych rynkach pracy będzie miała różną zdolność do zatrudnienia, przy czym zdolność ta nie w pełni zależy od niej samej. Wpływ na nią będą miały wspomniane już czynniki kontekstowe, takie jak np. zobowiązania rodzinne czy sytuacja popytowo-podażowa na rynku pracy.

Rozpowszechnianie idei zatrudnialności należy do zadań wielu podmiotów rynku pracy: pracodawców, organizacji branżowych, państwa oraz związków zawodowych, a jej rozwijanie powinno zacząć się na poziomie szkół. Konieczna jest systemowa zmiana podejścia do kształcenia, zwłaszcza zawodowego. Punktem wyjścia do wprowadzenia zmian muszą być kompetencje, jakie powinien posiadać absolwent, aby mógł poruszać się swobodnie po rynku pracy jutra. Kompetencje te to nie tylko specjalistyczna wiedza i umiejętności, ale także m.in. szersze poznanie instytucji i instrumentów wspierających zatrudnienie, umiejętność ich wykorzystania, kompetencje społeczne, interpersonalne (np. komunikowania się, empatii). Należy przy tym pamiętać, że proces nauczania może ułatwić – ale nie zagwarantować – zdobycie kwalifikacji adekwatnych do potrzeb rynku pracy. Posiadane wykształcenie i przebyte szkolenie mogą stanowić dobrą zapowiedź zdolności do zatrudnienia, ale jej nie zagwarantują[12].

---

[11] A. de Grip, J. van Loo, J. Sanders, *The Industry Employability Index...*, dz. cyt., s. 217-219.
[12] M. Yorke, *Employability in higher education...*, dz. cyt., s. 7.

Bibliografia

Brown P., Hesketh A., Williams S., *Employability in a Knowledge-driven Economy*, 2002, http://www.cardiff.ac.uk/schoolsanddivisions/academicschools/socsi/publications/workingpaperseries/numeric21-30.html.

Datta R.C., Pellissery S., Paul B., *Employability: Concepts, Indicators and practices*, ATLMRI Discussion Paper 2007, No. 2.

de Grip A., van Loo J., Sanders J., *The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics*, International Labour Review 2004, Vol. 143, No. 3, s. 211-233.

Gazier B., *Promoting employability in the context of globalization in the EU and Japan*, 11th EU-Japan Symposium, *Promoting employability in the context of globalisation in the UE and Japan*, 20-21 march 2006, Brussels (European Commission).

Harvey L., Locke W., Morey A., *Enhancing employability, recognising diversity*, Universities UK and CSU, London 2002.

Hillage J., Pollard E., *Employability: developing a framework for policy analysis*, Department for Education and Employment, Research Brief No 85, London 1998.

McQuaid R.W., Lindsay C., *The Concept of Employability*, Urban Studies 2005, Vol. 42, No. 2, s. 197-219.

Sanders J., de Grip A., *Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers*, International Journal of Manpower 2004, Vol. 25, No. 1, s. 73-89.

Yorke M., *Employability in higher education: what it is – what it is not*, Learning & Employability, Series 1, s. 8.

Recenzent: B. Pietrulewicz