

CZĘŚĆ I: ROZPRAWY I ARTYKUŁY  
PART I: DISSERTATIONS AND ARTICLES

ETOS PRACY I ZNACZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO  
DLA ROZWOJU GOSPODARCZEGO

LABOUR ETHOS AND THE IMPORTANCE  
OF HUMAN CAPITAL FOR ECONOMIC DEVELOPMENT

Adam Biela<sup>1(A,B,C,D,E,F)</sup>

<sup>1</sup>Uniwersytet Marie Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Polska

<sup>1</sup>Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland

Biela, A. (2020), Etos pracy i znaczenie kapitału ludzkiego dla rozwoju gospodarczego/ Labour ethos and the importance of human capital for economic development, *Rozprawy Społeczne/Social Dissertations*, 14(4), 1-16 <https://doi.org/10.29316/rs/128160>

Wkład autorów/  
Authors' contribution:  
A. Zaplanowanie badań/  
Study design  
B. Zebranie danych/  
Data collection  
C. Dane - analiza i statystyki/  
Data analysis  
D. Interpretacja danych/  
Data interpretation  
E. Przygotowanie artykułu/  
Preparation of manuscript  
F. Wyszukiwanie i analiza  
literatury/  
Literature analysis  
G. Zebranie funduszy/  
Funds collection

Tabele/Tables: 0

Ryciny/Figures: 0

Literatura/References: 21

Otrzymano/Submitted:  
11.09.2020

Zaakceptowano/Accepted:  
06.10.2020

**Streszczenie**

Opracowanie to zamierza odpowiedzieć na pytanie: Na ile etos pracy oraz kapitał ludzki mogą stanowić szansę rozwoju gospodarczego w skali państwa lub regionu? W związku z tym najpierw zostaną omówione pojęcia: kapitał ludzki wraz z pojęciami pokrewnymi (kapitał społeczny, kapitał intelektualny, potencjalny rynek pracy) oraz koncepcja pracy ludzkiej, której rdzeniem jest etos pracy. Na tle tych analiz zostaną przedstawione dwie strategie aktualizacji potencjalności, którą jest kapitał ludzki absolwentów szkół ponadpodstawowych, którzy chcą rozpocząć swoją pierwszą pracę: (1) strategia nauki pracy według zasad programu sponsorowanego przez państwo; (2) strategia rozwoju przedsiębiorczości w społecznościach lokalnych absolwentów szkół. Oczekiwany jest efekt w postaci wartości dodanej do rozwoju gospodarczego w tych regionach, gdzie zostanie wprowadzona eksperymentalnie jedna lub druga strategia dla absolwentów szkół z tego regionu.

**Słowa kluczowe:** potencjalny rynek pracy, nauka pracy dla absolwentów szkół ponadpodstawowych, przedsiębiorczość absolwentów, etos pracy, kapitał społeczny, kapitał intelektualny

**Summary**

This study intends to answer the question: To what extent can the work ethos and human capital constitute an opportunity for economic development on a national or regional scale? Therefore, the concepts of human capital and related concepts (social capital, intellectual capital, potential labour market) and the concept of human work, the core of which is the work ethos, will be discussed first. Against the background of these analyses two strategies for updating the potentiality, which is human capital of secondary school graduates who want to start their first job, will be presented: (1) a strategy of learning to work according to the principles of a state-sponsored program; (2) a strategy of developing entrepreneurship in local communities of school-leavers. An effect is expected in the form of added value to economic development in those regions where one or the other strategy will be introduced.

**Keywords:** potential labour market, work learning for secondary school graduates, graduates entrepreneurship, work ethos, social capital, intellectual capital

**Adres korespondencyjny:** Adam Biela, Zakład Metodologii i Diagnostyki, Instytut Psychologii UMCS, Pl. Litewski 5, 20-980, Lublin, Polska; email: adam@biela.pl, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3957-8382>

**Copyright by:** Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Adam Biela

Czasopismo Open Access, wszystkie artykuły udostępniane są na mocy licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-użycie niekomercyjne-na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

W opracowaniu tym będziemy się starali odpowiedzieć na pytanie: Na ile etos pracy oraz kapitał ludzki mogą dać perspektywę rozwoju gospodarczego? W związku z tym omówimy najpierw samą koncepcję pracy, rynku pracy, etosu pracy oraz kapitału ludzkiego wraz z pojęciami pokrewnymi: *kapitał społeczny* oraz *kapitał intelektualny*. Na tym tle przedstawimy podstawy programowe Projektu Nauka Pracy oraz rozwoju przedsiębiorczości dla absolwentów szkół ponadpodstawowych, którzy nie kontynuują już nauki w trybie stacjonarnym i zamierzają rozpocząć pracę zarobkową w Polsce.

### Kapitał ludzki i pojęcia pokrewne

Pojęcie *kapitał ludzki* pojawiło się w ekonomii w związku z teoriami czynników produkcji na bazie pozytywistycznej koncepcji nauki. Ustalone w naukach społecznych i ekonomicznych znaczenie tego pojęcia wskazuje, iż kapitał jest dobrem, które dzięki działalności człowieka, może przyczynić się do powstania nowego dobra o określonej wartości. Kapitałem mogą być dobra materialne lub niematerialne wykorzystywane w działalności gospodarczej. W ekonomice produkcji *kapitał* rozumiany jest jako jeden z czynników produkcji ujmowanych w triadzie: kapitał, praca, renta gruntowa. Zakład produkcyjny może zostać wyceniony według swojego kapitału trwałego. Ocena ta dokonywana jest według aktualnej wartości dochodu, który może być osiągnięty poprzez jego wykorzystanie gospodarcze (tzw. metoda dochodowa).

Pojęcie kapitału zostało jednak wkrótce ze swojego pierwotnego znaczenia (kapitał finansowy, nieruchomości budynkowe, oraz narzędzia pracy), rozszerzone na inne dobra służące działalności gospodarczej. Dla celów naszych rozważań rozpatrzmy trzy rozszerzone pojęcia *kapitału*: *kapitał ludzki*, *kapitał społeczny*, *kapitał intelektualny*.

### Kapitał ludzki

Amerykańscy ekonomiści (m.in. Thurow, 1975; Wachtel, 1984; Becker, 1990) przez *kapitał ludzki* rozumieją zasadniczo inwestowanie w aktualnego lub przyszłego pracownika, w celu osiągnięcia przez niego większej efektywności pracy. Zaproponowany przez mnie sposób rozumienia kapitału ludzkiego dotyczy relacji z rynkiem pracy w kontekście wyceny przedsiębiorstwa (Biela, 2001). Żeby przedstawić to nowe ujęcie wprowadzimy najpierw pojęcie *potencjalnego rynku pracy*. Uwzględnia ono relację popytu i podaży na aktualnym rynku pracy – na specjalistów i reprezentantów różnych zawodów, którzy mają predyspozycje do bycia zatrudnionymi na określonych stanowiskach w przedsiębiorstwach. Chodzi tutaj o aktualnych bezrobotnych lub absolwentów szkół poszukujących pracy oraz o konkretne przedsiębiorstwa, które poszukują kandydatów na określone stanowiska pracy. Kontakt z nimi pomagają nawiązać urzędy

In this study we will try to answer the question: To what extent can the work ethos and human capital give a perspective on economic development? Therefore, we will first discuss the very concept of work, the labour market, the work ethos and human capital together with related concepts: *social capital* and *intellectual capital*. Against this background, we will present the core curriculum of the Project Learning to Work and Entrepreneurship Development for secondary school graduates who no longer continue their full-time education and intend to start paid work in Poland.

### Human capital and related concepts

The concept of *human capital* appeared in economics in connection with factor theories of production on the basis of positivist science. The meaning of this concept, established in the social and economic sciences, indicates that capital is a good which, thanks to human activity, can contribute to the creation of a new good of a certain value. Capital can be tangible or intangible goods used in economic activity. In the economics of production, *capital* is understood as one of the factors of production included in the triad: capital, labor, land rent. A production plant may be valued according to its fixed capital. This assessment is made according to the current value of income, which can be achieved through its economic use (so-called income method).

However, the concept of *capital* was soon extended from its original meaning (financial capital, building real estate, and work tools) to other goods used for business activities. For the purposes of our deliberations, let us consider three extended concepts of *capital*: *human capital*, *social capital*, and *intellectual capital*.

### Human capital

American economists (e.g. Thurow, 1975; Wachtel, 1984; Becker, 1990) essentially understand *human capital* as investing in the current or future employee in order to achieve greater efficiency. My proposed understanding of human capital concerns the relationship with the labor market in the context of company valuation (Biela, 2001). In order to present this new approach we will first introduce the concept of a *potential labour market*. It takes into account the relation between demand and supply on the current labor market - for specialists and representatives of various professions, who have predispositions to be employed on specific positions in companies. This includes the current unemployed or school-leavers looking for a job and specific companies that are looking for candidates for specific jobs. Contacts with them are helped by the employment offices or job centers. A participant in the current labor market is always an individual

pracy lub biura pośrednictwa pracy. Uczestnikiem aktualnego rynku pracy zawsze jest jakiś indywidualny kandydat do pracy, o możliwych do określenia w diagnostyce psychologicznej, specyficznych predyspozycjach, które mogą okazać się mniej lub bardziej przydatne w pracy dla firmy. Zatrudnienie kandydata zawsze wiąże się z pewną dozą ryzyka, zarówno ze strony kandydata do pracy jak i ze strony zatrudniającej go firmy: czy sprawdzi się on na danym stanowisku pracy czy też nie?

Przy takim toku myślenia, w przypadku indywidualnych pracowników, można mówić o *potencjalnym rynku pracy*, a więc o hipotetycznym układzie transakcji (rodzaju wstępnego porozumienia) pomiędzy indywidualnym pracownikiem, jego macierzystym zakładem pracy oraz inną firmą, co najmniej jedną (zwaną oferentem), która proponuje danemu pracownikowi gratyfikacje za pracę na tym samym lub podobnym stanowisku, co w jego macierzystej firmie. Oczywiście przyjmuje się, że oferent proponuje pracownikowi większą gratyfikację za pracę i na lepszych warunkach niż jego macierzysty zakład pracy. Oferent zwykle winien proponować pracownikowi zatrudnianemu w swojej firmie umowę o pracę, lecz za zgodą jego aktualnego pracodawcy czerpiącego z tej transakcji również jakieś wymierne profity (określone w umowie). Transakcja ta dotyczyłaby zwykle okresowego zatrudnienia pracownika przez oferenta. Oferentów pracy dla indywidualnego pracownika może być więcej niż jeden, lecz tylko z jednym z nich zawierana jest transakcja trójstronna.

### **Kapitał ludzki przedsiębiorstwa, czyli kapitał społeczny**

Ekonomiści zasadniczo rozgraniczają pomiędzy kapitałem i pracą jako czynnikami produkcji. Z rozgraniczeń tych biorą się niestety zbyt często antagonistyczne relacje wzajemne obu tych czynników (np. Marks, 1970). W tym kontekście warto jednak zwrócić uwagę na nieostrość rozgraniczenia między *kapitałem* a pracą, zwłaszcza w odniesieniu do analizy działalności gospodarczej firm, których profil nie jest typowo produkcyjny. Prosperita tych firm zależy, bowiem nie tylko od środków produkcji, lecz przede wszystkim od kwalifikacji zawodowych, doświadczeń specjalistycznych oraz walorów osobowych zatrudnionej kadry. O powodzeniu firmy prowadzącej działalność badawczą, konsultingową, artystyczną, architektoniczną, modniarską, reklamową, rozrywkową, itp., - decydują nie tylko narzędzia pracy (np. aparatura, wyposażenie, materiały, surowce, środki techniczne), stanowiące kapitał w tradycyjnym sensie, lecz także i to, w co najmniej równej mierze, kto tymi środkami i narzędziami pracy się posługuje. To, że sukces rynkowy zależy nie tylko od środków produkcji (kapitału rzeczowo-materialnego), lecz w głównej mierze od zatrudnionych w danych firmach pracowników, czyli od kapitału ludzkiego – jest bezsprzeczne. To

job candidate with identifiable psychological diagnosis, specific predispositions that may be more or less useful for the company. The employment of a candidate always involves a certain degree of risk, both on the part of the candidate and the company employing him or her: will he or she be successful in a given job or not?

In such a course of thinking, in the case of individual employees, one can talk about a *potential labour market*, i.e. a hypothetical arrangement of transactions (a kind of preliminary agreement) between an individual employee, his or her home company and another company, at least one (called the offeror), which offers the given employee rewards for working in the same or similar position as in his or her home company. Of course, it is assumed that the bidder offers the employee a greater reward for his or her work and on better terms than his or her home company. The offeror should usually offer the employee employed in his company a contract of employment, but with the consent of his current employer who derives from this transaction also some measurable profits (specified in the contract). This transaction would usually involve temporary employment of the employee by the bidder. There may be more than one job bidder for an individual employee, but only one of them is involved in a trilateral transaction.

### **Human capital of an enterprise, i.e. social capital**

Economists essentially distinguish between *capital* and *labor* as a factor of production. Unfortunately, these distinctions are too often the result of antagonistic relationships between the two factors (e.g., Marx, 1970). In this context, however, it is worth noting the vagueness of the distinction between *capital* and *labor*, especially with regard to the analysis of economic activity of companies whose profile is not typically productive. The prosperity of these companies depends not only on the means of production, but above all on professional qualifications, specialized experience and personal qualities of the employed staff. The success of a company conducting research, consulting, artistic, architectural, fashion, advertising, entertainment, etc., is determined not only by the tools of work (e.g. apparatus, equipment, materials, raw materials, technical means), which constitute capital in the traditional sense, but also, at least equally, who uses these means and tools of work. The fact that market success depends not only on the means of production (material and physical capital), but mainly on the employees of the companies in question, i.e. on human capital, is

kapitał ludzki stanowi w dużej mierze o bogactwie i prestiżu firmy.

Co w tym kontekście stanowi kapitał społeczny przedsiębiorstwa? Przez kapitał społeczny proponuję rozumieć termin określający zorganizowaną systemowo strukturę kapitału ludzkiego indywidualnych pracowników firmy. Jest to, więc zorganizowana potencjalność ludzka całej społeczności, którą jest zakład pracy, firma, przedsiębiorstwo, czy instytucja. Kapitał społeczny jest, więc pochodną kapitału ludzkiego poszczególnych pracowników, czy uczestników jakiejś struktury organizacyjnej. Bytowość kapitału społecznego powstaje przez organizację i zarządzanie kapitałem ludzkim indywidualnych osób będących pracownikami zakładu pracy czy uczestnikami danej instytucji, spółki, korporacji, itp. Bez form i struktur organizacyjnych oraz strategii, metod, stylów zarządzania - nie ma kapitału społecznego firmy, przedsiębiorstwa, zakładu pracy, spółki, instytucji. Można, więc powiedzieć, że kapitał ludzki indywidualnych osób nie stanowi jeszcze potencjalności społecznej zdolnej do podejmowania efektywnej działalności gospodarczej. Dopiero określona forma i struktura organizacyjna oraz strategia zarządzania, zdolne są przekształcić go w kapitał społeczny umożliwiając mu podejmowanie działalności gospodarczej. Organizacja i zarządzanie dotyczy relacji pomiędzy indywidualnymi osobami - uczestnikami zakładu pracy, instytucji, itp. Relacje te obejmują nie tylko organizację pracy, zadań, funkcji, i ról społeczno-zawodowych, lecz również takich obszarów społecznych jak klimat i kultura organizacyjna, w zakres, której wchodzi relacje międzyludzkie, sposoby komunikacji społecznej, styl przywództwa i modele zarządzania, system wartości, hierarchia celów, zaspakajanie potrzeb psychicznych. Istotne znaczenie w budowaniu kapitału społecznego w każdej firmie czy instytucji, ma wzajemne zaufanie między pracownikami z różnych szczebli struktury organizacyjnej, wzajemna pomoc, solidarność, integracja celów instytucji z celami indywidualnych pracowników, życzliwość międzyludzka, poszanowanie godności każdego pracownika, traktowanie pracownika jako podmiotu pracy oraz jako podmiotu struktur organizacyjnych a nie jak przedmiotu i rzeczy. Na istotne znaczenie tych właśnie elementów klimatu i kultury organizacyjnej w zakładach pracy, wskazują wyraźnie encykliki społeczne papieży, a zwłaszcza encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens* oraz *Sollicitudo rei socialis*, w których wskazuje on na znaczenie solidarności międzyludzkiej w budowaniu kapitału społecznego. Wiemy też, jaką rolę odegrała siła kapitału ludzkiego zorganizowana przez spoiwo społeczne solidarności międzyludzkiej w zakładach pracy, w regionach i wreszcie w skali Polski. Siła ta przełamała i skruszyła system totalitarnego państwa i stworzyła społeczne warunki demokracji.

undeniable. It is human capital that determines the wealth and prestige of a company to a large extent.

What is the social capital of a company in this context? By *social capital*, we propose to understand the term that defines a systemically organized structure of human capital of individual company employees. Thus, it is an organized human potential of the whole community, which is a workplace, company, enterprise or institution. Social capital is therefore a derivative of human capital of individual employees or participants of some organizational structure. The existence of social capital is created by organizations and management of human capital of individual people who are employees of the workplace or participants of a given institution, company, corporation, etc. Without organizational forms and structures as well as strategies, methods, management styles - there is no social capital of a company, enterprise, workplace, company, institution. Therefore, it can be said that human capital of individual persons is not yet a social potentiality capable of undertaking effective business activity. Only a specific form, organizational structure and management strategy are capable of transforming it into social capital enabling it to undertake economic activity. Organization and management concern relations between individual persons - participants of a workplace, institution, etc. These relations include not only the organization of work, tasks, functions, and socio-occupational roles, but also such social areas as climate and organizational culture, which includes interpersonal relations, ways of social communication, leadership style and management models, value system, hierarchy of goals, and satisfaction of mental needs. Mutual trust between employees at different levels of the organizational structure, mutual help, solidarity, integration of the goals of the institution with the goals of individual employees, interpersonal friendliness, respect for the dignity of each employee, treating the employee as a subject of work and as a subject of organizational structures and not as an object and thing, are important in building social capital in every company or institution. The importance of these very elements of the climate and organizational culture in workplaces is clearly indicated by the social encyclicals of the Popes, especially the encyclicals of John Paul II *Laborem exercens* and *Sollicitudo rei socialis*, in which he points to the importance of human solidarity in building social capital. We also know what role was played by the power of human capital organized by the social bond of human solidarity in workplaces, regions and finally on a Polish scale. This power broke and crushed the system of a totalitarian state and created social conditions for democracy.

## Kapitał intelektualny

W bezpośrednim związku z kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa są dobra intelektualne będące jego pochodną, które można określić jako kapitał *intelektualny firmy*. Chodzi tutaj o dobra prawnie chronione, takie jak: znak firmowy, licencje, patenty, inne prawnie zastrzeżone regulacje czy schematy (włącznie z tajemnicami produkcji, tradycjami firmy). W przypadku niektórych firm ich kapitał intelektualny stanowi ponad połowę wartości całej firmy. Metodologia wyceny kapitału intelektualnego została zaproponowana przez Bielię (2001).

## Kapitał ludzki, społeczny oraz intelektualny, jako potencjał gospodarczy

*Kapitał* w teoriach ekonomicznych oraz społecznych oznacza rzeczywistość o charakterze możliwościowym, czyli potencjał gospodarczy. Rzeczywistość ta wyznacza konkretny zakres dokonań gospodarczych, który może zostać zaktualizowany, jeśli faktycznie zostaną podjęte określone działania o charakterze systemowym. W każdym z wyodrębnionych przez nas rodzajów kapitału, a więc w kapitale ludzkim, kapitale społecznym oraz w kapitale intelektualnym - można wskazać zakres czynności i procesów oraz określony system działań decyzyjno-wykonawczych, dzięki któremu może zostać dokonane przejście ze stanu możliwościowego, czyli z potencjalności gospodarczej do aktualizacji określonego bytu gospodarczego, który zaistnieje na rynku towarów i usług. Istotnym elementem tego systemu jest praca, w odpowiedni sposób zorganizowana i wykonywana.

Bez pracy żaden kapitał nie przejdzie samoczynnie z możliwości kapitałowej do aktu gospodarczego, którym jest wytworzony towar lub wykonana usługa, zgodnie z zapotrzebowaniem na rynku. Również i kapitał ludzki, społeczny oraz intelektualny mogą się aktualizować w działalności gospodarczej tylko przez pracę dysponentów tego kapitału, czyli osób, jako podmiotów pracy. To właśnie praca indywidualnych pracowników aktualizuje potencjalność kapitałową na konkretnym stanowisku pracy w firmie, zaś organizacja i zarządzanie pracownikami w firmie aktualizuje potencjalność kapitału społecznego całej firmy. Podobnie potencjalność kapitału intelektualnego firmy aktualizuje się w postaci *know how* lub poprzez oznakowanie znakiem towarowym firmy towarów przez nią wyprodukowanych (znak firmowy aktualizuje się w postaci znaku towarowego).

## Rozwój gospodarczy, jako wytwarzanie nowego dobra

Z naszych dotychczasowych rozważań wynika, że możemy w nieco nowy sposób spojrzeć na rozwój gospodarczy, jako na nowe dobro, które powstało poprzez zaangażowanie dobra potencjalnego, któ-

## Intellectual capital

Directly related to the human capital of the company are the intellectual goods derived from it, which can be described as the *intellectual capital of the company*. These are legally protected goods, such as: trademark, licenses, patents, other proprietary regulations or schemes (including production secrets, company traditions). For some companies, their intellectual capital accounts for more than half the value of the entire company. The methodology for evaluating intellectual capital was proposed by Biela (2001).

## Human, social and intellectual capital as economic potential

*Capital* in economic and social theories means a reality of opportunity, that is economic potential. This reality determines a specific range of economic achievements, which can be updated if certain systemic actions are actually taken. In each of the types of capital that we have distinguished, i.e. human capital, social capital and intellectual capital, it is possible to indicate the scope of activities and processes as well as a specific system of decision-making and execution activities, thanks to which the transition from the state of possibility, i.e., from economic potential to the update of a specific economic entity, which will appear on the market of goods and services, can be made. An important element of this system is work, properly organized and performed.

Without work, no capital will automatically pass from the capital capacity to the economic act of producing goods or services according to market demands. Also human, social and intellectual capital can be updated in the economic activity only through the work of the disposers of this capital, i.e. people as subjects of work. It is the work of individual employees that actualizes the potential of the capital on a specific position in the company, while the organization and management of employees in the company actualizes the potential of the social capital of the whole company. Similarly, the potential of the company's intellectual capital is updated in the form of *know-how* or by marking the goods produced by the company with a trademark (the company logo is updated in the given company as the goods sign).

## Economic development as production of new goods

From our reflections to date, we can look at economic development in a slightly new way as a new good that has been created by engaging the potential good, which is capital, including human,

rym jest kapitał, w tym również i kapitał ludzki, społeczny oraz intelektualny. Kapitał, jako mający swoją bytowość gospodarczą, jest dobrem, o ile jest zdolny zaspokoić dążenie do wytworzenia nowego dobra przez aktualizację swojej potencjalności gospodarczej. Aktualizacja tej potencjalności ma najczęściej charakter procesu inwestycyjnego lub też wiąże się z wykonywaną pracą, zorganizowaną w celu zaspokojenia określonych potrzeb gospodarczych, społecznych, psychologicznych. Tak, więc kapitał ludzki, społeczny oraz intelektualny, podobnie jak każdy inny rodzaj kapitału, będąc dobrem, może przyczynić się do rozwoju gospodarczego społeczności lokalnej, powiatu, czy regionu. Istotą tego rozwoju jest wytworzenie nowego dobra, które ma wymiary gospodarcze, lecz również i ekologiczne, społeczne, psychologiczne, moralne, czy duchowe (Biela, 2007).

W szczególnym przypadku rozwojem gospodarczym jest również inwestowanie w sam kapitał ludzki, społeczny oraz intelektualny - poprzez nakłady na edukację, szkolnictwo wyższe oraz na badania naukowe (zarówno podstawowe jak i aplikacyjne). Tego rodzaju inwestycje przyczyniają się, bowiem najpierw do wzbogacania i rozwoju samego kapitału ludzkiego, społecznego oraz intelektualnego, to zaś stanowi podstawę rozwoju gospodarczego społeczności lokalnych, regionów oraz całego kraju. Jest to bardzo widoczne w krajach najbardziej rozwiniętych gospodarczo jak m.in. w Japonii, w USA, w RFN, we Francji, gdzie zostają przeznaczane znaczące środki budżetowe na rozwój kapitału ludzkiego (szkolnictwo, programy całonocnego uczenia się, badania naukowe).

### Pojęcie pracy, rynku pracy, kapitału ludzkiego

Prześledzimy, więc w sposób syntetyczny znaczenia takich pojęć jak praca, rynek pracy, kapitał ludzki oraz kapitał intelektualny. Rozpoczniemy od pojęcia praca.

### Pojęcie praca i rynek pracy

Św. Tomasz z Akwinu w swoim traktacie Człowiek: przez pracę rozumie: „wysiłek psychofizyczny, twórczy, celowy, świadomy osoby ludzkiej w dążeniu do dobra, posiadający znaczenie społeczne”<sup>1</sup>. Ta definicja pracy przetrwała w tradycji filozoficznej oraz w katolickiej nauce społecznej. Nawiązywał do niej zarówno Leon XIII w swojej encyklice *Rerum novarum*, jak również Jan Paweł II (1997, s. 155) – w pierwszej encyklice poświęconą pracy ludzkiej: *Laborem exercens*, gdzie: „Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charak-

<sup>1</sup> Cytat ten pochodzi tomu 7: Człowiek Sumy teologicznej Tomasza z Akwinu, której kolejne tomy w tłumaczeniu polskim ukazały się w latach 1975-1986 nakładem polonijnego Katolickiego Ośrodka Wydawniczego VERITAS w Londynie.

social and intellectual capital. Capital, as having its economic existence, is a good as long as it is capable of satisfying the aspiration to produce a new good by updating its economic potential. The updating of this potentiality is most often an investment process or is connected with the work done, organized in order to satisfy specific economic, social and psychological needs. Thus, human, social and intellectual capital, like any other kind of capital, being a good, can contribute to the economic development of the local community, county or region. The essence of this development is the creation of a new good, which has economic dimensions, but also a spiritual ones (Biela, 2007).

In a particular case, economic development is also investing in human, social and intellectual capital itself – through expenditure on education, higher education and scientific research (both basic and applied). Such investments contribute first of all to the enrichment and development of human, social and intellectual capital itself, which is the basis for the economic development of local communities, regions and the whole country. This is very visible in the most economically developed countries, such as Japan, the USA, Germany and France, where significant budgetary resources are allocated for human capital development (education, lifelong learning programs, research).

### The concept of work, labour market, human capital

Therefore, we will synthesize the meanings of such concepts as *work*, *labour market*, *human capital* and *intellectual capital*. We will start with the concept of *work*.

### The concept of work and labour market

St. Thomas Aquinas in his treatise *Man*: by work he means: “the psychophysical, creative, purposeful, conscious effort of the human person in the pursuit of the good, having social significance”<sup>1</sup>. This definition of work survives in the philosophical tradition and in Catholic social teaching. It was referred to both by Leo XIII in his encyclical *Rerum novarum* and by John Paul II (1997, p. 155), in the first encyclical dedicated to human work: *Laborem exercens*, where it is stated: “As a person, he or she is then the subject of work. As a person, he or she works, he or she performs the various activities that are part of the process of work, all of which,

<sup>1</sup> This quotation comes from volume 7: *Man in: the Theological Sum of Thomas Aquinas*, whose subsequent volumes were published in Polish translation in 1975-1986 by the Polish Catholic Publishing Centre VERITAS in London.

ter, mają służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa, spełnieniu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieczeństwa”. Definicja ta ma charakter kontekstowy. Jej zasadniczym kontekstem jest człowieczeństwo oraz podmiotowość pracy ludzkiej.

W teoriach ekonomicznych praca, wraz z kapitałem i rentą gruntową, są traktowane, jako czynniki produkcji. Dokładna analiza tego pojęcia *rynek pracy* wskazuje, że jego głęboki sens ekonomiczno-psychologiczny tkwi w relacji trójczłonowej pomiędzy trzema zbiorami potrzeb: (1) potrzeby człowieka, jako podmiotu pracy jego potrzeby indywidualne oraz potrzeby społeczne jak też i potrzeby innych ludzi wynikające z jego roli małżonka i ojca rodziny; (2) potrzeby innych ludzi, zaspakajane dzięki jego pracy w sposób bezpośredni lub pośredni na rynku usługowym oraz konsumenckim; oraz (3) potrzeby zaspakajane przez jego pracę w skali społeczności państwa na cele publiczne (inwestycje i służby publiczne). Tak, więc na podstawie sformułowanej definicji możemy powiedzieć, że *rynek pracy* jest pojęciem relacyjnym zakładającym konstytutywny związek systemowy trzech członów relacji: człowieka pracującego-wytwórcy towarów lub dawcy usług, człowieka konsumenta oraz człowieka solidarnie pracującego w służbach państwowych i samorządowych.

### **Encyklika *Laborem exercens* fundamentem etosu pracy**

Tekst encykliki Jana Pawła II *O pracy ludzkiej* był już gotowy do podpisania przez jej Autora na 15 maja 1981 roku, dokładnie w 90 lat po ogłoszeniu pierwszej encykliki społecznej przez Leona XIII *Rerum novarum*. Jan Paweł II mógł ją dopiero przejrzeć definitywnie i podpisać 14 września, po wyjściu z Kliniki Gemelli, gdzie przechodził operację po zamachu na Placu św. Piotra. Na tekst tej encykliki czekał cały świat pracy, a przede wszystkim polska „Solidarność”.

Zdaniem jej Autora, problem pracy jest kluczem do całej kwestii społecznej, ekonomicznej i politycznej. Od samego dnia stworzenia człowieka jest on powołany do pracy. Tylko człowiek jest zdolny do pracy, co oznacza, że praca wyróżnia go od całego stworzenia. Praca tym samym nosi znamię osoby ludzkiej, które stanowi jej specyficzną cechę egzystencjalną, konstytuując niejako samą jej naturę. Praca nosi znamię człowieka i człowieczeństwa, znamię osoby działającej we wspólnocie osób.

Istnieją dwa zasadnicze wymiary pracy: przedmiotowy i podmiotowy. Praca w znaczeniu przedmiotowym oznacza związane z tym przemiany innowacyjne i cywilizacyjne – będące jej następstwem. Z kolei, praca w znaczeniu podmiotowym oznacza, że człowiek jest pomiotem pracy. W sytuacji pracy może mieć miejsce zagrożenie właściwego porządku wartości. Następuje to wówczas, gdy istnieje niebezpieczeństwo traktowania pracy ludz-

regardless of their nature, are intended to serve the realization of his or her humanity, the fulfillment of his personal vocation, which is proper to him or her because of his or her humanity itself”. This definition has a contextual character. Its essential context is the humanity and the subjectivity of human work.

In economic theories, labour together with capital and land rent, are treated as production factors. A thorough analysis of this concept of *labour market* indicates that its deep economic and psychological sense lies in the three-part-relationship between three sets of needs: (1) the needs of man as a subject of work, his individual and social needs, as well as the needs of other people resulting from his role as a family spouse and father; (2) the needs of other people, satisfied by his work directly or indirectly in the service and consumer market; and (3) the needs satisfied by his work on a state community scale for public purposes (investment and public services). Thus, from the definition formulated, we can say that the *labor market* is a relational concept assuming a constitutive systemic relationship between the three parts of the relationship: the working man – a creator of goods or a giver of services, the consumer man - and the man working in solidarity in state and local government services.

### **Encyclical *Laborem exercens* as the foundation of work ethos**

The text of John Paul II's encyclical *On Human Work* was already ready for signature by its Author on May 15, 1981, exactly 90 years after the announcement of the first social encyclical by Leo XIII *Rerum novarum*. John Paul II could only review it definitively and sign it on September 14, after leaving the Gemelli Clinic, where he underwent surgery after the assassination attempt on St. Peter's Square. The whole world of work awaited the text of this encyclical, especially the Polish “Solidarity”.

According to its author, the problem of the work is the key to the whole social, economic and political issue. From the very day of creation man is called to work. Only man is able to work, which means that work distinguishes him from all creation. Work thus bears the hallmark of the human person, which is its specific existential characteristic, in a way constituting its very nature. Work bears the mark of man and humanity, the mark of a person acting in a community of persons.

There are two main dimensions of work: objective and subjective. Work in the objective sense means the related innovative and civilizational transformations that result from it. In turn, work in the subjective sense means that man is the spawn of work. In a work situation, a threat to the proper order of values may occur. This occurs when there is a danger of treating human labor as a “commodity”, that is an anonymous labour force

kiej jako „towaru” – czyli anonimowej siły roboczej potrzebnej zasadniczo tylko dla produkcji. Solidarność ludzi pracy jest społeczną reakcją na zjawisko degradacji człowieka, jako podmiotu pracy – połączone z niskimi zarobkami i degradacją warunków pracy.

W Rozdziale III encykliki *Laborem exercens*, zatytułowanym: *Konflikt pracy i kapitału na obecnym etapie historycznym* (Jan Paweł II, 1997, ss. 168-182) jej Autor wskazuje na zasadę pierwszeństwa „pracy” przed „kapitałem”. Dotyczy ona bezpośrednio samego procesu produkcji, gdzie zawsze praca jest jego przyczyną sprawczą, naczelną, podczas gdy „kapitał” będąc zespołem środków produkcji pozostaje tylko instrumentem, a więc przyczyną podrzędną. Papież podkreśla przy tym, że zasada ta jest prawda oczywistą całego historycznego doświadczenia człowieka. Analizując relację „pracy” do „kapitału” Jan Paweł II (1997, s.173) wskazuje, że: „Owo gigantyczne i potężne narzędzie – zespół środków produkcji, – który uważa się poniekąd za synonim „kapitału”, powstał z pracy i nosi na sobie znamiona ludzkiej pracy.”

### Etos pracy Józefa Tischnera i jego filozoficzna psychologia pracy

Problem pracy ludzkiej jest również przedmiotem refleksji filozoficznych Józefa Tischnera (1931-2000), który jest filozofem orientacji personalistycznej. Widać u niego, jako jedno ze źródeł inspiracji filozoficzno-psychologicznej, dość odległe echa dyskusji z fenomenologią ducha Hegla. Wyraźniejsze są natomiast jego narzędzia analizy filozoficznej, wykształcone pod wpływem systematycznych studiów pod kierunkiem Romana Ingardena, zakończonych obroną rozprawy doktorskiej pt. *Ja transcendentalne w filozofii Edmunda Husserla*. Z kolei, jego rozprawa habilitacyjna (nosząca tytuł *Fenomenologia świadomości egotycznej*) stanowi nawiązanie do systemu wartości Maxa Schelera, aksjologii egzystencjalnej Martina Heideggera (m.in. koncepcja *Dasein*) oraz systemu personalistycznego Karola Wojtyły. Tak, więc system filozoficzny Tischnera stanowi twórczą integrację trzech nurtów filozoficznych: fenomenologii, egzystencjalizmu oraz personalizmu. Integracja ta stała się przydatna do analizy okresu transformacji makrosystemowej w Polsce po upadku totalitaryzmu komunistycznego. Jego system filozoficzny ma też wiele walorów heurystycznych dla psychologii, pedagogiki i socjologii współczesnej. Po 1990 r. ukazały się jego publikacje, które można uważać za typowe, w sensie psychologicznym, dla etapów zmiany mentalnej zachodzącej w społeczeństwie polskim, za którymi społeczeństwo nie nadążało. W tym to okresie najpierw ukazała się jego *Filozofia dramatu* (Tischner, 2006), zaś pięć lat później *Spór o istnienie człowieka* (Tischner, 2011)<sup>2</sup> będący właśnie syntezą filozofii Tischnera (Biela, 2019).

which is essentially only needed for production. Solidarity of working people is a social response to the phenomenon of degradation of man as a subject of work – combined with low wages and degradation of working conditions.

In Chapter III of the encyclical *Laborem exercens*, entitled: *The Conflict of Work and Capital at the Present Historical Stage* (John Paul II, 1997, pp. 168-182), its author points to the principle of the primacy of “work” over “capital”. It is directly related to the very process of production, where always work is its causative, primordial cause, while capital, being a set of means of production, remains only an instrument and therefore a subordinate cause. The Pope emphasizes that this principle is the obvious truth of the whole historical experience of man. Analyzing the relationship between “work” and “capital”, John Paul II (1997, p.173) points out that: “This gigantic and powerful tool - a set of means of production - which is considered, in a way, to be synonymous with “capital”, was born of work and bears the hallmarks of human work.”

### The work ethos of Józef Tischner and his philosophical work psychology

The problem of human work is also the subject of philosophical reflections by Józef Tischner (1931-2000), who is a philosopher of personalistic orientation. In him, as one of the sources of philosophical-psychological inspiration, we can see quite distant echoes of discussions with the phenomenology of the spirit by Hegel. What is clearer, however, are his tools of philosophical analysis, developed under the influence of systematic studies under the guidance of Roman Ingarden, which ended with the defense of his doctoral thesis entitled *The Transcendental Self in the Philosophy of Edmund Husserl*. In turn, his habilitation dissertation (entitled *Phenomenology of egotistical consciousness*) is a reference to Max Scheler's system of values, Martin Heidegger's existential axiology (including the *Dasein* concept) and Karol Wojtyła's personalistic system. Thus, Tischner's philosophical system is a creative integration of three philosophical currents: phenomenology, existentialism and personalism. This integration became useful for the analysis of the period of macro-system transformation in Poland after the fall of communist totalitarianism. His philosophical system also has many heuristic values for psychology, pedagogy and contemporary sociology. After 1990, his publications were published, which can be considered typical, in a psychological sense, of the stages of mental change taking place in Polish society, which society has not kept up with. It was during this period that his *Philosophy of Drama* was first published (Tischner, 2006), and five years later the *Dispute over the*

<sup>2</sup> Spór o istnienie człowieka ks. Józef Tischner



Filozofia ta miała charakter społecznie zaangażowany, gdyż weszła w sam rdzeń przemian mentalnych polskiego społeczeństwa w okresie transformacji systemowej w latach 80tych i 90tych XX stulecia. Jej głównym przedmiotem zainteresowania była praca ludzka jako komunikacja międzyludzka w okresie rodzenia się i trwania niezależnych od komunizmu związków zawodowych. Tischner wskazał, że najcenniejszym walorem ruchu obywatelskiego o nazwie „Solidarność” był jej etos: „Praca to prawdziwy język międzyludzkiej komunikacji. Z wytworu mojej pracy ktoś może wnioskować o stopniu mojej miłości ku niemu. Pytamy się, za ile, a nie zastanawiamy się, jak pracę wykonać, aby przyniosła zadowolenie komuś i mnie. Etyka, więc to integralna część pracy.”<sup>3</sup>

W systemie Tischnera człowiek ujmowany jest w kategoriach jego relacji z innymi w egzystencjalnych sytuacjach spotkania, dialogu, wzajemności, błędzenia, kuszenia, potępienia i usprawiedliwienia. Jego spotkania z różnymi postaciami zła sprawiają, że szczególnie boleśnie doświadcza on dramatyczności własnej egzystencji. Analizując te sytuacje egzystencjalne Tischner sięga po przykłady z literatury – głównie Szekspira czy Dostojewskiego, którzy posługiwali się symbolami i metaforą.

Tischner dramat człowieka ujmuje holistycznie, traktując fenomen ludzkiego życia, jako jedność psycho-fizyczną oraz wolitywno-emotywną. Takie całościowe podejście umożliwia mu egzystencjalne wejście w ludzkie życie, aby móc z jego wnętrza analizować dramat życia człowieka. Stąd też filozofia dramatu nie może stać na zewnątrz ludzkiego dramatu jako jego lustrzane odbicie, lecz musi być jego integralnym składnikiem. Tylko taki sposób uprawiania refleksji filozoficznej zapewnia jej trafność i praktyczność, bo strumień ludzkiego życia określa bieg filozofii dramatu, która obejmuje swoją refleksją konteksty życia rodzinnego, sytuacji pracy ludzkiej, konflikty społeczne oraz przemiany mentalne w okresie polskiej transformacji ustrojowej, czyli okres postkomunistyczny (Tischner, 2006, 2011).

## Praca i jej alienacja

Encyklika *Laborem exercens* (Jan Paweł II, 1997, ss.142-213) zakłada, że praca jest godziwym dobrem człowieka pracującego, czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym go. Przez pracę człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także staje się bardziej człowiekiem.

Osobowy wymiar pracy oznacza jednak, że: (1) praca nie może być używana przeciw człowiekowi; (2) człowiek nie może być degradowany poprzez pracę; (3) istnieje moralna powinność łączenia pracowitości jako cnoty ze społecznym ładem pracy.

*Existence of Man* (Tischner, 2011)<sup>2</sup>, which was a synthesis of Tischner's philosophy (Biela, 2019).

This philosophy was socially engaged as it entered the very core of the mental changes of Polish society during the systemic transformation in the 1980s and 1990s. Its main focus was human work as human communication during the period of the birth and existence of trade unions independent of communism. Tischner pointed out that the most valuable asset of the civic movement called “Solidarity” was its ethos: “Work is a real language of interpersonal communication. From the product of my work, someone can infer the degree of my love for it. We ask for how much, and do not think about how to do the work to make someone and me happy. Ethics are therefore an integral part of the work.”<sup>3</sup>

In the Tischner system, the human being is understood in terms of his relationship with others in existential situations of encounter, dialogue, reciprocity, wandering, temptation, condemnation and justification. His encounters with the various forms of evil make him experience the drama of his own existence particularly painful. In analyzing these existential situations, Tischner uses literary examples - mainly from Shakespeare or Dostoyevsky, who used symbols and metaphors.

Tischner's human drama is holistic, treating the phenomenon of human life as a psycho-physical and volitional-emotional unity. This holistic approach enables him to existentially enter human life in order to be able to analyze the drama of human life from within. Hence, the philosophy of drama cannot stand outside the human drama as its mirror image, but must be an integral part of it. Only such a way of practicing philosophical reflection ensures its accuracy and practicality, because the stream of human life determines the course of the philosophy of drama, which includes its reflection on the context of family life, human work situations, social conflicts and mental transformations in the period of Polish political transformation, i.e. the post-communist years (Tischner, 2006, 2011).

## Work and its alienation

The Encyclical *Laborem exercens* (John Paul II, 1997, pp.142-213) assumes that work is a decent good of the working man, that is, it corresponds to the dignity of the human being, expressing that dignity and multiplying it. Through work, man not only transforms nature, adapting it to his needs, but also becomes more human.

However, the personal dimension of work means that: (1) work cannot be used against man; (2) man cannot be degraded by work; (3) there is a moral obligation to combine industriousness as a virtue with the social order of work. Here, the

<sup>3</sup> Cytat ten pochodzi z wywiadu, którego udzielił J. Tischner a udostęp-  
niono go w: miodek.j.rozmyslajcie.nad.mowa.choroby.kultura.doc

<sup>2</sup> Spór o istnienie człowieka ks. Józef Tischner

<sup>3</sup> miodek.j.meditate.on.speech.diseases.culture.doc

Obowiązuje tutaj zasada prymatu człowieka jako osoby wobec: rzeczy, środków produkcji, narzędzi pracy, materii, kapitału materialnego czy finansowego. W tym kontekście rodzi się pytanie: Co to jest alienacja pracy? Odpowiedź na to pytanie jest wielowymiarowa i obejmuje następujące aspekty: negację prymatu człowieka wobec pracy; pracę w warunkach zagrażających zdrowiu i życie pracownika; przyznanie prymatu: samej pracy, technologii, kapitałowi, systemowi, ideologii – nad człowiekiem; odarcie człowieka z jego podmiotowości pracy; wyobcowanie człowieka ze świata pracy, który sam stworzył.

### Rodzaje alienacji pracy

W społeczeństwach zindustrializowanych mamy do czynienia z dwiema typami struktur industrialnych: 1. Typu produkcyjnego oraz 2. typu konsumpcyjnego (Biela, 1986, 2018). W sytuacjach pracy, gdzie człowiek jest traktowany jako podmiot pracy, można mówić o tym, że człowiek jest: 1. podmiotem struktur produkcyjnych, czyli jest producentem lub 2. podmiotem struktur konsumpcyjnych, czyli jest konsumentem. Alienacja pracy może wystąpić w obu tych typach struktur, gdy ważniejsze staje coś innego niż sam człowiek, jego zdrowie, rozwój osobowy, zawodowy, środowisko pracy lub istotne dla niego potrzeby możliwe do zaspokojenia poprzez pracę czy w środowisku pracy (m.in. realnie istniejące potrzeby konsumenckie a nie sztucznie wytworzone przez reklamę).

Przedmiotem psychologii uprawianej w Europie oraz psychologii przemysłowej rozwijającej się w USA (Biela, 1986), są zjawiska alienacyjne w następujących obszarach problemowych: poradnictwa zawodowego; zatrudniania; szkolenia i doskonalenia zawodowego; bezpieczeństwa pracy; alienacja inżynierska – dotycząca układu: człowiek maszyna; organizacji i zarządzania; wieku emerytalnego; czasu wolnego od pracy; reklamy i marketingu; rynku pracy; bezrobocia. Przykładem alienacji rynku pracy jest bezrobocie obejmujące różne grupy wiekowe, zawodowe, branżowe lub społeczności lokalne (np. środowiska małomiasteczkowe, wielkomiejskie). Mogą one dotyczyć okresów krótkotrwałych, w czasie, których osoby bezrobotne nastawione są na aktywne poszukiwanie pracy bądź też długotrwałych. Istotny problem natury psychologicznej przedstawiają bezrobocia długotrwałe dotyczące młodzieży w regionach, gdzie brak jest realnie możliwości zatrudnienia. Przykładami takiej alienacji były w Polsce bezrobocia spowodowane przekształceniami ustrojowymi, gdzie w następstwie tzw. restrukturyzacji wielu państwowych przedsiębiorstw, które były docelowo prywatyzowane (najczęściej przez kapitał zagraniczny), zaś pracownicy tych zakładów pracy byli masowo „posyłani na bezrobocie”, gdyż nowy właściciel nie miał najmniejszego zamiaru ich zatrudnić ze znanych sobie dobrze powodów. Biela (1986) wskazuje na

principle of the primacy of man as a person over: things, means of production, tools of work, matter, material or financial capital applies. In this context, the question arises: What is the alienation of work? The answer to this question is multidimensional and includes the following aspects: the denial of the primacy of man over work; working in conditions that endanger the health and life of the worker; the granting of primacy: to work itself, to technology, to capital, to the system, to ideology - over man; the stripping of man from his subjectivity to work; the alienation of man from the world of work that he himself created.

### Types of work alienation

In industrialized societies there are two types of industrial structures: 1. production type and 2. consumer type (Biela, 1986, 2018). In working situations, where a person is treated as a subject of work, it can be said that a person is: 1. the subject of production structures, i.e., is a producer, or 2. the subject of consumption structures, i.e., is a consumer. Work alienation may occur in both these types of structures, when something other than man himself, his health, personal and professional development, work environment or important needs that can be satisfied through work or in the work environment (among others, real existing consumer needs and not artificially produced by advertising) becomes more important.

The subjects of psychology of work practiced in Europe and industrial psychology developing in the USA (Biela, 1986) are alienation phenomena in the following problem areas: vocational guidance; employment; vocational training and development; occupational safety; engineering alienation – concerning the system: human machine; organization and management; retirement age; time off from work; advertising and marketing; labour market; unemployment. An example of labour market alienation is unemployment covering different age groups, professional, industry or local communities (e.g. small-town, metropolitan areas). They may concern short periods of time, during which the unemployed are focused on active job search or long term. An important psychological problem is represented by long-term youth unemployment in regions where there are no real job opportunities. Examples of such alienation were the unemployment caused by political transformations in Poland, where as a result of the so-called restructuring of many state-owned enterprises, which were ultimately privatized (most often by foreign capital), and the employees of these enterprises were “sent to unemployment” because the new owner had no intention of employing them for reasons well known to him. Biela (1986) points to the validity of the *Laborem exercens* encyclical with regard to

aktualność tez encykliki *Laborem exercens* w odniesieniu do zjawisk alienacji pracy w wymienionych wyżej obszarach problemowych.

### Stan bezrobocia w Polsce

Według GUS pod koniec 2016 roku poza granicami kraju czasowo (powyżej trzech miesięcy, ale nie na stałe) przebywało ponad dwa i pół miliona Polaków. Badanie CBOS „Aktualne problemy i wydarzenia” – 341 osób przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich (face-to-face) wspomaganych komputerowo (CAPI) w dniach 4–11 października 2018 roku na liczącej 1016 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Doświadczenie pracy za granicą znacząco częściej mają mężczyźni (25% z nich pracowało lub pracuje za granicą) niż kobiety (15%). Częściej deklarują je także młodszy badani (23% mających od 18 do 40 lat wyjeżdżający w celach zarobkowych) niż starsi (17%). Obecnie około jednej dziesiątej (11%) badanych relacjonuje, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat, co najmniej raz wyjechało za granicę do pracy. W tym, więc kontekście można by postawić pytanie: Co z tym bezrobociem w Polsce?

Z końcem lipca 2020 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 909,4 tys. wobec 919,9 tys. miesiąc wcześniej. Minister M. Małag informowała, że na początek maja w Polsce było łącznie 960 tys. bezrobotnych. W lipcu 2020 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy osiągnęła w Polsce 6,1 %, co stanowi ponad dwukrotnie mniej niż w lipcu 2010 r. Natomiast stopa bezrobocia ustalona przez Eurostat metodą BAEL określiła, iż Polska jest krajem o stopie bezrobocia 3,2%, a więc drugim UE krajem, co do najniższej stopy bezrobocia.

Jednak w Polsce mamy dużo niższą aktywność zawodową niż w innych europejskich krajach o niskim bezrobociu. Niemcy, Czechy, Węgry – wszystkie te kraje mają poziom aktywności zawodowej wyższy niż średnio w UE, my zaś mamy niższy. Więc choć mamy w Polsce poniżej miliona bezrobotnych, mamy też pięć milionów osób biernych zawodowo, poza rynkiem pracy – oni nie są ujęci w rejestrach urzędów, a są w wieku produkcyjnym. I to jest grupa mocno nas różniąca od krajów, które lepiej wykorzystują kapitał ludzki w przypadku osób w wieku produkcyjnym. Rejestrowane bezrobocie w urzędach pracy nie ujmuje, bowiem: (1) osób długotrwale bezrobotnych; (2) osób zatrudnionych na warunkach tzw. umów śmieciowych; (3) młodzieży, która wyemigrowała w poszukiwaniu lepszej niż w Polsce pracy za granicę.

the phenomena of labour alienation in the above-mentioned problem areas.

### State of unemployment in Poland

According to the Central Statistical Office (GUS), at the end of 2016, more than two and a half million Poles were temporarily (more than three months, but not permanently) abroad. CBOS survey “Current problems and events” was conducted by face-to-face computer-aided interviews (CAPI) from October 4-11, 2018 on a representative random sample of 1016 adult Polish residents. Men (25% of whom have worked or are working abroad) have significantly more experience of working abroad than women (15%). They are also more often declared by younger respondents (23% of those between 18 and 40 years old going for work) than older ones (17%). Currently about one tenth (11%) of respondents report that they have gone abroad to work at least once in the last ten years. In this context the question could be asked: What about this unemployment in Poland?

At the end of July 2020, the number of registered unemployed was 909.4 thousand compared with 919.9 thousand a month earlier. Minister M. Malagasy informed that at the beginning of May there were 960 thousand unemployed in Poland. In July 2020, the rate of unemployment registered in labour offices reached 6.1% in Poland, which is more than twice as low as in July 2010. Whereas the unemployment rate established by Eurostat using the LFS method, determined that Poland is the country with the unemployment rate of 3.2%, which is the second EU country with the lowest unemployment rate.

However, in Poland we have much lower professional activity than in other European countries with low unemployment. Germany, the Czech Republic, Hungary – all these countries have a higher level of economic activity than the EU average, while we have lower. So although we have less than one million unemployed people in Poland, we also have five million people who are inactive, outside of the labour market – they are not listed in the office registers, but are of working age. And this is a group that differs us greatly from countries that make better use of human capital in the case of people of working age. The registered unemployment in labour offices is not included. The unemployment rate is not calculated in the case of people of working age, as it does not include: (1) the long-term unemployed; (2) people employed under the terms of so-called junk contracts; (3) young people who emigrated in search of a better job abroad than in Poland.

## Zbyt wysokie bezrobocie młodych ludzi jako symptom alienacji pracy

Z Raportu: *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, z kwietnia 2019* – przygotowanego przez Instytut Analiz Rynku Pracy w Warszawie<sup>4</sup>, wynika, iż bezrobocie młodzieży w krajach UE ma nadal dwucyfrowe wskaźniki. Wartość średnia dla bezrobotnej młodzieży w UE wyniosła 14,6%, zaś w Polsce wskaźnik młodzieży jako bezrobotnych zarejestrowano dla 11,3% osób do 25 r.ż. Najwyższą stopę bezrobocia w UE odnotowano w Grecji (39,5% - dane za grudzień 2018 r.), we Włoszech (32,9%) oraz w Hiszpanii (32,6%).

Jak słusznie wskazują autorzy tego raportu, bezrobocie dotyka w dalszym ciągu w dużym stopniu młodych. W końcu omawianego kwartału najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata – 236,2 tys., a ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 27,7%. Osoby w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowiły 12,7%. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 35-44 lata wyniósł 24,1%, 45 – 54 lat – 17,7%, a powyżej 55 lat – 17,8%”.

Z jakich form wsparcia mogą skorzystać młodzi na rynku pracy? Raport z 2019 r. wskazuje, że absolwenci polskich szkół ponadpodstawowych mogą korzystać z takich środków pomocowych w podejmowaniu decyzji ukierunkowujących ich perspektywę całonocną, jak między innymi: bon stażowy, bon na zasiedlenie, dofinansowanie na rozpoczęcie działalności, lokalne programy urzędów pracy, propozycje biur karier, oferty stażów i praktyk, targi pracy.

Można zaproponować dwie alternatywne strategie wykorzystania olbrzymiego kapitału ludzkiego dla rozwoju gospodarczego Polski: 1. strategię zatrudniania młodzieży, absolwentów polskich szkół chcących pracować w ramach Programu Nauki Pracy (PNP); oraz 2. naukę przedsiębiorczości młodzieży jako formę zapobiegania jej bezrobociu po ukończeniu szkoły.

## Strategia zatrudniania młodzieży kończącej szkołę ponadgimnazjalną w Polsce w ramach Programu Nauki Pracy

Podstawową przesłanką stanowiącą o realności strategii zatrudnienia młodzieży polskiej w Polsce jest założenie o istnieniu makroekonomicznego związku między koniecznością zatrudnienia młodzieży w Polsce, w celu zapewnienia powiązań pracy młodego pokolenia a zagwarantowaniem wystarczająco płynnych wpływów do budżetu państwa, które mogą zostać wydatkowane na cele publiczne związane z podstawowymi zadaniami państwa. Do takich zadań należą m.in. świadczenia rentowe i emerytalne, w przypadku których gwa-

<sup>4</sup> Raport: Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, kwiecień (2019) – przygotowany przez Instytut Analiz Rynku Pracy w Warszawie. <https://iarp.edu.pl/>

## Too high youth unemployment as a symptom of work alienation

From the Report: *Labour market, education, competences. Current trends and research results, April 2019* – prepared by the Institute for Labour Market Analysis in Warsaw<sup>4</sup>, shows that youth unemployment in EU countries still has two-digit indicators. The average value for the unemployed youth in the EU was 14.6%, while in Poland the youth index as unemployed was registered for 11.3% of people under 25. The highest unemployment rate in the EU was recorded in Greece (39.5% – data for December 2018), Italy (32.9%) and Spain (32.6%).

As the authors of this report rightly point out, unemployment still affects young people to a large extent. At the end of the quarter in question the most numerous group among the unemployed were people aged 25-34 – 236.2 thousand, and their percentage in the total number of unemployed was 27.7%. People under 24 years of age accounted for 12.7% of the total number of the unemployed. The percentage of the registered unemployed aged 35-44 was 24.1%, 45-54 – 17.7%, and over 55 – 17.8%.

What forms of support can young people on the labour market benefit from? The report from 2019 indicates that graduates of Polish secondary schools can benefit from such support measures in making decisions that will direct their lifelong perspective, such as internship vouchers, settlement vouchers, start-up grants, local employment office programs, career office proposals, internship and internship offers, job fairs.

Two alternative strategies can be proposed to use the huge human capital for the economic development of Poland: 1. a strategy for employing young people, graduates of Polish schools wishing to work under the Labor Learning Programme (LLP); and 2. teaching entrepreneurship to young people as a form of preventing them from becoming unemployed after graduation.

## Employment Strategies for Youth Completing High School in Poland as part of the Labor Learning Programme

The basic premise that determines the feasibility of the Polish youth employment strategy in Poland is the assumption that there is a macroeconomic link between the need to employ young people in Poland in order to ensure the links between the work of the young generation and the guarantee of sufficiently liquid state budget revenues that can be spent on public objectives related to the basic tasks of the state. Such tasks include, among others, pensions and disability benefits, where solvency is guaranteed by the state. Poland is currently in the

<sup>4</sup> Report: Labor market, education, competences. Current trends and results research, April (2019) - prepared by the Market Analysis Institute Work in Warsaw. <https://iarp.edu.pl/>

raniem wypłacalności jest państwo. Polska jest obecnie na etapie zmiany systemu emerytalnego. Etap ten wymaga ciągle tak zwanej solidarności pokoleniowej: młode pokolenia odkładają część składek emerytalnych na fundusz kapitałowy dla siebie, zaś część wpłacana jest do ZUS w celu pokrycia wypłacalności emerytur dla osób będących aktualnie w wieku emerytalnym. Tylko zatrudnienie młodego pokolenia w Polsce jest strategią dającą perspektywę dla państwa, gdyż dochody dla państwa powstałe z pracy polskich absolwentów zbilansują wydatki poniesione przez budżet państwa z tytułu kosztów na ich kształcenie.<sup>5</sup>

Drugą z form zapobiegania bezrobociu młodzieży jest kształcenie postawy przedsiębiorczości młodzieży poczynając od szkoły ponadpodstawowej, a skończywszy na szkołach wyższych. Sukcesem dydaktycznym byłoby to, gdyby około 30% absolwentów wykazało na tyle postawę, przedsiębiorczości, iż otworzyłyby własną działalność gospodarczą, np. w ramach biznesu rodzinnego. Rechulicz (2006) proponuje rozumienie, za tzw. szkołą harwardzką, przedsiębiorczość jako proces tworzenia lub rozpoznawania szans na rozpoczęcie biznesu bez względu na posiadane aktualnie zasoby, gdyż sama przedsiębiorczość jest aktem twórczym, w którym przedsiębiorca znajduje w sobie i poświęca dość energii, aby zainicjować i zbudować przedsiębiorstwo lub organizację.

Harwardzka definicja przedsiębiorczości może znaleźć właściwe zastosowanie do małych i średnich inicjatyw, zwłaszcza typu rodzinnego. Definicja ta koresponduje ponadto ze znaną koncepcją E.F. Schumachera (1973), iż „małe jest piękne” oraz racjonalne ekonomicznie. Środowisko rodzinne dało podstawę wielu znanym firmom, które funkcjonują na rynku nie tylko lokalnym czy regionalnym. Model rodzinnej małej i średniej przedsiębiorczości należy promować również w Polsce w obliczu wzrastającego zagrożenia ze strony procesów globalizacyjnych, bezrobocia młodzieży i jej masowych wyjazdów za granicę w poszukiwaniu pracy.

Jakie są atuty przedsiębiorczości rodzinnej? Poważnym atutem są naturalne więzi między osobami w firmie, klimat wzajemnego szacunku i zaufania oraz chęci współdziałania, możliwość przekazu międzypokoleniowego, w tym również w zakresie doświadczenia zawodowego i gospodarczego, znajomość środowiska lokalnego i zwiążanie z nim, co motywuje do troski i dbałości o jego walory i dobro, wzajemna pomoc w sytuacjach trudnych, wsparcie w radzeniu sobie ze stresem w sytuacji ryzyka decyzyjnego nieodłącznie zwiążanego z działalnością gospodarczą na realnym rynku, możliwość wzajemnego udzielania sobie gwarancji kredytowych, kapitał zaufania rodzinnego, większa łatwość gromadzenia kapitału inwestycyjnego i pozyskiwania takiego kapitału z instytucji bankowych.

process of changing its pension system. This stage still requires so-called generational solidarity: the young generations put aside part of their pension contributions to a funded fund for themselves and part is paid to ZUS to cover the solvency of pensions for people currently in retirement age. Only the employment of the young generation in Poland is a strategy that provides prospects for the state, because the income for the state created by the work of Polish graduates will balance the expenses incurred by the state budget for their education.<sup>5</sup>

The second form of preventing youth unemployment is the education of the entrepreneurial attitude of youth from secondary school to university. It would be a didactic success if about 30% of graduates showed such an entrepreneurial attitude that they would open their own business, e.g. as part of family business. Rechulicz (2006) proposes to understand, behind the so-called Harvard school entrepreneurship as a process of creating or recognizing opportunities to start a business regardless of the resources currently available, because entrepreneurship itself is a creative act in which the entrepreneur finds and devotes enough energy to initiate and build an enterprise or organization.

Harvard's definition of entrepreneurship can be applied to small and medium sized initiatives, especially the family type businesses. This definition is also in line with E.F. Schumacher's well-known concept (1973) that "small is beautiful" and economically rational. The family environment has given rise to many well-known companies that do not only operate on the local or regional market. The model of family small and medium-sized entrepreneurship should also be promoted in Poland in the face of the growing threat from globalization processes, youth unemployment and their mass trips abroad in search of work.

What are the advantages of family entrepreneurship? Natural bonds are a major asset between people in the company, a climate of mutual respect, trust and willingness to cooperate, the possibility of intergenerational communication, including professional and economic experience, knowledge of and connection with the local environment, which motivates to care and care for its values and well-being, mutual assistance in difficult situations, support in coping with stress in a situation of decisional risk inherent in business activity on the real market, the possibility of mutual granting of loan guarantees, family trust capital, greater ease of raising investment capital and obtaining such capital from banking institutions.

The family business is part of the changes already observed in the Western world, which is experiencing a crisis of modernity (focusing on individual autonomy) and leaning towards a relational structure of society, where there is

<sup>5</sup> Propozycja ta zawiera dwa powiązane ze sobą kierunki rozwiązania (patrz: druk senacki nr 286 VI kadencja Senatu RP).

<sup>5</sup> The proposal of the two strategies to solve the problems can be seen in the Senate print No 286 VI term at the office of the Polish Senate.

Firma rodzinna wpisuje się w przemiany zauważane już w świecie zachodnim, przeżywającym kryzys nowoczesności (skoncentrowania na autonomii jednostki) i skłaniającym się ku relacyjnej strukturze społeczeństwa, w którym jest miejsce na firmy rodzinne i na tak zwany trzeci sektor, a w nim na stowarzyszenia rodzinne. Małe firmy rodzinne, chociaż nastawione na zysk, spełniają funkcję pośrednią pomiędzy rynkiem i państwem a trzecim sektorem, utworzonym przez autonomiczne organizacje non profit, do których należą stowarzyszenia rodzinne, gdyż jedne i drugie „generują”, wspierają więzi społeczne, wzajemność, solidarność, wymianę. Zarówno firmy, jak i stowarzyszenia rodzinne pomagają rodzinie być bardziej rodziną, promują jej potrzeby i prawa, chronią przed zniszczeniem (Stanzani, 2001). Niedocenianym atutem firm rodzinnych jest to, iż sprzyja ona pogłębieniu więzi między jej członkami, pozwala na częstsze i bliższe kontakty, na rozmowy, wymianę emocjonalną i współpracę. Praca związana z warsztatem, sklepem czy firmą rodzinną zapobiega odseparowaniu rodziców od dzieci przez większość dnia, a więc również narastaniu odległości psychicznej. Rodzice mają szansę większej bliskości z własnymi dziećmi, które dość wcześnie mogą współuczestniczyć w pracy zawodowej rodziców, poznać jej specyfikę i rozumieć problemy, jakimi rodzice żyją. Stwarza to warunki optymalnej socjalizacji dzieci, wypełniania przez rodziców funkcji kontrolnej i wychowawczej, zmniejsza ryzyko atomizacji życia rodzinnego. Rodzice – zwłaszcza ojciec, którego autorytet i rola przeżywają kryzys – mają szansę odzyskać pozycję przekaziciela „rodzinnej schedy, zawodowej”, co umożliwi kontynuowanie przez dzieci rodzinnych tradycji zawodowych, a szczególnie „dziedziczenie” (na przykład przez syna warsztatu ojca) lokalu, wyposażenia, klientów ojca. Przysłowie ormiańskie mówi: „Rzemiosło ojca jest dziedzictwem syna”, a polskie dodaje: „Nie masz sprawiedliwszej i uczciwszej spuścizny jak ojcowizna”. Tradycja przejmowania rodzinnej specjalności może pomóc podkreślić autorytet rodziców, zwłaszcza ojca, podtrzymać ich rolę jako mistrzów i nauczycieli, jako zworników historii rodu i międzypokoleniowych więzi, jako osób, którym rodzina zawdzięcza dobre imię, tak zwane porządne nazwisko, którego dzieci powinny starać się nie splamić (Kornas-Biela, 2001).

Są też oczywiście okoliczności utrudniające przedsiębiorczość rodzinną, takie jak negatywne doświadczenia członków rodziny w przedsiębiorczości, negatywne stereotypy i opinie dotyczące przedsiębiorczości rodzinnej, brak zaufania do członków rodziny. Jednak w bilansie mocnych i słabych stron małych i średnich przedsiębiorstw rodzinnych plusy uzyskują przewagę nad minusami. Podstawowym problemem jest zawsze pozytywny stosunek do ryzyka rozpoczęcia działalności przedsiębiorczej. W percepcji polskiej młodzieży łatwiej jest podjąć decyzję o poszukiwaniu pracy za granicą, niż rozpocząć własną działalność przedsiębiorczą, na przykład typu rodzinnego, w Polsce (Biela, 2007).

room for family businesses and the so-called third sector, and in it for family associations. Small family businesses, although profit-oriented, fulfil an intermediate function between the market and the state, and the third sector, created by autonomous non-profit organizations, to which family associations belong, since they “generate” both, promote social bonds, reciprocity, solidarity, and exchange. Both companies and family associations help the family to be more family-oriented, promote its needs and rights, and protect against destruction (Stanzani, 2001). The underestimated advantage of family businesses is that they foster deeper ties between their members, allow for more frequent and closer contacts, conversations, emotional exchange and cooperation. Work related to a workshop, a store or a family business prevents the separation of parents from their children for most of the day, and thus also the increase of mental distance. Parents have a chance to be more close to their own children, who can participate in their parents’ professional work quite early on, get to know its specifics and understand the problems that parents live with. This creates the conditions for optimal socialization of children, the fulfilment of parents’ control and educational functions, and reduces the risk of atomization of family life. Parents, especially the father, whose authority and role is in crisis, have a chance to regain the position of the transmitter of the “family professional legacy”, which makes it possible for the children to continue their family professional traditions, especially the “inheritance” (for example, by the son of the father’s workshop) premises, equipment, customers of the father. An Armenian proverb says: “A father’s craft is son’s legacy” and the Polish adds: “You have no fairer and fairer legacy than a father’s”. The tradition of taking over the family specialty can help to emphasize the authority of parents, especially the father, to maintain their role as masters and teachers, as the keystone of family history and intergenerational ties, as people to whom the family owes a good name, the so-called decent name, which children should try not to tarnish (Kornas-Biela, 2001).

Of course, there are also circumstances that hinder family entrepreneurship, such as negative experiences of family members in entrepreneurship, negative stereotypes and opinions about family entrepreneurship, lack of trust in family members. However, in the balance of strengths and weaknesses of small and medium-sized family businesses, the pros and cons prevail over the cons. The basic problem is always the positive attitude to the risk of starting an entrepreneurial activity. In the perception of Polish youth it is easier to make a decision to look for a job abroad than to start one’s own entrepreneurial activity, for example of the family type, in Poland (Biela, 2007).

## Uwagi końcowe

W opracowaniu tym wskazaliśmy, że problem bezrobocia młodzieży kończącej szkoły ponadpodstawowe i wyższe w Polsce można rozwiązać, opracowując systemową strategię pomocy państwa, która zapewni: 1) promocję przedsiębiorczości absolwentów szkół w zakresie małego i średniego biznesu, ze szczególnym uwzględnieniem biznesu rodzinnego; 2) realizację programu nauki pracy, gwarantującego zatrudnienie tych absolwentów szkół, którzy podejmą działalność przedsiębiorczą po ukończeniu szkoły, co między innymi może zapobiec wyjazdom młodzieży za granicę w celu poszukiwania pracy.

Jan Paweł II, przemawiając do świata nauki w auli KUL w czasie swojej trzeciej wizyty duszpasterskiej w Polsce 9 czerwca 1987 r., podkreślał, iż: „Nie możemy dopuścić do tego, aby młodzi i obiecujący ludzie nie widzieli przyszłości we własnej Ojczyźnie. Więc – jako również syn tej Ojczyzny – odważam się wyrazić, pogląd, że trzeba przemyśleć wiele spraw życia społecznego, struktur, organizacji pracy, aż do samych założeń współczesnego organizmu państwowego pod kątem przyszłości młodego pokolenia na ziemi polskiej” (Jan Paweł II, 1999, ss.395-396). Te wypowiedziane przez Ojca Świętego słowa nie straciły na aktualności, wręcz przeciwnie, inspirują do wysiłku, który winien zapewnić polskiej młodzieży pracę w Polsce. Taką perspektywę daje właśnie proponowana ustawa, o ile podjęty zostanie wysiłek, który zjednoczy starsze pokolenie Polaków i samą młodzież w celu zabezpieczenia społecznego pracy dla naszej młodzieży.

## Literatura/ References:

1. Becker, G.S. (1990). *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Warszawa: PWN.
2. Biela, A. (1986). Psychologiczna aktualność tez encykliki „Laborem exercens”. W: J. Gałkowski (red.). *Jan Paweł II Laborem exercens: tekst i komentarze* (s.187-201). Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
3. Biela, A. (2001). Metodologia wyceny kapitału ludzkiego w kontekście koncepcji zrównoważonego rozwoju. W: F. Piontek (red.), *Ekonomia a zrównoważony rozwój* (s. 208-228) . Białystok: Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko.
4. Biela, A. (2007). Kapitał ludzki i kapitał intelektualny, jako dobro gospodarcze i moralne. W: B. Piątek, W. Piątek (red.), *Rozwój – godność człowieka – gospodarowanie-poszanowanie przyrody* (s. 93-106). Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
5. Biela, A. (2007a). Nauka pracy absolwentów szkół jako strategia alternatywna wobec emigracji zarobkowej polskiej młodzieży. W: A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży* (35-50). Warszawa: Kancelaria Senatu.
6. Biela, A. (2018). *European Questionnaire for Job Analysis (EQJA)*. Berlin: Peter Lang Verlag.
7. Biela, A. (2019). *Psychologia oczami filozofów*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
8. Ingarden, I. (1981). *Spór o istnienie świata*. Warszawa: PWN.
9. Jan Paweł II (1997). *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
10. Jan Paweł II (1999). *Pielgrzymki do Ojczyzny. Przemówienia, homilie*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
11. Kornas-Biela, D. (2001). Współczesny kryzys ojcostwa, W: D. Kornas-Biela (red.), *Oblicza ojcostwa* (s. 171-192). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
12. Marks, K. (1970). *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej*. Warszawa: Książka i Wiedza.
13. *Raport: Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, kwiecień* (2019) przygotowany przez Instytut Analiz Rynku Pracy w Warszawie, <https://iarp.edu.pl/>
14. Rechulicz, M. (2006). Organizacje pozarządowe – alternatywa dla przedsiębiorczości czy przedsiębiorczość?, *Trzeci Sektor*, 7, 36–41.

## Final remarks

In this study we pointed out that the problem of unemployment of young people graduating from secondary and tertiary schools in Poland can be solved by developing a systemic state aid strategy that will ensure: 1) promotion of entrepreneurship of school-leavers in the field of small and medium sized business, with particular emphasis on family business; 2) implementation of a job learning program that guarantees those school-leavers who will take up entrepreneurial activity after graduation, which, among other things, may prevent young people from going abroad to look for work.

John Paul II, speaking to the world of science in the hall of the Catholic University of Lublin during his third pastoral visit to Poland on June 9th, 1987, stressed that: “We cannot allow young and promising people not to see the future in their own homeland. So – as also a son of this Fatherland – I dare to express the opinion that many issues of social life, structures, work organization, up to the very assumptions of the modern state organism, must be rethought in terms of the future of the young generation on Polish soil”. (John Paul II, 1999, pp.395-396). These words spoken by the Holy Father have not lost their relevance, on the contrary, they inspire the effort that should provide Polish youth with work in Poland. This is the perspective offered by the proposed in our analysis strategies for youths full employment based on school graduates work learning and their entrepreneurial activities sponsored by state.

15. Schumacher, E. F. (1973). *Small is Beautiful: A Study of Economics as it People Mattered*. London: Blond and Briggs.
16. Stanzani, S. (2001). Tożsamość i rola stowarzyszeń rodzinnych w ponowoczesnych społeczeństwach. *Społeczeństwo*, 11(2), 277–292.
17. Tischner J. (2006). *Filozofia dramatu*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
18. Tischner J. (2011). *Spór o istnienie człowieka*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
19. Thurow, L. (1970). *Investment In Human Capital*. Belmont: Wadsworth Publishing.
20. Tomasz z Akwinu (1975-1986). *Człowiek. Suma teologiczna*. T.7, część I i II. London: Katolicki Ośrodek Wydawniczy Veritas.
21. Wachtel, H.M. (1984). *Labor and the Economy*. Orlando: Academic Press.