

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej mgr Renaty POPIOŁEK nt. POLITYKA ZATRUDNIENIA
ABSOLWENTÓW SZKÓŁ W WYŻSZYCH UNII EUROPEJSKIEJ I JEJ
RAEALIZACJA W POLSCE I W NIEMCZECH W LATACH 2004-2014
Poznań, 2018, ss.311**

1. Temat rozprawy – uwagi ogólne

Polityka zatrudnienia jako jeden z głównych filarów Unii Europejskiej a w ramach jej szczególnie istotny problem pełnego zatrudnienia stanowi element priorytetowy o fundamentalnym znaczeniu. Celem tych działań jest wytyczanie ścieżek dla państw członkowskich UE umożliwiające wytworzenie jak najlepszych mechanizmów do jej zastosowania w systemach politycznych państw członkowskich. Znaczenie i zakres polityki zatrudnienia w UE cechuje się nie tylko złożonością podejmowanych działań przez instytucje unijne ale również koniecznością wdrażania przez kraje członkowskie ponieważ dotyczą one poziomu relacji aktywności europejskiej z poziomem krajowym. Przedmiot badań dotyczy polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych Unii Europejskiej w latach 2004-2014 na przykładzie Polski i Republiki Federalnej Niemiec ukazując to na polskim i niemieckim rynku pracy w pierwszej dekadzie członkostwa Polski w europejskiej wspólnocie jako proces wielowątkowy przebiegający na wielu płaszczyznach (s.7). Wybór zachodniego sąsiada czyli Niemiec nie jest przypadkowy. Wiąże się on bowiem z jedną stroną z długą przynależnością do unijnej wspólnoty dzięki czemu wdrażanie mechanizmów polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych oparty na dualnym, elastycznym systemie funkcjonuje bardzo sprawnie od edukacji szkolnej po kształcenie na poziomie wyższym co sprawia, że Niemcy należą do krajów z najniższą stopą bezrobocia wśród 25 - latków (około 7%).

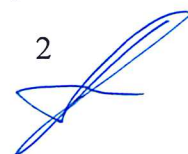
Rozwój polityki zatrudnienia na poziomie europejskim i krajowym formułowany jest przez czynnik polityczny dlatego też Autorka analizować będzie najważniejsze czynniki kształtujące politykę zatrudnienia w Polsce i w Niemczech w kontekście funkcjonowania UE jako całości. Występująca dysfunkcja między unijnymi przepisami dotyczącymi polityki zatrudnienia wobec absolwentów szkół wyższych a ich wdrażaniem i realizacją w Polsce jak i w Niemczech pozwoli dokonać oceny sytuacji na polskim rynku pracy w porównaniu z sytuacją panującą w Niemczech dając tym samym szerszy obraz zjawiska (rekomendacji) w poszukiwaniu właściwych i efektywnych wzorców rozwiązań. Również przyjęty przedział czasowy lata 2004-2014 to okres, w którym rosło w Polsce przekonanie o roli wykształcenia jako większej szansy na podjęcie zatrudnienia. Wielopłaszczyznowy charakter zachodzących

w tym okresie procesów integracyjnych w których uczestniczyła Polska w kontekście polityki zatrudnienia jest tego przykładem. W Niemczech w tym okresie znaczącą rolę wobec absolwentów szkół wyższych odgrywały rozwiązania systemowe (2003-2005 reformy Hartza) w których ta grupa społeczna ma stosunkowo dobre perspektywy na zatrudnienie w wyuczonym zawodzie (s.11).

Początkowym punktem dysertacji stanowi wyjście od pojęcia polityki i przejście do polityki zatrudnienia którą Autorka określa jako jeden z rodzajów polityki gospodarczej ukierunkowany na osiągnięcie stanu pełnego zatrudnienia. W recenzowanej dysertacji doktorskiej przyjęto więc definicje w ujęciu politologicznym która jednocześnie uwzględnia społeczne, gospodarcze, prawne i ekonomiczne aspekty analizowanego zjawiska (s.15). Na potrzeby niniejszej dysertacji przyjęto też hipotezy badawcze które poddano weryfikacji w poszczególnych rozdziałach. Bazowe dla niniejszej pracy okazały się badania problematyki polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w procesie integracji w Polsce i w Niemczech od 2004r. Wykorzystując różne politologiczne metody badawcze, instytucjonalno-prawne, komparatystyczne, analizy treści czy historyczne ukazano zmiany jakie miały miejsce w systemie Unii Europejskiej na przestrzeni lat 2004-2014 w kontekście Polski i Niemiec w ramach prowadzonej przez rządy tych państw szeroko rozumianej polityki zatrudnienia (s.20).

W uzasadnieniu teoretycznym Autorka posłużyła się zbiorami pojęć i teorii tworzących ogólny wzorzec badanego tematu. Zastosowała tutaj trzy zestawy kategorii myślenia, tworzenia pojęć i wyjaśniania używając kluczowych paradygmatów: funkcjonalizmu, neofunkcjonalizmu oraz neoinstytucjonalizmu. Podejście (paradygmat) funkcjonalistyczne pozwala zbadać prerogatywy instytucji państwowych w Polsce i Niemczech oraz instytucji UE pod kątem administrowania poszczególnymi sektorami w zakresie prowadzonych badań. Podejście neofunkcjonalizmu w przełożeniu na politykę zatrudnienia oznacza usunięcie barier w zatrudnianiu m.in. absolwentów szkół wyższych a zakorzeniona tutaj idea kooperacji na różnych poziomach posiada duże znaczenie. W trzecim podejściu które zwraca większą uwagę nad procesem tworzenia się i upowszechniania określonych instytucji w aspekcie dotyczącym polityki zatrudnienia oraz polityki zatrudniania absolwentów szkół wyższych wyjaśnione zostały jej mechanizmy w kontekście narodowym oraz ponadnarodowym (s.24).

Rozważania w recenzowanej rozprawie wskazują na znajomość poruszanej problematyki przez Autorkę. Są one uporządkowane stosownie do przyjętego celu poznawczego a stawiane problemy (pytania) koncentrują się wokół problematyki



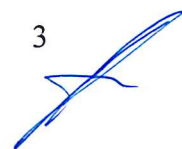
zatrudnienia. Założenia takie pozwolą zweryfikować aktualny stan rzeczy występujący zarówno w teorii jak i praktyce podjętego tematu oraz stanowić będą propozycje dostrzeżenia nieprawidłowości działań w zetknięciu się z problematyką polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych realizowaną przez rządy krajów członkowskich. Wykorzystany materiał źródłowy posłuży jako źródło informacji o faktach związanych z podjętą problematyką badawczą. Pragmatyczny wymiar rozprawy oraz podjęte i przedstawione wyniki badań posłużą do opracowania i sformułowania wniosków końcowych.

W literaturze przedmiotu brak jest całościowego ujęcia omawianego problemu. Przeważają opracowania cząstkowe, fragmentaryczne, ekonomiczne w których polityka zatrudnienia zorientowana jest na rynek pracy oraz zasoby ludzkie mające za zadanie bilansować zatrudnienie w skali krajowej. Oprócz tego Autorka wyselekcjonowała źródła i materiały pomocnicze poddając analizie dokumenty, rozporządzenia i komunikaty instytucji UE oraz tych podmiotów które realizują politykę zatrudnienia absolwentów szkół wyższych. Monografie, opracowania i artykuły oscylują bowiem głównie wokół problemów rynku pracy oraz instytucji unijnych. Głównym źródłem analizy pozostają liczne dokumenty publikowane przez Komisję Europejską, Radę Europejską i Parlament Europejski które dotyczą polityki społecznej i zatrudnienia Unii Europejskiej. Dodatkowo wykorzystano materiały pozyskane z przekazników internetowych i źródeł elektronicznych. Analiza zebranego materiału badawczego wskazuje na konieczność modyfikacji systemowych które pozwolą na utrzymanie jej efektywności i trwałości przyczyniając się do zmian jakie dokonują się wewnątrz systemu oraz w jego otoczeniu.

W całościowej ocenie naukowej należy stwierdzić, że zarówno analiza jak i ocena istniejących rozwiązań jest potrzebna. W literaturze przedmiotu brak jest kompleksowych opracowań i występują różne poglądy na te kwestie. Zasadna wydaje się analiza której przedmiotem jest pokazanie polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w kontekście narodowych i ponadnarodowych zmian w Unii Europejskiej oraz ich determinantów na przykładzie Polski i Niemiec. W związku z powyższym podjęcie takich badań nad taką problematyką jest uzasadnione.

2. Zasadność podjęcia badań

Zasadność podjęcia badań nie budzi zastrzeżeń. Wynika to z zachodzących dynamicznie procesów integracyjnych w których realizacja polityki zatrudnienia wobec absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej w latach 2004-2014 na przykładzie Polski była nieskuteczna. Przykład Niemiec w praktyce okazuje się bardziej efektywny i funkcjonalny. Również unijne rozwiązania prawne i ich założenia nie dały wymiernych



pozytywnych rezultatów w Polsce i nie przyczyniły się do rozwiązania problemu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych. Zasadne więc wydaje się odwołanie do niemieckich standardów które w praktyce potrafiły dopasować swoje regulacje wewnętrzne w taki sposób aby skutecznie i efektywnie zatrudniać absolwentów szkół wyższych na swoim rynku pracy (s.9). Wskazuje to na uporządkowanie zagadnień z tym związanych i wiarygodność naukowych dociekań.

3. Formalno – metodologiczne założenia rozprawy i baza źródłowa

Rozprawa liczy 311 stron, składa się ze wstępu, dziesięciu rozdziałów zakończenia oraz bibliografii. Kluczowym problemem rozprawy stanowi analiza zebranego materiału badawczego ściśle powiązana z tematyką procesu integracji europejskiej zawarta w ramach czasowych 2004-2014. Zrozumienie mechanizmów zmian zachodzących w Unii Europejskiej oraz proces instytucjonalizacji i konsolidacji polityki zatrudnienia na poziomie europejskim ma wpływ na politykę zatrudnienia krajów członkowskich. Weryfikacja zgromadzonego materiału badawczego pozwoliła stwierdzić, że realizacja polityki zatrudnienia wobec absolwentów szkół wyższych w Niemczech przez rząd centralny oraz landy w latach 2004-2014 była realizowana w praktyce bardziej efektywniej a w odniesieniu do Polski która realizowała kolejny etap procesu integracji przybierała formę bardziej kontrastową w znaczeniu ideowym i praktycznym (s.17). W aspekcie powyższych rozważań oceniam, że opiniowania rozprawa doktorska i przyjęte w niej odpowiednie założenia w tym zakresie oraz ustalenia procedur i technik badawczych, mają na uwadze usprawnienie założeń bardziej efektywnych rozwiązań problemu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych w UE i Polsce w latach 2004-2014.

Dysertacja została napisana w oparciu o rozbudowaną bazę źródłową. Autorka w znaczący sposób oparła się na źródłach i materiałach o charakterze naukowym oraz na zbiorach danych empirycznych: (a) publikacje zwarte (b) artykuły z czasopism, (c) akty prawne krajowe i międzynarodowe i materiały źródłowe, (d) źródła Internetowe. Pozytywnie oceniam też zaprezentowane w pracy schematy i tabele.

W konkluzji należy stwierdzić, że lektura rozprawy doktorskiej wskazuje na dobrze przygotowanie jej Autorki do samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Dowodzą tego nie tylko umiejętności korzystania z obszernego materiału badawczego w celu realizacji przyjętych założeń ale też charakterystyka poglądów poddanych ocenie co do ich trafności. Rozważania są zasadnie rozbudowane w zależności do potrzeb wielowątkowego tematu prezentowanego w sposób klarowny. Wymagało to zachowania przez Autorkę szczególnej dyscypliny rozważań i unikania pobocznych wątków.

4. Struktura pracy - analiza zawartości poszczególnych rozdziałów

Wprowadzenie zawiera uzasadnienie podjęcia tematu badawczego. Autorka przedstawia w nim przedmiot badań i cel dysertacji oraz przyjęte założenia metodologiczne które posłużą do rozwiązania głównego problemu badawczego. Rozprawa składa się ze wstępu dziesięciu rozdziałów zakończenia i bibliografii. Każdy rozdział oprócz wstępu kończy się wnioskami. Dzięki temu struktura dysertacji jest uporządkowana i przedstawia sytuację badawczą - problemową podporządkowaną postawionym celom głównym oraz celom szczegółowym.

Wstęp w którym zawarto założenia metodologiczne można uznać za wprowadzający w tematykę dotyczącą realizacji procesu badawczego w którym Autorka poprzez kolejne etapy zmierza do opracowania wyników badań i propozycji zmian. Stanowi on kompendium wiedzy dotyczącej wykorzystania narzędzi badawczych w celu udzielenia odpowiedzi na stawiane problemy. Autorka określiła tutaj przedmiot i cel badań oraz przedstawiła sytuację problemową. Sformułowane hipotezy badawczych w ilości siedmiu pozostaje dyskusyjne ponieważ praca liczy dziesięć rozdziałów więc należałoby moim zdaniem formułować hipotezy szczegółowe do każdego rozdziału. We wstępie przedstawiono przebieg badań i zastosowanych metod badawczych co jest uzasadnione bowiem określa za pomocą jakich narzędzi i technik zostaną zweryfikowane pytania stawiane w pracy. Wstęp kończy terminologia w której zaadoptowano i zastosowano terminy przyjęte w literaturze naukowej polskiej i zagranicznej bazującej na dziedzinie nauk społecznych.

Rozdział I – „Podstawy polityki zatrudnienia”

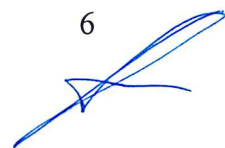
W rozdziale tym Autorka podejmuje próbę nakreślenia teoretycznej siatki pojęć dotyczącej polityki zatrudnienia w aspekcie jej celów, funkcji i podmiotów. Rozważania swoje rozpoczyna od przybliżenia pojęcia teorii zatrudnienia która musi zasadniczo i szczegółowo objaśniać przyczyny zachodzących procesów kształtujących strukturę zatrudnienia oraz jej dynamikę (s.30). W rozważaniach pojęciowych polityka zatrudnienia posługuje się zróżnicowanymi kategoriami i założeniami zarówno teoretycznymi jak i praktycznymi i zorientowana jest na rynek pracy oraz zasoby ludzkie bilansując zatrudnienie w skali krajowej dążąc do poziomu pełnego zatrudnienia (s.32). Zasadne wydaje się również stwierdzenie Autorki, że...*nadrzędnym celem polityki zatrudnienia jest dążenie do osiągnięcia pełnego zatrudnienia, które można ujmować jako stan produktywnego wykorzystania zasobów siły roboczej lub jako pewien stan równowagi na rynku pracy...*(s. 36). Polityka zatrudnienia wypełnia określone funkcje do których można zaliczyć: funkcje społeczną, ściśle związaną z pojęciem rozwoju społecznego, ekonomiczną związaną ze

stymulowaniem progresu gospodarczego, funkcje dochodową związaną z zapewnieniem obywatelom możliwości zarobku oraz poznawczo - normatywną dotyczącą systemu kształcenia. Ważnym elementem zabezpieczającym właściwą realizację ogólnych i szczegółowych celów polityki zatrudnienia wypełnia państwo będące centralnym organem dyspozycyjnym. Poprzez swoje organy państwa tworzą instytucje prawne które mogą zostać potencjalnymi członkami w działaniach podmiotów polityki zatrudnienia (s.48). Związane jest to również z prowadzeniem przez państwo pasywnej i aktywnej polityki rynku pracy. Pierwsza obejmuje różnorodne formy pomocy dla bezrobotnych druga polega na oddziaływaniu na podaż i popyt na pracę dla utrzymania bądź przywrócenia równowagi uwzględniającej wysoki poziom zatrudnienia z niskim bezrobociem (s.52).

W konkluzjach tego rozdziału Autorka stwierdza, że polityka zatrudnienia jako dyscyplina praktyczna powinna dostarczać narzędzi umożliwiających skuteczne oddziaływanie na rynek pracy a wykorzystując swoje narzędzia wpływać na poprawę funkcjonowania rynku pracy oraz redukcje bezrobocia (s.55).

Rozdział II – *„Polityka zatrudnienia w regulacjach Unii Europejskiej oraz traktatach organizacji międzynarodowych”*

Punktem wyjścia w tym rozdziale jest ukazanie podstaw polityki zatrudnienia w regulacjach Unii Europejskiej oraz międzynarodowych aktach socjalnych oraz aktach pierwotnych. Autorka zwróciła szczególną uwagę na Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ w zakresie regulacji problematyki społecznej. Przyjęcie tego dokumentu stało się istotne w kontekście unijnej polityki zatrudnienia stanowiąc jej ważny fundament (s.58). Kolejnym dokumentem stanowiącym o polityce zatrudnienia UE jest Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Zawarte w niej regulacje dają możliwość państwom będącym stronami konwencji do składania skarg tzw. skarg międzypaństwowych i dochodzenie swoich praw oraz wolności zagwarantowanych w konwencji (s.59). Następnie Autorka opisała Europejską Kartę Społeczną stanowiącą kolejny filar traktatowy polityki zatrudnienia UE która określa zobowiązania państw w sferze szeroko rozumianej polityki społecznej (s.61). Również w Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka ONZ tematyka polityki zatrudnienia znajduje swoje odzwierciedlenie w pakiecie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (s.63). Szczególnie istotną rolę odgrywają Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy najdłuższej działającej organizacji międzyrządowej zajmującej się sprawami społecznymi. Dotyczy ona fundamentalnych zasad i praw które zawarte w ośmiu konwencjach są zbiorem systemu norm prawnych które zostały wydane w celu ujednoczenia zagadnień z obszaru polityki zatrudnienia obowiązującej w państwach



członkowskich UE (s.66). Następnie Autorka podejmuje próbę ukazania polityki społecznej UE od Traktatu o Europejskiej Wspólnocie Węgla i Stali (EWWiS) aż do Traktatu z Amsterdamu. Traktat o EWWiS jako pierwszy gwarantował pracownikom otrzymywanie odpowiedniego wynagrodzenia i świadczeń socjalnych stając się solidnym „szkicem” przyszłej europejskiej polityki społecznej (s.66). Kolejne traktaty rozszerzały zakres regulacji polityki socjalnej i społecznej o inne kwestie (swobody) zwiększając tym samym regulację dotyczącą prowadzenia badań z zakresu działań polityki zatrudnienia (s.68). Rozdział ten kończą zagadnienia w obrębie polityki społecznej zawarte w zielonej księdze europejskiej polityki socjalnej w której sformułowano zagadnienia priorytetowe dotyczące postulatów prowadzenia skoordynowanej polityki społecznej w obszarze zatrudnienia i rynku pracy. Natomiast w białej księdze europejskiej polityki społecznej szczególny nacisk położono na efektywność stosowania prawa europejskiego rozumianego jako ułatwienie dostępności do europejskiego prawa socjalnego co zostało zawarte jako dziesiąte hasło programowe (s.77).

W konkluzji do tego rozdziału Autorka stwierdziła, że zarówno zielona jak i biała księga europejskiej polityki społecznej stanowią przyczynek do dyskusji o funkcjonowaniu i przyszłości europejskiego modelu społecznego (s.78).

Rozdział III – „*Polityka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej*”

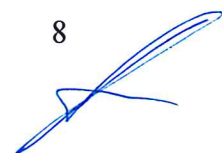
W rozdziale tym Autorka dokonuje analizy polityki zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem w UE którzy staną się gwarantem sukcesu w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji. Dostrzegalnym zjawiskiem występującym w krajach członkowskich jest zbyt wolny proces dostosowania programów nauczania i kształcenia do zmieniających się dynamicznie realiów gospodarczych i społecznych a przede wszystkim potrzeb rynku pracy. Dlatego też zasadne wydaje się - zdaniem Autorki - włączenie pracodawców w opracowywanie i realizację programów nauczania uwzględniając w tym zakresie doświadczenia praktyczne (s.79). Wśród zakładanych priorytetów działań państw członkowskich UE dominantą pozostaje walka z bezrobociem, promowanie zatrudnienia czy aktywne oddziaływanie na rynek pracy. Fundamentów realizacji polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych należy szukać w różnych dokumentach UE do których można zaliczyć: Europejską Strategię Zatrudnienia, strategię lizbońską, Strategię „Europa 2020” czy Europejski Fundusz Społeczny. W pierwszym dokumencie istotne stały się rozwiązania i wytyczne UE obejmujące politykę zatrudnienia które odnosiły się do różnych kwestii. Priorytetowym okazała się rola i przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży, bezrobociu długofalowemu oraz stworzenia platformy społecznego dialogu w polityce zasobów ludzkich

i polityce zatrudnienia (s.92). W drugim dokumencie - strategia lizbońska - zainicjowano proces zmian który z gospodarki europejskiej miała uczynić najbardziej konkurencyjną i opartą na wiedzy gospodarkę świata (s.96). Z kolei w trzecim dokumencie strategia „Europa 2020” stworzono zbiór aktualnych działań podejmowanych w zakresie polityki zatrudnienia łącząc ze sobą obszary priorytetowe czyli wzrost inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu. „Europa 2020” stała się konstrukcją wielowymiarową umożliwiającą każdemu państwu członkowskiemu dopasowanie swoich interesów i prowadzonych polityk do aktualnej sytuacji gospodarczej (s.98). Z kolei Europejski Fundusz Społeczny jest instrumentem polityki spójności i zajmuje się szczególnie zatrudnieniem i zasobami ludzkimi zarówno w ramach regionów jak i całej UE.

Generalnie rzecz biorąc rozdział trzeci zawiera i opisuje szereg istotnych instytucji, które w swoich założeniach regulują politykę zatrudnienia dotyczącą absolwentów szkół wyższych UE. Jego wartość poznawcza może być oceniana w sposób zróżnicowany.

Rozdział IV – „*Polityka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Polsce*”

W kolejnym czwartym rozdziale Autorka podejmuje rozważania nad istotnymi czynnikami warunkującymi politykę zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Polsce. Realizując praktyki studenckie które dają możliwość stania się częścią zespołu pracowniczego pojawia się wola współpracy ze strony pracodawcy z wyróżniającym się praktykantem stanowiąc punkt wyjścia do znalezienia rozwiązań usprawniających procesy zachodzące na rynku pracy (s.116). Z przeprowadzonych przez Autorkę analiz źródłowych wynika, że oczekiwania pracodawców w stosunku do absolwentów szkół wyższych są zbieżne z koncepcjami wskazującymi na wartość pracownika jako jednostki ludzkiej w aspekcie inteligencji społecznej, adaptacji, myślenia analitycznego, biegłości w obsłudze nowych mediów czy transdyscyplinarności (s.120). Rozbieżności dotyczą natomiast kwestii wynagrodzenia czy możliwości zatrudnienia na stałe. Dlatego zdaniem Autorki konieczna jest współpraca uczelni wyższych z otoczeniem gospodarczym która generuje z jednej strony efektywność rozwiązań pojawiających się na rynku pracy absolwentów z drugiej wiąże się z elementem pozyskania praktycznych kompetencji i umiejętności (s.122). W erze rozwoju gospodarki opartej na wiedzy zasadna wydaje się coraz bardziej rozwinięta współpraca między środowiskiem uczelni wyższych, otoczeniem gospodarczym w której rynek usług edukacyjnych daje możliwość szeroko rozumianej kooperacji opartej na zasadach partnerstwa (s.130). Zasadny więc wydaje się proces przejścia z systemu edukacji na rynek pracy który powinien odbywać się stopniowo łącząc aktywność zawodową z edukacją. Dlatego w polskim



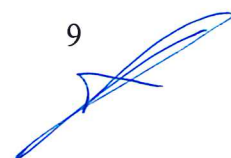
systemie politycznym tak ważne pozostaje prowadzenie równoległych działań na styku edukacji, gospodarki i rynku pracy (s.134).

Rozdział czwarty to próba ukazania modelowych rozwiązań jakie powinny być spełnione w Polsce aby wypracować „idealny” obraz absolwenta uczelni wyższych który w połączeniu z wykształceniem i doświadczeniem może przyczynić się do ułatwienia zatrudnienia.

Rozdział V – „*Polityka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Niemczech*”

W rozdziale tym Autorka przedstawia kwestie związane z polityką zatrudnienia ściśle powiązaną z podażą która ma miejsce w Niemczech. Instytucje systemu szkolnictwa wyższego w tym państwie są zobligowane reagować na potrzeby rynku pracy tym samym pozostają spoiwem łączącym wykształcenie absolwenta szkoły wyższej z wejściem przez niego na rynek pracy. Niemiecki system szkolnictwa jest scentralizowany pomimo, że istnieją różne rozwiązania stosowane w poszczególnych krajach związkowych. Wspólnym mianownikiem polityki szkolnictwa wyższego pozostają jednak praktyki zawodowe prowadzone w krajach związkowych. Działania takie umożliwiają kontakt z pracodawcami i zawodowym rynkiem pracy na etapie uczenia się co stwarza perspektywę szybkiego znalezienia i podjęcia zatrudnienia. Praktykowany w Niemczech system studiów w trybie dualnym stanowi płaszczyznę przenikania się kształcenia zawodowego i akademickiego która łączy wiedzę teoretyczną z nabywaniem umiejętności zawodowych (s.139). Korzyści z tego wynikające stanowią skuteczną formę rekrutacji zapewniają bowiem odpowiednią liczbę specjalistów na rynku pracy. Oprócz korzyści system dualny posiada również - zdaniem Autorki - niedoskonałości dostrzegane w braku elastyczności reagowaniu na zmiany gospodarcze przez instytucje edukacyjne (s.140). System edukacji w Niemczech zorientowany jest na cele praktyczne które wyposażają przyszłego absolwenta w doświadczenia zawodowe zbieżne z wymogami rynku pracy. Występująca kooperacja między pracodawcami a uczelniami wyższymi daje możliwości silniejszej współpracy przedsiębiorstw z uczelniami w praktyce wyposażając absolwenta szkoły wyższej w doświadczenia zawodowe. Przygotowanie zawodowe i możliwość uczenia się przez praktykę w miejscu pracy postrzegana jest jako wyjątkowo korzystna metoda kształcenia oczekiwana przez pracodawców co niewątpliwie stanowi pionierskie rozwiązania na niemieckim rynku pracy (s.154).

Rozdział piąty to ukazanie modelowych rozwiązań praktycznych realizowanych i kształtujących efektywność niemieckiego rynku pracy w relacjach zachodzących między oczekiwaniami pracodawców względem przyszłych pracowników - absolwentów szkół



wyższych. Zasadne wydaje się pytanie czy istnieje możliwość wprowadzenia dualnego systemu edukacji realizowanego w Niemczech w polskim systemie edukacji?.

Rozdział VI – *„Instytucjonalizacja oraz podmioty realizujące politykę zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej”*

W tej części dysertacji Autorka dokonuje analizy podmiotów realizujących politykę zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej. Bazuje tutaj na podziale i klasyfikacji na organy wspólnotowe które w swoich kompetencjach działają w obszarze polityki społecznej oraz podmioty których zadaniem jest uzupełniać ich funkcjonowanie i działalność. UE poprzez swoje instrumenty i narzędzia (organy wspólnotowe, komitety doradcze, agencje wspólnotowe) podejmuje decyzje wydając akty prawne które posiadają wpływ na podział funduszy europejskich ukierunkowanych na programy i cele socjalne. Podejmowane decyzje przez organy wspólnotowe są bardzo istotne z punktu widzenia prowadzenia polityk na różnych płaszczyznach ze szczególnym uwzględnieniem obszaru zatrudnienia. Poprzez komitety doradcze następuje włączenie różnych społeczno - gospodarczych grup interesu w tworzenie m.in. wspólnego rynku. Rolą natomiast agencji wspólnotowych pozostaje szeroko pojmowana forma promowania i rozwijania edukacji, kształcenia zawodowego, zapewnienia lepszych warunków życia i pracy przez działania zmierzające do rozwoju i rozpowszechniania wiedzy (s.177).

Rozdział ten stanowi rekapitulację podstawowych tez na ten temat.

Rozdział VII – *„Instytucjonalizacja oraz podmioty realizujące politykę zatrudnienia w Polsce”*

Kolejny rozdział recenzowanej dysertacji dotyczy badań w zakresie polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w odniesieniu do podmiotów oraz instytucji które je realizują w polskim systemie politycznym. Polityka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych wpisuje się bowiem w organy i instytucje administracyjne które realizują jej główne założenia. Pierwszym organem to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej które koordynuje politykę zatrudnienia oraz rynku pracy na poziomie centralnym. Istotnym narzędziem ministra pozostaje tutaj tworzenie, rekomendowanie oraz upowszechnianie metod i zasobów informacyjnych na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, analiza rynku pracy czy organizowanie szkoleń (s.182). Kolejnym organem jest wojewoda który pełni funkcje kontrolne z zakresu realizacji ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy (s.185). Ważną rolę jako instytucje w zakresie polityki zatrudnienia odgrywają Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe które prowadzą szeroką działalność skierowaną na zapotrzebowania rynku pracy - poszukujących

zatrudnienia oraz pracodawców. Duże znaczenie na rynku pracy posiadają również instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego które realizują swoje zadania w odniesieniu do rynku pracy i regulacji polityki zatrudnienia.

Rozdział ten stanowi próbę odpowiedzi na pytanie jaka jest efektywność realizowanej instytucjonalnie polityki zatrudnienia przez podmioty administracyjne państwa polskiego.

Rozdział VIII – *„Instytucjonalizacja oraz podmioty realizujące politykę zatrudnienia w Niemczech”*

W rozdziale tym Autorka podejmuje adekwatne zagadnienie opisanie instytucjonalizacji podmiotów realizujących politykę zatrudnienia na przykładzie Niemiec. Analiza taka jest konieczna z punktu widzenia prowadzonych badań, ponieważ w pełni oddaje jej charakter oraz sposób realizacji (s.210). W przypadku Niemiec na czele stoi Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych które podejmuje decyzje dotyczące pracy, rynku pracy czy socjalnego zabezpieczenia zwracając się z propozycją przyjęcia podjętych rozwiązań do rządu kraju związkowego (s.211). Kolejną instytucją jest Federalna Agencja Pracy realizująca zadania dotyczące pracodawców i pracobiorców oraz ich interesów zintegrowanych w samorządzie. Specyficzną instytucją są agencje pracy w których funkcjonują specjalne zespoły doradców/pośredników oferując usługi dla młodzieży do 24 roku życia, oddziaływując tym samym na rynek pracy i kształt zatrudnienia. Warto również tutaj wymienić podmioty polityki zatrudnienia w skład których wchodzi instytucje badawcze rynku pracy, Monitor Rynku Pracy, Europejskie Służby Zatrudnienia które monitorują rynek pracy wyposażając go w najbardziej przydatne narzędzia w zakresie znalezienia zatrudnienia dla podmiotów poszukujących. Kolejnym instrumentem polityki rynku pracy stanowią instytucje pośrednictwa zawodowego i poradnictwa zawodowego. Pełnią one rolę bezpośredniego kontaktu z pracodawcą szczególnie widoczną podczas organizowanych targach pracy, metodach szukania pracy, doradztwie zawodowym czy jako element szkolenia i doskonalenia zawodowego.

Rozdział ten jest próbą odpowiedzi na pytanie jaka jest efektywność realizowanej instytucjonalnie polityki zatrudnienia przez podmioty administracyjne państwa niemieckiego.

Rozdział IX – *„Praktyka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Polsce”*

W Rozdziale tym Autorka analizuje politykę zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w aspekcie polityki publicznej prowadzonej przez kraje europejskie na przykładzie Polski. Zasadne wydaje się stwierdzenie Autorki w którym przechodzenie z etapu edukacji do etapu zatrudniania jest procesem złożonym zachodzącym na rynku pracy. Na proces ten składają się różnego rodzaju działania mające na celu lepsze dopasowanie kształcenia do

potrzeb rynku pracy do których zalicza się włączenie pracodawców w system edukowania, rozwinięcie kształcenia praktycznego czy aktywizacji zawodowej studentów. Działania takie przekładają się bezpośrednio na funkcjonowanie akademickich biur karier czy - w ujęciu praktycznym - na działalności inkubatorów przedsiębiorczości. Autorka stwierdza, że w badanym okresie czasu widoczna jest rosnąca tendencja do wzrostu znaczenia między ukończonym szczeblem edukacji a faktycznie zajmowaną pozycją na rynku pracy przez absolwenta. W przypadku Polski przejawia się to wzrostem osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem w analizowanym okresie czasowym (s.233).

Rozdział ten stanowi również próbę odpowiedzi o efektywność działalności akademickich biur karier i inkubatorów przedsiębiorczości.

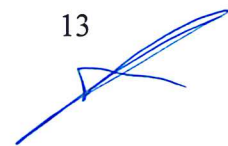
Rozdział X – *„Praktyka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej na przykładzie Republiki Federalnej Niemiec”*

Autorka prowadzi w tym rozdziale rozważania które dotyczą trzech głównych obszarów składających się na realizację polityki zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec wobec absolwentów tamtejszych uczelni wyższych. Zaliczyła do nich: system kształcenia, politykę zatrudnienia oraz sytuację absolwentów szkół wyższych na niemieckim rynku pracy. Zasadne wydaje się stwierdzenie, że w Niemczech wobec absolwentów szkół wyższych szczególną rolę odegrały rozwiązania systemowe przeprowadzone w latach 2003-2005 (reformacja Hartza) które stały się przyczynkiem skierowania większej uwagi państwa na system kształcenia oraz nadzoru nad nim. Efektywne rozwiązania edukacyjne na rynku pracy w Niemczech sprowadzają się do stwierdzenia, że realizowany tam system dualny może być w coraz większym stopniu postrzegany jako panaceum na bezrobocie w wielu krajach UE wśród osób młodych. Elastyczność tego systemu sprawia, że takie rozwiązania ulegają ciągłym modyfikacjom pod wpływem przemian jakie zachodzą w systemie gospodarczym i na rynku pracy a tym samym przyczyniają się do realizacji efektywniejszej polityki zatrudnienia (s.269). Łączenie edukacji z praktyką zawodową stanowi główny element realizacji polityki zatrudnienia w procesie kształcącym młodych ludzi a następnie ich zatrudnienia. Drugi poziom to współpraca pracodawców z agencjami pracy oraz instytucjami zajmującymi się polityką zatrudniania. Jest to system złożony w którym uczestniczy wielość podmiotów kreujących politykę zatrudniania absolwentów szkół wyższych na niemieckim rynku pracy.

Zakończenie zawiera próbę rekapitulacji całości przeprowadzonych badań, z punktu widzenia wstępnych założeń metodologicznych. Uzyskane wyniki badań przez Autorkę, a przede wszystkim ich syntetyczne przedstawienie potwierdza próbę wieloaspektowego

podejścia do zagadnienia zatrudnialności absolwentów opuszczających placówki kształcenia i szkolenia. Pozyskane informacje z przeprowadzonych badań pozwoliły stwierdzić, że proces realizacji polityki zatrudnienia w Polsce był skomplikowany a jego wielowątkowość i złożoność wynikała z dostosowania przepisów krajowych do regulacji unijnych. Weryfikując jedną z postawionych na początku pracy hipotez Autorka stwierdziła, że przepisy unijne nie mają zastosowania w praktyce i nie przekładają się na efektywne rozwiązywanie problemu bezrobocia absolwentów szkół wyższych. Potwierdza to istniejące nadal zjawisko podwyższonego stanu bezrobocia (s.287). Prowadząc analizę rozwiązań stosowanych wobec absolwentów szkół wyższych w Polsce i Niemczech Autorka dostrzega różnice w regulacjach wewnętrznych w obu tych krajach. Poddając weryfikacji kolejną hipotezę badawczą stwierdzono, że proces instytucjonalizacji i konsolidacji polityki zatrudnienia na poziomie europejskim wpływa pozytywnie i negatywnie na jego realizację w krajach członkowskich. Wykorzystując teoretyczne narzędzia badawcze czyli instytucjonalizm, funkcjonalizm i neofunkcjonalizm ukazano wzajemne relacje podmiotów sprawujących władzę czyli unijnych instytucji nad jednostkami terytorialnymi, państwami członkowskimi w tym Polski i Niemiec. Rozwiązania w tym zakresie posiadają dłuższą tradycję w Niemczech które są członkiem UE od samego początku tym samym mają one o wiele dłuższą praktykę niż w Polsce. Zasadne więc wydaje się bazować na takich rozwiązaniach po to aby zapewnić jednolitość i synergię między unijnymi regulacjami a wdrażaniem ich w polityce krajowej (s.290). Dokonując analizy materiałów źródłowych wykazano i udowodniono, że wraz z realizacją kolejnych etapów integracji Polski z UE jej wpływ na politykę zatrudnienia zaczął być bardziej kontrastowy w ujęciu ideowym i praktycznym. Realizacja polityki zatrudnienia dotycząca absolwentów szkół wyższych na podstawie wytycznych UE przez rządy państw członkowskich oznacza, że dokonuje się ona w zakresie ich możliwości wewnętrznychsystemowych które zależne są od ich rozwoju ekonomicznego, społecznego, stopy bezrobocia czy przepisów dotyczących rynków pracy. Miernik ten zależny jest od długości funkcjonowania w strukturach UE (s.291).

Propozycje czy koncepcje zmian zawierają się w potrzebie rozwiązań w których polityka zatrudnienia powinna stać się kompetencją wyłączną Unii Europejskiej. Rozwiązania takie wydają się przez Autorkę zasadne ponieważ uwzględniając całościowe kwestie dotyczące polityki zatrudnienia podlegające takim regulacjom wymagałoby zwiększonej koncentracji a w perspektywie spójności polityki zatrudnienia co byłoby bardziej efektywne. Wymierną korzyścią takich rozwiązań może być łatwiejszy dostęp do rynku pracy przez absolwentów szkół wyższych którzy objęci ujednoliconymi przepisami mogliby podejmować



zatrudnienie w dowolnym kraju UE. Realizując w takim wymiarze politykę zatrudnienia jako kompetencję wyłączną można się spodziewać zniwelowania różnic na rynkach pracy w krajach członkowskich co w konsekwencji mogłoby ujednolicić poziom zatrudnienia i bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych w tych krajach. Założenia takie jednak w obecnym kształcie i sposobie funkcjonowania UE wydają się być niemożliwe (s.292).

Postulowane propozycje nowych rozwiązań koncepcyjnych na podstawie przeprowadzonych analiz źródłowych świadczą nie tylko o dużej wiedzy Autorki ale także o jej praktycznym podejściu.

Pod względem merytorycznym praca wnosi nowe wartości poznawcze szczególnie w obszarze zagadnień dotyczących polityki zatrudnienia i jej regulacji na poziomie Unii Europejskiej, Niemiec i Polski. Stanowi ona również przyczynek do dalszej dyskusji w tym zakresie jako złożony proces składający się z wielu poziomów a propozycje proponowanych rozwiązań z powodzeniem będzie można wykorzystać w tworzeniu całościowego ujęcia problemu. Strukturę rozprawy należy uznać za właściwą, poszczególne tezy pracy są formułowane logicznie w oparciu o dostępne źródła. Analizując treść rozprawy dostrzegłem jednak pewne kwestie które wymagają wyjaśnienia. Proszę zatem, aby Doktorantka podczas obrony ustosunkowała się do zgłoszonych w recenzji kwestii.

Przedstawiony materiał badawczy jest wiarygodny, napisany poprawnym językiem, aczkolwiek występują nieliczne błędy, natomiast element wniosku prezentowany szczególnie w zakończeniu w postaci proponowanych zmian - w moim przekonaniu - podnosi wartość pracy.

Konkluzja

Biorąc pod uwagę zaprezentowaną ocenę rozprawy doktorskiej należy stwierdzić, że doktorantka spełniła podstawowe wymogi formalne jakie obowiązują w przypadku przygotowania i realizacji rozprawy doktorskiej. Dotyczy to zarówno wyboru tematu, przyjętej metodologii oraz struktury pracy i przedstawionych wyników badań. Praca stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego.

Biorąc pod uwagę całościową ocenę rozprawy doktorskiej mgr Renaty POPIOŁEK oraz kryteria ustalone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (*Dz. U. Nr 65, poz. 595 z późn. zm.*) wnoszę o dopuszczenie mgr Renaty POPIOŁEK do dalszych procedur związanych z procesem doktorskim.


prof. dr hab. Bogusław Jagusiak