

*Elżbieta Kryńska\**

## WPLYW MEGATRENDÓW ŚWIATOWYCH NA POLSKI RYNEK PRACY

W dzisiejszym globalizującym się świecie wszystkie obszary krajowych gospodarek znajdują się pod wpływem zjawisk zachodzących w przestrzeni międzynarodowej. Dotyczy to w szczególności narodowych rynków pracy, które zmieniają się pod wpływem czynników endogenicznych, charakterystycznych dla poszczególnych krajów oraz czynników egzogenicznych – powstających w ich otoczeniu międzynarodowym. Celem opracowania jest analiza oddziaływania megatrendów światowych na polski rynek pracy. Do megatrendów tych zaliczono: proces globalizacji, przyspieszenie postępu technicznego i technologicznego oraz zmiany treści pracy.

### 1. GLOBALIZACJA

Pod pojęciem globalizacji rozumiemy na ogół proces tworzenia się jednolitej gospodarki światowej następujący dzięki likwidacji barier dzielących rynki lokalne, regionalne, krajowe i wreszcie kontynentalne. Analizy historyczne dowodzą, iż scalanie się, a następnie powiększanie obszarów rynków trwa od stuleci. Obecna faza tego procesu, będąca skutkiem dalszej ewolucji społecznego i międzynarodowego podziału pracy, polega – najogólniej rzecz ujmując – na zwiększonej mobilności towarów i kapitału, a tym samym powstawaniu rynku światowego, na którym ustalane są jednolite parametry, obowiązujące (teoretycznie) wszystkich uczestników wszędzie jednakowej gry ekonomicznej. Pole, na którym rozgrywa się konkurencyjna walka o dochody i wpływy rozszerza się, a gospodarka światowa staje się coraz bardziej zintegrowana.

---

\* Prof. zw. dr hab., kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej UŁ.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na wielość uwarunkowań powstania i trwania tendencji globalizacyjnych, mających charakter zarówno gospodarczy, społeczny, technologiczny, kulturowy, jak i instytucjonalny. Czynnikiem instytucjonalnym byłoby np. stopniowe znoszenie znacznej części instrumentów protekcyjnych likwidujące bariery wymiany gospodarczej i otwierające rynki towarów i usług. Podobny charakter mają uzgodnienia międzynarodowe dotyczące funkcjonowania rynków kapitałowych, zwłaszcza w obszarze ich deregulacji dopuszczającej swobodny przepływ kapitałów. Czynnikiem o charakterze zarówno społecznym, jak i kulturowym stała się głównie unifikacja wzorców konsumpcji i ich szybka przenośność w przestrzeni, następująca w wyniku efektu naśladownictwa.

Analizy procesów globalizacyjnych wskazują na nierównomierność ich skutków dla poszczególnych krajów, dziedzin i podmiotów gospodarczych – korzyści jakie globalizacja niesie z sobą choćby poprzez dynamizację światowego postępu technologicznego i ekonomicznego nie są w równym stopniu dostępne.

Po pierwsze, korzyści globalizacji przypadają w większej mierze krajom światowej czołówki gospodarczej niż państwom opóźnionym w rozwoju. Globalizacja utrwaliła w tej sytuacji istniejący od zawsze podział świata na centrum (lub nieliczne centra) i peryferie, istotnie różniące się od siebie gospodarczo i społecznie. Jej beneficjentami są kraje o dużym eksporcie skierowanym na rynek światowy. Słabsze państwa muszą dostosowywać się do sposobów postępowania ustalanych przez silniejsze, odnoszące więcej korzyści z globalizacji i lepiej uodpornione na jej negatywne wpływy. Zaostrza to konkurencję międzynarodową do skali mogącej wręcz zniszczyć stronę przegraną<sup>1</sup>.

Po drugie, na podział ten nakłada się inny, będący skutkiem nieobejmowania procesami globalizacyjnymi wszystkich obszarów i dziedzin gospodarek. Część z nich jest nadal i będzie także w przyszłości poddana procesom gospodarczym o charakterze narodowym, regionalnym czy lokalnym. A zatem również w gospodarkach czerpiących znaczące korzyści z globalizacji pojawią się lub/i utrwala obszary (dziedziny) mniej rozwinięte czy wręcz zacofane, których korzyści te nie obejmą.

Po trzecie, w przypadku podmiotów gospodarczych głównymi beneficjentami zmian są – z natury rzeczy – jedni z ich sprawców, tj. ponad- i wielonarodowe korporacje, nie zaś podmioty o zasięgu lokalnym, regionalnym czy nawet krajowym. W konsekwencji nastąpić może rozpad rynków lokalnych i poważne zagrożenie na tym tle funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw.

<sup>1</sup> Szeroko problem ten traktuje praca J. Stiglitz a, *Globalizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, zob. też S. Albinowski, *Globalizacja – próba konfrontacji poglądów z rzeczywistością*, Komitet Prognoz przy Prezydium PAN, „Polska 2000 Plus” 2004, vol. 10, nr 2.

Nierównomierność korzyści osiąganych w procesie globalizacji powoduje, że ich przyspieszeniem są mocniej zainteresowane te państwa i społeczeństwa, które przewodzą w przeobrażeniach gospodarki światowej (także te, które mają realne szanse dołączyć do nich), przedstawiciele dziedzin gospodarki będących beneficjentami przemian oraz wielkie korporacje, których zasięg i rozmiary działalności zapewniają im kontrolę nad środowiskiem, zwiększają władzę nie tylko nad cenami, konsumentami, nabywcami, dostawcami, ale i nad całym społeczeństwem, a nawet państwem<sup>2</sup>. Ten samonapędzający się mechanizm powoduje narastanie rozpiętości między krajami, regionami i grupami społecznymi, aż do wystąpienia zjawisk charakterystycznych dla wykluczenia społecznego.

Tabela 1

## Przybliżony bilans globalizacji

Zyskują	Tracą
Silne państwa	Słabe państwa
Ludzie posiadający zasoby	Ludzie pozbawieni zasobów
Ludzie z kwalifikacjami	Ludzie bez kwalifikacji
Kadry kierownicze i inżynieryjne	Robotnicy
Osoby mobilne	Osoby niemobilne
Ludzie silni i dynamiczni	Ludzie słabi
Ludzie podejmujący ryzyko	Ludzie uzależnieni od ochrony socjalnej
Pracownicy sektora publicznego	Pracownicy sektora prywatnego
Sektor nowoczesny	Sektor tradycyjny
Wielkie firmy wielonarodowe	Małe i średnie firmy lokalne
Rynki globalne	Spółeczności lokalne

Źródło: na podstawie: R. Piasecki, *Rozwój gospodarczy a globalizacja*, PWE, Warszawa 2003, s. 91.

W tab. 1 znaleźć można przybliżony bilans globalizacji, uwzględniający w szczególności cechy i elementy obu stron rynku pracy. Wynika z niej, iż poszkodowanymi procesu globalizacji są ci, których pozycja i sytuacja na rynku pracy zawsze była gorsza. Rzecz bowiem w tym, iż globalizacja poprzez proces dualizacji świata gospodarczego prowadzi do dualizacji rynków pracy – wykształcania się ich obszarów stabilnych i niestabilnych

<sup>2</sup> Piszą o tym: R. Heilbroner, *21<sup>st</sup> Century Capitalism*, New York 1993, s. 104–116; J. Kleer, *Koniunktura światowa i procesy globalne*, [w:] *Strategia rozwoju Polski do roku 2020*, t. 1, *Diagnoza ogólnych uwarunkowań rozwojowych*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2000, s. 87–88; A. Łukasiewicz, *Globalizacja a Unia Europejska*, „*Ekonomia*” 2001, nr 3, s. 28, M. Dobroczyński, *Integracja Europy w obliczu przyspieszeń globalnych*, „*Ekonomia*” 2001, nr 1, s. 11–12.

oraz odpowiadającej im polaryzacji miejsc pracy. Dla rynku pracy najistotniejszym skutkiem dualizacji gospodarki jest podzielenie go na sektory, w których oferuje się miejsca zatrudnienia charakteryzujące się odmiennymi cechami, takim jak np. wysokość wynagrodzeń, warunki pracy i przede wszystkim – stabilność. Określone cechy miejsc pracy tworzą zaś przesłanki trwałej nierównowagi warunków pracy i zatrudnienia. Zgodnie z jedną z podstawowych koncepcji segmentacji rynku pracy – koncepcją dualnego rynku pracy – sformułowaną przez Petera B. Doeringera i Michaela J. Piore'a, nierówność ta nie jest eliminowana względnie zmniejszana przez żadne naturalne tendencje. Jednocześnie „dobre” lub „złe” aspekty świadczenia pracy mają tendencję do kumulacji, a nie kompensacji: wysoko opłacana siła robocza jest narażona na mniejsze ryzyko utraty miejsca pracy, które charakteryzuje się przy tym dobrymi warunkami zdrowotnymi, możliwością podnoszenia kwalifikacji zawodowych itp. Tymczasem w innej części rynku pracy niskie płace występują równocześnie z niekorzystnymi warunkami świadczenia pracy. Istota problemu segmentacji tkwi oczywiście nie tyle w zróżnicowaniu cech miejsc pracy, ile w istnieniu barier dostępu do „dobrych” segmentów dla pracobiorców, którzy nie mogą pokonać ich w ogóle, lub bez poniesienia wysokich kosztów. W przypadku procesów globalizacyjnych koszty te byłyby związane np. z koniecznością migracji przestrzennych lub/i nakładami na kształcenie.

Zwróćmy dalej uwagę na wpływ globalizacji na przepływy przestrzenne czynników produkcji – ich skalę, strukturę i determinanty – mające kluczowe znaczenie dla kształtowania się podażowej i popytowej strony krajowych rynków pracy.

Z natury rzeczy niemobilnym przestrzennie czynnikiem produkcji jest ziemia i zasoby naturalne, pozostawiamy go zatem poza zakresem rozważań.

Pracę charakteryzuje – w zasadzie – duża mobilność przestrzenna, ale nasilenie międzynarodowych migracji zasobów pracy jest dość ograniczone, niezależne przy tym od tendencji globalizacyjnych gospodarki światowej. Wielkość tej migracji jest wypadkową siły i kierunków oddziaływania różnych czynników, a przede wszystkim zróżnicowania warunków pracy i życia oraz możliwości zaspokojenia potrzeb własnych i swojej rodziny w poszczególnych krajach oraz ograniczeń o charakterze społeczno-politycznym, wynikających głównie z ochrony krajowych rynków pracy przed napływem cudzoziemskich pracowników. Proces globalizacji – póki co – ograniczeń tych nie zmniejsza, z wyjątkiem ugrupowań integracyjnych, takich jak np. Unia Europejska, gdzie (teoretycznie) należałoby liczyć się z większą skalą migracji pracy w krajach członkowskich, ze względu na istniejącą tam swobodę przepływu osób, w tym pracowników. Doświadczenie pokazuje jednak, iż utworzenie tego ugrupowania integracyjnego, jego rozszerzanie oraz pogłębianie procesów integracji nie zwiększyło w zasadniczy sposób migracji czynnika pracy.

Było to wynikiem (m. in.) substytucyjności przepływów handlowych i przepływów siły roboczej, upodabniania się struktur gospodarczych i poziomów rozwoju w poszczególnych krajach, oraz zróżnicowania uwarunkowań socjokulturowych i ekonomiczno-prawnych funkcjonowania rynków pracy krajów członkowskich<sup>3</sup>.

A zatem wpływ procesów globalizacyjnych na przepływ pracy jako czynnika produkcji jest mocno ograniczony i w dającej się przewidzieć przyszłości – jak się wydaje – nie ulegnie zwiększeniu.

Czynnikiem produkcji uzyskującym niemal doskonałą mobilność w wyniku procesów globalizacyjnych jest kapitał. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę na specyficzną cechę procesów globalizacyjnych, jaką jest bardzo wyraźna asymetria między swobodą przepływu kapitału na światowym rynku, z jednej, a przepływem czynnika pracy, z drugiej strony<sup>4</sup>.

Z natury rzeczy oczywiście ograniczoną mobilność przestrzenną ma kapitał rzeczowy, albowiem żaden postęp techniczny i technologiczny nie spowodował jeszcze możliwości przenoszenia budynków, budowli itp. elementów majątku trwałego, choć można już to czynić np. z liniami montażowymi. Doskonale przenośny natomiast stał się niezwykle płynny kapitał pieniężny. Przepływ kapitału pieniężnego przyjmuje trzy główne postacie: kredytową i pomocową, bezpośrednich inwestycji zagranicznych oraz inwestycji portfelowych. Przepływ ten pomaga zmniejszyć niedobory kapitału obserwowane w krajach niżej rozwiniętych, ale każda jego postać może mieć różne konsekwencje dla rynku pracy.

Kapitał pieniężny w postaci kredytowej i pomocowej wpływać może bardzo korzystnie (stymulująco) na wielkość zapotrzebowania na pracę, przy czym siła tego wpływu uzależniona jest oczywiście od krajowej alokacji uzyskanych tą drogą środków. Analizując efekty przepływu tego kapitału odróżnić należy dodatkowo oba jego rodzaje, ponieważ kredyty, w przeciwieństwie do środków pomocowych, mają charakter zwrotny. Błędy alokacji środków kredytowych mogą doprowadzić (historia gospodarcza pokazała, iż stało się tak niejednokrotnie) do trudności w spłatach i pogłębienia zadłużenia krajów-kredytobiorców, ograniczającego krajowe inwestycje rozwojowe i wtórnie pogarszającego sytuację na rynku pracy. Nawoływanie przeciwników globalizacji do oddłużenia państw, które wpadły w pułapkę długów na razie pozostaje bez odpowiedzi.

Wysoce pozytywne może być oddziaływanie bezpośrednich inwestycji zagranicznych korporacji ponad- i wielonarodowych na wielkość popytu na

<sup>3</sup> S. Borkowska (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 188.

<sup>4</sup> A. Łukaszewicz, *op. cit.*, s. 27.

pracę w krajach przyjmujących. Skala tych korzyści zależy jednak od kilku czynników. Do najważniejszych należą<sup>5</sup>:

- wielkość bezpośrednich inwestycji zagranicznych i sposób wejścia inwestorów na rynek kraju przyjmującego, tj. forma inwestycji; mogą to bowiem być fuzje, przejęcia lub tzw. inwestycje od podstaw (*greenfield investment*);
- sektorowa/branżowa struktura bezpośrednich inwestycji zagranicznych;
- strategie korporacji i zależny od nich zakres zastępowania krajowej produkcji przez produkcję podejmowaną w ramach korporacji oraz zakres współpracy z firmami lokalnymi;
- polityka kraju przyjmującego wobec bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

Najogólniej mówiąc korzyści dla rynku pracy kraju przyjmującego są tym większe, im wyższy jest wolumen bezpośrednich inwestycji zagranicznych:

- tzw. od podstaw,
- pracochłonnych i alokowanych w dziedzinach wzmacniających przyszłą konkurencyjność krajów przyjmujących na rynkach międzynarodowych,
- nieprowadzących do eliminowania z rynku przedsiębiorstw własnych kraju przyjmującego, wymagających natomiast ich współpracy i kooperacji.

Wpływ ten będzie tym bardziej korzystny, jeśli polityka gospodarza kraju przyjmującego nakierowana zostanie na wzmocnienie pozytywnego ich oddziaływania na rynek pracy. Liczba miejsc pracy tworzonych w wyniku bezpośrednich inwestycji zagranicznych zależy oczywiście również od polityki zatrudnienia stosowanej przez wielkie korporacje. Wpływ na nią mają takie czynniki, jak: cechy charakterystyczne firmy macierzystej dla filii zagranicznej, cechy charakterystyczne kraju przyjmującego oraz koszty stosowania poszczególnych rozwiązań. Zatrudnienie w kraju przyjmującym jest z reguły większe w nowych filiach (szczególnie na etapie rozruchu), w przypadku budowy zakładu od podstaw, w przypadku firm osiągających słabe wyniki ekonomiczne oraz w dużych filiach zagranicznych. Jeśli chodzi o obsadzanie stanowisk kierowniczych za granicą, wielkie korporacje mają zawsze trzy możliwości: zatrudnianie obywateli kraju macierzystego (podejście etnocentryczne), obywateli kraju przyjmującego (podejście policentryczne) lub mieszankę obywateli kraju macierzystego, przyjmującego oraz obywateli innych państw (podejście geocentryczne lub globalne)<sup>6</sup>. Wybór sposobu realizacji polityki zatrudnienia w filiach zagranicznych przedsiębiorstw implikuje różne skutki dla struktury zapotrzebowania na pracę na rynku pracy kraju przyjmującego.

<sup>5</sup> J. Witkowska, *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rynek pracy w Polsce w perspektywie członkostwa w Unii Europejskiej*, Łódź 2002, maszynopis.

<sup>6</sup> G. Stonehouse, J. Hamill, D. Campbell, T. Purdie, *Globalizacja. Strategia i zarządzanie*, Wydawnictwo FELBERG SJA, Warszawa 2001, s. 165–167.

Transfer kapitału w postaci inwestycji portfelowych występuje w różnych formach, głównie poprzez transakcje kupna-sprzedaży instrumentów dłużnych skarbowych (obligacji i bonów skarbowych) i nieskarbowych. Może on uzupełniać (powiększać) oszczędności krajowe, wpływając korzystnie na sytuację na krajowym rynku pracy, wskazuje się jednak, iż rynek inwestycji portfelowych jest bardzo płynny, a w zestawieniu z rynkiem bezpośrednich inwestycji zagranicznych o wiele mniej przewidywalny<sup>7</sup>. Inwestycje portfelowe kojarzone są zwykle z kapitałem spekulacyjnym należącym do korporacji ponad- i wielonarodowych, których gry na kursach walut i stopach procentowych mogą prowadzić do głębokiej destabilizacji całych gospodarek narodowych, zwłaszcza mniejszych i słabiej rozwiniętych<sup>8</sup>.

Najbardziej mobilnym czynnikiem produkcji w epoce globalizacji stała się wiedza, która – jak stwierdził Peter Drucker – przemieszcza się jeszcze łatwiej niż pieniądze<sup>9</sup>. Jest to wynikiem postępujących innowacji technologicznych i społecznych oraz rozwoju nośników informacji, przy czym mobilność wiedzy jest jednocześnie czynnikiem stymulującym te procesy. Wiedza jest czynnikiem produkcji, który – pod warunkiem braku ograniczeń dostępu do systemu kształcenia – może być nabyty i powiększany przez każdego. To właśnie rozwój cywilizacji wiedzy, postęp w zakresie jej udostępniania i przekazywania, a także możliwości sprzedaży, jest najkorzystniejszym aspektem procesów globalizacyjnych na rynku pracy.

## 2. POSTĘP TECHNICZNY I TECHNOLOGICZNY

Postęp techniczny i technologiczny miał miejsce zawsze, w tym sensie nie jest zjawiskiem nowym. Obecnie jego rozwój ma jednak charakter wyraźnie przyspieszony, oparty przede wszystkim na rozszerzaniu komputeryzacji w przesyłaniu informacji i w technologiach produkcyjnych. Wśród badaczy zajmujących się kwestią zależności między współczesnym rozwojem technik i technologii wytwarzania oraz komunikacji a wielkością zapotrzebowania na pracę obserwuje się dwubiegunową polaryzację poglądów.

Biegun pierwszy to poglądy, według których w wyniku postępu technicznego należy oczekiwać rychłego i gwałtownego spadku popytu na pracę,

<sup>7</sup> Z. Chrupek, *Ocena możliwości napływu kapitału zagranicznego w okresie do roku 2020*, [w:] *Strategia rozwoju Polski do roku 2020*, t. 1, *Diagnoza ogólnych uwarunkowań rozwojowych*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2000, s. 219.

<sup>8</sup> Por. A. Łukasiewicz, *Dylematy ekonomiczne przelomu stuleci*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa 2001, s. 252 oraz M. Dobroczyński, *Integracja Europy w obliczu przyspieszeń globalnych*, „*Ekonomia*” 2001, nr 1, s. 9.

<sup>9</sup> P. Drucker, *Survey of the near future. The next society*, „*The Economist*” 2001, (3 November).

wywołanego głównie wzrostem jej produktywności. Spadkowi temu towarzyszyć będą takie zjawiska jak nierównomierny dostęp do korzyści płynących ze zmian, co prowadzić będzie do wykluczenia społecznego i marginalizacji jednostek i całych grup, pogłębiania się rozwarstwienia dochodowego przy jednoczesnym powiększaniu się obszaru ubóstwa, wzrostu zagrożeń patologiami społecznymi, a w dalszej kolejności – wstrząsu społecznego i politycznego na skalę światową. Najbardziej katastroficzną wizję wpływu procesów zachodzących we współczesnych gospodarkach na rynek pracy sformułował Jeremy Rifkin, według którego postępujące procesy globalizacyjne, a w szczególności rewolucja informatyczno-technologiczna i towarzyszący jej *reengineering* skutkują dramatycznym spadkiem popytu na siłę roboczą, zwłaszcza na pracę najemną. Obecna epoka informacyjna ma zlikwidować masowe zatrudnienie w dzisiejszym rozumieniu tego słowa, powiększyć zatrudnienie o charakterze nieformalnym i – w ślad za tym – spowodować wzrost bezrobocia współlistniejący z globalną depresją. Innymi słowy należy oczekiwać „końca pracy”, ponieważ we współczesnym świecie nie można liczyć na sformułowaną w neoklasycznym nurcie teorii ekonomii koncepcję dotyczącą kompensacji spadku zatrudnienia wywołanego w gospodarce przez postęp techniczny przez wzrost zapotrzebowania na pracę następujący dzięki rosnącej produktywności, spadkowi cen i rosnącemu popytowi globalnemu<sup>10</sup>.

Drugi biegun poglądów reprezentują badacze, którzy zagrożeń takich nie dostrzegają, niekiedy wręcz je ośmieszają. Według nich globalizacja, związana tak silnie z postępem technicznym i technologicznym, staje się motorem wszelkich zmian korzystnych dla jednostek i całych grup społecznych – zwiększa możliwości uzyskiwania wyższych dochodów z pracy, zwiększa możliwości kształcenia (zwłaszcza permanentnego), prowadzi do zmniejszenia zanieczyszczenia środowiska naturalnego, poprawy warunków zdrowotnych itp.<sup>11</sup> Na rynku pracy wpływ postępu technicznego obserwuje się nie tyle w zmianach wielkości popytu na pracę, ile jego struktury. Z tym, iż wielkość zapotrzebowania na pracę traktować można jako stałą (bądź zwiększającą się) jedynie w jej wymiarze absolutnym, bezwzględnym, ponieważ wzrosnąć może niestabilność miejsc pracy – jedne będą znikać, a w ich miejsce powstawać nowe. Wymaga to zmiany profili kwalifikacyjnych pracobiorców: nowe technologie wymagają na ogół wyższego poziomu kwalifikacji oraz kwalifikacji ogólnych, niezwiązanych z pojedynczym zakładem. Wiele tradycyjnych zawodów staje się zbędnych. Szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych, którym towarzyszą nowe formy organizacji

<sup>10</sup> J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

<sup>11</sup> Zob. R. B. Reich, *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1996 oraz R. B. Reich, *The Future of Success. Working and Living in the New Economy*, Random House, New York 2000.



pracy prowadzą do wyraźnego spadku zapotrzebowania na kadry nisko- i niewykwalifikowane. Najbardziej spektakularnym jest tu niewątpliwie eliminacja bezpośrednia pracy spowodowana umożliwieniem przez nowe technologie uwolnienia pracy ludzkiej, co obniża popyt na pracę w wielu dziedzinach działalności (przede wszystkim związanej z produkcją) i przesuwa do dziedzin, które w dalszym ciągu wymagają bezpośredniej obecności człowieka. Chodzi tu głównie o niektóre rodzaje usług.

Zdaniem Witolda Morawskiego, z którym nie sposób się nie zgodzić, oba bieguny oceny wpływu procesów związanych z postępem technicznym i procesami globalizacyjnymi na zapotrzebowanie na pracę należy traktować jako ekstremalne, a „prawda nie znajduje się w jakimś dosłownym środku – to byłoby nonsensowne – ale w szerokim i ruchomym polu, jakie dzieli stanowiska ekstremalne”<sup>12</sup>.

Oprócz kwestii zależności wpływu postępu technicznego i technologicznego na wielkość zapotrzebowania na pracę, należy podnieść jeszcze jeden aspekt jego oddziaływania. Otóż postęp techniczny i technologiczny, zwłaszcza w zakresie rozwoju telekomunikacji i technologii informacyjnej, ułatwia koordynację produkcji jednej firmy w należących do niej zakładach zlokalizowanych na terytoriach wielu krajów. Wpływa tym samym zasadniczo na lokalizację przestrzenną przemysłu przetwórczego, który – nie tracąc swoich naturalnych zakorzenień lokalnych – staje się w coraz większym stopniu uniwersalny i globalny<sup>13</sup>.

### 3. ZMIANY CHARAKTERU PRACY

Zmiany charakteru pracy dokonują się przede wszystkim w wyniku przekształceń dokonujących się w obszarze polaryzacji przedsiębiorstw, jako skutek zróżnicowanego zakresu koncentracji ekonomicznej gospodarki światowej. Doprowadziły one stopniowo do powstania i rozwoju wielkich korporacji wielonarodowych i ponadnarodowych, kierujących się w formułowanych strategiach nie tylko i nie przede wszystkim maksymalizacją zysku, zwłaszcza krótkookresowego, ale również perspektywiczną ekspansją.

Proces polaryzacji koncentracji przedsiębiorstw pogłębia globalizacja gospodarki. Wpływa ona bowiem na rolę i wewnętrzną organizację ponadnarodowych i wielonarodowych korporacji – z jednej strony prowadzi, a z drugiej jest skutkiem (bo można w tym przypadku mówić o pewnego

<sup>12</sup> W. Morawski, *Praca w globalizującym się świecie. Koncepcje i realia*, [w:] K. W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 244.

<sup>13</sup> A. Łukaszewicz, *Globalizacja...*, „Ekonomia” 2001, nr 3, s. 27.

rodzaju sprzężeniu zwrotnym) tworzenia się „sieci globalnej”, złożonej z przekształconych wielkich korporacji, funkcjonujących odmiennie niż przedsiębiorstwa, które można byłoby określić jako tradycyjne. Proces ten sugestywnie opisany został przez Roberta B. Reicha<sup>14</sup>. „Sieć globalna” tworzy się przede wszystkim w wyniku zastosowania odmiennych strategii tychże korporacji, a głównie:

- zmiany realizowanych strategii produktów pod kątem zaspokajania potrzeb już nie masowego odbiorcy, a indywidualnych nabywców,
- zmiany źródeł zysku polegającej na przejściu od czerpania zysku ze skali czy wielkości produkcji do ich uzyskiwania z rozwiązywania problemów i zaspokajania potrzeb nabywców.

Zmiana strategii wymaga odmiennej organizacji przedsiębiorstw. Przystają one być hierarchicznie skonstruowanymi, trwałymi piramidami o cechach wewnętrznych rynków pracy, przyjmują natomiast postać „sieci pająka”, której jądrem jest zespół twórczy, odkrywający i rozwiązujący strategiczne problemy korporacji. Zmiany organizacji i zarządzania w wielkich korporacjach polegające na odejściu od zarządzania hierarchicznego na rzecz funkcjonalizacji i decentralizacji przyspiesza i umożliwia postęp w zakresie rozwoju technik przesyłania informacji. Jakże ma to konsekwencje dla rynku pracy? Przede wszystkim takie, że nowoczesne korporacje, funkcjonujące zgodnie z tak zarysowanymi strategiami, wymagają stosunkowo niewielkiego zatrudnienia stałego. Na ich obrzeżach znajdują się firmy lub pracownicy angażowani do wykonywania określonych czynności, dostarczania określonych usług bądź nawet elementów majątku trwałego (pomieszczenia biurowe, hale fabryczne i inne). Czas zaangażowania jest przy tym ściśle określony i dostosowany do koncepcji strategicznych zespołu twórczego. Ponieważ w świecie globalnego współzawodnictwa siła robocza widziana bywa wyłącznie przez pryzmat kosztów, ograniczanie zatrudnienia stałego jest jednym ze sposobów osiągnięcia i utrzymania konkurencyjności w warunkach wahań rynkowych. Rośnie w to miejsce zatrudnienie czasowe, najczęściej kontraktowe, nie wiążące pracodawcę i pracownika stałymi więzami, pozwalające przedsiębiorstwom na elastyczne dostosowywanie się do zmian na rynkach produktów<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> R. B. Reich, *Praca narodów...*, s. 71 i nast.

<sup>15</sup> Rzetelność naukowa wymaga jednak przedstawienia innego punktu widzenia na zmiany organizacji pracy następujące we współczesnych przedsiębiorstwach. Przekonanie, iż przedsiębiorstwo pragnące być elastyczne wymaga nowej struktury, w której następuje rozbitcie załogi na zespoły coraz bardziej peryferyjne i zmienne pod względem liczby członków, nie jest bowiem akceptowane powszechnie. Zdaniem M. Armstronga, opierającego się na wynikach badań przeprowadzanych w latach 80. ubiegłego wieku, nie ma dowodów, że metoda ta staje się coraz bardziej popularna, choć niewątpliwie w wielu sytuacjach znajduje zastosowanie, zwłaszcza w dziedzinie usług (M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996, s. 130–135).

Na wzrost zatrudnienia czasowego i okazjonalnego w miejsce stałego, będący skutkiem (m. in., bo przecież nie tylko) globalizacji gospodarki światowej, wskazuje również Lester Thurow<sup>16</sup>.

Jeżeli chodzi o zmiany struktury jakościowej zapotrzebowania na pracę, to badacze problemu są raczej zgodni – epoka globalizacji już przynosi i będzie przynosiła dalej wzrost zapotrzebowania na wiedzę, która staje się czwartym (obok ziemi, pracy i kapitału) czynnikiem produkcji, będącym przy tym głównym źródłem bogactwa społecznego i jednym z kluczowych składników strategicznych współczesnego kapitalizmu. Wiedza, umiejętności i kwalifikacje pracowników stają się najważniejszymi aktywami przedsiębiorstw, których konkurencyjność rynkowa jest zależna nie tyle i nie tylko od kapitału fizycznego, ale od ilości i jakości kapitału ludzkiego. Znaczenie kapitału ludzkiego we współczesnych firmach jest więc nieporównanie większe niż w tradycyjnych, hierarchicznie skonstruowanych wewnętrznych rynkach pracy przedsiębiorstw<sup>17</sup>. „Pracownicy wiedzy”, a więc ludzie, których zawód wymaga formalnego i wysokiego wykształcenia, w Stanach Zjednoczonych są najszybciej rosnącą kategorią zatrudnionych. Na przełomie stuleci stanowili oni jedną trzecią amerykańskiej siły roboczej, przewyższając dwukrotnie liczbę robotników, a w ciągu kolejnych 20 lat mają stanowić już dwie piąte zasobów pracy krajów wysoko rozwiniętych<sup>18</sup>.

#### 4. POSUMOWANIE

Nie ma wystarczająco solidnych przesłanek naukowych, by przewidywać spektakularne zmiany wielkości zapotrzebowania na pracę pod wpływem globalizacji czy postępu technicznego i technologicznego – refleksje tematu tego dotyczące czynione przez różnych badaczy zależą w istocie bardziej od ich wewnętrznych przekonań i przemyśleń niż solidnie udokumentowanych projekcji związków przyczynowo-skutkowych. Duży rozrzut przewidywań nie pozwala na w pełni uprawnione uogólnienia. Istnieją za to mocne przesłanki by z dużą dozą prawdopodobieństwa przewidywać

<sup>16</sup> Zdaniem L. Thurowa globalizacja gospodarki światowej jest jednym z pięciu czynników (jak to określił „płyty tektonicznych”) determinujących perspektywę współczesnego kapitalizmu. Obok globalizacji byłyby to: upadek komunizmu, wzrost dominacji dziedzin naukochlonych i przewaga pracooszczędnego postępu technologicznego, starzenie się ludności oraz brak dominacji militarnej i politycznej w skali świata (L. Thurow, *The Future of Capitalism. How Today's Forces Shape Tomorrow's Growth*, New York 1996, s. 20–43).

<sup>17</sup> Por. L. Thurow, *The Future of Capitalism. How Today's Forces Shape Tomorrow's Growth*, New York 1996; R. B. Reich, *Praca narodów...*; P. Drucker, *Survey of the near future. The next society*, „The Economist” 2001 (3 November).

<sup>18</sup> P. Drucker, *Survey of the near...*

wyraźne zmiany struktury zapotrzebowania na pracę. Następuje bowiem już i postępować będzie zmniejszanie zapotrzebowania na pracowników stałych, zatrudnianych w formach standardowych. W jego miejsce należy oczekiwać zwiększania popytu na pracę o charakterze krótkotrwałym, doraźnym, zaspokajanego w trybie zatrudnienia okresowego czy tymczasowego oraz poprzez angażowanie podmiotów gospodarczych zamiast pracowników najemnych, zmuszonych często do podejmowania pracy na własny rachunek. Zmiany w strukturze zapotrzebowania na pracę dotyczą już i dotyczyć będą w dającej się przewidzieć przyszłości przesunięcia popytu od pracowników nisko kwalifikowanych bądź bez kwalifikacji w stronę osób posiadających wysoki poziom wiedzy i umiejętności zawodowych.

Rzecz jednak w tym, iż wskazane wyżej wnioski odnoszą się do skali globalnego, światowego rynku pracy. W poszczególnych krajach i regionach sytuacja może kształtować się różnie, zależnie (m. in.) od rozkładu korzyści z procesu globalizacji zarówno w skali światowej, jak i wewnątrz poszczególnych krajów. Rynki pracy nie są bowiem enklawami wyjętymi spod działania mechanizmów uniwersalnych. Polski, jak każdego innego kraju nie omijają i nie ma potrzeby by omijały megatrendy światowe. Ma to duże implikacje dla krajowego rynku pracy, z których wskazane zostaną trzy podstawowe, dotyczące: perspektyw wzrostu popytu na pracę, zmian proporcji między zatrudnieniem standardowym i niestandardowym oraz wzrostu zapotrzebowania na wiedzę i umiejętności.

Po pierwsze, można oczekiwać w Polsce wzrostu popytu na pracę generowanego przez swobodny przepływ kapitału, uzupełniającego niedobory oszczędności krajowych. Szczególnych korzyści upatrywać należałoby w dalszym napływie dokonywanych przez wielkie korporacje bezpośrednich inwestycji zagranicznych, które wzrosnąć powinny nie tylko w wyniku pogłębiających się procesów globalizacyjnych, ale również w związku z integracją z Unią Europejską, co wzmacnia atrakcyjność, wiarygodność i stabilność gospodarki. Należy oczekiwać, iż wraz z wyczerpywaniem się możliwości wykorzystywania efektów prywatyzacji polskiej gospodarki, bezpośrednie inwestycje zagraniczne dokonywane byłyby w większym zakresie od podstaw, a nie jako przejęcia. Wśród czynników silnie przyciągających inwestorów do Polski wskazuje się znaczenie rozmiarów i chłonności rynku wewnętrznego, łatwość dostępu do surowców oraz rosnące potrzeby wsparcia kapitałowego dla procesów restrukturyzacji gospodarki, co zwłaszcza może stać się specyficzną niszą lokalizacyjną dla dużych transz kapitału<sup>19</sup>.

Zarówno skala napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych, jak i liczba tworzonych w ich wyniku miejsc pracy zależna jest – z jednej strony

<sup>19</sup> Z. Chrupek, *op. cit.*, s. 205.

– od adaptacji do warunków umożliwiających włączenie do światowej konkurencji pracy, przede wszystkim pod kątem jej produktywności i kosztów, a z drugiej – od realizowanej w kraju polityki gospodarczej. Wielkie korporacje w decyzjach alokacyjnych kierują się kryteriami ekonomicznymi – umiejscawiają produkcję tam, gdzie są niskie podatki, niewysokie koszty pracy, a z kolei nie ma uciążliwych, licznych i zmiennych przepisów funkcjonowania, rozrośniętej administracji, słowem tam, gdzie istnieje (szeroko rozumiany) życzliwy klimat dla przedsiębiorców.

Podkreślić należy, iż konkurencyjność gospodarki polskiej jako miejsca lokowania kapitału zagranicznego uzależniona będzie od ilości i jakości popytu wewnętrznego, wyposażenia w infrastrukturę, ale także od cech ilościowo-jakościowych zasobów ludzkich. Dotyczy to zwłaszcza lokalizacji przemysłów wysokiej techniki, wykazujących w tym zakresie znacznie większą elastyczność od przemysłów tradycyjnych.

Po drugie, na polskim rynku pracy można oczekiwać zmniejszenia zapotrzebowania na tzw. pracę standardową (wykonywaną w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach pracy, przez czas nieokreślony), wzrastania zaś liczby miejsc pracy niestandardowej, takich jak np. praca terminowa, zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu, praca tymczasowa, samozatrudnienie w miejsce zatrudnienia najemnego, wypożyczanie pracowników, dzielenie pracy, praca na wezwanie oraz praca na telefon, a także praca w domu oraz telepraca<sup>20</sup>. Wzrost znaczenia niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy są niechętnie przyjmowane przez pracodawców, wśród których dominuje tradycyjny pogląd na formy świadczenia pracy, zamykający się w następującym schemacie: zatrudnienie na czas nieokreślony, ośmiodziesiętny dzień pracy, stałe godziny zatrudnienia.

W rzeczywistości niestandardowe miejsca pracy cechują często niekorzystne właściwości: są na ogół niżej opłacane, mniej stabilne, nie dają możliwości identyfikacji z firmą i pracodawcą i możliwości doksztalcania czy awansu zawodowego, a przede wszystkim nie zapewniają poczucia stabilizacji zawodowej. Niestandardowe formy zatrudnienia, wiążąc się z pojęciem zajęć pomocniczych, mogą oznaczać dla wielu pracowników najemnych wzrastającą niepewność egzystencji, niższe uposażenie i uzależnienie od fluktuacji gospodarczych. Takie jest ich najczęstsze – niepozbawione przyczyn – postrzeganie przez pracodawców. Zwiększanie znaczenia niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy rodzi zatem niezwykle ważny problem społeczny – wypracowania sposobów uzyskania przyzwolenia ze strony

<sup>20</sup> Zaznaczyć trzeba oczywiście, iż zmiany te nie wynikają jedynie z procesów globalizacyjnych, a są elementem składowym tzw. deregulacji rynku pracy, mającej – w argumentacji jej zwolenników – usprawnić procesy alokacji siły roboczej na rynku pracy tak, by zmniejszyć dokuczliwe ekonomicznie i społecznie bezrobocie poprzez zwiększenie zapotrzebowania na pracę.

pracobiorców. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych, zwłaszcza należących do Unii Europejskiej pokazują, iż wymaga to czasu i negocjacji, ponieważ większość form niestandardowych prowadzi do utraty części dotychczasowych przywilejów pracowniczych.

Po trzecie, na polskim rynku pracy powinno wystąpić zwiększenie zapotrzebowania na wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Dostosowanie się pracobiorców do tych zmian będzie warunkiem niezbędnym włączenia się Polski w międzynarodowy podział pracy i zdyskontowania korzyści globalizacyjnych. Przy obecnym rozwoju technik przesyłania informacji wiedzą może swobodnie dysponować każda jednostka po to choćby, by transferować ją w dowolny zakątek świata, zgodnie z istniejącym zapotrzebowaniem. Jednocześnie krążący swobodnie kapitał ponadnarodowy poszukuje i znajduje wysokie kwalifikacje tam, gdzie one istnieją, a więc nie tylko w krajach wysoko rozwiniętych. Jest to niezwykle ważna szansa dla polskich pracobiorców. Jej wykorzystanie nie zależy jednak tylko i wyłącznie od indywidualnych uzdolnień jednostek i związanym z nimi zapotrzebowaniem na wykształcenie i wiedzę. Znajduje się również pod silnym wpływem czynników egzogenicznych (najczęściej środowiskowych), a więc dostępności i wysokości dysponowanych środków finansowych, skłonności otoczenia (rodziny) do ponoszenia nakładów, tradycji, obyczaju itp. oraz dostępności systemu edukacji (szkolnej i pozaszkolnej) w okresie całego życia zawodowego.

Podsumowując, efekty megatrendów światowych na polskim rynku pracy będą na pewno daleko idące. Ostateczne saldo korzyści i strat zależy od trzech głównych czynników: siły gospodarki wyrażającej się jej zdolnością do podjęcia konkurencji na rynkach światowych, polityki społeczno-gospodarczej państwa oraz od ludzi – najważniejszych podmiotów na obu stronach rynku pracy.

*Elżbieta Kryńska*

#### THE INFLUENCE OF GLOBAL MEGATRENDS ON THE POLISH LABOUR MARKET

The aim of the study is to analyze the impact of global megatrends on the Polish labour market. These megatrends encompass: the process of globalization, the acceleration of the technical and technological advance and the changes in the content of work. The following implications of the trends have been indicated as regards the Polish labour market: a rise in the work demand generated by the free flow of capital, which has alleviated the shortage of capital savings in the country, a decrease in the demand for the so called standard work

(performed on the full-time basis, characterized by constant working hours and by employment for an indefinite period of time), an increase in the number of jobs connected with nonstandard work which has replaced the standard work, an increase in the demand for knowledge, skills and occupational qualifications of labour resources. The effects exerted by global megatrends on the Polish labour market will certainly be far-reaching. The final balance of advantages and disadvantages depends on the three main factors: the power of the economy, which is manifested by its ability to compete successfully on the global markets, socio-economic policy of the country and people – the most important subjects on the both sides of the labour market.