

Zapotrzebowanie na pracę w warunkach globalizacji

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, 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 tak społecznym, jak i kulturowym stała się głównie unifikacja wzorców konsumpcji i ich szybka przenośność w przestrzeni, następująca w wyniku efektu naśladownictwa.

Dla kształtowania się zapotrzebowania na pracę – jego wielkości i struktury – zasadnicze znaczenie mają *czynniki technologiczne i gospodarcze*. Rozważmy zatem te związki, pamiętając przy tym, iż czynniki determinujące procesy globalizacyjne obserwowane we współczesnej gospodarce światowej nie powinny być postrzegane jedynie poprzez pryzmat pełnionej w nich roli sprawczej, ale również jako skutek globalizacji. Mamy tu bowiem do czynienia ze związkami o charakterze sprzężenia zwrotnego.

Czynnikiem technologicznym sprzężonym z procesami globalizacji znacząco wpływającym na rynek pracy jest przede wszystkim postęp techniczny i technologiczny, zwłaszcza w zakresie rozwoju telekomunikacji i technologii informacyjnej, ułatwiający koordynację produkcji jednej firmy w należących do niej zakładach zlokalizowanych na terytoriach wielu krajów. Postęp techniczny wpłynął zasadniczo na lokalizację przestrzenną przemysłu przetwórczego, który – nie tracąc swoich naturalnych zakorzenień lokalnych – stawał się w coraz większym stopniu uniwersalny i globalny¹. Czynnikiem przyspieszającym proces globalizacji był w szczególności postęp w transporcie, zmniejszający w praktyce fizyczne odległości między krajami.

Oczywiście postęp techniczny 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 współcze-

¹ A. Łukaszewicz, *Globalizacja a Unia Europejska*, „Ekonomia” 2001, nr 3, s. 27.

snym 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, 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 współistniejący 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 globalnemu².

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.³. Na rynku pracy wpływ postępu technicznego obserwuje się nie tyle w zmianach wielkości zapotrzebowania 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, nie związanych z pojedynczym zakładem. Wiele tradycyjnych zawodów staje się zbędnych. Szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy prowadzą do wyra-

² J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

³ 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 Inc., New York 2000.

źnego 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 przesuwają do dziedzin, w których w dalszym ciągu wymagają bezpośredniej obecności człowieka. Chodzi tu głównie o niektóre rodzaje usług.

A zatem o rynku pracy pod wpływem procesów globalizacyjnych można powiedzieć tylko z całą pewnością tylko to, że jedynym stałym na nim procesem będą ciągłe zmiany.

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 dostownym środku – to byłoby nonsensowne – ale w szerokim i ruchomym polu, jakie dzieli stanowiska ekstremalne”⁴.

Do czynników gospodarczych zaliczyć należałoby przede wszystkim zmiany 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 perspektywiczną ekspansją.

Dla porządku należy dodać, iż zmiany w polaryzacji koncentracji przedsiębiorstw mają znacznie dłuższą historię, niż procesy globalizacyjne. Opisuje je już doktryna ekonomiczna znana pod nazwą *Dual Economy*, której twórcami i głównymi przedstawicielami byli John K. Galbraith oraz Robert T. Averitt⁵. Koncepcja dualnej ekonomii została oparta na badaniach procesów i zjawisk mających miejsce w gospodarce amerykańskiej. Jednym z nich była ogromna polaryzacja przedsiębiorstw, odzwierciedlająca wysoki poziom koncentracji ekonomicznej gospodarki, polegająca na równoczesnym istnieniu stosunkowo małej liczby wielkich spółek oligopolistycznych oraz ogromnej liczby małych spółek i przedsiębiorstw o jednoosobowej formie własności, czyli występowaniu dwóch biegunów koncentracji ekonomicznej: wysokiej i niskiej. W wyniku postępującego procesu polaryzacji koncentracji ekonomicznej w gospodarce wyodrębniły się dwie części: planistyczna i rynkowa. Powstanie i rozwój korporacji były reakcją gospodarki na wymagania stawiane przez nowoczesne technologie. Z kolei dualizm gospodarczy, rzecz analizując historycznie, powstał w wyniku strategicznych zachowań wielkich korporacji. Współczesną strukturę produkcji i pozostałej działalności gospodarczej ukształtowały właśnie wielkie korporacje, które dokonały tego przez wcześniej podjęte decyzje inwestycyjne. Realizowały je przy uwzględnieniu dwóch podstawowych strategii umożliwiających kontrolę nad gospodarką:

⁴ 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.

⁵ J. K. Galbraith *The New Industrial State*, A Signet Books, Harmondsworth 1968; R. T. Averitt, *The Dual Economy*, Norton, New York 1968.

– integracji pionowej (wertykalnej), prowadzonej ze szczególnym uwzględnieniem badań rynkowych i zaopatrzenia surowcowego, oraz

– integracji poziomej (horyzontalnej), polegającej na tworzeniu kombinacji karteli, trustów i holdingów.

Współczesna globalizacja gospodarki światowej pogłębia jedynie proces polaryzacji koncentracji przedsiębiorstw. Wpływa 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 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. Reicha⁶. „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 nabywców⁷.

Zmiana strategii wymaga odmiennej organizacji przedsiębiorstw. Przystają 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 określo-

⁶ R. B. Reich, *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1996, s. 71 i dalsze.

⁷ Robert B. Reich zwraca przy tym uwagę, że zaciera się linia dzieląca dobra i usługi. Przykładowo: komputer osobisty IBM stanowi w istocie zbiór usług – badań, projektowania, inżynierii, sprzedaży, obsługi, a jedynie 10% wartości jego ceny przypisać można fizycznemu wytwarzaniu maszyny. Traci więc sens rozróżnienie, jakiego zwykło się dokonywać między dobrami i usługami. W rzeczywistości wartość osiągnięta przez cieszące się powodzeniem przedsiębiorstwo wiąże się z usługami: wyspecjalizowanymi badaniami, pracami inżynierów i projektantów niezbędnymi do rozwiązania problemu, wyspecjalizowanymi usługami związanymi ze sprzedażą, marketingiem i konsultingiem niezbędnymi dla odnajdywania problemu, wreszcie z wyspecjalizowanymi usługami strategicznymi, finansowymi i administracyjnymi, niezbędnymi do pośredniczenia między obu poprzednimi. Przedsiębiorstwa, niezależnie od ich profilu, zajmują się w istocie dostarczaniem usług, które muszą być świadczone przez kompetentny, ale przede wszystkim mobilny personel, którego wielkość i struktura może być szybko dostosowywana do zmiennych wymagań rynkowych. (Robert B. Reich, *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1996, s. 74–75).

nych 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 współzawodnicstwa siła robocza widziana bywa wyłącznie przez pryzmat kosztów, ograniczanie zatrudnienia stałego jest jednym ze sposobów osiągania 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 produktów⁸.

Na wzrost zatrudnienia czasowego i okazjonalnego w miejsce stałego, będący skutkiem (między innymi, bo przecież nie tylko) globalizacji gospodarki światowej wskazuje również Lester Thurow⁹.

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 przedsiębiorstw¹⁰. „Pracownicy wiedzy”, a więc ludzie, których zawód wymaga formalnego i wysokiego wykształcenia, w Stanach Zjednoczonych są najszybciej rosnącą kategorię 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 rozwiniętych¹¹.

⁸ 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 osiemdziesiątych 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).

⁹ Zdaniem Lestera Thurowa globalizacja gospodarki światowej jest jednym z pięciu czynników (jak to określili „plyt tektonicznych”) determinujących perspektywy 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).

¹⁰ Por. L. Thurow, *The Future of Capitalism. How Today's Forces Shape Tomorrow's Growth*, New York 1996, R. B. Reich, *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1996, P. Drucker, *Survey of the near future. The next society*, *The Economist* 2001 (3 Nov).

¹¹ P. Drucker, *Survey of the near future. The next society*, „*The Economist*” 2001 (3 Nov).

Spróbujmy dokonać podsumowania tego fragmentu rozważań. Po pierwsze zatem, nie ma wystarczająco solidnych przesłanek naukowych, by przewidywać spektakularne zmiany wielkości zapotrzebowania na pracę – 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. Po drugie, istnieją za to mocne przesłanki by z dużą dozą prawdopodobieństwa przewidywać 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 rachunek własny. Jednocześnie 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 (między innymi) od rozkładu korzyści z procesu globalizacji tak w skali światowej, jak i wewnątrz poszczególnych krajów. Rynki pracy nie są bowiem enklawami wyjętymi spod działania mechanizmów uniwersalnych. Analizy wskazują zaś, iż 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. Zaostrzyło to konkurencję międzynarodową do skali mogącej wręcz zniszczyć stronę przegraną. W tabeli 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. Ma to miejsce w warunkach pogłębiającej się dualizacji rynków pracy następującej w wyniku wykształcania się ich obszarów stabilnych i niestabilnych oraz odpowiadającej im polaryzacji miejsc pracy. Wszystkie te zjawiska wzmacniają procesy segmentacyjne rynku pracy i ich negatywne konsekwencje. Istota problemu segmentacji tkwi oczywiście nie tyle w różnicowaniu 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 poniesieniem nakładów na kształcenie.

Należałoby zatem sformułować wniosek ostatni – globalizacja prowadzi do zaostrzenia walki konkurencyjnej o miejsca pracy, walki, która staje się coraz trudniejsza dla coraz większych grup tworzących zasoby pracy.

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 inżynierskie	Robotnicy
Osoby mobilne	Osoby niemobilne
Ludzie silni i dynamiczni	Ludzie słabi
Ludzie podejmujący ryzyko	Ludzie uzależnienie 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.