

IMPLIKACJE GLOBALIZACJI DLA RYNKU PRACY¹

Wprowadzenie

Obecnie na rynkach pracy dokonują się przyśpieszone zmiany, które według Doroty Kotlorz wywołane zostały przede wszystkim „procesami globalizacji i integracji gospodarczej, przyśpieszeniem postępu technicznego w obszarze technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych czy nowymi strategiami wielkich korporacji”², przy czym technologie informacyjne najbardziej wpływające na współczesną globalizację są najważniejszymi czynnikami sprawczymi nowoczesnych rynków pracy.

Jako czynniki intensyfikujące procesy globalizacyjne wymienia się nowoczesną technikę, rozwijające się w zawrotnym tempie technologie informacyjne, dzięki którym, ani czas, ani przestrzeń nie stanowią żadnej bariery w przekazie i odbiorze informacji, która jest w tej samej chwili dostępna we wszystkich miejscach multimedialnego świata. We współczesnej gospodarce strategicznym bogactwem jest wiedza i informacja, będące „produktami” społeczeństwa informacyjnego, przenoszonymi przez sieci informacyjne.

W dobie globalizacji „znaczenie informacji odzwierciedla się w pojęciu «społeczeństwa informacyjnego» jako nowej fazy rozwoju społecznego w państwach o wysokim poziomie gospodarczym oraz w kategorii «globalnego kapitalizmu informacyjnego», co sugeruje, że proces globalizacji związany jest z przestawieniem się na osiągnięcie zysku z przetwarzania informacji w skali globalnej”³. XXI wiek zrewolucjonizowały: „komputer i informatyka oraz powszechne wmontowanie mikroprocesora w narzędzia produkcyjne”⁴. Efekty tego, widoczne w procesie pracy, wpływają na sytuację na rynku pracy, na którym rośnie rola kapitału intelektualnego decydującego o jakości procesów gospodarczych, gdyż tylko wysoki poziom tego kapitału sprzyja kreatywności oraz pobudzaniu i wdrażaniu innowacji, a przez to zwiększaniu zdolności konkurencyjnych przedsiębiorstwa.

Autorka artykułu uważa, że „ze względu na nasuwające się pytania o przyszłość pracy, równie ważny wydaje się kontekst prognostyczny, można by ewentualnie nazwać go k o n -

¹ Artykuł zgłoszony na V Konferencję Naukową Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Centrum Badań i Studiów nad Rynkiem Pracy, nt.: „Dylematy współczesnego rynku pracy”, która odbędzie się w Targanicach 16-18 września 2013.

² D. Kotlorz, *Wstęp*, [w:] *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2011, s. 10.

³ B. Ociepka, *Komunikacyjne ścieżki globalizacji*, [w:] *Wkraczając w XXI wiek między globalizacją a zróżnicowaniem*, red. E. Stadtmüller, Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław 2003, s. 56.

⁴ W. Szymański, *Globalizacja wyzwania i zagrożenia*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2001, s. 25.

tekstem globalnym. Kontekst ten pojawił się w związku z dokonującymi się przemianami cywilizacyjnymi⁵. Niezmiernie trudno jest precyzyjnie określić kierunki zmian, które w przyszłości dokonają się w procesie pracy, ponieważ nikt nie jest w stanie przewidzieć, jakich odkryć dokonają ludzie i jakie pojawią się wynalazki. Formułowanie prognoz dotyczących przebiegu procesu pracy w przyszłości jest jednak konieczne chociażby po to, by zawnoczasu przeciwdziałać negatywnym skutkom tych zmian.

Globalizacja jako czynnik generujący przemiany we współczesnym świecie

Termin globalizacja opisuje zmieniającą się rzeczywistość, ujmując jej mnóstwo różnych aspektów. Dokonując syntezy definicji tego terminu można stwierdzić, że globalizacja jest pojęciem typu *catch-all*, tzn. uwzględniającym każdy możliwy aspekt procesów zachodzących we współczesnym świecie⁶ i dlatego, co podkreśla Grzegorz Kołodko „interdyscyplinarne ujęcie kwestii globalizacji jest niezbędne dla jej pełniejszego zrozumienia”⁷.

Od co najmniej 30 lat przemiany cywilizacyjne kształtowane są przez wszystkie aspekty procesów globalizacyjnych, jest to między innymi aspekt: gospodarczy, ekonomiczny, informacyjny, ekologiczny, antropologiczny, kulturowy, demograficzny, migracyjny, polityczny, społeczny, a nawet przestępczy. Ponieważ wszystkie aspekty nowoczesnej epoki mają wymiar globalny, współczesna cywilizacja jest *cywilizacją globalną*, którą cechuje nadzwyczajne przyspieszenie.

Z punktu widzenia ekonomii globalizuje się przede wszystkim gospodarka i rynek, „globalizacja to historyczny i spontaniczny proces liberalizacji i postępującej wraz z nią integracji dotychczas w odniesieniu i w luźnym powiązaniu funkcjonujących rynków towarów, kapitału i – z opóźnieniem i na mniejszą skalę – siły roboczej oraz technologii i informacji w jeden współzależny rynek światowy”⁸.

Z perspektywy funkcjonowania rynku pracy najważniejsza wydaje się być *globalizacja gospodarcza*, którą jest „dokonujący się na świecie długofalowy proces integrowania coraz większej liczby krajowych gospodarek ponad ich granicami, dzięki rozszerzaniu się oraz intensyfikowaniu wzajemnych powiązań (inwestycyjnych, produkcyjnych, handlowych, kooperacyjnych), w wyniku czego powstaje ogólnoświatowy system ekonomiczny o dużej współzależności”⁹.

⁵ J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, s. 31.

⁶ Takiej oceny globalizacji dokonali L. Weinberg, W. Edubank, *Everything that descends must converge: Terrorism, globalization and democracy*, [w:] *Research on terrorism trends, achievebalization and failures*, red. A. Silke, Frank Cass, London Portland 2004. Cytuję za W. Wosińska, *Oblicza globalizacji*, Smak Słowa, Sopot 2008, s. 23. Cyt za W. Wosińska, *Oblicza globalizacji*, Wyd. Smak Słowa, Sopot 2008, s. 23.

⁷ G.W. Kołodko, *Wędrujący świat*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2008, s. 93.

⁸ Tamże, s. 98.

⁹ M. Golka, *Cywilizacja współczesna i globalne problemy*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2012, s. 137.

Współczesne procesy globalizacyjne wyrażają się obecnością takich mechanizmów, jak:

- działalność transnarodowych korporacji gospodarczych i międzynarodowe przepływy kapitału inwestycyjnego. Działalności tej towarzyszą potężne „banki informacji”, zbierające dane gospodarcze z całego świata, przetwarzające je i podające sugestie ich zastosowania. Transnarodowe korporacje dzięki swobodnym możliwościom inwestowania i przepływowi kapitału osiągają lepszą pozycję w konkurencji gospodarczej niż przedsiębiorstwa umiejscowione w jednym kraju, przyczyniają się do dyfuzji osiągnięć gospodarczych, w tym do transferowania zdolności wytwórczych poza miejsce ich powstania, a w rezultacie do pobudzania wzrostu i efektywności gospodarek lokalnych. Korporacje te wywierają faktyczny wpływ na losy społeczeństw, ograniczając znaczenie demokratycznego państwa;
- funkcjonowanie międzynarodowego systemu bankowego, a w tym takich instytucji, jak Międzynarodowy Fundusz Walutowy, czy Bank Światowy;
- międzynarodowe transfery technologii, które skądinąd częściowo są pochodną działania transnarodowych korporacji gospodarczych, a często polegają na zwykłym kopiowaniu bardziej nowatorskich wzorów wymyślonych w krajach rozwiniętych;
- upowszechnienie racjonalnej, efektywnej, przewidywalnej i standardowej produkcji towarów i usług, określanej mianem „makdonalizacji społeczeństw”;
- upowszechnianie się uniwersalnych postaw konsumpcyjnych¹⁰.

Zjawisko globalizacji jest konsekwencją paradygmatu systemowego, gdyż z jednej strony dzięki postępowi w technikach informacyjnych, które pojawiły się dzięki nauce nowoczesnej, rozwijającej się w tym paradygmacie – świat zaczął się zmniejszać. Z drugiej strony paradygmat systemowy spowodował, że zwiększyło się pojmowanie świata jako całości. Już ponad 20 lat temu zwracał na to uwagę R. Robertson, pisząc, że „globalizacja jako koncepcja odnosi się zarówno do «zmniejszania się» świata, jak i zwiększania pojmowania świata jako całości. Obydwa te czynniki wzmacniają globalną współzależność i pojmowanie świata jako jedności w dwudziestym wieku”¹¹. Podobnie postrzegał świat dwadzieścia dwa wieki temu, grecki historyk Polibiusz, uważany za pierwszego teoretyka globalizacji, który zwracał uwagę, że wcześniej „zdarzenia jakie zachodziły w świecie, prawie nigdy nie miały związku między sobą, podczas gdy teraz wszystkie są ujęte w całość”¹².

Problemy pojawiające się przy podejmowaniu decyzji w ważkich gospodarczych i społecznych sprawach wynikają z ich złożonego systemowego charakteru. Rozwijając ten wątek Marian Golka pisze: „jak słusznie zauważają teoretycy systemów, w każdym złożonym syste-

¹⁰ Por. M. Golka, *Cywilizacja współczesna...*, s. 135-142.

¹¹ R. Robertson, *Globalization. Social Theory and Global Culture*, Sage, London 1992, s. 8.

¹² Cyt. za: F. Mayor, *Przyszłość świata*, Wydawnictwo Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 19.

mie problemy dotyczące jednego elementu lub jednego aspektu mogą doprowadzić do pogorszenia się systemu jako całości”¹³, zwraca uwagę na współzależność wszystkich składników wchodzących w skład systemu i słusznie przewiduje że, gdyby z tego złożonego systemu współczesnej cywilizacji wyjąć choćby jeden element (podsystem) – całość zawałiłaby się w krótkim czasie. Stałoby się, według niego tak, że względu na to, że podstawową cechą problemów, które kwalifikuje się jako globalne, jest ich niepodzielność, tzn., że rozwiązywanie wymaga działań na poziomie całego świata. Stwierdzenie M. Golki, że „**próby globalnego zharmonizowania wspólnych problemów i interesów wszystkich krajów zawodzą**”¹⁴ – jest niepokojące.

Specjaliści zwracają uwagę, że globalizacja ekonomiczna i finansowa zdominowała i wyprzedziła globalizację społeczną i kulturową, nie mówiąc już o globalizacji naukowej i edukacyjnej. Tymczasem między wszystkimi rodzajami globalizacji występuje sprzężenie zwrotne, które powoduje, że wzajemnie od siebie zależą i wpływają na siebie. Należy więc dbać o zrównoważony rozwój wszystkich dziedzin, koncentrując się jednak przede wszystkim na nauce, która powinna być nauką nowoczesną, to znaczy nauką globalną, ponieważ dziewiętnastowieczna nauka tradycyjna w dobie globalizacji nie jest w stanie stymulować procesów rozwojowych w różnych dziedzinach ludzkiej działalności¹⁵.

Do pozytywnych efektów globalizacji gospodarczej należy zaliczyć przede wszystkim, to, że sprzyjając konkurencyjności przedsiębiorstw, wymusza efektywność, elastyczność i innowacyjność gospodarowania, przyczynia się do tanienia towarów i usług, na które mogą sobie dziś pozwolić nawet mało zamożni nabywcy. Wpływa na stałe ogólne zwiększanie się dobrobytu materialnego ludzkości, niezależnie od wszelkich problemów, które temu towarzyszą¹⁶.

Aby globalizacja przyniosła społeczeństwu więcej zysków niż strat, powinna spełnić następujące warunki: „lepsze niż dotąd zaspokojenie potrzeb ludzi biedniejszych, zapewnienie trwałego i w miarę harmonijnego rozwoju całego świata, polepszenie stanu środowiska naturalnego, wzajemną koegzystencję różnych kultur i wartości oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów i napięć na linii: jednostki–regiony–państwa–świat”¹⁷.

Ponieważ współczesny świat regulowany jest procesami globalizacji człowiek nie może „pozwolić sobie na ignorancję w sprawie zjawiska globalizacji; wiedza o jej mechanizmach

¹³ M. Golka, *Cywilizacja współczesna...*, dz. cyt., s. 162.

¹⁴ Tamże, s. 165.

¹⁵ Szerzej naukę nowoczesną i tradycyjną oraz paradygmat systemowy omówiłam w: J. Wilsz, *Paradygmat systemowy – badania i metody systemowe*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr XIV, T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało (red.), Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 2012, s. 125-149. Artykuł ten jest zamieszczony na www.jolantawilsz.pl.

¹⁶ Por. M. Golka, *Cywilizacja współczesna...*, dz. cyt., s. 141.

¹⁷ Tamże, s. 165.

musi stać się częścią ogólnej edukacji. Przenika ona bowiem każdą dziedzinę życia i odciska się zarówno na życiu zawodowym, jak i prywatnym – niezależnie od tego w jakiej części świata przyszło nam się urodzić i żyć. Szczególnym piętnem będzie się ona odciskała, i już to czyni, na młodych pokoleniach – współczesnym i przyszłych¹⁸ a, jak podkreśla P. Kennedy, wszyscy ci, którzy nie włączą się w procesy globalizacyjne staną się po prostu przegranymi¹⁹.

Globalizacja usuwając przeszkody chroniące przed zewnętrzną konkurencją sprzyja by przedsiębiorcy mogli opłacalnie sprzedawać produkowane towary, z tego powodu kraje wysokorozwinięte optują za wolnym rynkiem.

Zrozumienie istoty wymienionych zjawisk i procesów zachodzących w globalizującym się świecie powinno pomóc skutecznie na nie wpływać, wykorzystywać ich atuty sprzyjające rozwojowi cywilizacyjnemu i minimalizować skutki negatywne takie, jak zwiększające się obszary biedy spowodowane głównie bezrobociem i zmniejszające się zarobkami ludzi o niskich kwalifikacjach.

Skutkiem globalizacji będzie ustawiczne zmniejszanie się roli krajowych rynków pracy, w efekcie „badania makroekonomiczne danego państwa coraz bardziej tracą sens. Makroekonomia rozszerza swój horyzont z ogólnokrajowego na ogólnoswiatowy²⁰”.

Praca i rynek pracy w warunkach globalizacji – stan aktualny i prognozy na przyszłość

Na współczesnym rynku pracy wiele problemów czeka na rozwiązanie. Jednym z nich jest przyszłość pracy. Odpowiedź na pytanie postawione przez D. Kotlorz²¹: jak pogodzić dążenie do pełnego zatrudnienia z dążeniem gospodarek do nowoczesności i konkurencyjności? – nie wydaje się być optymistyczna, między innymi dlatego, że coraz częściej wzrostowi gospodarstwu nie towarzyszy wzrost liczby miejsc pracy.

Trafne określenie kierunków zmian, które dokonają się w przyszłości w procesie pracy nie jest łatwe, chociażby ze względu na niemożliwe do przewidzenia efekty postępu naukowo-techniczno-informatycznego.

Wizja przyszłej pracy przedstawiona przez Jeremy’ego Rifkina jest następująca: „globalne korporacje mogą wytwarzać bezprecedensowe ilości dóbr i usług przy coraz mniejszym zatrudnieniu. Nowe technologie prowadzą nas w erę produkcji prawie bez robotników, akurat w takim momencie historii świata, kiedy ludzkość osiągnęła niebywałą liczebność. Zderzenie między presją zaludnienia a coraz mniejszymi szansami zatrudnienia będzie kształtować geo-

¹⁸ W. Wosińska, *Oblicza globalizacji...*, dz. cyt., s. 11.

¹⁹ P. Kennedy, *Preparing for the Twenty – First Century*, Random House, New York 1983, s. 51, cytuję za: W. Śmid, *Marketing pod presją globalizacji*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2002, s. 27-28.

²⁰ W. Szymański, *Globalizacja wyzwania...*, dz. cyt., s. 82

²¹ D. Kotlorz, *Wstęp*, [w:] *Dylematy współczesnego rynku pracy*, red. D. Kotlorz, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2011, s. 9.

politykę nowej gospodarki nowoczesnych technologii przez pierwsze dekady nowego stulecia”²².

Pracownicy zmuszeni będą do częstszej zmiany pracy. Jeff Taylor i Doug Hardy przewidują, że „ktoś, kto ma dwadzieścia lat i wkracza teraz na rynek pracy, przed ukończeniem trzydziestego roku życia prawdopodobnie ośmiokrotnie zmieni miejsce pracy, natomiast w całej swojej karierze zawodowej uczyni to aż dwudziestokrotnie”²³, uważają, że coraz powszechniejsze będzie zjawisko, jakim jest praca w charakterze wolnego strzelca i powtarzają za Colinem Morem, specjalistą do spraw outplacementu, że „należy przygotowywać się nie do jednej kariery, lecz wielu różnych karier”²⁴, proponują trzyfazowy cykl nieustającej aktywności pracownika, określany jako: „zarabiaj, ucz się i miej aspiracje”. Uzasadniają celowość stosowania tego cyklu koniecznością zarządzania własną karierą, ponieważ jest to jedyna gwarancja zatrudnienia, na jaką pracownik może liczyć we współczesnym biznesie, w którym zmiany dokonują się niemalże z prędkością światła.

Równowaga na rynku pracy zostaje zachwiana, gdy podaż zasobów siły roboczej przewyższa popyt. D. Kotlarz zwraca uwagę, że występuje wówczas „niewykorzystanie zasobów siły roboczej, marnotrawstwo «najcenniejszego z cennych kapitałów»». Mamy tutaj do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia. Jeśli przyczyną zachwiania tej równowagi jest demograficzny przyrost zasobów siły roboczej, to poprzez pasywne środki rynku pracy (wcześniejsze emerytury, zwiększenie zatrudnienia przez podział istniejących stanowisk pracy między większą liczbę zatrudnionych itp.) można próbować dochodzić do względnej równowagi. Jeśli natomiast równowaga ta jest spowodowana zbyt małą chłonnością gospodarki, wówczas należy tę chłonność zwiększyć przez odpowiednią politykę gospodarczą prowadzącą do ożywienia gospodarczego: wzrostu inwestycji, eksportu, popytu konsumpcyjnego itp.”²⁵.

Zwiększające się tempo przemian cywilizacyjnych spowoduje „głębokie przemiany na globalnym rynku pracy. Pojawi się zapotrzebowanie na nowe zawody. Zmieni się charakter pracy. Pojawi się zapotrzebowanie na pracowników krytycznych, przedsiębiorczych, kreatywnych, z wyobraźnią, o wysokim poziomie inteligencji, mających umiejętności interpersonalne na bardzo wysokim poziomie, umiających skutecznie przetwarzać informacje, zdolnych do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy, dającej możliwość wykorzystania wszystkich swoich atutów, chcących i umiających podejmować samodzielne decyzje, poszukujących w pracy głębszego sensu oraz otwartych na proces kształcenia. Nowo pojawiające się problemy w pro-

²² J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 264-265.

²³ J. Taylor, D. Hardy, *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 22.

²⁴ Tamże, s. 23.

²⁵ D. Kotlarz, Rozdział I, *Podstawowe pojęcia*, [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red D. Kotlarz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2007, s. 24.

cesie pracy będą wymagały wzrostu kwalifikacji zatrudnionych osób oraz ich stałego rozwoju. Należy oczekiwać, że zwiększy się elastyczność zatrudnienia i płac, co przyczyni się do pogłębianie nierówności płacowych”²⁶.

Małgorzata Gableta jest przekonana, że „odchodzi czas myślenia o pracy i zawodzie jako o czymś, co jest dane człowiekowi raz na zawsze. Wzrost zatrudnienia staje się pochodną wzrostu wiedzy i umiejętności. Współczesna organizacja potrzebuje bowiem przede wszystkim ludzi, którzy posiadają «środki produkcji» w postaci kompetencji”²⁷.

Adam Schaff, w artykule zatytułowanym: *Otwarcie na nowy socjalizm*, opublikowanym w „Przeglądzie” z dnia 10 lipca 2000 roku przytacza opinię Michio Kaku, że około 2030 roku połowa zajęć zostanie zautomatyzowana i około 4 mld ludzi straci pracę.

Lester C. Thurow zwraca uwagę, że „w gospodarce przyszłości pracownicy z kwalifikacjami na poziomie trzeciego świata będą otrzymywali płace na poziomie trzeciego świata, nawet jeśli będą mieszkali w pierwszym świecie. Niewykwalifikowana siła robocza będzie po prostu kupowana tam gdzie jest najtańsza”²⁸.

Władysław Szymański zauważa, że spada chłonność wzrostu gospodarczego na siłę roboczą, a „współzawodnictwo i pogoń za obniżką kosztów i wzrostem wydajności tworzy presję na obniżkę zatrudnienia i płac, co zakłóca kreację popytu, od którego zależy gospodarka rynkowa”²⁹.

Podporządkowanie rynku pracy mechanizmowi rynkowemu spowodowało ujawnienie się nowych niekorzystnych zjawisk, takich jak: bezrobocie, likwidacja miejsc pracy, spadek popytu na pracę, atmosfera zagrożenia wokół pracy, utowarowienie ludzkiej pracy, powiększanie się sfery socjalnej, szara strefa, korupcja, odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników za granicę, zmniejszanie się bezpieczeństwa ekonomicznego, patologie społeczne, ubóstwo itp.

Jeremy Rifkin³⁰ uważa, że jeśli chodzi o społeczeństwo amerykańskie:

- 0,5%, to właściciele większości kapitału produkcyjnego i obligacji;
- 4%, to tzw. analitycy symboliczni, którzy wyposażeni w nowoczesną aparaturę informatyczną podejmują podstawowe decyzje we współczesnych korporacjach, ich dochody są ogromne;

²⁶ J. Wilsz, *Praca, rynek pracy i edukacja zawodowa w kontekście przemian cywilizacyjnych*, [w:] *Wybrane problemy edukacji technicznej i zawodowej*, Rocznik Naukowy nr 2/2011/część 1, Wydawnictwo Oświatowe „Fosze”, Rzeszów 2011, s. 105.

²⁷ M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003, s. 207.

²⁸ L.C. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 105-106.

²⁹ W. Szymański, *Globalizacja wyzwania...*, dz. cyt., s. 24.

³⁰ J. Rifkin, *Schylek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 224-225.

- ponad 16% wszystkich pracujących, to zatrudnieni w przemyśle opartym na informatyce, których dochody ciągle rosną;
- pozostałe 80%, to pracownicy o niskich dochodach, zagrożeni zwolnieniami i zmuszani do coraz większej „elastyczności”.

Federico Mayor zwraca uwagę, że rozprzestrzeniający się „giętki kapitalizm”, „rozkłada dawne wartości pracy, by je zastąpić podwójną logiką niestałości, niepewności i niezwyklej krótkoterminowości, oraz «selektywnych doborów». Ta logika społecznych pęknięć zwiększa dystans między wysokokwalifikowanymi zawodowcami a nisko kwalifikowanymi pracownikami, a także między przedstawicielami tego samego zawodu o niemalże równych kompetencjach. Zanikają takie wartości, jak zaufanie, lojalność, pewność umów o pracę, podobnie zresztą, jak czasowość ludzkiej działalności. Praca (...) teraz – wraz ze swoją swiłą wykluczeń, marginalizacji, giętkości i nietrwałości – staje się jednym z najpotężniejszych czynników jej zniszczenia”³¹.

Można zauważyć, że na świecie jest coraz mniej pracy, za którą ludzie otrzymują wynagrodzenie – w przyszłości tego rodzaju pracy będzie jeszcze mniej. Brunon Bartz zauważa, że „ta sytuacja nie zmieni się dopóty, dopóki będzie dominować neoliberalna, a nie społeczna doktryna stosunków kapitalistycznych. Dla neoliberalnej gospodarki rynkowej, która niestety przeważa w krajach wysoko rozwiniętych, człowiek jest *de facto* instrumentem służącym do tworzenia wartości dodatkowej, zysku właściciela kapitału i jego infrastruktury. Komputeryzacja i robotyzacja rugują miejsca pracy masowo i bezlitośnie. Za sprawą ciągłego wdrażania ulepszonych technologii niemal każdą pracę będzie można wkrótce wykonać taniej niż przy pomocy najtańszej nawet siły roboczej. W takich okolicznościach zatrudnienie będzie systematycznie redukowane”³². Według B. Bartz „po upadku systemów komunistycznych, w demokracjach zachodnich nie powstał żaden znaczący międzynarodowy ruch społeczny, który byłby przeciwwagą dla neoliberalno-kapitalistycznej doktryny traktowania pracy i życia ludzkiego. Bourdieu oskarżył tę doktrynę, stwierdzając, iż neoliberalizm jest jak AIDS – atakuje system obronny swoich ofiar”³³.

To co dzieje się na współczesnym rynku pracy wiąże się z zastępowaniem coraz większej liczby ludności coraz bardziej inteligentnymi technologiami. Eugeniusz Kośmicki zwraca uwagę, że rosnącego bezrobocia nie można już dłużej sprowadzać do cyklicznych kryzysów gospodarczych, jest ono bowiem skutkiem kapitalizmu opartego na coraz bardziej zaawanso-

³¹ F. Mayor, *Przyszłość świata...*, dz. cyt., s. 13.

³² B. Bartz, *Zjawiska globalizacyjne kształtujące współczesną politykę oświatową i przygotowanie ludzi do pracy*, „Oświatowiec” 1-2/08, s. 36.

³³ B. Bartz, *Akceleracja globalnych dylematów a funkcjonowanie demokracji*, [w:] *Integracja europejska a globalizacja*, red. T. Wallas, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Słubice 2003, s. 81.

wanych technologiach oraz, że „obecnie często wydaje się, że zakres działania państw dotyczy jedynie dylematu: albo rosnące ubóstwo z wysokim bezrobociem (jak w większości krajów europejskich), albo jeszcze większe ubóstwo, z trochę mniejszym bezrobociem (jak w USA)”³⁴, zauważa też, że następuje „coraz większe przekształcanie się stosunków pracy, które podlegają «deregulacji» i «uelastycznieniu», a społeczeństwo oparte na pracy przeobraża się w społeczeństwo ryzyka, w którym niemożliwe do przewidzenia staje się zarówno życie jednostek, jak i państw oraz ważniejsza okazuje się ekonomia ryzyka”³⁵.

Widoczny jest wzrost ruchu migracyjnego. Statystyka tego ruchu, przytoczona przez Brunona Barta³⁶, wskazuje na jego przyspieszone tempo. Do XIX wieku liczyło się emigrantów w dziesiątkach milionów, od lat osiemdziesiątych minionego wieku liczono ich w setkach milionów, od lat dziewięćdziesiątych tegoż wieku zaczęto ich już liczyć w miliardach, a obecnie wszystko wskazuje, że ich liczba sięgnie kilku miliardów. B. Bartz zwraca uwagę na jeszcze jeden wskaźnik – przeciętny wiek mieszkańców. W 2050 roku przeciętny wiek mieszkańca USA ma wynosić 35,2 lata, natomiast mieszkańca Europy 57,2 lat, w krajach UE nie ma przyrostu naturalnego, tak więc migracja jest jedynym środkiem przedłużenia egzystencji gospodarki i dobrobytu i aby utrzymać aktualny poziom życia UE musiałaby przyjąć pięć milionów imigrantów. Jolanta Miluska zwraca jednak uwagę na „przybysze z innych krajów dekomponują rynek pracy w miejscu osiedlenia. Stanowiąc zwykle tanią, choć nie w pełni wykwalifikowaną siłę roboczą powodują wzrost konkurencji i osłabienie atrakcyjności autochtonów, którzy tracą zatrudnienie i pomniejszają swoje dochody”³⁷.

Na sytuację na krajowym rynku pracy pozytywny wpływ mają inwestycje zagraniczne, ale przede wszystkim te, które powodują powstawanie i rozwój przedsiębiorstw lokalnych, na przykład zaopatrujących w podzespoły, czy świadczących inne usługi dla zagranicznego inwestora.

Produkty wytworzone na dobrze funkcjonującym rynku pracy, tzn. takim, na którym jak najwięcej osób znajduje pracę, muszą znaleźć nabywców – „sprzedaż, a więc możliwość wykorzystania mocy produkcyjnych warunkują ci, którzy potrafią odkryć potencjalny popyt, potencjalne produkty, potencjalne technologie, potencjalne rynki, a więc potencjalnie najkorzystniejsze miejsca lokowania produkcji i sprzedaży. Oni warunkują sprzedaż, a więc realizację głównego zadania całego procesu gospodarczego. Można ich określić jako wyselekcjonowany kapitał ludzki, czyli kapitał intelektualny”³⁸. Posiadanie tego kapitału przez przedsię-

³⁴ E. Kośmicki, *Humanistyczny wymiar globalizacji*, „Dziś. Przegląd Społeczny”, nr 1 (160), styczeń 2004, s. 26.

³⁵ Tamże, s. 27.

³⁶ B. Bartz, *Zjawiska globalizacyjne...*, dz. cyt., s. 28.

³⁷ J. Miluska, *Proces globalizacji w sferze demograficzno-antropologicznej, kulturowej i społeczno-psychologicznej a jakość życia człowieka*, „Przegląd Politologiczny”, nr 1, 2007, s. 11.

³⁸ W. Szymański, *Globalizacja wyzwania...*, dz. cyt., s. 26.

biorstwo i jego bezustanny wzrost jest warunkiem długotrwałej przewagi konkurencyjnej. Widoczna jest tendencja, że kapitał intelektualny krajów najbardziej rozwiniętych, na który składają się pracownicy wysokowykwalifikowani, wykonują pracę wysokokwalifikowaną (między innymi projektowanie, prace badawczo-rozwojowe, prace wymagające bardzo wysokich kwalifikacji, zarządzanie strategiczne), natomiast pracę niskokwalifikowaną niskopłacaną podejmują pracownicy niskowykwalifikowani z państw o niższym poziomie rozwoju, za którą w kraju bogatym należałoby płacić znacznie więcej – dzięki takim przedsięwzięciom możliwy jest wzrost wynagrodzenia kapitału intelektualnego, tak więc należy oczekiwać, że dysproporcje w zarobkach będą się zwiększały, realne dochody pracowników niskokwalifikowanych w krajach bogatych będą spadały, a wzrastał będzie udział w podziale wartości dodanej kapitału intelektualnego. Będzie postępował proces wyrównywania cen będący efektem mechanizmu rynkowego, zgodnie z którym „w gospodarce przyszłości pracownicy z kwalifikacjami na poziomie trzeciego świata będą otrzymywali płace na poziomie trzeciego świata, nawet jeśli będą mieszkali w pierwszym świecie. Niewykwalifikowana siła robocza będzie po prostu kupowana tam gdzie jest tańsza”³⁹.

Jak słusznie zauważa Władysław Szymański „interesy i losy różnych grup wyraźnie się rozchodzą, a zwłaszcza rozchodzą się interesy kapitału intelektualnego będącego beneficjentem procesu globalizacji, z interesami pracy niskowykwalifikowanej, ponoszącej konsekwencje negatywne”⁴⁰.

Wpływ kapitału intelektualnego na sytuację na współczesnym rynku pracy

Wzrastać będzie znaczenie pracy intelektualnej i kapitału ludzkiego, ze względu na potrzebę posiadania przez pracownika bardzo szerokiego zakresu wiedzy i konieczność wykorzystywania jej w podejmowanych działaniach zawodowych. Prognostycy przemian w procesie pracy są zgodni co do tego, że w przyszłości w procesie tym znacznie wzrośnie rola czynności intelektualnych. Społeczeństwo nie będzie już wyłącznie społeczeństwem pracy, ale stanie się społeczeństwem wiedzy i pracy. Praca będzie głównie pracą wytwórczą i usługową oraz badawczą i twórczą.

Charles Handy podkreśla że, „zmierzch produkcji o wysokim stopniu pracochłonności sprawił, że na rynku pojawiły się organizacje, które czerpią wartość dodaną z wiedzy i potencjału twórczego a nie z siły ludzkich mięśni. Mniejsza liczba mądrzej myślących pracowników, wspomaganych inteligentnymi maszynami i komputerami, tworzy większą wartość niż całe grupy czy linie bezmyślnej masy «zasobów ludzkich»”⁴¹.

³⁹ L.C. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu...*, dz. cyt., s. 105-106.

⁴⁰ W. Szymański, *Globalizacja wyzwania...*, dz. cyt., s. 29.

⁴¹ Ch. Handy, *Wiek przewyżczonego rozumu*, Business Press, Warszawa 1998, s. 50.

Efektom globalnej gospodarki jest bezustannie zwiększająca się konkurencyjność. By jej sprostać przedsiębiorstwa muszą zwiększać swą innowacyjność, jedynie nowatorskie osiągnięcia naukowe mogą pomóc im w wygraniu bezwzględnej walki konkurencyjnej w skali światowej. Aby były zdolne to czynić muszą dysponować odpowiednim kapitałem intelektualnym.

Podstawą rozwoju nowoczesnej gospodarki staje się dziś kapitał intelektualny – wpływa on znacznie bardziej na efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstw niż wyposażenie techniczne, czy zasoby finansowe, „nakłady pracy fizycznej i surowców tracą na znaczeniu zarówno jako składnik kosztów komparatywnych, jak i czynnik konkurencji. Zyskuje natomiast na znaczeniu wiedza jako źródło tworzenia kluczowych zdolności firmy (core competencies), które polegają na opanowaniu podstawowych procesów biznesu z punktu widzenia szybkości, jakości, precyzji, kosztów, poziomu serwisu a także ukierunkowania organizacji na cele rynkowe”⁴².

O rozwoju gospodarczym państwa oraz o poprawie sytuacji na lokalnych rynkach pracy decyduje efektywność działania przedsiębiorstw, od tego czy, i jak „nowoczesne firmy stosują różne koncepcje zarządzania umożliwiające im bardziej płynne i dynamiczne dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku i w otoczeniu ich działania”⁴³ zależy nie tylko ich własna pozycja konkurencyjna, ale również stan rynku pracy. System zarządzania, który umożliwia przedsiębiorstwom sprawne funkcjonowanie na globalnym rynku pracy charakteryzowany jest jako: innowacyjny, adaptacyjny, elastyczny, efektywny oraz szybki, czyli zdolny do szybszej niż konkurencji odpowiedzi na zmiany w otoczeniu⁴⁴.

Kapitał intelektualny przesądza o jakości procesu gospodarczego. Jego rola powinna polegać na tworzeniu innowacji, dzięki którym przedsiębiorstwa powiększą swe zasoby, gdyż w dobie globalizacji nie wystarczy już zwiększenie wykorzystania zasobów będących w dyspozycji przedsiębiorstwa, jego możliwości rozwojowe zależą od innowacyjnego przedsiębiorcy, wykorzystującego innowacyjnych pracowników – ich kapitał intelektualny. Tony Buzan, Tony Dotino i Richard Israel uważają, że „wkroczyliśmy właśnie w największą epokę w historii zarówno naszej planety, jak i ludzkości: w erę ludzkiej inteligencji”⁴⁵, powiedzmy, że wkraczamy, albo będziemy wkraczać – bo innego wyjścia nie ma. Dziś niestety nie wszyscy ludzie mogą sprostać wyzwaniom ery informacji oraz ery wiedzy, która pojawiła się około 50 lat później. W erze ludzkiej inteligencji „wszyscy pracownicy staną się liderami. Aby przetrwać, każda jednostka, czy to w świe-

⁴² J. Penc, *Nowe zarządzanie w nowej gospodarce*, Wydawca: SLG International Training Center, Warszawa 2010, s. 60.

⁴³ J. Penc, *Systemowe zarządzanie organizacją. Nowe zadania, funkcje i reguły gry*, Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Szczytno 2007, s. 18.

⁴⁴ W.M. Grudzewski, I.K. Hejduk, *Projektowanie systemów zarządzania*, Wydawnictwo „Difin” Warszawa 2001, s. 54.

⁴⁵ T. Buzan, T. Dotino, R. Israel, *Zwykli ludzie – liderzy*, Wydawnictwo MUZA S.A., Warszawa 2008, s. 15.

cie biznesu, czy też w innych społecznościach, będzie musiała być twórcza, elastyczna, łatwo się adaptująca, szybko myśląca, zdolna do przyswajania informacji z ogromną szybkością, inteligentna, świadoma i zaangażowana w rozwój swoich licznych inteligencji⁴⁶ – aby sprostać tym wymaganiom poziom „kapitału intelektualnego” pracownika powinien być wysoki i bezustannie podnoszony, „by oczekiwania w tym zakresie były realne, na miarę możliwości konkretnej osoby należy znać czynniki determinujące możliwy przez nią do uzyskania poziom «kapitału intelektualnego». Szczególne znaczenie mają tu wrodzone predyspozycje intelektualne człowieka, które można określić opierając się na koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka. Znajomość tych cech wydaje się być nieodzowna, gdyż zarządzanie zasobami ludzkimi ukierunkowane na te cechy może polepszyć funkcjonowanie przedsiębiorstw⁴⁷.

Elastyczność człowieka na globalnym rynku pracy

Wraz z postępującą globalizacją będzie wzrastało zapotrzebowanie na pracowników, „którzy potrafią wypełniać coraz więcej zadań i błyskawicznie przystosować się do zmieniających warunków⁴⁸.

Problem przystosowania się człowieka do zmieniającej się sytuacji występował zawsze, chociaż dawniej pojawiał się sporadycznie. Wraz z rosnącym zakresem i tempem zmian dokonujących się w cywilizacji globalnej, problem ten zaczął stwarzać ludziom coraz więcej kłopotów, głównie natury psychologicznej, gdyż pojawiła się konieczność ustawicznego przystosowywania się, wymagająca coraz większej elastyczności człowieka.

Eugeniusz Kośmicki zwraca uwagę, że gospodarka wymaga „elastycznego człowieka», który ciągle jest gotowy do podjęcia nowych zadań i zawsze jest gotowy zmienić miejsce pracy, jej formę czy miejsce zamieszkania⁴⁹. Stawiany jest przed człowiekiem wymóg elastyczności zachowania dotyczący wszystkich ludzi żyjących w warunkach globalizacji, „zgodnie z logiką rynku i pomnażania kapitału, konieczne staje się «uwolnienie» człowieka od dotychczasowych barier i kontroli społecznych. Elastyczny człowiek powinien odrzucić wszystkie więzi i hamulce społeczne, żeby zachować maksymalną zdolność do działania⁵⁰. Taka psychiczna deregulacja zachowań powoduje społeczną i psychiczną dezintegrację⁵¹. Problem ten dotyczy większości zatrudnionych, tzn. 80% populacji – są to pracownicy o niskich dochodach, zagrożeni zwol-

⁴⁶ Tamże, s. 15.

⁴⁷ J. Wilsz, *Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości pracowników*, [w:] *Ekonomiczne i społeczne aspekty funkcjonowania współczesnego rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 110. red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012, s. 132.

⁴⁸ A. Toffler, *Trzecia fala*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1997, s. 573.

⁴⁹ E. Kośmicki, *Humanistyczny wymiar...*, dz. cyt., s. 31.

⁵⁰ Tamże, s. 24.

⁵¹ Tamże, s. 24.

nieniami i zmuszani do coraz większej „elastyczności”⁵². E. Kośmicki podkreśla też, że duże zagrożenie dla przyszłego pokolenia pojawia się, „gdy do życia rodzinnego wniknęły prawa rynku i ekonomii opartej tylko na krótkim okresie czasu i maksymalnej elastyczności”⁵³.

Globalizacja wymaga od człowieka elastyczności ze względu na to, że bezustannie w otoczeniu pojawiają się zmiany, wówczas bardzo często między człowiekiem a otoczeniem pojawia się konflikt, aby go zlikwidować, albo chociażby zminimalizować człowiek może:

1. Przystosować się do pojawiających się w otoczeniu zmian.
2. Wpłynąć na otoczenie, aby przystosowało się do niego.
3. Częściowo przystosować się do otoczenia przy jednoczesnym częściowym przystosowaniu otoczenia do siebie.

Pierwszy wymieniony przypadek wymaga bardzo dużej elastyczności człowieka. Wpłynąć na otoczenie, aby przystosowało się do człowieka – co ma miejsce w drugim przypadku – jest niezmiernie trudno, wówczas kiedy otoczenie nie chce się do niego przystosować. Sytuacja występująca w tym przypadku pojawia się wówczas, gdy człowiek nie wykazuje żadnej elastyczności. Jeśli jest konieczność by pozostał w tym otoczeniu musi się ono do niego przystosować. Przypadek trzeci występuje najczęściej. Przypadek ten wymaga pewnej elastyczności zarówno od człowieka, jak i od otoczenia.

W procesie przystosowywania się jednostki do otoczenia w jej osobowości zawsze dokonują się zmiany. Nasuwają się pytania:

Czy rodzaj, charakter i zakres tych zmian może być dowolny?

Czy występują jakieś bariery wewnętrzne uniemożliwiające te zmiany?

Czy wszystkie cechy osobowości człowieka mogą ulegać zmianom?

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka wynikają następujące implikacje dla procesu przystosowania:

- człowiek może przystosować się do otoczenia wyłącznie w zakresie zmiennych cech osobowości, tym łatwiej przystosuje się do niego, im większą wykaże elastyczność w zakresie tych cech;
- ponieważ stałe indywidualne cechy osobowości są niezależne od oddziaływań otoczenia, w zakresie tych cech człowiek nie ma możliwości przystosowania się do sytuacji, może występować odpowiedniość tych cech do wymagań otoczenia, jeśli takiej odpowiedniości nie ma, konieczne jest w ich zakresie przystosowanie się otoczenia do człowieka;
- jeśli stałe indywidualne cechy osobowości człowieka nie odpowiadają wymaganiom otoczenia, które nie chce się do niego przystosować, a w zakresie cech zmiennych

⁵² J. Rifkin, *Koniec pracy...*, dz. cyt., s. 224-225.

⁵³ Tamże, s. 31.

człowiek nie jest w stanie przystosować się do otoczenia – powinien zmienić otoczenia na odpowiednie dla siebie, jest to dla niego jedynie wyjście.

Przystosowanie człowieka do otoczenia, zależne od jego cech zmiennych, pośrednio uzależnione jest również od jego stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż cechy zmienne są zdeterminowane przez cechy indywidualne stałe.

Implikacje, które wynikają z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla przystosowania człowieka pomagają lepiej zrozumieć mechanizmy przystosowania oraz uświadamiają, że przebieg tego procesu zależy od wszystkich cech osobowości człowieka.

Problem, tak oczekiwanej na rynku pracy, elastyczności człowieka, od której zależą jego możliwości przystosowywania się do otoczenia (do procesu pracy, do rynku pracy itp.) interesuje mnie szczególnie ze względu na zainteresowanie problematyką osobowości człowieka w ujęciu systemowym⁵⁴. Dlatego też zagadnieniom tym zamierzam poświęcić kolejny artykuł.

Refleksja końcowa

Zakres poruszanych w tym artykule problemów, występujących w globalnej cywilizacji, jest niewyobrażalnie szeroki, wszystkie one wywierają na siebie wzajemny wpływ. Takie zależności zachodzą na przykład między: pracą a rynkiem pracy, osobowością człowieka a pracą, osobowością a kapitałem intelektualnym, kapitałem intelektualnym a pracą, kapitałem intelektualnym a sytuacją na rynku pracy, osobowością człowieka a procesem przystosowania. Ponieważ bezustannie zmienia proces pracy, rynek pracy, kapitał intelektualny, sytuacja w otoczeniu, osobowość człowieka – uważam że, niezmiernie trudne, a wręcz niemożliwe jest sformułowanie precyzyjnych i szczegółowych wniosków, dzięki którym możliwe byłoby szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów, które pojawiają się w globalnym otoczeniu. Sądzę, że warunkiem efektywnego rozwiązywania tych problemów jest systemowe podejście do nich, umożliwiające ogarnięcie ich istoty i wszystkich ważnych aspektów.

⁵⁴ Osobowość człowieka w ujęciu systemowym przedstawiłam w: J. Wilsz, *Systemowa koncepcja człowieka*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr XIV, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało, Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 2012, s. 151-169. Artykuł ten jest zamieszczony na www.jolantawilsz.pl.