

**Katarzyna ŁUKASIK<sup>1</sup>**

## **WPLYW GLOBALIZACJI NA WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY**

Artykuł podejmuje problem zmian na współczesnym rynku pracy, do jakich doprowadził postępujący proces globalizacji. Prezentuje również rozwój polskiego rynku pracy z perspektywy członkostwa w UE.

### **1. WPROWADZENIE**

Charakterystyczną cechą współczesnego rozwoju gospodarki światowej jest pogłębiający się proces jej umiędzynarodowienia i przechodzenie na wyższy jego etap, jakim jest globalizacja. Oznacza to wzrost liczby i stopnia intensywności powiązań gospodarczych pomiędzy poszczególnymi krajami i ich regionalnymi ugrupowaniami oraz przedsiębiorstwami<sup>2</sup>. To z kolei powoduje zmiany w zatrudnianiu pracowników, ich rotacje i mobilność, czyli przemieszczanie się do innych krajów w celu podjęcia tam pracy. Granice państwowe nie są już przeszkodą dla chętnych do podjęcia lepszej pracy w innym kraju.

Globalizacja jest zjawiskiem coraz częściej opisywanym w literaturze i rozpatrywanym pod względem różnych aspektów jej istnienia, chociażby z punktu widzenia korzyści czy zagrożeń, jakie ze sobą niesie. Stąd też istnieje wiele definicji pojęcia globalizacji. Encyklopedyczne ujęcie tego procesu brzmi następująco: „Globalizacja gospodarki to tworzenie światowego systemu gospodarczego, którego podstawowymi czynnikami są: globalny system walutowy, rozwój struktury integracji gospodarczej, wzrost ponadnarodowych korporacji, rozwój organizacji współtworzących światowy ład gospodarczy”<sup>3</sup>.

W swojej książce P. Haggett definiuje globalizację jako „proces, w którym wydarzenia, działania i decyzje w jednej części świata mogą mieć poważne konsekwencje dla społeczeństw w innych, odległych częściach globu, dodając dalej, że w tym procesie wyróżnia się dwie płaszczyzny:

- 1) przestrzenną, która sprawia, że globalizacja obejmuje ciągle nowe regiony i kraje;
- 2) przestrzenną, która dotyczy umacniania się i intensyfikacji powiązań niezależnie od skali geograficznej, w jakiej to zjawisko występuje<sup>4</sup>.

E. Kryńska rozumie globalizację najogólniej również jako proces tworzenia się jednolitej gospodarki światowej, następujący dzięki likwidacji barier dzielących rynki lokalne, regionalne, krajowe i kontynentalne. Badania historyczne dowodzą, że scalanie, a następnie powiększanie obszarów rynków trwa od stuleci. Obecna faza tego procesu, będąca skutkiem ewolucji społecznego i międzynarodowego podziału pracy, polega – najogólniej rzecz

---

<sup>1</sup> Dr Katarzyna Łukasik, Katedra Zarządzania Przedsiębiorstwem, Wydział Zarządzania, Politechnika Częstochowska.

<sup>2</sup> J. Rymarczyk, *Internacjonalizacja i globalizacja przedsiębiorstw*, Wydawnictwo PWE, Warszawa 2004, s. 11.

<sup>3</sup> <http://portalwiedzy.onet.pl>

<sup>4</sup> P. Haggett, *Geography. A Global Synthesis*, Prentice Hall, Harlow 2001, s. 586–587.

ujmując – na zwiększonej mobilności towarów i kapitału, a tym samym na powstaniu rynku światowego, na którym są ustalone jednolite parametry obowiązujące (teoretycznie) wszystkich uczestników jednakowej wszędzie gry ekonomicznej. Obszar, na którym rozgrywa się konkurencyjna walka o dochody i wpływy, rozszerza się, a gospodarka światowa staje się coraz bardziej zintegrowana<sup>5</sup>.

Z pojęciem globalizacji związanych jest kilka pochodnych pojęć, które dokładnie opisał A. Scholte w swojej książce zatytułowanej *Globalization: A Critical Introduction* (2000). M. Czerny w swojej książce *Globalizacja a rozwój* (2005) omawia jego wnioski w pięciu punktach<sup>6</sup>:

1. Globalizacja w rozumieniu **internacjonalizacji**. W tym podejściu globalny oznacza międzynarodowy. Dotyczy to głównie wzrostu wymiany handlowej między krajami oraz coraz bardziej intensywnych relacji wzajemnej zależności między podmiotami, które w tym handlu uczestniczą.
2. Drugie często stosowane znaczenie globalizacji wiąże się z **liberalizacją**. Dąży się tym samym do stworzenia „otwartej” i „pozbawionej granic” gospodarki światowej.
3. Trzecie pojęcie związane z globalizacją to **uniwersalizm**. W tym znaczeniu „globalny” oznacza „ogólnoswiatowy”, a „globalizacja” – rozprzestrzenianie się zjawisk i rzeczy na cały świat. Tak pojmując termin „globalizacja”, można mówić o globalizacji zwyczaju picia kawy, używania francuskich perfum, muzyki pop, walkmanów, teraz również iPodów itp.
4. Czwarte pojęcie utożsamiane z globalizacją to **westernizacja** lub **modernizacja**, szczególnie gdy mówimy o rozprzestrzenianiu się amerykańskiego stylu życia. Zgodnie z tą koncepcją globalizacja oznacza dynamiczny proces rozprzestrzeniania się nowoczesnych form życia społecznego i gospodarczego, niszczący istniejące wcześniej na danym terytorium lokalne kultury, gospodarkę i tożsamość. To np. mcdonaldyzacja czy zapożyczanie obchodzenia niektórych świąt, jak Halloween czy Dzień Św. Walentego.
5. Piąta koncepcja utożsamiana z globalizacją oznacza rozpad terytorium państwa, jako zwartego obszaru należącego do jednego państwa (*detritorialization*) lub, jak podają inni, z kształtowaniem się jednego globalnego obszaru (*supraterritoriality*).

## 2. SKUTKI PROCESU GLOBALIZACJI

Globalizacja zmienia świat, dotyczy bowiem przekraczania granic czasu i przestrzeni, stąd też powstało wiele mitów towarzyszących temu terminowi, chociażby przekonanie, że „świat się kurczy”, co w dosłownym znaczeniu nie ma nic wspólnego z rzeczywistymi zmianami w sensie geograficznym, lecz oznacza łatwość przemieszczania się i komunikowania, a także znacznie szersze zmiany wywołane tym zjawiskiem i ich skutki dla każdego człowieka i społeczeństw we wszystkich regionach Ziemi.

Należy jednak zwrócić uwagę, że postępująca globalizacja nie ma jednorodnego charakteru we wszystkich regionach, a o tym, w jaki sposób będzie kształtowała stosunki społeczne i gospodarcze, decyduje wcześniejszy model rozwoju. Nawet jeśli regiony postrzegamy jako związane z gospodarką globalną, nie znaczy to wcale, że wszędzie zmiany przyjmują iden-

<sup>5</sup> E. Kryńska, *Globalizacja a rynek pracy*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Pocztowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 90.

<sup>6</sup> M. Czerny, *Globalizacja a rozwój. Wybrane zagadnienia geografii społeczno-gospodarczej świata*, PWN, Warszawa 2005, s. 18–20.

tyczny kierunek, podobne ścieżki rozwoju i perspektywę zaadaptowania stylu życia charakterystycznego dla świata Zachodu. Odmienne drogi, które wiodły poszczególne kraje i społeczeństwa ku bardziej ścisłym, wzajemnym stosunkom gospodarczym, politycznym i w zakresie kultury, sprawiły, że dziś obraz świata jest nadal niezwykle zróżnicowany, a cechy lokalne, regionalne i globalne wzajemnie się przenikają i mieszają<sup>7</sup>.

Rozważając skutki globalizacji, należy przedstawić różne ujęcia bilansu tego zjawiska (tabela 1).

Tabela 1. Skutki globalizacji

Dziedzina	Zmiany pozytywne	Zmiany negatywne
<b>Miejsca pracy, problem bezrobocia</b>	Tworzone są nowe miejsca pracy w krajach, w których działają firmy globalne	Wiele miejscowych firm w krajach, w których działają firmy globalne, nie wytrzymuje konkurencji i upada, co oznacza utratę miejsc pracy. Nowe miejsca pracy dla miejscowej ludności rzadko dotyczą prac i stanowisk elitarnych (menedżerowie wysokiego szczebla, projektanci, badacze itp.)
<b>Poprawa jakości (standardów) życia, wzrost dobrobytu</b>	W większości dobrej jakości firmowe produkty firm globalnych wpływają korzystnie na jakość życia, jak też na dochody z pracy w tych firmach, zasilające budżety rodzin pracowników	Produkty firm globalnych często są niedostępne dla pracowników i miejscowej ludności, a dochody z pracy bywają niskie (płace zazwyczaj są ustalone na poziomie płac obowiązującym w danym kraju, a niekiedy jeszcze niżej)
<b>Transfer nowej wiedzy i nowych technologii</b>	W wielu przypadkach jest to ewidentna korzyść, chociaż <i>know-how</i> z reguły pozostaje wyłączną własnością firmy globalnej (jednostki macierzystej) i nie może być szerzej stosowany w danym kraju	Czasami rola oddziałów krajowych sprowadza się do konfekcjonowania gotowych produktów, prostego montażu, dystrybucji itd., nie ma wówczas tego rodzaju transferu
<b>Wzmacnianie narodowych gospodarek i budżetów państw</b>	Udane inwestycje zagraniczne, w tym także firm globalnych przynoszą korzyści narodowym gospodarkom	Firmy globalne z reguły dyktują swej obecności w danym kraju. Spełnienie ich dyktatu znacznie pomniejsza bilans zysków nad stratami. Nieudane inwestycje stają się nieraz źródłem ogromnych strat
<b>Wyższe standardy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi i etyki</b>	W niektórych firmach takie wyższe standardy rzeczywiście obowiązują	Czasem firma globalna przejmuje miejscowe wzorce i chcąc osiągnąć wyższy zysk, rezygnuje ze stosowania własnych, wyższych standardów

<sup>7</sup> M. Czerny, *op. cit.*, s. 9.

<b>Lansowanie lepszej kultury organizacji</b>	Zazwyczaj firmy globalne przynoszą ze sobą własną specyficzną kulturę, która ma zalety, skoro organizacja ta odniosła sukces	Bezpośrednie i pełne przenoszenie własnej kultury do innych środowisk nie jest ani możliwe, ani celowe. Postawy geocentryczne jeszcze nie dominują w firmach globalnych
---	--	---

Źródło: H. Król, *Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego*, PWN, Warszawa 2007, s. 14.

Z wymienionych w tabeli 1 negatywnych skutków procesu globalizacji za najbardziej widoczny i zarazem problemowy można by uznać upadek mniejszych lokalnych firm w starciu z organizacjami międzynarodowymi. Nierówne szanse konkurencyjne na rynku doprowadzają często do spadku obrotów bądź ostatecznie do bankructwa słabszych. Pociągą to za sobą wzrost bezrobocia i spadek konsumpcji, co również mogą odczuć organizacje ponadnarodowe. Nie wszystkie kraje i nie wszyscy ludzie mają zatem udział w korzyściach z globalizacji.

W stanowczo lepszej sytuacji są kraje zamożne, natomiast kraje ubogie lub rozwijające się mogą w kontekście globalizacji dostrzegać zagrożenie ich dóbr, kultury czy nawet środowiska naturalnego. Ponadto globalizacja niesie jeszcze inne niebezpieczeństwa, jak wzrost przestępczości międzynarodowej, przemyt narkotyków i broni na światową skalę, terroryzm czy rozprzestrzenianie się chorób.

Wydaje się jednocześnie, że najkorzystniejszym aspektem globalizacji jest szybki rozwój technologii, nie tylko informacyjnej, służącej przepływowi wiedzy, ale także *know-how*. Zaczynamy rozumieć, że świat staje się miejscem bez granic, jedną wielką „globalną wioską”, w której tylko różnice kulturowe i polityczne świadczą o odmienności poszczególnych krajów. Właśnie ta odmienność oraz zróżnicowanie warunków geograficznych wpływają w dużej mierze na decyzje o lokalizacji organizacji międzynarodowych. Mimo starań antyglobalistów zjawisko globalizacji dociera wszędzie począwszy od krajów wysoko rozwiniętych po najuboższe zakątki świata, gdzie szuka się taniej siły roboczej. Nie ma więc wątpliwości, że przyczyniło się ono także do powstania nowych form nierówności i niedorozwoju.

Mimo widocznych negatywnych skutków globalizacji istnieje szereg korzyści wynikających z uczestnictwa w rynku globalnym, na które zwrócił uwagę G.S. Yip. Oto niektóre z nich:

- **obniżka kosztów** dzięki zwiększeniu skali korzyści (korzyści międzynarodowe i globalne),
- **poprawa jakości** – rynki krajów wiodących są wymagające, często sprostanie oczekiwaniom klientów wiąże się z polepszeniem jakości wyrobu,
- **wzmocnienie preferencji klientów** dzięki globalnej rozpoznawalności i dostępności produktów i usług,
- **wzrost konkurencyjności**, wynikający z przewagi spowodowanej wcześniejszym wejściem na kluczowe rynki, zdobywaniem dogodnych pozycji do podejmowania ataków i kontrataków oraz pilnowaniem zachowań konkurentów.

## 2.1. Rynki pracy a globalizacja

Rynek pracy to rynek stanowiący o relacji między podażą a popytem na pracę. Wyróżnia się rynek wewnętrzny organizacji, regionalny, krajowy i międzynarodowy.

*Rynek krajowy* jest zależny od polityki gospodarczej i społecznej danego kraju, wynikiem czego jest sposób zagospodarowania potencjału pracy. Najczęstsze przeszkody korzystania z tego potencjału na rynku krajowym wynikają z takich przyczyn, jak:

- sprzężenie procesów rynku pracy (zatrudnienia, bezrobocia) z płacami,
- brak wyobrażenia o oddziaływaniu międzynarodowego rynku finansowego, polityki monetarnej i budżetowej na rynku pracy,
- błędy w państwowej polityce produkcyjnej i technicznej, odbijające się na zatrudnieniu,
- niedocenywanie wpływu czynników ekonomicznych na zjawisko bezrobocia<sup>8</sup>.

*Rynek międzynarodowy*, o którym decyduje ruch ludzi, kapitału, towarów itd. poza granice państwa, często wymaga na przykład otwarcia zagranicznej filii organizacji czy zmian w podstawowym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, nastawionym na rywalizację już nie tylko na rynku lokalnym, krajowym, ale także globalnym.

*Rynek globalny* – do jego powstania w ostatnich kilkunastu latach przyczyniło się kilka wydarzeń i zjawisk:

- załamanie się byłego bloku sowieckiego i włączenie się gospodarek Europy Środkowo-Wschodniej w światowy obieg gospodarczy,
- reformy w Indiach i Chinach, zwieńczone przystąpieniem Chin do WTO w końcu 2001 r.,
- szybki postęp we wdrażaniu osiągnięć technik informacyjnych i telekomunikacyjnych w zarządzaniu przedsiębiorstwem, co umożliwiło wydzielenie i standaryzację szeregu procesów biznesowych, które następnie zostały przesunięte do krajów czy lokalizacji o niższych kosztach wytwarzania,
- znaczący spadek kosztów transportu (w transporcie lądowym o 21%, w lotniczym o 30%) i komunikacji (ceny rozmów telefonicznych spadły o 95%),
- wielostronna liberalizacja handlu, przeciętna obniżka ceł o ok. 30%<sup>9</sup>.

Jeżeli natomiast chodzi o polski rynek pracy w ujęciu globalnym, należałoby zacząć od omówienia integracji Polski z Unią Europejską, która pociągnęła za sobą zwiększenie inwestycji zagranicznych w Polsce oraz polskich przedsiębiorców za granicą, a także wzrost liczby miejsc pracy.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej stanowi formę wzmocnienia ekonomicznego. Wynika to z przymusu innowacyjnego, który wiąże się z pełnym otwarciem na konkurencję krajów Europy Zachodniej. Towarzyszy temu wzrost poczucia stabilności dla kapitału lokującego się w Polsce jako w części wspólnego rynku. Akcesja stanowi również formę ochrony przed niestabilnością rynków finansowych i przed kryzysami walutowymi. Poza tymi integracja europejska stanowi pewnego rodzaju gwarancję utrzymania Polski w głównym nurcie procesów zarówno ekonomicznych, jak i cywilizacyjnych. Dlatego też uważa się, że integracja z Unią Europejską zapewnia Polsce ochronę przy podejmowaniu wyzwań globalizacyjnych<sup>10</sup>.

Jednym z wyzwań, przed jakimi stanęła Polska w maju 2004 r., była możliwość swobodnego przepływu ludzi, a także usług, dóbr i kapitału pomiędzy obszarami państw człon-

<sup>8</sup> J. Łucewicz, *Współczesne determinanty zarządzania kadrami*, [w:] *Zarządzanie kadrami*, red. T. Listwan, wyd. 2, C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 23.

<sup>9</sup> Economic Policy Committee, *Responding to the Challenges of Globalisation*, XI 2005; McKinsey Global Institute, *The Emerging Global Labor Market*, VI 2005.

<sup>10</sup> W. Szymański, *Globalizacja, wyzwania i zagrożenia*, Difin, Warszawa 2002, s. 127–130.

kowskich. Tworzenie jednolitego rynku pracy, do którego mieliby dostęp Polacy (mowa głównie o emigracji czasowej), było i nadal jest dla niektórych osób szansą na znalezienie pracy o odpowiednich warunkach płacowych. W wielu przypadkach tylko płaca była atrakcyjna i zachęcająca, natomiast same warunki odbywania pracy niekiedy ubliżały godności człowieka lub pozostawiały wiele do życzenia.

Niestety w maju 2004 r. okazało się, że tylko trzy kraje unijnej piętnastki otworzyły swoje rynki pracy dla nowych obywateli Wspólnoty: Irlandia, Szwecja i Wielka Brytania. Pozostałe ustanowiły okresy przejściowe z obostrzeniami dotyczącymi swobodnego przepływu ludności na pierwsze dwa lata po przyjęciu nowych państw do Unii. Austria i Niemcy ogłosiły maksymalny siedmioletni okres przejściowy. Raport Komisji Europejskiej z lutego 2006 r. nie potwierdził obaw o zalanie państw piętnastki przez tanich pracowników z nowych państw członkowskich. Rok 2006 przyniósł otwarcie nowych rynków pracy w Finlandii, Grecji, Hiszpanii, Portugalii i Włoszech; rok później zrobiła to Holandia.

Rozwój polskiego rynku pracy z perspektywy członkostwa w UE ma swoje zalety również ze względu na otrzymane ze strony Unii wsparcie finansowe w postaci funduszy strukturalnych, które mogą przyczynić się m.in. do:

- tworzenia i utrzymania się miejsc pracy,
- poprawy jakości zasobów ludzkich,
- poprawy funkcjonowania rynku pracy i jego instytucji,
- aktywizacji bezrobotnych<sup>11</sup>.

W latach 2007–2013 Polska może otrzymać nie mniej niż 59,6 mld euro na pomoc rozwojową. Podział funduszy przedstawia rysunek 1.

Z rysunku 1 wynika, iż najwięcej środków z funduszu, bo aż 21,3 mld euro, planuje się przeznaczyć na inwestycje infrastrukturalne, czyli m.in. na budowę dróg, ochronę środowiska, kulturę i obiekty użyteczności publicznej. 15,9 mld euro przeznaczono na 16 regionalnych programów operacyjnych w ramach województw. Województwa otrzymały najwięcej unijnych funduszy, ponieważ do ich dyspozycji jest również część z 8,1 mld euro przeznaczonych na program „Kapitał ludzki”, który w największym stopniu ma się przyczynić do zmniejszenia bezrobocia i tym samym wzbogacić polski rynek pracy.

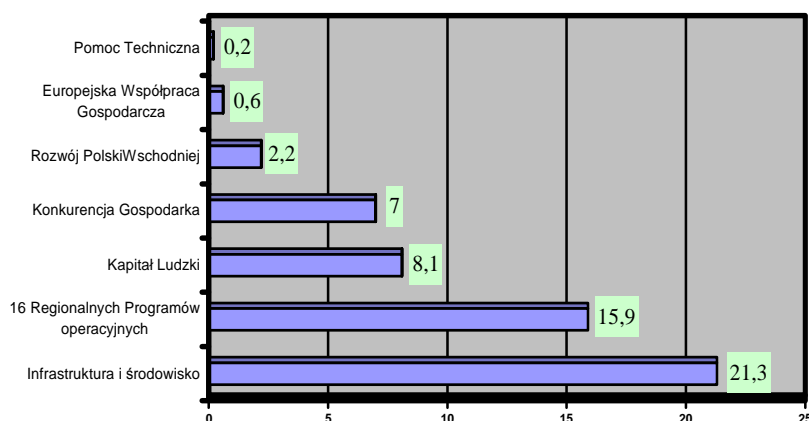
Niewątpliwie duży wpływ na polski rynek pracy po przystąpieniu do UE ma przepływ towarów, usług i kapitału. O ile na razie widoczny jest wzrost importu nad eksportem, szczególnie w przypadku zaawansowanych technologii oraz surowców i komponentów, to przewiduje się w nieco dalszej perspektywie (lata 2010–2014) znaczny wzrost eksportu głównie wyrobów pracochłonnych tzw. przerobu uszlachetniającego. W istotny sposób wpłynie to na rynek pracy, który będzie potrzebował dużych zasobów niżej wykwalifikowanych pracowników. Jednocześnie przewidywany jest wzrost eksportu produktów wysoko przetworzonych, tj. samochodów, sprzętu transportowego, urządzeń i sprzętu budowlanego oraz wyposażenia sanitarnego i hydraulicznego, co spowoduje zaangażowanie coraz większej liczby pracowników o wyższych kwalifikacjach zawodowych<sup>12</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że otwarcie przed Polską rynków pracy za granicą zmieniło funkcjonowanie społeczeństwa ze względu na czynniki ekonomiczne, a także socjokulturowe i technologiczne w sensie chociażby podążania za nowymi trendami czy nowinkami

<sup>11</sup> *Bilans korzyści i kosztów przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, IV 2003.

<sup>12</sup> H. Król, *op. cit.*, s. 154.

technologicznymi z Zachodu i chęci ich pozyskania. Nie zawsze jednak chęć dorównania do lepszych wychodzi na dobre, szczególnie wtedy, gdy w zamian nie ma się zbyt wiele do zaoferowania.



Rys. 1. Podział funduszy strukturalnych w Polsce w latach 2007–2013 (w mld euro; ogółem 59,6 mld + rezerwa 4,3 mld)

Źródło: H. Król, *op. cit.*, s. 153.

Rynek globalny, tak liberalny i otwarty, potrafi też niszczyć tych, którzy nie potrafią walczyć z konkurencją międzynarodową, tworzącą sieć globalną i stosującą inną niż dotychczasowa strategię, co głównie polega na:

- zmianie realizowanej strategii produktów pod kątem zaspokajania potrzeb już nie masowego odbiorcy, lecz indywidualnych nabywców,
- zmianie źródeł zysku, oznaczającej przejście od czerpania zysków ze skali produkcji do uzyskiwania ich z rozwiązania problemów i zaspokojenia potrzeb nabywców.

Zmiana strategii wymaga innej organizacji przedsiębiorstw. Przestają one być hierarchicznie skonstruowanymi, trwałymi piramidami o cechach wewnętrznych rynków pracy, przyjmują zaś formę pajęczyny, której ośrodkiem 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, umożliwia i przyspiesza rozwój technik przesyłania informacji. Stosowanie tej strategii oznacza dla rynku pracy stosunkowo niewielkie zatrudnienie stałe. Na obrzeżach tych korporacji działają organizacje lub pracownicy angażowani do wykonywania określonych czynności i dostarczania określonych usług albo nawet elementów majątku trwałego. Czas takiego zaangażowania jest ściśle określony i dostosowany do koncepcji strategicznych zespołu twórczego. Ponieważ w świecie globalnego współzawodnictwa siła robocza bywa widziana wyłącznie przez pryzmat kosztów, ograniczenie zatrudnienia stałego stanowi jeden ze sposobów osiągania i utrzymania konkurencyjności w warunkach wahań rynkowych. Zwiększa się za to zatrudnienie czasowe, najczęściej kontraktowe, które

nie wiąże pracodawcy i pracownika na dłużej i pozwala przedsiębiorstwom na elastyczne dostosowanie się do zmian na rynkach produktów<sup>13</sup>. Korporacje transnarodowe poszukują pracownika na czas (*just-in-time worker*).

Wyraża się to coraz częstszym przechodzeniem z umowy o pracę na umowy-zlecenia. W ten sposób na zatrudnionych spada nie tylko ryzyko wynikające z burzliwości rynku, ale również koszty ubezpieczeń. Przybiera to formę coraz bardziej jednoznacznego podziału zatrudnionych na trzy jakościowo różne grupy:

- podstawowy trzon pracowników firmy (wysoko wykwalifikowani specjaliści, którzy decydują o stanie i perspektywie firmy; z firmą wiąże ich umowa o pracę, a także często udziały w własności firmy),
- pracownicy wynajmowani zgodnie z elastycznym systemem pracy zleconej, dostosowanej do zapotrzebowania (pracownicy – lub firmy – wynajmowani z zewnątrz, zajmujący się pracą drugoplanową, zatrudnieni bez gwarancji i ubezpieczenia, na własne ryzyko – tak zwani pracownicy kontraktowi),
- pracownicy zatrudnieni sporadycznie, do których firma sięga korzystając z rezerwu-aru ludzi bezrobotnych<sup>14</sup>.

Przekształcenia na rynku pracy i przekształcenia systemu zatrudnienia prowadzą do coraz wyraźniejszego zablokowania naturalnego związku między wydajnością pracy a wzrostem płac. Przy istniejącym wzroście wydajności pracy zyski przedsiębiorstwa mogą rosnać szybciej niż płace. W wielu wypadkach płace mogą nie rosnąć, lecz spadać, zwłaszcza gdy dotyczą pracy rutynowej, a więc powtarzalnej<sup>15</sup>. Przekształcenia te powodują obniżenie kosztów organizacji (dla organizacji transnarodowych obniżanie kosztów działalności jest priorytetowym zadaniem), co w konsekwencji prowadzi również do uelastycznienia rynku pracy i uzyskania przewagi konkurencyjnej na rynku pracy.

Już 200 lat temu klasyczny ekonomista David Ricardo przedstawił tzw. spiżowe prawo płacy. Mówi ono, że w warunkach konkurencji i przy nieograniczonej podaży siły roboczej płace spadają do poziomu nieznacznie przekraczającego minimum egzystencji. Nikt nie podważa logiki tego prawa, ale traktowane było jako czysta spekulacja myślowa, ponieważ założenie o nieograniczonej podaży pracy wydawało się nierealne i abstrakcyjne<sup>16</sup>. Globalizacja urealniła spiżowe prawo płacy; otwieranie się granic powoduje, że otwarty jest również dostęp do globalnych rezerw pracy.

### 3. WNIOSKI

W literaturze istnieje wiele poglądów i spekulacji na temat wpływu procesu globalizacji na rynek pracy. Badacze nie są zgodni co do wpływu rozwoju technik i technologii produkcyjnych i informacyjnych na popyt i podaż na rynku pracy. Jedni są zdania, iż zmiany te powodują szybki i gwałtowny spadek popytu na pracę, wywołany głównie zwiększeniem jej produktywności, a inni są przeciwnego zdania. Najbardziej pesymistyczne poglądy przewidują takie zjawiska, jak na przykład nierówny dostęp do korzyści płynących ze zmian, który doprowadzi do wykluczenia społecznego, do marginalizacji jednostek i całych

<sup>13</sup> E. Kryńska, *op. cit.*, s. 92–93.

<sup>14</sup> W. Szymański, *Przedsiębiorstwo a integracja i globalizacja*, [w:] *Współczesne źródła wartości przedsiębiorstwa*, red. B. Dobiegała-Koron, A. Herman, Difin, Warszawa 2006, s. 52–53.

<sup>15</sup> W. Szymański, *Przedsiębiorstwo a integracja...*, s. 53.

<sup>16</sup> W. Szymański, *Czy globalizacja musi być irracjonalna?*, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2007, s. 38.



grup, do zmniejszenia popytu na siłę roboczą, zwłaszcza najemną, do pogłębiania się rozwarstwiania dochodowego przy jednoczesnym powiększaniu się obszaru ubóstwa, do wzrostu liczby zagrożeń patologiami społecznymi, a w dalszej kolejności – do wstrząsu społecznego i politycznego o skali światowej<sup>17</sup>.

Te wręcz katastroficzne wizje zmian na rynku pracy wskutek globalizacji są przez inną grupę badaczy krytykowane, a nawet ośmieszane. Według nich postęp technologiczny i techniczny rozprzestrzeniający się wraz z globalizacją nie ma najmniejszego wpływu na zmniejszenie się popytu na pracę. Według nich przynosi ona raczej korzyści dla jednostek i całych grup społecznych, ponieważ zwiększa możliwość uzyskania wyższych dochodów z pracy, kształcenia się, a także ogranicza zanieczyszczenie środowiska i poprawia warunki zdrowotne.

Co do jednego badacze są jednak zgodni, globalny rynek pracy zgłasza zapotrzebowanie na wiedzę, stąd też kwalifikacje i umiejętności pracowników w organizacjach stają się najcenniejszym aktywem, strategicznym składnikiem współczesnego kapitalizmu<sup>18</sup>.

## LITERATURA

- [1] *Bilans korzyści i kosztów przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, IV 2003
- [2] Czerny, M., *Globalizacja a rozwój. Wybrane zagadnienia geografii społeczno-gospodarczej świata*, PWN, Warszawa 2005
- [3] Economic Policy Committee, *Responding to the Challenges of Globalisation*, XI 2005
- [4] Haggett P., *Geography. A Global Synthesis*, Prentice Hall, Harlow 2001.
- [5] Król, H.; Ludwiczynski, A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego*, PWN, Warszawa 2007
- [6] Kryńska, E., *Globalizacja a rynek pracy*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Pocztowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004
- [7] Łucewicz, J., *Współczesne determinanty zarządzania kadrami*, [w:] *Zarządzanie kadrami*, red. T. Listwan, wyd. 2, C.H. Beck, Warszawa 2004
- [8] McKinsey Global Institute, *The Emerging Global Labor Market*, VI 2005
- [9] Reich, R.B., *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*, Random House, New York 2000
- [9] Reich, R.B., *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Adam Marszałek, Toruń 1996
- [10] Rymarczyk, J., *Internacjonalizacja i globalizacja przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa 2004
- [11] Szymański, W., *Przedsiębiorstwo a integracja i globalizacja*, [w:] *Współczesne źródła wartości przedsiębiorstwa*, red. B. Dobiegała-Koron, A. Herman, Difin, Warszawa 2006
- [12] Szymański, W., *Czy globalizacja musi być irracjonalna?*, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2007
- [13] <http://portalwiedzy.onet.pl>

---

<sup>17</sup> E. Kryńska, *op. cit.*, s. 94.

<sup>18</sup> R.B. Reich, *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Adam Marszałek, Toruń 1996; R.B. Reich, *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*, Random House, New York 2000.

**INFLUENCE OF THE GLOBALIZATION  
ON THE CONTEMPORARY LABOUR MARKET**

The article discusses the problem of changes appearing in the contemporary labour market within the globalisation process. It also features the development of Polish labour market from the perspective of being a EU member.