

Agata Kubiczek

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

WSPÓŁCZESNE RYNKI PRACY – WYBRANE PROBLEMY

1. Wstęp

Problematyka rynku pracy, a zwłaszcza bezrobocia i zatrudnienia, od dawna przyciąga uwagę teoretyków i polityków gospodarczych. Wiadomo, że bezrobocie jest zjawiskiem normalnym, funkcjonującym w każdym systemie gospodarki rynkowej. Tymczasem wiek XX i początek wieku XXI zapewne zapiszą się w historii świata nie tylko wspaniałymi osiągnięciami technicznymi i naukowymi, ale również masowym bezrobociem, rosnącym ubóstwem. Od początku XX stulecia ekonomiści poszukują środków i metod zwiększenia zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia.

Współcześnie istnieje wiele koncepcji wyjaśniających problemy rynku pracy, wnoszących ważny wkład do teorii rynku pracy. W zasadzie teorie te polemizują w znacznej mierze z założeniami ekonomii klasycznej. Współczesne teorie rynku pracy można podzielić na trzy grupy [Kryńska 1998, s. 28]:

1) teorie eksponujące głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne jako odpowiedzialne za powstawanie stanu nierównowagi na rynku pracy (m.in. teoria Keynesa, teoria instytucjonalna, teorie segmentacji rynku pracy),

2) teorie traktujące stan nierównowagi jako długotrwały efekt (opóźnienie czasowe) procesów dostosowawczych na rynku pracy, w postaci poszukiwań pracy czy zmiany kwalifikacji (m.in. teoria *human capital*, teoria poszukiwań na rynku pracy),

3) teorie zakładające, że stan nierównowagi na rynku pracy może być spowodowany sztywnością płac (m.in. teoria „swoich” i „obcych”).

W istocie funkcjonowania rynku pracy jest jeszcze wiele niewiadomych. Poza tym postęp techniczny i technologiczny, pociągający za sobą przemiany strukturalne, a także rosnąca konkurencja oraz procesy globalizacji wymuszają ciągłe zmiany i ewolucję instytucji rynku pracy. Tymczasem rozwój współczesnych rynków pracy staje się wyzwaniem

niem dla dalszych poszukiwań modeli funkcjonowania rynku pracy, adekwatnych do rzeczywistości.

Zauważyć należy również tendencje do przyspieszenia rozwoju technologicznego świata. Coraz szybciej wynalazki zdobywają nowych nabywców. Oznacza to, że coraz szybciej dokonywane są nowe odkrycia i wynalazki, gdyż wcześniejsze szybko starzeją się¹. Jest to odbiciem współcześnie zachodzących na świecie procesów globalizacji [Czarny 2004]. Ich głównymi źródłami są:

- olbrzymie zmiany w technice, powodujące m.in. obniżenie kosztów przekazu informacji,
- silny rozwój sieci komunikacyjnych, m.in. obsługujących transakcje w skali globalnej,
- znaczny zanik ograniczeń wolności przekazów informacji między krajami,
- postępująca liberalizacja stosunków handlowych [Porwit 2001, s. 152].

Wszystko to prowadzi do zmian relacji czynników wytwórczych na rzecz rosnącego udziału aspektów informacyjnych, intelektualnych, a więc tych, których nośnikiem są ludzie.

2. Zmiany w strukturze rynków pracy

Radykalnie zmienia się struktura światowej produkcji. Zmiany w gospodarce światowej pociągają za sobą zmiany w strukturze rynków pracy, zwłaszcza w strukturze zatrudnienia. W krajach rozwiniętych coraz większy udział w strukturze gospodarki zaczęły mieć nie sektor rolnictwa ani nie przemysł, ale usługi (teoria trzech sektorów). Dziś tzw. *najbardziej uprzemysłowione kraje* świata mają paradoksalnie najbardziej rozwinięty *sektor usług*. Gospodarki często porównywane są pod tym względem; przyjmuje się w uproszczeniu, że im większy udział sektora usług, tym bardziej zaawansowany ekonomicznie kraj.

W ramach sektora usług zaczął rosnąć udział wymiany informacji (danych, wiedzy). Zmiany w świecie wywołane rewolucją informacyjną, które zaszły w latach dziewięćdziesiątych XX w. i których kierunek zapewne zostanie utrzymany, prowadzą do wytworzenia nowego rodzaju systemu gospodarczego – dygitalizmu [Piech 2001, s. 17]. Dygitalizm jest to taki system gospodarczy, którego podstawę stanowi gospodarka cyfrowa (*digital economy*)²; jej głównymi narzędziami są komputery i Internet, stosunki społeczne zaś w dużej mierze opierają się na środkach komunikacji elektronicznej (np. przez *e-mail*), w których podpis elektroniczny równoważny jest tradycyjnemu podpisowi składanemu na papierze. Brak barier oddzielających rynki (lokalne, regionalne, kra-

¹ Postuluje się wprowadzenie do nauczania koncepcji *just-in-time learning* oraz *distance learning* [Piech 2000, s. 56-66].

² Gospodarka cyfrowa w literaturze określana jest rozmaicie, m.in.: gospodarka elektroniczna, gospodarka oparta na wiedzy (*knowledge-based economy*), nowa gospodarka (*new economy*) itd.

jowe czy kontynentalne), w postaci odległości, ułatwia zawieranie umów, prowadzenie działalności gospodarczej. Rośnie konkurencja, bo sprzedawcy mogą zamówić towar w dowolnej części świata. Paradoksalnie może to zmniejszyć różnorodność produktów na rynku – konkurencja bywa bowiem pozorna, małe firmy łączą się lub stają się własnością globalnych gigantów. Korporacje w jednym kraju prowadzą badania naukowe, w drugim produkują podzespoły, w trzecim składają je, w jeszcze innym sprzedają. Dawniej wiedzieliśmy, że Coca-Cola jest amerykańska, a Wedel – polski. Dziś, w świecie produktu międzynarodowego, nie jest to już takie proste.

Zmiany te obejmują też kwestie związane z działalnością organów władzy państwowej (w postaci np. elektronicznej publikacji rozporządzeń, ustaw itd.) oraz z prowadzoną przez nie polityką. Dotyczy to przemian w całym modelu polityki gospodarczej państwa. Tworzą się bowiem uwarunkowania doktrynalne „nowej polityki gospodarczej” [Piech 2000, s.177-189]. Ekonomia powoli „wymazuje granice państw”. Gospodarka przerośnięta przez korporacje wymyka się spod kontroli rządów. Spośród 100 największych podmiotów ekonomicznych na świecie 51 jest korporacjami, a tylko 49 państwami. General Motors czy General Electric mają większe obroty niż Arabia Saudyjska czy Polska. 500 firm kontroluje 1/3 globalnej produkcji i połowę światowego handlu. Spośród nich blisko 450 przypada na USA, Japonię i Europę, w najbliższym dziesięcioleciu zaś oczekuje się wzrostu roli firm chińskich.

Wśród ekonomistów panuje powszechne przekonanie, że obserwowane w praktyce dość istotne różnice w strukturze gospodarczej różnych krajów wynikają w znacznej mierze z odrębnych mechanizmów kształtowania struktur gospodarczych. Choć też trzeba mieć świadomość występujących na świecie przemian. Jeśli więc kraj dobrze wpisze się w przemiany zachodzące na świecie, wykorzysta płynące z nich szanse, to może się to zakończyć dużym skokiem cywilizacyjnym i wzrostem dobrobytu. Pozostaje do rozważenia kwestia: jak to zrobić? Pojawia się problem wyboru między „czystym” rozwiązaniem rynkowym a rozwiązaniem „mieszanym”, które łączy działanie mechanizmu rynkowego z aktywną rolą państwa. Klasycy generalnie byli przeciwni interwencji państwa w gospodarkę. Ale przykłady z życia gospodarczego dowodzą, że aktywność państwa może być czasowo uzasadniona. Pamiętać jednak należy, że gospodarka najlepiej rozwija się przy minimalnej interwencji ze strony państwa.

Bez względu jednak na rodzaj mechanizmu kształtowania struktur, daleko idące przemiany strukturalne w gospodarce wymagają odpowiednich (zwykle wysokich) nakładów kapitałowych. Ważnym źródłem kapitału dla krajów rozwijających się są bezpośrednie inwestycje zagraniczne, szczególnie potrzebne do zapewnienia im wystarczającego (m.in. do tworzenia nowych miejsc pracy) tempa wzrostu gospodarczego przy niedoborze rodzimego kapitału. W zasadzie poglądy ekonomistów na temat wpływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na procesy rozwoju gospodarczego są diametralnie zróżnicowane. Są to poglądy od twierdzeń, że: „w rzeczywistości nie ma bezpośrednich dowodów potwierdzających ścisły związek między zagranicznymi inwestycjami bezpośrednimi i tempem wzrostu gospodarczego” [Gwiazda 1998, s. 61],

po egzemplikujące całe pakiety korzyści [Fiedor 1999, s. 182; Mączyńska 1999, s. 88-89; Wysokińska 1998, s. 113].

Jednakże skutki, potencjalne oraz rzeczywiste, bezpośrednich inwestycji zagranicznych należy postrzegać w powiązaniu z celami inwestorów zagranicznych. Generalnie inwestorzy ci kierują się atrakcyjnością rynku, określoną przez możliwości efektywnego zaangażowania kapitału w długim okresie³, a nie przez altruizm. Mogą oni dążyć do osiągnięcia celów, które mają swoje uzasadnienie w strategii działania firmy lub są związane z funkcjonowaniem gospodarki kraju, w której ulokowano inwestycje⁴. Niekiedy mogą się pojawić rozbieżności między celami rozwojowymi poszczególnych krajów a interesami inwestorów. Rozbieżności te mogą ujawnić się na różne sposoby, szczególnie zaś poprzez strukturę inwestycji.

Powszechnie oczekuje się, że bezpośrednie inwestycje zagraniczne w krajach rozwijających się uruchomią nowe kanały dystrybucji i poszerzą możliwości sprzedaży towarów na rynkach zagranicznych. W wielu przypadkach oczekiwanie to znalazło potwierdzenie w praktyce. Faktem jednak pozostaje, że w skali globalnej inwestorzy zagraniczni poszukiwali w krajach rozwijających się głównie rynków zbytu, a w mniejszym stopniu miejsca na korzystną lokalizację wytwarzania produktów. Jeżeli ta tendencja nie ulegnie zmianie, to nie można w najbliższej przyszłości oczekiwać rozwoju gospodarczego poprzez napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych w krajach rozwijających się.

Dodatkowo twierdzenie o transferze technologii wraz z absorpcją bezpośrednich inwestycji zagranicznych, traktowane w literaturze naukowej jako aksjomat, nie do końca jest prawdziwe. Oznacza to, że bezpośrednie inwestycje zagraniczne w krajach rozwijających się wpływały do dziedzin gospodarki, które w zdecydowanej większości nie były nośnikami wysoko rozwiniętej technologii. Wobec tego postęp technologiczny wdrażany poprzez bezpośrednie inwestycje zagraniczne miał raczej umiarkowany poziom [Kotowicz-Jawor 1999, s. 72]. Warto zauważyć, na marginesie poczynionych uwag o transferze technologii, że popularna teoria konwergencji nie znajduje potwierdzenia [Fiedor 1999, s. 183-184]. Bezpośrednie inwestycje zagraniczne nie są w stanie istotnie zmienić historycznego procesu kształtowania się międzynarodowego podziału pracy. Istotą tego procesu jest nie tyle upodabnianie się struktur rozwijających się gospodarek, ile ich stadialny rozwój. O upodabnianiu się można co najwyżej mówić w odniesieniu do gospodarek znajdujących się w ramach tego samego stadium rozwojowego [Fiedor 1999, s. 184]. Realnym przejawem stadialnego, a więc naturalnego procesu rozwoju jest wyzbywanie się przez kraje uprzemysłowione na rzecz rozwijających się tradycyjnych dziedzin gospodarki, zwykle o niskiej rentowności. Zwykle kraje uprzemysłowione podejmują skuteczne działania w celu wyzbycia się produkcji nisko

³ W odróżnieniu od inwestycji portfelowych, obsługiwanych głównie przez kapitał spekulacyjny, w których liczą się przede wszystkim korzyści doraźne, tj. osiągnięte w krótkim okresie.

⁴ Wyżej wymienione dwa obszary celów stanowią stosunkowo popularne kryterium klasyfikowania zagranicznych inwestycji bezpośrednich [Oziewicz 1998, s. 64].

efektywnej, pracochłonnej, materiałochłonnej, surowcовойchłonnej i energochłonnej oraz nieprzyjaznej wobec środowiska naturalnego.

Obiektywnie należy też stwierdzić, iż w krajach rozwijających się istnieją bariery napływu inwestycji bezpośrednich z zagranicy. Można tu wymienić m.in. bariery o charakterze fiskalnym i finansowym, związane z relatywnie wysokim obciążeniem przedsiębiorstw podatkami i kosztami. Niespójność, zmienność czy w ogóle usterki obowiązującego prawa to kolejny przykład barier [Kozuch 1998, s. 208]. Barrierami napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych mogą też być czynniki cywilizacyjne i kulturowe czy psychokulturowe. Wśród nich można by wymienić relatywnie niski standard rozwoju komunikacji i telekomunikacji czy siłę roboczą o niskich kwalifikacjach oraz stosunkowo silne nastroje ksenofobii, występujące w społeczeństwach krajów rozwijających się (typu „utrata suwerenności” czy „oddawanie gospodarki w obce ręce”) [Szremnik 1998, s. 100].

Wydaje się, że w najbliższej przyszłości szanse rozwojowe krajów rozwijających się będą związane głównie z ich wewnętrznym potencjałem. Inwestycje zagraniczne, w tym bezpośrednie, mogą stanowić jedynie jego uzupełnienie.

Na sytuację w sferze zatrudnienia coraz większy wpływ wywiera, jak to już wspomniano wyżej, rozwój wielonarodowych koncernów. Nasilają one konkurencję międzynarodową oraz wpływają na tworzenie rezerwowej armii pracowników gotowych do pracy w każdym miejscu, gdzie są potrzebni. Oznacza to, że szybki wzrost handlu międzynarodowego i inwestycji zagranicznych, przy jednoczesnych szybkich zmianach technologicznych, wywołuje wiele obaw związanych ze zmianami na rynku pracy.

Zdaniem wielu ekonomistów, szybkie rozprzestrzenianie się technologii ICT (*information and communication technology*) [Berman, Bound, Griliches 1994, s. 367-397; Helpman, Trajtenberg 1994] prowadzi i będzie prowadzić do znaczącego „wyłączenia” dużych części siły roboczej, zarówno niewykwalifikowanej, jak i nie dającej się przeszkolić. Ale zmiany technologiczne są z natury obosieczne: likwidują stare miejsca pracy i tworzą nowe⁵. Ten ogromny wpływ technologii ICT na sferę zatrudnienia wywołał dyskusję o końcu pracy ludzkiej i przechodzeniu do nowej epoki społeczeństwa „postindustrialnego”. W latach osiemdziesiątych XX w. opinie o ubywaniu pracy, w tradycyjnym rozumieniu – zatrudnienia, były powiązane z dyskusją o potrzebie skracania czasu pracy i nowym, bardziej sprawiedliwym podziale pracy [Robertson 1985]. Ekonomiści zazwyczaj twierdzą, że tworzenie miejsc pracy, w długim okresie, przewyższa poziom ich likwidacji, nawet przy towarzyszącej temu w XIX i XX w. stałej obniżce czasu pracy. Jednakże „kompensacja” ta nie będzie automatyczna i bezbolesna. W krótkim okresie nowe miejsca pracy nie będą pokrywać starych pod względem wymaganych

⁵ Dobrym przykładem jest tu Schumpeter i jego teoria długich cykli. Jego zdaniem, nowe technologie wywołują wielkie fale nowych inwestycji i zatrudnienia w nowych sektorach przemysłu i usług, co z kolei stymuluje ekspansję w całej gospodarce. Kiedy te ekspansyjne efekty zaczynają słabnąć, następuje okres relatywnej stagnacji – aż do momentu pojawienia się nowych impulsów rozwojowych, wywołanych przez nowszą technologię [Schumpeter 1939].

umiejętności czy lokalizacji. Tam, gdzie rozbieżności te są duże i trwałe, mówi się o "strukturalnym bezrobociu" i problemach „dostosowań strukturalnych”.

Ciekawym głosem w dyskusji o końcu pracy ludzkiej była teza J. Rifkina [Rifkin 1995]: o ile pierwsza rewolucja przemysłowa, opierająca się na rewolucji naukowo-technicznej, spowodowała zmianę sposobu produkcji i stopniowe zastępowanie pracy fizycznej człowieka maszynami, o tyle obecnie nowe technologie informatyki i automatyzacji zastąpią umysł ludzki. W informatycznej erze inteligentne maszyny będą eliminować pracę ludzką z procesu produkcji i usług. Zdaniem Rifkina, 75% pracy ludzkiej w krajach rozwiniętych to praca prosta, którą mogą zastąpić maszyny⁶.

Co zrobić jednak z ludźmi, którzy przestaną pracować? Bezrobocie ciągle rośnie. Bardziej zagrożenie brakiem pracy odczuwają kobiety i młodzież. Prawie połowa bezrobotnych pozostawała bez pracy ponad rok. W krajach uprzemysłowionych bezrobocie już dawno przestało zagrażać jedynie grupom marginesowym. Pewność zatrudnienia traci nie tylko nisko kwalifikowana siła robocza, ale i klasa średnia. Zdaniem Rifkina, zyskuje grupa wysoko wykwalifikowanych i wynagradzanych specjalistów, tzw. elita wiedzy, która będzie mogła pracować wszędzie i na wszystkich kontynentach.

Oczekiwać można, iż intensywnym przepływom kapitału będą towarzyszyły również nasilone migracje kadr wykwalifikowanych w skali międzynarodowej. Sprzyjać temu będą: duże zapotrzebowanie organizacji, likwidacja wszelkich ograniczeń formalnych, unifikacja cywilizacyjna dużych obszarów świata, sprawny i szybki transport, powszechna znajomość języka angielskiego itd. Powstanie globalny rynek pracy specjalistów i menedżerów. Następujące pod wpływem postępu i globalizacji zmiany zmodyfikują też organizację pracy wewnątrz organizacji oraz sposób kierowania personelem. Niektóre z tych zmian są już zaawansowane, inne zaś znajdują się w trakcie upowszechniania. Wywołają one z kolei dalsze skutki i mogą się przyczynić do głębszej ewolucji stosunków pracy.

Zachodzące zmiany w gospodarkach uczestniczących w globalizacji oraz wewnątrz organizacji zdają się stwarzać przesłanki dla istotnych przekształceń zbiorowych stosunków pracy oraz relacji między pracownikami a pracodawcami. Nakłada się i wzajemnie wzmacnia kilka procesów. Zatrudnienie koncentruje się w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w dużych międzynarodowych korporacjach. Wśród małych przedsiębiorstw jest dużo działających na zasadach własnej (często rodzinnej) działalności gospodarczej. Występuje więc sytuacja samozatrudnienia bez tradycyjnego podziału na pracobiorców i pracodawców. W dużych nowoczesnych firmach oczekuje się daleko idących zmian wynikających ze stwierdzonej już wyjątkowej roli wykwalifikowanej pracy [Wiśniewski 2001, s. 22-49].

Reasumując, należy podkreślić, że bezpośrednim skutkiem wprowadzania nowych technologii są nowe miejsca pracy, tworzone na potrzeby produkcji i rozprowadzania

⁶ Zdaniem Rifkina, proces ten dopiero się rozpoczął, stąd zaledwie 5% kompanii na świecie zaczęło wprowadzać wysoko rozwinięte technologie, zastępujące pracę ludzką. W latach 1989-1993 w następstwie automatyzacji straciło pracę ok. 2 mln pracowników w USA. Zaledwie 1/3 z nich znalazła nową pracę w usługach, ale za niższą o prawie 20% płacę [Rifkin 1995, s. 167].

nowych produktów i usług. Te nowe branże przemysłu (np. przemysł: oprogramowania, komputerowy, mikroelektroniczny) zatrudniają miliony ludzi, mimo że jeszcze przed 1950 r. prawie żadna z nich nie istniała. Pośrednie skutki obejmują zarówno likwidację miejsc pracy, jak i tworzenie nowych, które trudno ustalić wprost. Zwykle skutki ekspansywne w gospodarce narodowej (czy światowej) uzależnia się od szybkiego rozwoju produktywności. To, co rewolucyjne w nowych technologiach, sprowadza się do budowy podstaw sprawnego cyklu wzrostu, w którym inwestycje utrzymują się na wysokim poziomie, a wydajność pracy wzrasta szybko, choć produkcja jeszcze szybciej. W efekcie daje to przyrost netto zatrudnienia. Uzależnione to jest jednak od polityki makroekonomicznej, polityki zatrudnienia i handlu, a także od nowych technologii. Zatem równie ważne są role technologii, polityki i instytucji. Jeśli dobrze zgra się te trzy elementy, to w efekcie można uzyskać długie okresy pełnego zatrudnienia.

3. Pełne zatrudnienie – mity czy fakty?

Otwarcie rynków pracy wpływa na nasilenie konkurencji pomiędzy krajami, głównie krajami rozwiniętymi. Istotne znaczenie mają wzrost wydajności pracy oraz różnice w kosztach siły roboczej. Wpływa to m.in. na odmienność modeli rynku pracy w Europie, w USA oraz w Japonii. W Europie mamy znacznie bardziej uregulowany rynek pracy, który charakteryzują: silna pozycja związków zawodowych, duża rola systemów negocjacji zbiorowych, rozbudowana siatka socjalna, relatywnie wysokie płace. W USA deregulacja rynku pracy wpłynęła na jego większą elastyczność, powstaje dużo nowych miejsc pracy, ale są one mało stabilne. Generalnie niższe płace i znacznie słabsza ochrona socjalna pracowników sprawiają, że siła robocza w USA i Japonii jest tańsza niż w krajach Unii Europejskiej. Wysokie koszty pracy powodują, że pracodawcy są zainteresowani wprowadzaniem nowych technologii redukujących zatrudnienie. Reakcją współczesnych, wysoko rozwiniętych gospodarek rynkowych na globalizację są: długotrwałe bezrobocie w Europie Zachodniej oraz daleko idąca segmentacja rynku pracy w USA, która prowadzi do syndromu długotrwałej biedy (*working poor*).

Dla strategii pełnego zatrudnienia, stosowanej obecnie przez pracodawców, charakterystyczne jest korzystanie w coraz większym stopniu z nowych, nietypowych, elastycznych form zatrudnienia. Większość miejsc pracy w krajach OECD, utworzonych dodatkowo na przełomie XX i XXI w., dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Wynikało to z braku pracy pełnoetatowej. To samo dotyczy pracy na czas określony. Poza tym coraz częściej praca w ramach kontraktu, umowy zlecenia, umowy o dzieło wypiera pracę w ramach stałego stosunku pracy. Zwiększa się stale zakres pracy na odległość, pracy na zawołanie, zatrudnienia w przedsiębiorstwach świadczących usługi w formie wypożyczania pracowników. Wprowadza się nową organizację pracy w zespołach, które mają różne zadania i realizują jednocześnie kilka projektów w tym samym czasie. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia prowadzą do obniżenia zarówno kosztów

siły roboczej, jak i kosztów kapitału. Powodują też zwiększenie mobilności siły roboczej. Jednocześnie wpływają na obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Nietypowe formy zatrudnienia wpływają na zmianę charakteru pracy, powodują zmianę relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W konsekwencji zmienia się znaczenie takich pojęć jak zatrudnienie i praca. Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca kontraktowa, na czas określony, w zmniejszonym wymiarze czasu, nisko płatna itd., mogą być atrakcyjne dla innej osoby w rodzinie, która pragnie jedynie uzupełnić dochody rodziny [Wiśniewski 1999]. Warto jednak zauważyć, że nawet mało atrakcyjne zatrudnienie może być lepsze niż bezrobocie. Obecnie praca w elastycznych formach jest promowana w ramach polityki socjalnej Unii Europejskiej jako skuteczny środek rozładowania bezrobocia.

4. Podsumowanie

Wydaje się, że obecnie do rozwiązania największych problemów rynków pracy, głównie do skutecznej walki z bezrobociem, nie wystarczą sam wzrost gospodarczy i obniżenie kosztów siły roboczej, ale konieczny będzie też nowy podział pracy. Wynikający z postępu technologicznego wzrost wydajności pracy powinien prowadzić do poprawy warunków życia ogółu społeczeństwa, a nie tylko wybranych grup. Zapewne proces ubywania pracy będzie stale postępował, co nie musi oznaczać, że coraz większa część społeczeństwa ma być bezużyteczna i pozbawiona środków do godnego życia. Warto zastanowić się nad alternatywą dla tradycyjnego zatrudnienia. Wydaje się, że wkraczamy w erę nowego podziału czasu pracy. Obok sektora publicznego i prywatnego rozwija się sektor organizacji pozarządowych, które kreują poprawę aktywności w sferze ochrony środowiska, walki z ubóstwem i patologią społeczną, w sferze edukacji, kultury, sportu itd.

Podstawowym warunkiem osiągnięcia pełnego zatrudnienia jest stworzenie ram instytucjonalnych dla wspólnej akcji międzynarodowej na rzecz rozwiązywania problemu bezrobocia i związanych z nim problemów socjalnych. W tym celu należy zapewnić trwały rozwój pozytywnych tendencji w gospodarce światowej, unikając sytuacji, które mogłyby im zagrozić. Należy także wprowadzić w życie politykę współpracy, która umożliwi postęp (czego przykładem może być Strategia lizbońska).

Literatura

- Berman E., Bound J., Griliches Z., *Changes in the Demand for Skilled Labour within US Manufacturing: Evidence from Annual Survey of Manufacturers*, „Quarterly Journal of Economics”, 1994 nr 109.
- Czarny E., *Globalizacja od A do Z*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2004.
- Employment Outlook*, no. 65, OECD, 1999.

- Fiedor B., *Bilans płatniczy a wzrost gospodarczy. Perspektywa długookresowa*, „*Ekonomista*” 1999 nr 1-2.
- Gwiazda A., *Globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej*, Toruń 1998.
- Helpman E., Trajtenberg M., *A Time to Sow and a Time to Reap: Growth Based on General Purpose Technologies*, „*Working Papers*” no. 4854, Cambridge 1994.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałaniu bezrobociu. Studium porównawcze*, Warszawa 1997.
- Karaszewski W., Wiśniewski J., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, Materiały Konferencyjne, Toruń 1999.
- Kotowicz-Jawor J., *Determinanty wewnętrzne dynamiki i struktury handlu zagranicznego*, „*Ekonomista*” 1999 nr 1-2.
- Kożuch B., *Inwestycje zagraniczne a wzrost konkurencyjności regionu*, [w:] *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, red. Z. Oleksiński, Warszawa 1998.
- Kryńska E., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiPS, Warszawa 1998.
- Lucas R.E., *Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries?*, „*American Political Review*” 1990 no. 80.
- Mączyńska E., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Światowe i lokalne czynniki dynamizujące*, „*Ekonomista*” 1999 nr 1-2.
- Oziewicz E., *Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w rozwoju gospodarczym krajów Azji Południowo-Wschodniej, ASEAN*, Gdańsk 1998.
- Partnerstwo na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy start Strategii Lizbońskiej*, omówienie Komunikatu Komisji Europejskiej, Narodowy Plan Rozwoju 2007-2003, materiał opracowany przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
- Piech K., *Just-in-time – nowy paradygmat procesu uczenia epoki rewolucji informacyjnej*, [w:] *Niech zmiana będzie szansą – zarządzanie organizacją w burzliwym otoczeniu*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2000.
- Piech K., *Wiedza na czas*, „*Computerworld Polska*” 2001 nr 2.
- Piech K., *Perspektywy polityki gospodarczej w dobie nowej gospodarki*, [w:] *Wpływ otoczenia na zarządzanie i finansowanie przedsiębiorstw*, cz. 2, SGH, Warszawa 2001.
- Piech K., *Uwarunkowania doktrynalne polityki internetowej państw a polityka gospodarcza*, „*Polityka Gospodarcza*” 2000 nr 4.
- Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, Warszawa 2001.
- Porwit K., *Przesłanki przyszłej ewolucji systemowej w Polsce*, [w:] *Współczesne przemiany systemowe w Polsce. Ich czynniki sprawcze i perspektywy*, red. K. Porwit, P. Kozłowski, INE PAN, Warszawa 2001.
- Rifkin J., *The End of the Work*, New York 1995.
- Robertson J., *Future Work. Job, Self-Employment and Leisure after Industrial Age*, 1985.
- „*Rocznik Statystyki Międzynarodowej*” 2000, GUS, Warszawa 2000.
- Schumpeter J., *Business Cycles: A Theoretical Historical and Statistical Analysis*, New York – McGraw-Hill 1939.
- Szremnik A., *Spoleczne uwarunkowania atrakcyjności inwestycyjnej Polski dla przedsiębiorstw zagranicznych*, [w:] *Warunki funkcjonowania i rozwoju handlu w Polsce*, red. A. Szremnik, Kraków 1998.
- Technology and the Economy: the Key Relationship*, OECD, Paris 1992.
- The OECD Jobs Study, Part I*, OECD, Paris 1992.
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Toruń 1999.
- Wood A., *North-South Trade, Employment and Inequality*, Clarendon Press., Oxford 1994.
- Wysokińska Z., *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na dostosowania strukturalne w gospodarce*, [w:] *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, red. Z. Oleksiński, Warszawa 1998.
- Zatrudnienie w świecie 1995*, Raport MOP, MPiPS, Warszawa 1995.
- Zatrudnienie w świecie. Zdolność do zatrudnienia w gospodarce globalnej*, Raport MOP, MPiPS, Warszawa 1998-1999.

PRESENT LABOUR MARKETS – SELECTED PROBLEMS

Summary

The problems of the labour market, and especially the problems of the unemployment, for a long time have attracted attention of theoreticians and economic politicians. It is known that the unemployment is a normal phenomenon, occurring in every system of the market economy. The twentieth century and the turn of the twenty-first century will certainly enter the history of the world not only with splendid technical and scientific successes, but also with the mass unemployment, with the growing poverty.

This article shows basic sources of serious problems on the labour market in the time of the globalization. Part one discusses directions of changes on the labour market, mostly in relation to the economic structure, consequently in relation to the structure of employment, and the what role foreign investments play in these transformations. Then the author attempts to find the answer to the question whether in the time of the globalization the full employment will be possible to achieve. Generally, the reduction of the total unemployment will be able thanks to international programmes.