

**STUDIA I PRACE WYDZIAŁU NAUK EKONOMICZNYCH
I ZARZĄDZANIA NR 3**

GRAŻYNA MANIAK
Uniwersytet Szczeciński

**WYBRANE ASPEKTY INTERNACJONALIZACJI RYNKU PRACY
TOWARZYSZĄCE GLOBALIZACJI GOSPODARKI**

Wstęp

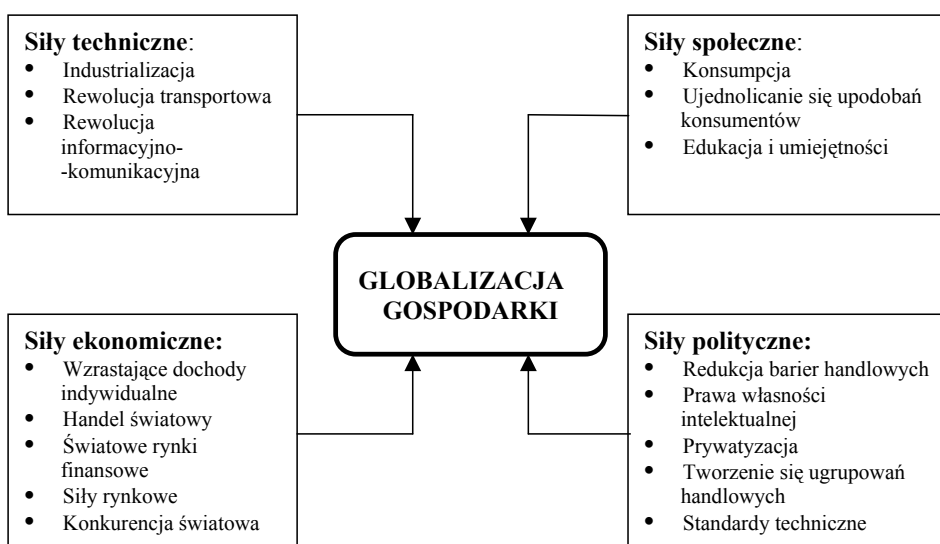
W ostatnich dwóch dekadach radykalnie się zmieniła zasadnicza natura światowej ekonomii – jej główne cechy to obecnie globalna konkurencja, turbulentne zmiany, szybszy przepływ informacji i większy zakres komunikacji, postęp technologiczny i rosnąca złożoność biznesu. Tego rodzaju zmiany zachodzące w gospodarkach krajów rozwiniętych wywołują określone implikacje, także dla rynku pracy. Jedną z istotnych właściwości współczesnego rynku pracy jest jego postępująca internacjonalizacja, rozumiana jako wyjście popytu na pracę i podaży pracy ponad granice jednego państwa. Celem artykułu jest opisanie najważniejszych przejawów internacjonalizacji zatrudnienia na tle globalizacji gospodarki.

1. Globalizacja i inne cechy współczesnej gospodarki

Globalizacja działalności gospodarczej jest bez wątpienia najbardziej charakterystycznym zjawiskiem ekonomicznym końca XX i początku XXI wieku. W powszechnym ujęciu globalizacja oznacza sytuację, w której różnorodne podmioty ekonomiczne, produktywne, społeczne, kulturalne wchodzą w interakcję o wymiarze światowym i stają się wzajemnie powiązаныmi uczestnikami szerszego systemu¹.

¹ A. Kryński: *Europa w procesach globalizacji gospodarczej – szanse i zagrożenia*. W: *Transformacja – integracja – globalizacja. W poszukiwaniu modelu rozwoju gospodarczego Polski*. Red. S. Lis, S. Miklaszewski. Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2004.

W literaturze przedmiotu można napotkać różne interpretacje zjawiska globalizacji; trwa dyskusja na temat źródeł, czynników oraz skutków i problemów globalizacji. Mimo że globalizacja jest uważana za stosunkowo nowe zjawisko, to jej początki można zaobserwować w wielu tendencjach do umiędzynarodowienia gospodarki. Jej nasilenie w ostatnich latach wiąże się zazwyczaj z takimi zjawiskami, jak rozwój komunikacji i innowacyjność w zakresie technologii produkcji (przy czym większe znaczenie ma tutaj rewolucja informatyczna) oraz poziom procesów integracji politycznej (co jest wyraźnie widoczne chociażby w procesach integracyjnych zachodzących w Europie). Zestaw sił, powszechnie uznanych za czynniki prowadzące do nasilenia obecnej fazy globalizacji, zaprezentowano na rysunku 1.



Rys. 1. Siły prowadzące do globalizacji

Źródło: G. Stonehouse, J. Hamill, D. Campbell, T. Purdie: *Globalizacja. Strategia i zarządzanie*. Felberg, Warszawa 2001, s. 25.

Globalizacja ma różnorodne formy (obszary). Dla przykładu można wymienić:

- globalizację finansów,
- globalizację rynków i strategii, w szczególności konkurencji,

- globalizację technologii oraz wiążących się z tym badań, rozwoju i wiedzy,
- globalizację stylów życia i modeli konsumpcji,
- globalizację kultury,
- globalizację rządu i regulacji prawnych,
- globalizację jako polityczne ujednoczenie świata².

Rozpatrując zagadnienie globalizacji, można zauważyć, że ogniskuje ona prawie wszystkie ważne jakościowo zmiany współczesnego świata. Jedne z nich składają się na warunki i przyczyny globalizacji, inne określają globalizację jako nowy sposób funkcjonowania rynku, a jeszcze inne jako skutki takiej właśnie ewolucji rynku. Z ekonomicznego punktu widzenia globalizacja to zmiana sposobu działania rynku oraz czynnik zmian zachowań podmiotów rynkowych i relacji między nimi, zarówno w sferze popytowej jak i podażowej³.

Nie wchodząc w szczegółowe rozważania na temat form i charakteru globalizacji, na gruncie ekonomicznym można zidentyfikować jej następujące najważniejsze cechy⁴:

- a) wzrost transakcji handlowych między gospodarkami na całym świecie; w największym stopniu dotyczy to krajów wysoko rozwiniętych, które zwiększyły swój udział w światowym handlu z 19% w 1971 roku do 73% w 2005 roku⁵;
- b) proliferację technologii informatyczno-komunikacyjnych, powodującą wzrost znaczenia wiedzy jako czynnika konkurencyjności;
- c) rosnącą międzynarodową mobilność kapitału, której najważniejszym przejawem jest wzrost bezpośrednich inwestycji zagranicznych⁶; w 2005 roku światowa wartość bezpośrednich inwestycji zagranicznych wynio-

² *Granice konkurencji*. Grupa Lizbońska, Poltext, Warszawa 1996, s. 48.

³ *Zachowanie podmiotów rynkowych w warunkach globalizacji*. Red. M. Malinowska, B. Kucharska. PWE, Warszawa 2006, s. 17.

⁴ H. Bhorat, P. Lundall: *Employment and Labour Market Effects of Globalization: Selected Issues for Policy Management*. Employment Strategy Papers No. 3. University of Cape Town 2004, s. 3.

⁵ *International Trade Statistics 2006*, WTO.

⁶ Zgodnie z definicją stosowaną przez główne światowe organizacje zajmujące się problematyką gospodarczą, takie jak OECD, IMF czy UNCTAD, przez pojęcie bezpośrednie inwestycje zagraniczne należy rozumieć inwestycje podmiotu (inwestora bezpośredniego) z jednego kraju w przedsiębiorstwo funkcjonujące w innym kraju.

- sła 916 mld USD, a w kolejnych latach przewidywany jest ich wzrost w średnim rocznym tempie wynoszącym 11%⁷;
- d) systematyczną redukcję barier (w tym o charakterze legislacyjnym) w przepływach dóbr, usług i kapitału; na postępującą liberalizację przepisów regulujących wymianę międzynarodową w dużym stopniu wpływają procesy rozwoju współpracy w ramach regionalnych ugrupowań różnych państw;
 - e) znaczące zmiany w strukturze działowej gospodarek, zasadniczo sprowadzające się do wzrostu znaczenia sektora usług, kosztem tradycyjnej produkcji przemysłowej; w krajach wysoko rozwiniętych udział sektora usług w tworzeniu PKB plasuje się w przedziale 70–80%⁸;
 - f) rosnącą mobilność geograficzną zasobów pracy; coraz częściej obserwowany przepływ pracowników z jednego kraju do drugiego jest motywowany poszukiwaniem lepszych warunków zatrudnienia, z czym wiąże się transfer wysoko wykwalifikowanych pracowników do krajów rozwiniętych.

Uwalnianie rynków od barier granicznych, które sprzyja rozwojowi wymiany międzynarodowej i międzynarodowym przepływom kapitału, likwiduje jednocześnie ograniczenia dla konkurencji. W konsekwencji globalizacja, stwarzając nowe możliwości i rozszerzając wybór podmiotów gospodarczych, powoduje wzrost natężenia rynkowych procesów konkurencji. Prowadzi bowiem do sytuacji, że wszystko może być wszędzie produkowane, a coraz mniej produktów ma wyraźnie narodowy charakter. Pojawianie się na krajowych rynkach nowych, zagranicznych konkurentów zwiększa presję na konkurencyjność cenową, a tym samym nasila działania na rzecz obniżki kosztów, w tym kosztów pracy⁹. W porównaniu z tradycyjną gospodarką, w której ramy konkurencji w największym stopniu były determinowane przez granice rynku krajowego, globalny charakter rynku narzuca permanentny wzrost efektywności nie tylko na poziomie przedsiębiorstw, ale również państw i/lub ich bloków.

Zmiana charakteru rynku, towarzysząca postępującej globalizacji gospodarki, przejawia się w zaniku granic dla alokacji czynników produkcji. W tym

⁷ World Investment Report 2006. UNCTAD.

⁸ World Economic Outlook 2007. IMF, Washington.

⁹ Dodatkową cechą współczesnej konkurencji jest jej wrażliwość na czas. Dla wielu firm biznes o ponadnarodowym zasięgu wymaga dostępności dla swoich klientów praktycznie przez całą dobę.

sensie globalizacja to ograniczanie barier dla rynkowego mechanizmu alokacji ponad granicami krajów, oznaczające postęp w mobilności czynników produkcji. Alokacja czynników produkcji, a przede wszystkim wiedzy i kapitału ponad granicami, zmienia optimum opłacalnych miejsc rozmieszczenia. Ocena rzadkości i obfitości zasobów i miejsc ich zastosowania przekształca się z krajowego w globalny¹⁰.

2. Wpływ globalizacji na rynek pracy

Siły prowadzące do powstania globalnego rynku produktów i globalnego rynku finansowego – postęp techniczny oraz radykalny spadek kosztów transportu i komunikacji – przyczyniły się również do powstania globalnego rynku pracy i globalnego rynku wiedzy¹¹. Tworzenie globalnego rynku pracy to na ogół dynamiczny proces przebiegający w czasie. Jest ono determinowane zmianą miejsc pracy, produkcji i usług, a także rosnącą mobilnością geograficzną ludności.

Zmiany zachodzące na rynku pracy są pochodną zachowań firm. W warunkach otwartych i konkurencyjnych rynków firmy dążące do uzyskania i utrzymania konkurencyjności muszą przestrzegać zasad 3E:

- produktywności (*efficiency*) w zarządzaniu zasobami,
- skuteczności (*efficacy*) w osiąganiu założonych celów,
- sprawności (*effectiveness*) w relacjach z otoczeniem.

Szukanie możliwości sprostania tym zasadom niejednokrotnie prowadzi firmy do fragmentacji produkcji i/lub specjalizacji produktów przez technologię i dostosowanie do indywidualnych potrzeb klienta. Głównym motywem międzynarodowej fragmentacji produkcji są zmiany w poziomie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw, w tym kosztów pracy. Przedsiębiorstwa często decydują się na zlecenie na zewnątrz (innej firmie) zadań z jednego bądź kilku ogniw w łańcuchu dostaw (*outsourcing*), przy czym obecnie coraz częściej zamówienia, produkcja

¹⁰ Różnice w ocenie jakości i cen zasobów, szczególnie zasobów pracy, przekładają się na kierunki bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Skala bezpośrednich inwestycji zagranicznych i ich dynamika są powszechnie uznanym sposobem pomiaru stopnia globalizacji gospodarki (OECD Handbook on Economic Globalisation Indicators, 2005). Zob. W. Szymański: *Globalizacja a konkurencja i mikroekonomiczne podstawy równowagi ekonomicznej*. W: *Przedsiębiorstwo wobec globalizacji i integracji*. Red. W. Szymański. SGH, Warszawa 2002, s. 10.

¹¹ S. Flejterski, P. Wahl: *Ekonomia globalna. Synteza*. Wyd. Difin, Warszawa 2003, s. 13.

lub usługi są przenoszone poza granice kraju (*offshoring*)¹². Poniżej podano kilka przykładów ilustrujących zasygnalizowane zjawiska.

Przykład 1.

The Bank of Hong Kong otwiera swoją filię w Nowym Jorku, która oferuje określony portfel usług amerykańskim klientom. Większość pracowników to Amerykanie, lecz większość kluczowych decyzji zapada w Hongkongu.

Przykład 2.

Amerykańska firma architektoniczna zakłada filię w Szanghaju celem pozyskiwania i realizacji kontraktów. Firma wysyła swoich amerykańskich architektów do Szanghaju na długi okres do wykonywania prac projektowych. Kontrola nad decyzjami pozostaje w rękach Amerykanów, którzy czasowo wyemigrowali do Chin.

Przykład 3.

Verizon (firma działająca w branży IT; największy amerykański producent nowoczesnych aparatów telefonicznych i innych akcesoriów, zatrudniający 67 tys. osób) zakłada centrum informatyczne w Bangalur (Indie). Zatrudnieni w nim hinduscy informatycy piszą programy i aplikacje dla amerykańskich operacji Verizon.

Przykład 4.

Vitbis¹³ – znany polski producent szklanych bombek choinkowych ze Złotoryi – podbija świat. Ma podpisane kontrakty z Amerykanami, odbiorcami z Europy Zachodniej i Rosji. W celu sprostania rosnącym zamówieniom, a jednocześnie wymaganiom rynkowym, uruchomił nową linię produkcyjną na Ukrainie. Polskie kierownictwo nadzoruje pracę miejscowych pracowników, natomiast marketing i wzornictwo pozostało w Złotoryi.

Nieprzypadkowo w przedstawionych przykładach przeważają firmy amerykańskie, Stany Zjednoczone są bowiem światowym liderem w przenoszeniu miejsc pracy za granicę – liczbę realokowanych miejsc pracy szacuje się na około 12–14 mln. Badania wskazują, że *offshoring* jest stosowany przez około 20% amerykańskich firm i wskaźnik ten rośnie stale. W Europie z ogólnej liczby działających firm *offshoring* stosuje średnio około 5%, lecz różnice między poszcze-

¹² W kontekście internalizacji produkcji, pojęcie *outsourcing* oznacza, że przedsiębiorstwa zamawiają produkty lub usługi w firmach zagranicznych, nie będąc z nimi powiązane kapitałowo. Z kolei *offshoring* oznacza przesunięcie produkcji za granicę z zachowaniem własności środków produkcji i bezpośredniej kontroli nad procesem produkcji.

¹³ www.vitbis.com.pl.

gólnymi krajami są dość duże. Przykładowo, w Wielkiej Brytanii udział ten szacowany jest na 61%, a tylko 15% niemieckich firm przenosi pracę poza granicę¹⁴. Dane dotyczące międzynarodowej atrakcyjności inwestycyjnej świadczą o tym, że oprócz krajów azjatyckich popularnym kierunkiem lokalizacji bezpośrednich inwestycji zagranicznych (oznaczających napływ miejsc pracy), są kraje Europy Środkowo-Wschodniej (zob. tabelę 1).

Wymienione zjawiska należy rozpatrywać przez pryzmat procesów delokalizacji produkcji¹⁵. W początkowym okresie (w latach 90. XX wieku) termin ten był używany na określenie praktyki firm, polegającej na podziale procesu produkcji na części składowe wykonywane w różnych miejscach (lokalizacjach), w tym również za granicą. Podobnie delokalizację definiuje obecnie Komisja Europejska, według której jest to dynamiczny proces przenoszenia aktywności gospodarczej za granicę (przesuwania produkcji dóbr lub usług), będący próbą zwiększenia adaptacyjności firm do coraz bardziej konkurencyjnego środowiska i szybszych zmian technologicznych¹⁶. Zaletą tego podejścia jest podkreślenie dynamicznego charakteru zjawiska, ponieważ przenoszenie produkcji ma zwykle wielokierunkowy charakter i obejmuje jej przesuwanie z danego kraju za granicę, a także z zagranicy do danego kraju. Delokalizacja nie byłaby możliwa bez rosnącej transparentności rynków na całym świecie, uzyskanej dzięki nowym możliwościom wynikającym z technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Ponadto dzięki nowym technologiom powstała praca wirtualna, którą można relatywnie szybko przesuwać z jednej strefy na ziemi do innej, zgodnie z kierunkiem wyznaczonym przez rynkową konfrontację popytu i podaży dóbr i usług.

Indykatorami postępujących procesów delokalizacji produkcji są wspomniane zjawiska *outsourcingu* i *offshoringu*. Te ostatnie w praktyce przejawiają się w bezpośrednich inwestycjach zagranicznych (*foreign direct investment* – FDI), które jednocześnie są traktowane jako jedna z miar zjawiska realokacji produkcji i pracy. Obecnie coraz ważniejszymi uczestnikami gospodarki światowej stają się takie potęgi azjatyckie, jak Chiny i Indie. Potwierdzeniem tego faktu jest między innymi pozycja tych państw w rankingu atrakcyjności dla bezpośrednich

¹⁴ *Globalization and Offshoring of Software*. A Report of the ACM Job Migration Task Force. Red. W. Aspray, F. Mayadas, M.Y. Vardi, www.acm.org/globalizationreport, z 2.03.2007, s. 24.

¹⁵ Termin ten bywa w literaturze używany zamiennie z terminem relokalizacja lub realokacja produkcji.

¹⁶ W Europie przesunięcia w podziale pracy są następstwem rozszerzania rynku wewnętrznego Wspólnoty.

inwestycji zagranicznych. Z badań wynika, że ocena atrakcyjności inwestycyjnej Polski także wypada bardzo korzystnie (zob. tabelę 1).

Natura delokalizacji produkcji zmieniała się w czasie. Pierwotnie wiązała się z cyklem rozwoju produktu – po osiągnięciu szczytowej fazy produkcja określonych dóbr była transferowana za granicę. W ten sposób z państw lepiej rozwiniętych produkcja w sektorach schyłkowych i mniej zyskowych przepływała do państw słabiej rozwiniętych. W tym kontekście z pojęciem delokalizacja można wiązać termin deindustrializacja, gdyż w wielu państwach przenoszeniu miejsc pracy za granicę towarzyszy spadek udziału przemysłu w PKB i zatrudnieniu¹⁷.

W ostatnich latach produkcja jest przenoszona nie tylko do krajów rozwijających się, o niższych kosztach. Obecnie dzięki rosnącemu znaczeniu efektów skali i większej przestrzennej elastyczności w działaniach przedsiębiorstw, ich funkcjonowanie opiera się na tworzeniu międzynarodowych sieci, które integrują produkcję firm ulokowanych w różnych krajach. W takim nowym ujęciu relokalizacja produkcji w coraz mniejszym stopniu ma charakter jednostronnego przepływu z krajów lepiej rozwiniętych do słabiej rozwiniętych, lecz opiera się na dwustronnych przepływach między krajami rozwiniętymi¹⁸. Z danych (między innymi przedstawionych w tabeli 1) wynika, że w państwach rozwiniętych zlokalizowano ponad 2/3 usługowych zagranicznych inwestycji bezpośrednich, a ponadto kraje te są odbiorcą większości inwestycji dokonywanych w ramach *offshoringu* usług¹⁹.

Trudności metodologiczne związane z oceną faktycznej skali delokalizacji produkcji, szczególnie *outsourcingu* i *offshoringu*, uniemożliwiają precyzyjne określenie faktycznych ekonomicznych konsekwencji tych zjawisk, także w sferze zatrudnienia. W efekcie w powszechnym odbiorze przenoszenie produkcji utożsamiane jest z „odpływem” miejsc pracy za granicę²⁰. Przykładowo, niektóre

¹⁷ Mimo negatywnych konotacji terminu deindustrializacja, należy zauważyć, że zmiany strukturalne towarzyszące procesowi rozwoju gospodarczego zawsze obejmowały także zmiany w poziomie i strukturze zatrudnienia. Spadki produkcji i zatrudnienia w jednym sektorze są zazwyczaj rekompensowane wzrostami w innym. W wielu gospodarkach ubytek miejsc pracy w sektorze produkcji przemysłowej uzupełniany jest powstającymi miejscami w sektorze usług i wzrostem znaczenia tego sektora w tworzeniu wartości dodanej. *Per saldo* w długim okresie gospodarka zyskuje na restrukturalizacji, a nie traci. UKIE 2006, s. 13.

¹⁸ UKIE 2006, s. 37.

¹⁹ World Investment Report 2006...

²⁰ Potwierdzeniem tezy o negatywnym wpływie realokacji produkcji na zatrudnienie są obiegowo stosowane terminy *offshoring* czy *outsourcing* miejsc pracy (*job offshoring*, *job outsourcing*).

badania dotyczące miejsc pracy mogą potwierdzać negatywne skutki dla wielkości zatrudnienia. Jak wskazano w World Investment Report 2004²¹, w krajach G-7 w latach 90. XX wieku w wyniku *offshoringu* utraciło miejsca pracy 1–5% ogółu zatrudnionych. Podobne wielkości są podawane dla państw Wspólnoty, aktywnie uczestniczących w procesie delokalizacji produkcji. Szacunki European Restructuring Monitor wskazują, że delokalizacja była przyczyną utraty miejsc pracy w 6% ogółu restrukturyzowanych przedsiębiorstw²².

Tabela 1

Najatrakcyjniejsze gospodarki dla bezpośrednich inwestycji zagranicznych²³

Pozycja kraju w 2005 roku	Kraj	Pozycja kraju w 2004 roku
1	Chiny	1
2	Indie	3
3	Stany Zjednoczone	2
4	Wielka Brytania	4
5	Polska	12
6	Rosja	11
7	Brazylia	17
8	Australia	7
9	Niemcy	5
10	Hongkong	8
11	Węgry	19
12	Czechy	14
13	Turcja	29
14	Francja	6
15	Japonia	10

Źródło: P. Auer: *Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in Globalised World*. Employment Strategy Papers, ILO 2005, s. 2.

W rzeczywistości możliwe jest określenie krótkookresowych skutków decyzji o realokacji produkcji na poziomie przedsiębiorstw. Jednak długookresowe mikroekonomiczne konsekwencje delokalizacji (z punktu widzenia zyskowności firm i ich rozwoju) i wiążące się z nimi zmiany strukturalne w bliższym i dal-

²¹ World Investment Report 2006...

²² ILO 2005, s. 5.

²³ Ranking sporządzono na podstawie wartości indeksu (FDI Confidence Index), opracowanego i publikowanego przez ATKearney. W konstrukcji indeksu uwzględniono polityczne, ekonomiczne i regulacyjne czynniki określające atrakcyjność danego kraju dla bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

szym otoczeniu gospodarczym są trudne do zmierzenia (należy przy tym pamiętać, że globalizacja i internacjonalizacja produkcji nie są jedynymi czynnikami oddziałującymi na liczbę i strukturę miejsc pracy w poszczególnych gospodarkach). Biorąc więc pod uwagę procesy zachodzące w gospodarkach krajów szeroko uczestniczących w procesach internacjonalizacji produkcji, można znaleźć raporty wskazujące zarówno na ich pozytywny jak i negatywny wpływ na rynek pracy. Mimo wszystko relatywnie rzadziej prezentowane są badania, potwierdzające ujemne skutki realokacji dla skali zatrudnienia²⁴ w skali mikro- i makroekonomicznej. Przeciwnie, w literaturze coraz częściej można odnaleźć wyniki badań wybranych sektorów w niektórych państwach dowodzące, że przedsiębiorstwa, które zastosowały *outsourcing* mniej skomplikowanej produkcji lub inwestowały za granicą, odnotowały w długim okresie większe przyrosty zatrudnienia i produkcji²⁵. Można powiedzieć, że ostateczne skutki dla gospodarki i rynku pracy zależą od konkurencyjności danego kraju, rzutującej na bilans transakcji *in-* i *outsourcingowych*. Kraje zdolne do wykorzystania lokalnych zasobów i innych czynników o charakterze ekonomicznym, technologicznym i społecznym mają największe możliwości generowania zatrudnienia w warunkach globalnej konkurencji²⁶.

W tradycyjnej i nowoczesnej formie delokalizacja produkcji, oznaczająca w praktyce zmiany w międzynarodowym podziale pracy, determinuje ona zmiany strukturalne w poszczególnych gospodarkach, a co za tym idzie – postępującą „*podmiotową, strukturalną i geograficzną segmentację rynku pracy*”²⁷. W naturze zmian strukturalnych jest bowiem to, że powodują zanik pracy w pewnych

²⁴ D. Treffer: *Offshoring: Threats and Opportunities*. Brookings Trade Forum 2005. Washington 2005, s. 24.

²⁵ UKIE 2006, s. 40–41.

²⁶ S. Lall: *The Employment Impact of Globalization in Developing Countries*. QEH Working Paper Series 2002, No 93, s. 13.

²⁷ W literaturze ekonomicznej segmentacja rynku należy do powszechnie stosowanych koncepcji, których podłożem jest założenie, że rynek pracy ma charakter heterogeniczny. Najbardziej reprezentatywną koncepcją jest teoria dualnego rynku pracy, przedstawiona przez P.B. Doeringera i M.J. Piore’a. Podstawową ideą dualnej teorii rynku pracy Piore’a jest podzielenie tego rynku na dwa odrębne, wyraźnie identyfikowalne segmenty: pierwotny (inaczej nazywany zamkniętym) i wtórny (inaczej otwarty). W sektorze pierwotnym oferowana jest praca o relatywnie wysokich zarobkach, dobrych warunkach pracy, o dużych szansach awansu zawodowego i płacowego, zapewniająca społeczny prestiż i gwarantująca stabilność zatrudnienia; sektor wtórny jest jego przeciwieństwem. Zob. P. Doeringer, M. Piore: *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington 1971.

grupach, sektorach i lokalizacjach, a jednocześnie kreują pracę o nowym charakterze, w innych sektorach i lokalizacjach.

Odmianą podmiotowej segmentacji jest zróżnicowanie miejsc pracy w zależności od kompetencji pracowników. Mimo że ograniczenie kosztów jest głównym motywem międzynarodowej fragmentacji produkcji, to dostęp do wysokiej jakości zasobów pracy i wzrost innowacyjności stają się coraz ważniejszym czynnikiem podjęcia takiej decyzji²⁸. Wobec coraz bardziej wyrafinowanych instrumentów konkurencji firmy coraz częściej sięgają do umiejętności pracowników i ich wiedzy, adekwatnych do nowych technologii, jako źródła przewagi konkurencyjnej. Prowadzi to do zwiększonego popytu na tak zwanych pracowników wiedzy²⁹ i spadku zainteresowania pracownikami niewykwalifikowanymi. Tego rodzaju zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników w konsekwencji powodują powstanie tak zwanych dobrych i złych miejsc pracy, ocenianych przez pracownika z punktu widzenia warunków pracy, czyli poziomu wynagrodzenia, stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia, możliwości rozwoju itp.

Wśród podmiotów gospodarczych głównymi beneficjentami globalizacji i przemian na rynku pracy są jedni z jej sprawców – ponadnarodowe i transnarodowe korporacje. Jest to istotne zagrożenie dla małych i średnich firm, przeważnie działających na lokalnych i regionalnych rynkach³⁰. Przykładowo, spośród tysięcy największych korporacji na świecie 30% stosuje *offshoring*, a więc osiąga korzyści związane z dostępem do tańszej lub lepiej wykwalifikowanej siły roboczej³¹.

Fenomen globalizacji sprawiający, że zasoby mogą być swobodnie poszukiwane i przemieszczane z jednego miejsca na drugi, przyczynia się do pogłębienia segmentacji rynku pracy w ujęciu geograficznym. Korporacje i inne firmy przez FDI i lokalizację produkcji w specjalnych strefach ekonomicznych „eksportują” pracę z krajów rozwiniętych do rozwijających się, a transfer pracy dotyczy przeważnie prac niewymagających wysokich kwalifikacji³². Jest to jeden

²⁸ A.T. Kearney: *op.cit.*, s. 23; K. Rybiński: *Globalizacja w trzech odślonach*. Wyd. Difin, Warszawa 2007, s. 64.

²⁹ Z. Wiśniewski: *Zatrudnienie i rynki pracy w warunkach społeczeństwa informacyjnego*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*. Red. Z. Wiśniewski, A. Poczowski. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 16.

³⁰ A. Kryńska: *op.cit.*, s. 91.

³¹ *Globalization...*, s. 23.

³² Wyjątkiem są usługi sektora IT.

z istotnych czynników osłabiających dynamikę zmian strukturalnych koniecznych w gospodarkach krajów rozwijających się. Mimo że udział (niektórych) krajów rozwijających się w handlu światowym rośnie stale, to państwa rozwinięte nadal są głównym „aktorem” światowego handlu i inwestycji oraz beneficjentem globalizacji³³. Pogłębia to istniejący od dziesiątek lat podział świata według kryterium rozwoju ekonomicznego i społecznego, przekładającego się na jakość życia obywateli, na kraje lub grupy krajów wiodących i kraje peryferyjne³⁴.

Realokacja produkcji i towarzyszące jej zmiany na rynku pracy ściśle się wiążą z zagadnieniem elastyczności pracy i na ogół są konsekwencją procesów adaptacyjnych inicjowanych przez podmioty gospodarcze. Mówiąc o elastyczności pracy, można wyróżnić:

- a) elastyczność rynku pracy, utożsamianą z działaniami na rzecz deregulacji rynku pracy, sprzyjającymi sprawnej realokacji siły roboczej w gospodarce³⁵;
- b) elastyczność zatrudnienia, która wyraża działania firmy na rzecz dostosowania popytu na pracę do ekonomicznych i technologicznych warunków funkcjonowania na rynku³⁶;
- c) mobilność zawodową, kwalifikacyjną i przestrzenną zasobów pracy³⁷, oznaczającą zdolność osób aktywnych ekonomicznie do zmiany zawodu, kwalifikacji, miejsca pracy i miejsca zamieszkania.

Zasygnalizowane przejawy międzynarodowej fragmentacji produkcji, przyczyniające się do kształtowania się globalnego rynku pracy, w znacznym stopniu są uwarunkowane poziomem elastyczności rynków pracy i skłonnością do mobilności zasobów pracy.

³³ Wyjaśnienie tego procesu ma korzenie w neoklasycznym modelu przewag komparatywnych. Jak wykazano w teoremacie Stolpera-Samuelsona, zmniejszający się popyt na pracę niewykwalifikowaną w krajach rozwiniętych jest spowodowany tym, że znacznie rośnie produkcja i eksport dóbr wymagających intensywnego zastosowania pracy niewykwalifikowanej w krajach rozwijających się. A. Turrini: *International Trade and Labour Market Performance: Major Findings and Open Questions*. Policy Issues in International Trade and Commodities 2002, No. 20, s. 10.

³⁴ A. Kryńska: *op.cit.*, s. 91.

³⁵ M. Mijał, G. Tchorek: *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*. „Problemy Zarządzania” 2005, nr 3, s. 69.

³⁶ A. Kryńska: *op.cit.*

³⁷ E. Kwiatkowski, P. Kubiak, L. Kucharski, T. Tokarski: *Procesy dostosowawcze na rynku pracy jako czynnik konsolidacji reform rynkowych w Polsce*. Studia i Analizy CASE nr 183. Warszawa 1999.

W pierwszym przypadku dążenia firm do uzyskania niezbędnej elastyczności zatrudnienia znajdują oddźwięk w oczekiwaniach zwiększenia elastyczności rynku pracy, rozumianych jako zmniejszenie regulacji bądź jako zmiana sposobu regulacji i ograniczenie pewnych form kontroli rynku pracy. Mimo zróżnicowanego podejścia państw do problematyki deregulacji rynku pracy, w większości krajów obserwowana jest tendencja do zmniejszania jego sztywności (w różnym zakresie)³⁸. Nie wchodząc szczegółowo w omawianie kwestii elastyczności rynku pracy³⁹, należy wspomnieć, że zasadniczym przejawem postępującej liberalizacji w kształtowaniu stosunków pracy w poszczególnych krajach jest rosnący odsetek pracujących na podstawie tak zwanych niestandardowych form zatrudnienia (takich jak kontraktowanie pracy, praca tymczasowa, zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy, samozatrudnienie pracowników, leasing pracowników). Udział wybranych elastycznych form zatrudnienia w zatrudnieniu ogółem ilustrują dane przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2

Wybrane niestandardowe formy zatrudnienia w krajach UE
(% ogółu zatrudnionych)

Kraj	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*			Zatrudnienie na czas określony**		
	2004 rok	2005 rok	2006 rok	2004 rok	2005 rok	2006 rok
1	2	3	4	5	6	7
EU 27	17,2	17,8	18,1	13,3	14,0	14,4
EU 25	17,7	18,4	18,8	13,8	14,6	15,0
EU 15	19,4	20,3	20,8	13,7	14,4	14,8
Belgia	21,4	22,0	22,2	8,7	8,9	8,7
Bułgaria	2,4	2,1	2,0	7,4	6,4	6,2
Czechy	4,9	4,9	5,0	9,1	8,6	8,7
Dania	22,2	22,1	23,6	9,5	9,8	8,9
Niemcy	22,3	24,0	25,8	12,4	14,1	14,5
Estonia	8,0	7,8	7,8	2,6	2,7	2,7
Irlandia	16,8	bd	bd	4,1	3,7	3,4
Grecja	4,6	5,0	5,7	11,9	11,8	10,7
Hiszpania	8,7	12,4	12,0	32,5	33,4	34,0

³⁸ OECD Employment Outlook 2005, 2006.

³⁹ Szerzej na ten temat zob. m.in. w G. Vickery, G. Wurzburg: *Flexible Firms, Skills and Employment*. The OECD Observer 1996, No 202; Z. Wiśniewski: *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*. Wyd. UMK w Toruniu, Toruń 1999.

1	2	3	4	5	6	7
Francja	16,7	17,2	17,2	13,5	14,1	14,1
Włochy	12,7	12,8	13,3	11,8	12,3	13,1
Cypr	8,6	8,9	7,7	12,9	14,0	13,1
Łotwa	10,4	8,3	6,5	9,5	8,4	7,1
Litwa	8,4	7,1	9,9	6,3	5,5	4,5
Luksemburg	16,4	17,4	17,1	4,8	5,3	6,1
Węgry	4,7	4,1	4,0	6,8	7,0	6,7
Malta	8,7	9,6	10,1	4,0	4,5	3,8
Holandia	45,5	46,1	46,2	14,8	15,5	16,6
Austria	19,8	21,1	21,8	9,6	9,1	9,0
Polska	10,8	10,8	9,8	22,7	25,7	27,3
Portugalia	11,3	11,2	11,3	19,8	19,5	20,6
Rumunia	10,6	10,2	9,7	2,5	2,4	1,8
Słowenia	9,3	9,0	9,2	17,8	17,4	17,3
Słowacja	2,7	2,5	2,8	5,5	5,0	5,1
Finlandia	13,5	13,7	14,0	16,1	16,5	16,4
Wlk. Brytania	25,8	25,4	25,5	6,0	5,7	5,8
Norwegia	29,2	28,2	28,7	10,0	9,5	10,1

* Na podstawie odpowiedzi respondentów.

** Dotyczy takich sytuacji, jak praca sezonowa, praca tymczasowa za pośrednictwem agencji zatrudnienia, praca na zastępstwo, realizacja konkretnego zadania itp.

Źródło: Eurostat.

Jednocześnie firmy intensywnie poszukują efektywnych form organizacji pracy, coraz powszechniej stosując między innymi takie formy, jak zmienny czas pracy zatrudnionych pracowników, pracę na wezwanie i pracę na telefon, pracę w domu i telepracę. W konsekwencji wielu pracowników staje przed koniecznością akceptowania bardziej elastycznych – i nie zawsze sprzyjających społecznie – schematów organizacji czasu pracy. Przedłużanie czasu pracy lub elastyczny czas pracy (będący odmianą elastyczności numerycznej i przejawiający się w dostosowywaniu długości czasu pracy i jego organizacji do potrzeb przedsiębiorstwa, poszczególnych grup pracowników czy rodzaju wykonywanego zadania) wpływa – nierzadko negatywnie – na życie osobiste pracowników.

Z punktu widzenia pracowników deregulacja niejednokrotnie budzi sprzeciw, ponieważ jest kojarzona z ograniczeniem ochrony stosunku pracy i zmniejszeniem ich uprawnień. Wzrost udziału w porównaniu z tradycyjnie stosowanymi formami stosunku pracy „tymczasowej” – nietrwalej, niestabilnej, nie

wiąże się z perspektywą długookresowego zatrudnienia w jednej⁴⁰. Taka praca jest najczęściej nisko opłacana, często kojarzona przez pracownika z brakiem bezpieczeństwa finansowego oraz ograniczoną ochroną prawną i niepewnymi perspektywami. Sytuacja taka nie odzwierciedla wyłącznie zmian strukturalnych w gospodarce związanych ze wzrostem znaczenia sektora usług na niekorzyść sektora produkcji, lecz jest rezultatem wzrostu roli innowacji opartych na nowych technologiach. Innowacje nie tylko powodują, że praca jest oparta na wiedzy, ale także zmieniają naturę wiedzy potrzebnej pracownikom do jej wykonywania. Oprócz wiedzy i umiejętności o charakterze specyficznym z punktu widzenia pracodawcy muszą mieć ogólne i jednocześnie wyrafinowane umiejętności, pozwalające na szybką adaptację do nowych technologii i innych wymagań na rynku. Pracownicy mający takie umiejętności swobodnie przemieszczają się na otwartym rynku pracy. Deregulacja rynku pracy – szczególnie w kontekście dostępu do rynków pracy innych państw – jest przyjmowana pozytywnie przez pracowników szczególnie wysoko wykwalifikowanych lub bezrobotnych, którzy zmniejszenie restrykcji dotyczących dostępu do rynku pracy traktują jako czynnik ułatwiający mobilność zarobkową.

Bezprecedensowemu wzrostowi przepływu dóbr, usług, technologii i kapitału ponad granicami krajów towarzyszą procesy przestrzennej mobilności ludności. Globalizacja zwiększa mobilność pracy⁴¹ przez tworzenie środowiska sprzyjającego zmianom w zasobach pracy. Na szczególną uwagę zasługują zmiany między segmentami pracowników nisko i wysoko wykwalifikowanych oraz w sferze mobilności geograficznej także przez granice państw (migracje). O ile działania na rzecz poprawy jakości kapitału ludzkiego są w większości krajów sprawą priorytetową, o tyle w drugim obszarze rzecz jest trudniejsza. Można bowiem stwierdzić paradoksalną relację między migracją a globalizacją. Z jednej strony, duża część państw prowadzi politykę ochrony swoich rynków pracy, a ściślej – swoich miejsc pracy, stawiając bariery (głównie o charakterze praw-

⁴⁰ P. Auer: *Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in Globalised World*. Employment Strategy Papers, ILO 2005, s. 6.

⁴¹ Mobilność jest obecnie nieodłączną cechą zasobów pracy na tyle istotną, że jej niedostatek uniemożliwia prawidłowe funkcjonowanie rynku pracy. Można wyróżnić następujące aspekty mobilności (ruchliwości) pracowników: mobilność geograficzna (przestrzenna) – związana ze zmianą miejsca wykonywania pracy; mobilność zawodowa (kwalifikacyjna) – wiążąca się ze zmianą zawodu i uzyskaniem nowych kwalifikacji; mobilność międzyzakładowa – polegająca na zmianie pracodawcy, na którego rzecz jest świadczona praca. E. Kwiatkowski, P. Kubiak, L. Kucharski, T. Tokarski: *op.cit.*

no-administracyjnym) utrudniające podejmowanie pracy przez obcokrajowców. Z drugiej strony, procesy rynkowe wymagają (i sprzyjają wzrostowi) mobilności przestrzennej, ponieważ sprawność mechanizmu rynkowego jest w dużym stopniu determinowana elastycznością zasobów. W obecnych warunkach trudno sobie wyobrazić oparty na nowych technologiach i wiedzy system wymiany handlowej bez realokacji dostawców usług. Swobodny przepływ wszystkich zasobów warunkuje efektywność podmiotów gospodarczych w globalnej ekonomii. Niekwestionowane jest bowiem dzisiaj to, że do zasadniczych determinantów wzrostu i konkurencyjności gospodarek można zaliczyć nowe technologie, innowacyjne projekty i kapitał ludzki⁴².

Tabela 3

Przemiany we współczesnej gospodarce, w tym także na rynku pracy

Przemiany na globalnym rynku produktów	Przemiany na rynku pracy
– Dynamiczny wzrost obrotów handlu światowego – intensyfikacja nacisku konkurencyjnego	– Postępująca globalizacja rynku pracy (<i>outsourcing</i> , <i>offshoring</i> , migracje zarobkowe ludności) – realokacja pracy
– Upowszechnienie technologii informatycznych i szybki postęp technologiczny	– Postępująca segmentacja rynku pracy
– Wzrost presji konkurencji jako konsekwencja rosnącej otwartości rynków	– Zmiana charakteru pracy jako konsekwencja globalnego postępu technicznego
– Delokalizacja produkcji	– Presja na elastyczność zatrudnienia jako reakcja na wzrost konkurencyjności rynków
– Rozwój usług i pracy kreatywnej, wzrost znaczenia umiejętności i wiedzy – kapitał ludzki jako baza konkurencyjności	– Indywidualizacja relacji między firmą a pracownikiem
– Rosnący popyt na świadczenie usług w „niestandardowych” godzinach	– Zmiana oczekiwań pracowników wobec pracy (postępujące procesy emancypacyjne)

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

⁴² Reorientacja w postrzeganiu czynników rozwoju społeczno-gospodarczego znajduje odzwierciedlenie w ekonomicznych teoriach o modelach wzrostu gospodarczego. W ramach tak zwanej nowej teorii wzrostu bezpośrednim czynnikiem produkcji staje się wiedza. Inwestycje w wiedzę mogą podnieść zdolności produkcyjne innych czynników produkcji i transformować je w nowe produkty i procesy. Powoduje to, że wiedzę należy traktować jako produkt i jako czynnik napędzający wzrost gospodarczy. Koncepcja nowej teorii wzrostu jest kojarzona z nazwiskami takich ekonomistów, jak Romer i Lucas Jr. Ekonomiści ci, rozwijając ideę innowacji Schumpetera i jego uczniów (takich jak Galbraith, Solow, Goodwin i Hirschman), zaproponowali zmianę w neoklasycznym modelu wzrostu, traktując technologię – i wiedzę, na której jest ona oparta – jako istotny element systemu ekonomicznego. Ch. Hillman (2002), *The competitiveness of nations in a global knowledge economy*. OECD, s. 7.

Ostateczna polityka migracyjna i polityka rynku pracy danego państwa zależy od konkretnej sytuacji na jego rynku pracy, czyli od niedoboru lub nadwyżki określonego rodzaju pracy. Analiza międzynarodowych przepływów pracy pozwala wyróżnić dwie zasadnicze grupy emigrantów:

- a) osoby o niskich i bardzo niskich kwalifikacjach i dochodach (w tym bezrobotni), często nieznające języka kraju przyjmującego, które znajdują zatrudnienie w tych sektorach gospodarki, które nie cieszą się zainteresowaniem lokalnych pracobiorców;
- b) osoby wykwalifikowane, często o wysokich, specjalistycznych kwalifikacjach, na które jest wysoki popyt w krajach przyjmujących z uwagi na brak pokrycia w krajowych zasobach pracy.

Szacuje się, że obecnie około 150 mln ludzi żyje poza krajem swojego urodzenia⁴³. Badania empiryczne dowodzą, że skala międzynarodowych przemieszczeń ludności w ostatnich latach nie wzrosła znacząco w porównaniu z innymi okresami nasilania globalizacji. Istnieje wyraźna asymetria między tempem wzrostu handlu światowego a dynamiką migracji zagranicznych. Ta ostatnia jest dużo niższa od tempa wzrostu handlu⁴⁴. Dysproporcje w poziomie jakości życia między krajami są istotnym motywem decyzji ludzi o poszukiwaniu źródeł dochodu w innym kraju.

Podsumowanie

Scharakteryzowane właściwości gospodarki z punktu widzenia przedsiębiorstw stwarzają nie tylko nowe okazje i szanse rynkowe, ale także powodują wzrost ekonomicznego ryzyka działalności gospodarczej, a tym samym podnoszą wagę działań na rzecz poprawy ich konkurencyjności. Na jej poziom i sposób budowania mają wpływ także zjawiska i tendencje zachodzące w sferze zatrudnienia, zwłaszcza dotyczące sfery instytucjonalnej i regulacji rynku pracy, podaży pracy i form organizacji pracy. Przejawem dążeń przedsiębiorstw do uzyskania niezbędnej elastyczności jest korzystanie z możliwości budujących globalizację procesów gospodarczych. Towarzyszy temu powstawanie globalnego rynku pracy, którego podstawowymi indykatorami są *offshoring*, międzynarodowy *out-*

⁴³ World Migration Report.

⁴⁴ S. Haque: *Economic rationale and Recent Trends of Labour Mobility*, www.southcentre.org/publications/ocasional/paper07/paper7-03.htm, z 10.05.2006, s. 78.

sourcing i migracje pracowników. Mimo że obecnie procesy te nie są dominantą wśród zjawisk na europejskim rynku, to ich znaczna dynamika sprawia, że jest to pożądaný kierunek. W najbliższych latach prawdopodobnie będzie się powiększać skala procesów internalizacji. Mimo że w Polsce proces ten kojarzy się głównie z migracją zagraniczną znacznej części zasobów pracy, w tym dobrze wykształconych, także polskie firmy zaczynają korzystać z możliwości przeniesienia produkcji poza granice.

THE INTERNATIONALIZATION OF LABOUR MARKET ACCOMPANYING OF GLOBALIZATION

Summary

The recent increase in world trade volumes poses large challenges to businesses and worker who must adjust to a new level of global competition. The paper begins by defining globalization through its characterizing features. After considering the impact of globalization on business and delocalization of production, the paper goes on to consider the main channels through which globalziation has impacted (and will continue to) to the functioning of labour markets in global economy (like international outsourcing, offshoring and labour migration).

Translated by Grażyna Maniak