

# Stanisław Maciej Szukalski

---

## Polityka rynku pracy wobec transgraniczności procesów biznesowych i globalizacji

---

Ekonomiczne Problemy Usług nr 103, 79-92

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Stanisław Maciej Szukalski**

Uniwersytet Łódzki, Instytut Ekonomii, Katedra Makroekonomii

## **POLITYKA RYNKU PRACY WOBEC TRANSGRANICZNOŚCI PROCESÓW BIZNESOWYCH I GLOBALIZACJI**

### **Streszczenie**

Globalizacja oraz transgraniczny transfer potencjału wytwórczego prowadzi do szybkiej zmiany struktury popytu na pracę. Również postęp techniczny narzuca nowe wymogi dla rynku pracy. Można powiedzieć, iż współczesna gospodarka jest gospodarką nietrwałości, zmieniają się zawody, wymogi kwalifikacyjne. Wymienione procesy będą się pogłębiać. Zmiany na lokalnych i regionalnych rynkach pozostają w ścisłej korelacji z tendencjami globalnymi. Dlatego w pierwszej kolejności należałoby zastanowić się nad globalnymi czynnikami determinującymi zmiany na rynku pracy, co stanowi przedmiot rozważań w pierwszym fragmencie opracowania. Kolejne części artykułu poświęcone są problemom elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy określanym pojęciem „flexicurity” oraz wyzwaniom dla polityki społecznej i polityki rynku pracy.

**Kluczowe słowa:** globalizacja, transgraniczność, flexicurity, usługi, rynek pracy.

### **Wprowadzenie**

Dyskutujemy o roli funduszy unijnych w rozwoju społeczno-gospodarczego regionu. Jednym z obszarów tematycznych zaproponowanych przez organizatorów jest: „polityka rynku pracy i jej perspektywy w kontekście globalizacji i transgraniczności”. Odnosi się to zarówno do polityki na wspól-

notowym rynku, jak i do krajowej oraz regionalnej polityki rynku pracy. To bardzo trafny wybór przedmiotu dyskusji, gdyż zmiany na lokalnych i regionalnych rynkach pozostają w ścisłej korelacji z tendencjami globalnymi. Regionalne rynki nie są izolowane. Dlatego w pierwszej kolejności należałoby zastanowić się nad globalnymi czynnikami determinującymi zmiany na rynku pracy, co stanowi przedmiot rozważań w pierwszym fragmencie opracowania. W drugiej części przedstawiono czynniki związane z kształtowaniem elastyczności rynku pracy objęte pojęciem „flexicurity”. Ostatnia część artykułu poświęcona jest wyzwaniom dla polityki społecznej i polityki rynku pracy.

## **1. Czynniki determinujące zmiany na rynku pracy wywołane globalizacją i transgranicznością procesów biznesowych**

Współczesną gospodarkę charakteryzuje otwartość i mobilność środków produkcji, a rozwój gospodarczy związany jest z rosnącym umiędzynarodowieniem działalności. Coraz więcej firm, decyduje się na rozszerzenie jej poza rynek krajowy, powstaje tym samym nowa przestrzeń gospodarcza. Globalizacja biznesu wynika między innymi z deregulacji i otwarcia gospodarek wielu krajów<sup>1</sup>, zmniejszenia ilości barier w podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Przyczyniły się do tego zarówno regulacje prawne (GATT, obecnie WTO), przemiany polityczne (upadek socjalizmu), zmiany w podejściu do gospodarki (Chiny), dynamiczny rozwój technologii informatycznych, środków komunikacji i transportu. Dziś umiędzynarodowienie działalności przedsiębiorstwa jest koniecznością. Daje ona bowiem, możliwość redukcji kosztów i budowania globalnej marki, wejścia na nowe rynki. Motywami ekspansji działalności firm na nowe rynki jest uzyskanie dostępu do zasobów niezbędnych dla prowadzenia działalności gospodarczej, zwiększenie stopy zwrotu z inwestycji poprzez bezpośrednie inwestycje zagraniczne, które umożliwiają tworzenie biznesu o bardziej korzystnej relacji ryzyka do zysku, wzrost udziału nowych rynków zbytu, gdy rynek lokalny nie

---

<sup>1</sup> W latach 1993–2009 średnio w roku 69 krajów świata wprowadzało rocznie 139 regulacji sprzyjających BIZ, przy czym najintensywniejsze zmiany miały miejsce w okresie 2001–2006, kiedy to średnio 85 państw wprowadziło 197 regulacji rocznie promujących BIZ. W latach 1993–2009 wydano 2363 regulacje sprzyjające BIZ. UNCTAD, *World Investment Report 2010, Investing in a Low-Carbon Economy*, New York and Geneva 2010, s. 77.

gwarantuje dalszego wzrostu. Wraz z widoczną reorganizacją prowadzenia biznesu nasila się tendencja tworzenia sieci przedsiębiorstw współpracujących w coraz większym stopniu ze sobą i od siebie zależnych. O pozycji przedsiębiorstwa decyduje efektywne wykorzystanie zasobów bez względu na to czyją są własnością. Czynniki wyznaczające tendencje na rynku pracy to:

- umiędzynarodowienie działalności gospodarczej na niespotykaną wcześniej skalę i związane z tym zmiany w organizacji biznesu oraz transgraniczny transfer usług biznesowych,
- tendencja do serwicyzacji sektorów produkcyjnych i całych gospodarek, co wyraża się zwiększeniem znaczenia funkcji usługowych w procesach produkcyjnych związanych z badaniami, obsługą procesów produkcyjnych i zarządczych,
- technoglobalizm i *offshoring* usług badawczych, nowa organizacja badań (defragmentaryzacja badań i ich internacjonalizacja),
- wiedza, która stała się strategicznym zasobem podnoszącym innowacyjność i globalną konkurencyjność podmiotów,
- zmiany w organizacji i zarządzaniu przedsiębiorstw i wzrost znaczenia procesowego podejścia do zarządzania, standaryzacja i centralizacja niektórych funkcji w ramach korporacji i tworzenie korporacyjnych centrów usług wspólnych (wsparcia), coraz częściej ich delokalizacja (*offshoring* usług),
- dyfuzja postępu technicznego i informatyzacja życia społecznego i gospodarczego, co pozwala na szybki przepływ informacji, wprowadzanie rozwiązań technicznych do zastosowań organizacyjnych i strategicznych (centra usługowe).

Do tego dochodzą takie zjawiska jak: tendencje do skracania globalnego czasu pracy, wzrost zatrudnienia w atypowych systemach czasu pracy, demograficzne problemy społeczeństw i jego skutki, konwergencja realna systemów gospodarczych państw UE.

Parę słów komentarza do niektórych z wymienionych wyżej czynników. Otóż, umiędzynarodowienie działalności oraz nowe podejście do zarządzania podmiotami w sieciowej gospodarce prowadzi do tworzenia korporacyjnych centrów wsparcia biznesowego. Powstają firmy usługowe, wspólne centra wsparcia w korporacjach, specjalizujące się w określonym typie usług: księgowość, logistyka, obsługa placowa personelu itp. Centra te są organizowane

w oparciu outsourcing zewnętrzny albo wewnętrzny. Następuje także proces delokalizacji potencjału usług do krajów gdzie są niższe koszty funkcjonowania (głównie koszty płac) przy odpowiednim poziomie jakościowym usług. Korporacyjne centra biznesowe lokowane są tam gdzie jest odpowiednio duża podaż pracy o odpowiedniej jakości. Polska stała się atrakcyjnym krajem w Europie Środkowo-Wschodniej dla lokowania tych usług. Zjawisko przenoszenia centrów usług do innych krajów, jest skutkiem splotu uwarunkowań, które dokonały się w samych korporacjach, w otoczeniu biznesu zarówno w wymiarze krajowym, jak i zagranicznym. Mamy tutaj na uwadze głównie: a) wysokie tempo dyfuzji technik ICT zmiany organizacji biznesu w jego wyniku, b) standaryzację świadczenia wielu rodzajów, c) liberalizację międzynarodowego handlu usługami, d) politykę wspierania inwestycji przez państwa przyjmujące inwestycje zagraniczne, e) zmiany w systemach zarządzania korporacjami, f) istotne różnicowania kosztów w różnych krajach i regionach świata<sup>2</sup>.

Tendencja do technoglobalizmu, oznacza globalizację tworzenia nowych technologii, globalną współpracę w działalności innowacyjnej. Korporacje transnarodowe dekomponują proces badawczy, zlecają je do placówek badawczych zlokalizowanych w różnych krajach, co pozwala na obniżenie kosztów badań związanych z przygotowaniem aplikacji technicznych, opracowaniem patentów<sup>3</sup>. Specyfika polega na tym, że dostawca pracy badawczej, kapitału intelektualnego oraz jego zleceniodawca mogą znajdować się w różnych krajach. To rodzi bodźce do rozwoju regionów dysponujących potencjałem badawczym i różnymi formami organizacyjnymi takimi jak klastry badawcze, który oznaczają koncentrację lokalną lub regionalną podmiotów badawczych (uczelnie, JBR, zagraniczne centra B + R) oraz podmiotów gospodarczych i władz lokalnych oraz instytucji i organizacji gospodarczych (izby handlowe, banki, firmy konsultingowe itp.).

Serwicyzacja sektorów produkcyjnych oznacza wzrost funkcji usługowych w procesach wytwórczych. Skracanie cyklu życia produktu i wzrost znaczenia krótkich serii, internacjonalizacja oraz globalizacja rynków, technologie infor-

<sup>2</sup> Szerzej o tych procesach napisano w opracowaniu: S.M. Szukalski, *Transgraniczny transfer usług biznesowych. Potencjał i szanse polskiej gospodarki*, „Acta Universitatis Lodziensis” 2007, Folia Oeconomica nr 213, Łódź 2007, s. 159 i nast.

<sup>3</sup> Szerzej w: S.M. Szukalski, *Offshoring usług badawczych a innowacyjność gospodarki*, Uniwersytet Szczeciński, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego 2010, nr 579, Ekonomiczne problemy usług nr 47, Szczecin 2010, s. 101 i nast.

macyjne, które pozwalają na usprawnienie procesów zarządczych, to źródła serwicyzacji. Procesy te bez wątpienia będą się pogłębiać wskutek: a) rosnącej komplementarności towarów i usług, b) przekształceń w sferze organizacji rynków, głównie jego internacjonalizacji i związanej z tym potrzebie rozwoju usług marketingowych, lepszego planowania i organizacji procesów gospodarczych, c) przeobrażeń w strukturze organizacji przedsiębiorstw, internacjonalizacji przedsiębiorstw, co wzmacnia zapotrzebowanie na usługi z zakresu planowania i organizacji. Serwicyzacja rynku pracy oznacza zmianę struktury zawodowej zatrudnionych. Wzrasta odsetek czynnych zawodowo zajmujących się działalnością usługową związaną nie tylko z obrotem towarowym, transportem, pracami biurowymi, ale także ze wzrostem usług „wyższego rzędu” (związanymi z zarządzaniem, doradztwem) i wreszcie – zwiększa się odsetek czynnych zawodowo wykonujących rozmaite funkcje usługowe.

Strategicznym zasobem jest dziś wiedza, która wpływa na kierunki rozwoju światowej gospodarki oraz będzie w przyszłości określać układ geopolityczny świata. Ma miejsce coraz silniejsza integracja procesów produkcyjnych, prac badawczych oraz usług biznesowych, co sprawia, że tradycyjne pojęcie procesów przemysłowych staje się anachroniczne, podobnie jak klasyczny trójsektorowy podział gospodarki. Zwiększa się proces dematerializacji procesów wytwórczych, w których rośnie znaczenie kapitału intelektualnego, oprogramowania, usług możliwych do świadczenia na odległość, niewymagających kontaktu usługodawcy i usługobiorcy (usługi centrów biznesowych). Pozyskanie nowej wiedzy jest kosztowne, szczególnie gdy mówimy o twardych rozwiązaniach opartych na badaniach technicznych. Rosnące nakłady na badania wyzwalają przymus poszukiwania oszczędności, co sprawia, że w coraz większym zakresie dokonuje się globalizacja procesów badawczych, przenoszenie badań za granicę tam, gdzie istnieje duży jego potencjał techniczny i kadrowy niezbędny do świadczenia omawianej kategorii usług, co nadaje nową dynamikę procesowi badawczemu<sup>4</sup>.

Ma miejsce sekularny trend skracania globalnego czasu pracy i zmiany jego struktury i organizacji, jak choćby wzrost zatrudnienia w atypowych systemach czasu pracy. Wzrost ilości czasu wolnego „nadzieja XX w.”

---

<sup>4</sup> Szerzej na ten temat w: S.M. Szukalski, *Współczesne trendy rozwoju a wiedza i gospodarka oparta na wiedzy*, w: *Gospodarka oparta na wiedzy, Materiały do studiowania*, red. B. Poskrobko, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2011, s. 38 i nast.

J. Fourastie<sup>5</sup> ma szansę urzeczywistnić się w bieżącym stuleciu. O ile w 1980 roku przy założeniu 40-letniego okresu pracy i 70-letniego okresu życia, aktywność zawodowa absorbowała około 12% czasu życia, obecnie aktywny czas pracy stanowi już tylko 8% czasu życia, a w perspektywie może zmniejszyć się do 6%. W okresie 1960–2006 wydłużył się czas życia o 9%, zmalał zaś czas pracy o 22%. Wydłużenie okresu życia wraz ze zmianami na rynku pracy (krótszym czasem pracy, zmianą organizacji pracy, rozwojem atypowych formy pracy) są źródłem bodźców do rozwoju usług. To kolejny impuls do rozwoju usług osobistych związanych z konsumpcją indywidualną, można oczekiwać rozwoju usług związanych z zagospodarowaniem czasu wolnego.

Konwergencja realna systemów gospodarczych państw UE sprawia, iż struktury gospodarek narodowych upodabniają się. Mając na uwadze fakt, że ponad 70% PKB Unii Europejskiej powstaje w sektorze usług oraz, że prawie 90% usług w UE jest świadczonych przez małe i średnie przedsiębiorstwa, to także w Polsce nastąpi silniejsza niż dotychczas zmiana struktury gospodarki na korzyść usług.

Zmienia się gospodarka współczesna, nabiera ona cech gospodarki nietrwałości, co oznacza, iż nietrwale stają się zawody, stanowiska pracy. To pociąga za sobą konieczność ustawicznego przekwalifikowywania się pracowników. Rosnąca dywersyfikacja usług jako źródła nowych miejsc pracy daje impuls do wzrostu ich potencjału, zmiany struktury rodzajowej. Coraz silniej widać rosnącą dywersyfikację usług jako źródła tworzenia miejsc pracy z ciągle rosnącą koniecznością podwyższania kwalifikacji, rosnącą liczbą zatrudnionych przy pracach wymagających wysokich kwalifikacji, co wydaje się być zgodne z postindustrialną koncepcją Bella, a także H.S. Dordicka, G. Wanga<sup>5</sup>. Nietrwałość gospodarki oraz dywersyfikacja usług dają impuls do rozwoju usług edukacyjnych. Z drugiej strony rozszerzają się obszary, w których mogą być zatrudnione osoby o niższych kwalifikacjach, z wąskim zakresem kompetencji, to swego rodzaju proletariat „białych kołnierzyków”, charakterystyczny dla prostych usług, także usług w centrach wsparcia biznesowego, jeżeli praca sprowadza się np. do rejestracji faktur, czy skanowania dokumentów. Te niskokwalifikowane prace mogą mieć znaczny

---

<sup>5</sup> D. Bell, *The Coming of Post-Industrial Society*, A. Venture in Social Forecasting, London 1973; (Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt–New York 1975), H.S. Dordick G. Wang, *The Information Society*, A Retrospective View, Sage Publications, Inc., 1993.

udział w postindustrialnej strukturze społecznej. Procesy te pogłębiać się będą w gospodarce informacyjnej, która wymusi nowy podział pracy charakterystyczny dla paradygmatu informacyjnego. M. Castells<sup>6</sup> sugeruje, iż przyszłość związana z gospodarką informacyjną będzie miała trzy wymiary. Pierwszy, wymiar wartościotwórczy obejmuje prace rzeczywiste wykonywane w danym procesie, drugi, wymiar relacyjny, dotyczy relacji pomiędzy organizacją, a jej otoczeniem, trzeci wymiar uwzględnia stosunki między kierownictwem a pracownikami w organizacji (wymiar decyzyjny). Zmianie ulegnie zarówno charakter czynności wartościotwórczych ze wzrostem funkcji związanych z innowacyjnością, badaniami, zarządzania projektami, jak i wymiar relacyjny. Tutaj autor mówi o pracownikach sieciowych wykonujących czynności inżynierskie na zasadzie sieciowej współpracy z innymi oddziałami spółki, pracownikach „usieciowionych”, którzy są połączeni w sieci, ale nie są decydentami oraz pracownikach „odłączonych” nie interaktywni, przypisani do konkretnych działań.

Mówiąc o czynnikach kształtujących rynek pracy nie sposób nie odnieść się do determinant demograficznych zarysowanych w Europie oraz w Polsce. Polskie społeczeństwo starzeje się, jego konsekwencją będzie spadek zasobów pracy, wzrost liczby osób starszych na rynku pracy. Zachowanie obecnych parametrów demograficznych (przyrost naturalny, wskaźnik dzietności) sprawi, iż liczba ludności w perspektywie 2030 roku w średnim wariacie prognozy zmniejszy się o 0,4 mln osób stosunku do 2010 roku, zmieni się relacja liczby osób powyżej 64 roku życia do populacji 15–64 (dziś 19% w 2030 34,6%), w 2030 roku osoby 64+ stanowią będą 21,7% populacji, (13,6% w 2010 r.)<sup>8</sup>. Zmiany demograficzne w perspektywie kilkunastu lat nasilą procesy imigracyjne. Dziś nie jest to jeszcze dla nas problem, wg statystyk imigranci w Polsce (bez względu na sposób liczenia) stanowią mniej niż 0,5% ludności (w UE 5–20% w różnych krajach). Te procesy rodzą liczne wyzwania dla polityki rynku pracy, polityki społecznej, funduszy publicznych także w wymiarze regionalnym.

---

<sup>6</sup> M. Castells, *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2008, s. 239–240.



## 2. Polityka rynku pracy wobec procesów transgraniczności – znaczenie polityki *flexicurity*

Z wymienionych wyżej determinant wpływają istotne wyzwania dla polityki rynku pracy. Bez wątpienia czeka nas wzrost udziału zawodów usługowych związanych ze świadczeniem usług biznesowych, badawczych, usług opiekuńczych, edukacyjnych. Z punktu widzenia lokowania usług biznesowych przez korporacje transnarodowe (KTN) szczególne znaczenie mają czynniki kreujące sytuację na rynku pracy, ze względu na fakt, iż w usługach tych główną rolę odgrywają pracownicy (koszty pracy stanowią tam ponad 60 % ogółu kosztów). Stąd, przy wyborze lokalizacji inwestycji w projektach offshoringowych szczególnie ważna jest elastyczność i bezpieczeństwo rynku pracy. To podstawowe czynniki atrakcyjności lokalizacyjnej. Chodzi tutaj także o kwalifikacje, rozmiary napływu na rynek odpowiedniej kadry, jej struktura wiekowa. Dla inwestorów istotna jest również możliwość rozwoju zawodowego pracowników, doskonalenia, warunki na rynku pracy, wysokość bezrobocia. Inaczej mówiąc, chodzi tutaj o czynniki związane ze strukturą i funkcjonowaniem rynku pracy, które określa się pojęciem *flexicurity*. Określenie to pojawiło się w słowniku pojęć dotyczących rynku pracy stosunkowo niedawno i definiuje się je jako zsynchronizowaną i zamierzoną politykę rynku pracy „...w ramach, której podejmowana jest z jednej strony próba uelastycznienia rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy, z drugiej zwiększania bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, zwłaszcza wobec słabszych grup z rynku pracy i spoza niego”<sup>7</sup>. Tak rozumiana polityka oznacza kompleksowe i zintegrowane podejście do problemów rynku pracy, jest także procesem poszukiwania równowagi pomiędzy elastycznością, a bezpieczeństwem na rynku pracy, w tym również rozwiązań, które mają zabezpieczyć interesy pracodawcy i pracownika. Gdy spojrzymy na komponenty tego pojęcia, powyższe tezy będą jeszcze bardziej wyraziste. Otóż, można wyodrębnić następujące obszary<sup>8</sup>:

<sup>7</sup> T. Wilthagen, F. Tros, *The concept of „Flexicurity”. A new approach to regulating employment and labour markets*, Tilburg University, Flexicurity Research Paper 2003–4, s. 4.

<sup>8</sup> Por. E. Kryńska, *Podstawowe cele i kierunki polityki rynku pracy w dokumentach programowych Unii Europejskiej i Polski*, w: *Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 14.

- elastyczne i niezawodne porozumienia dotyczące warunków pracy i płacy, czyli przewidywalne dla obu stron warunki umów osiągane dzięki modyfikacji prawa pracy, układów zbiorowych i nowoczesnej organizacji pracy, dających możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudniania oraz elastycznego czasu pracy; to wynika z pierwszej zasady wspólnotowej polityki *flexicurity*: „przeciwdziałania segmentacji pracowników wynikających z rodzaju zawartych umów” oraz drugiej dotyczącej elastyczności wewnątrz przedsiębiorstw i zapewnienie bezpieczeństwa pracowników zmieniających pracę, wysokiego poziomu ochrony pracy,
- zapewnienie systemów uczenia się przez całe życie (LL z ang. *Lifelong Learning*), które pozwolą pracownikom dostosować się do zmieniających się warunków na rynku pracy, do podnoszenia kwalifikacji, motywujące bezrobotnych do poszukiwania pracy oraz pozwalające im uzyskać kwalifikacje niezbędne do ponownego wejścia na rynek pracy,
- aktywna polityka rynku pracy (ALMP – *Active Labour Market Policies*), pomagająca skutecznie radzić sobie z szybkimi zmianami na rynku pracy, mająca na celu skrócenie czasu trwania bezrobocia oraz ułatwiająca zmianę pracy; to wynika z zasad polityki wspólnotowej czyli „ograniczenie braków w umiejętnościach i możliwościach zasobów pracy, stanowiących barierę wzrostu wydajności pracy”; realizacji tego celu mają służyć różne formy kształcenia wspierane przez władze publiczne, zachęty podatkowe; pomoc ta ma dotyczyć zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników,
- ostatni obszar to nowoczesne systemy zabezpieczania społecznego zapewniające odpowiednie wsparcie dochodów w okresach bezrobocia<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Szerzej: Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stone*, Brussels, June 2007, s. 19–21; European Commission, *Toward Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, Office for Official Publications of the European Communication, Luxembourg 2007, s. 28–36; A. Tomanek, *Flexicurity i jej komponenty – ujęcie teoretyczne*, w: *Flexicurity w wymiarze regionalnym (województwo podlaskie). Raport z badań*, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2007, s. 16–17.

Strategia rynku pracy, *flexicurity* obok istniejących zasobów pracy ma znaczenie dla inwestorów globalnych. Głównie dlatego, że:

- daje możliwość nie tylko dopasowania poziomu zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa, ale także ułatwia wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i elastycznego kształtowania czasu pracy (co w centrach biznesowych jest niezwykle ważną zasadą), ułatwia zatrudnianie i zwalnianie pracowników,
- umożliwia lepsze przygotowanie kadry pracowniczej o kompetencjach umożliwiających wykonywanie różnych zadań i czynności, co daje pracodawcy możliwość stosowania rotacji na stanowiskach pracy,
- obniżenie kosztów związanych z tworzeniem, zabezpieczeniem i funkcjonowaniem miejsca pracy, redukcja kosztów związanych ze świadczeniami pracowniczymi.

Po stronie pracownika zaś, to:

- możliwość dostosowania formy i czasu pracy do indywidualnych potrzeb, co pozwala godzić pracę zawodową z obowiązkami pozazawodowymi i życiem rodzinnym,
- sprzyjanie płynnemu przejściu z bierności zawodowej do zatrudnienia,
- sprzyjanie rozwojowi zawodowemu, podnoszeniu kwalifikacji pozwalające na szybką adaptację w sytuacji zmian<sup>10</sup>.

Zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy, także regionalnych rynków stwarza warunki do podnoszenia wydajności pracy, konkurencyjności oraz innowacyjności, co przekłada się na lepsze funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach permanentnych zmian. Tym samym *flexicurity* może stanowić mocny argument w dyskusji o klimacie inwestycyjnym regionu. Na poziomie samorządów odpowiedzialnych za lokalną politykę społeczną istotne jest takie działanie, by mogły być wdrażane rozwiązania *flexicurity* na lokalnym rynku pracy w zakresie organizacji pracy w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych oraz środowiskowe usługi społeczne. W tym ostatnim przypadku chodzi o rozwój gospodarki społecznej (przedsiębiorczości społecznej).

---

<sup>10</sup> *Flexicurity bezpieczny i elastyczny rynek pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 14–15.

### **3. Wyzwania dla polityki społecznej i polityki rynku pracy**

Z przedstawionych wyżej determinant wynikają jednoznacznie potencjalne obszary rozwoju usług i polityki rynku pracy w Polsce, także w wymiarze regionalnym. Regionalna polityka rynku pracy powinna mieć na uwadze globalne tendencje w zakresie inwestycji w sektor usług przez korporacje transnarodowe. Pamiętając, iż firmy te na ogół poszukują pracowników ze znajomością języków obcych i o określonym profilu wykształcenia. Stabilność zatrudnienia w tych placówkach zależy od zakresu kompetencji i możliwości awansu poziomego lub pionowego. Dlatego z punktu widzenia stabilności rynku pracy ważne jest, by w regionie rozwijały się centra oparte na lokalnych kompetencjach pracowników, możliwych do wykorzystania przy bardziej zaawansowanych usługach, zarządczych, badawczych, a nie prostych, prowadzących czasami do degradacji siły roboczej (np. scanning, wpisywanie faktur). Wybór ścieżki kariery osób młodych powinien uwzględniać możliwości jakie dają inwestycje w centra z akcentem na usługi bardziej zaawansowane. A zatem, sektor usług BPO jest pożądanym dla lokalnego rynku pracy, jednocześnie po okresie prostych usług warto by rozwijały usługi wyższego rzędu (badawcze).

Polityka rynku pracy w wymiarze regionalnym musi mieć na uwadze opisane konsekwencje zmian demograficznych i zmian na rynku pracy. Bez wątplenia można oczekiwać rozwoju usług z zakresu opieki zdrowotnej (usługi pielęgnacyjne, usługi terapii zajęciowej, rehabilitację itp.), usługi opiekuńcze i usługi bytowych (dokonywanie zakupów, porządkowanie mieszkania, załatwianie spraw w instytucjach w imieniu klienta). To wynika z kluczowych następstw regresu demograficznego takich jak: starzenie się społeczeństwa, zmiana struktury wiekowej, zmiana relacji osób pasywnych zawodowo do czynnych zawodowo, spadku zasobów pracy, spadku liczebności populacji itp. Odrębny problem to formy prawno-organizacyjne tych usług (dzienny szpital geriatryczny, hospitalizacja domowa, program kompleksowej opieki dla ludzi w wieku podeszłym oraz ośrodki opieki przejściowej, domy opieki) i efektywność zarządzania organizacjami opieki medycznej czy procedury realokacji zasobów związanych z finansowaniem opieki socjalnej i medycznej. Tutaj jest także miejsce dla aktywności organizacji i przedsiębiorstw zaliczanych do

ekonomii społecznej<sup>11</sup>. Polityka rynku pracy powinna wspierać rozwój przedsiębiorstw tego sektora, które najczęściej tworzone są w obszarze ochrony socjalnej, usług socjalnych, ochrony zdrowia, edukacji, sportu i kultury itp., a więc dziedziny szeroko rozumianych usług nastawionych na ogół na lokalną społeczność<sup>12</sup>.

Musimy się liczyć także z koniecznością rozwoju usług edukacyjnych we wszystkich możliwych formach organizacyjnych (uniwersytety trzeciego wieku, kursy, *e-learning*), obejmujących osoby starsze, osoby zmieniające zawód. To trzeci kierunek rozwoju usług i wynikająca stąd konieczność polityki rynku pracy. Uzasadnieniem dla tego typu tendencji są: a) gwałtowne zmiany środowiska pracy wskutek dyfuzji postępu technicznego, co powodować będzie konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji, zmiany zawodu, b) zmiany na rynku zasobów pracy, który w przyszłości będzie określony przez rosnącą populację osób starszych, zaś obecnie jest determinowany przez ludzi w średnim wieku, kiedyś zdominowany był przez ludzi młodych, c) wydłużający się okres życia oraz wydłużanie się aktywnego życia zawodowego, d) zmiana struktury wiekowej wraz z dynamicznymi zmianami środowiska, w którym przychodzi żyć starzejącym się osobom (informatyzacja, powstanie sieciowego społeczeństwa), co rodzi potrzebę redukcji wykluczenia cyfrowego osób. Dotyczy to zarówno osób aktywnych zawodowo w wieku 45–64 tworzących tzw. niemobilną grupę, jak i osób starszych w wieku emerytalnym, lecz mogących jeszcze aktywizować się zawodowo.

## Zakończenie

Z powyższego wynika, iż przed polityką rynku pracy staną liczne wyzwania, na pewno nie mniejsze niż obecnie. Nietrwałość rynków, szybkie zmiany w zakresie nowych umiejętności pracowników, potrzeby kadrowe inwestorów, zmuszają do szybkiego i skutecznego reagowania na te zmiany. Polityka rynku pracy w wymiarze regionalnym będzie wymagała większego

---

<sup>11</sup> Szerzej: *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2008.

<sup>12</sup> Sektor ekonomii społecznej w UE to około 11 mln miejsc pracy i wytwarza około 10% unijnego PKB. W Polsce szacuje się, że sektor tworzy pół miliona miejsc pracy.

uelastycznienia rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy oraz zwiększania bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, czyli polityki *flexicurity*. Pamiętać należy, iż gospodarka, w której dominują usługi wymaga dobrze przygotowanych kadr o wysokich kwalifikacjach, ale także kadr o niższych kwalifikacjach, z wąskim zakresem kompetencji, tym bardziej, iż wiele rodzajów usług bytowych czy opiekuńczych nie wymaga bardzo wysokiego wykształcenia. W polityce rynku pracy i edukacji warto dostrzegać ten dualizm. Wydaje się, iż w kontekście powyższych konstatacji polityka rynku pracy wspierać powinna różne formy edukacji, rozwój przedsiębiorstw ekonomii społecznej. Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest dobrym instrumentem do inicjowania i realizacji działań w opisanych obszarach. Perspektywa na kolejny okres unijnego planowania powinna te kierunki utrzymać.

### Literatura

- Bell, D., *The Coming of Post-Industrial Society*, A. Venture in Social Forecasting, London 1973 (Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt–New York 1975),
- Castells M., *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2008.
- Dordick H.S., Wang G., *The Information Society. A Retrospective View*, Sage Publications, Inc 1993.
- European Comission, *Toward Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, Office for Official Publications of the European Communication, Luxembourg 2007.
- Flexicurity bezpieczny i elastyczny rynek pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
- Fourastie J., *Die grosse Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*, Koeln 1969.
- Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa*, Warszawa 2008.
- Kryńska E., *Podstawowe cele i kierunki polityki rynku pracy w dokumentach programowych Unii Europejskiej i Polski*, w: *Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
- Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stone*, Brussels, June 2007.
- Szukalski S.M., *Współczesne trendy rozwoju a wiedza i gospodarka oparta na wiedzy*, w: *Gospodarka oparta na wiedzy. Materiały do studiowania*, red. B. Poskrobko, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2011.

- Szukalski S.M., *Offshoring usług badawczych a innowacyjność gospodarki*, Uniwersytet Szczeciński, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 579, Ekonomiczne problemy usług nr 47, Szczecin 2010.
- Szukalski S.M., *Transgraniczny transfer usług biznesowych. Potencjal i szanse polskiej gospodarki*, „Acta Universitatis Lodzianis” 2007, Folia Oeconomica nr 213, Łódź 2007.
- Tomanek A., *Flexicirity i jej komponenty – ujęcie teoretyczne*, w: *Flexicirity w wymiarze regionalnym (województwo podlaskie)*. Raport z badań, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2007.
- UNCTAD, *World Investment Report 2010, Investing in a Low-Carbon Economy*, New York and Geneva, 2010.
- Wilthagen T., Tros F., *The concept of „Flexicirity”. A new approach to regulating employment and labour markets*, Tilburg University, Flexicirity Research Paper 2003.
- World Population Prospects: <http://esa.un.org/unpp>, 2010.

## LABOUR MARKET POLICY VS TRANS-BORDER BUSINESS PROCESSES AND GLOBALISATION

### Summary

Globalisation as well as trans-border transfer of production potential leads to fast changes of labour demand structure. Also technical progress dictates new requirements for labour market. We can say that contemporary economy is not permanent, professions change as well as requirements and qualifications. The problems mentioned are going to deepen. Changes in local and regional markets are strictly correlated with global tendencies. Regional markets are not isolated. That is why we should first of all concentrate on global factors that determine the changes on labour market and that is the subject of the first part of this study. Other parts of the article describe the problem of flexibility and safety of labour market, which is also called „flexicirity”, as well as social and market policies challenges.

*Translated by Stanisław M. Szukalski*