

Wpływ przemian społeczno-ekonomicznych na rynek pracy

Praca zawodowa jest ważną sferą życia człowieka, stanowi źródło dochodów, perspektywę lepszej przyszłości, decyduje o jego pozycji społecznej oraz jest sposobem samorealizacji. Uznaje się ją za najistotniejszy czynnik wzrostu gospodarczego i warunk korzystania z jego efektów. Z kolei brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy egzystencji jednostek i rodzin. W ostatnim ćwierćwieczu zasadniczej zmianie ulega zarówno struktura gospodarki, jak również struktura zatrudnienia, zawodowa, społeczna i dochodowa ludności.

Badacze przemian cywilizacyjnych zgodnie na ogół twierdzą, że o postępie cywilizacyjnym, obok wzrostu PKB i poprawy jakości życia, świadczą określone przeobrażenia w zakresie roli poszczególnych sektorów i dziedzin gospodarki¹. Biorąc pod uwagę używany najczęściej podział rodzajów aktywności ekonomicznej społeczeństwa na: sektor I – rolnictwo, leśnictwo i przemysł wydobywczy, sektor II – przemysł przetwórczy i sektor III – usługi, rozwój utożsamia się ze wzrostem znaczenia najpierw II a potem III sektora i transferem pracy od rolnictwa przez przemysł do usług.

Już w latach 70. zauważono też, że oprócz wzrostu roli sektora usług, rośnie usługowość całej gospodarki (*tertiarization of economy*)², bowiem coraz więcej pracowników w przemyśle, a nawet w rolnictwie pełni funkcje usługowe (projektowanie, zarządzanie, dystrybucja, transport, marketing, reklama), a w cenie towaru coraz mniejszą część stanowią koszty surowców i pracy bezpośrednio produkcyjnej. Dochodzi wręcz do zatarcia granic między sektorem II i III³. Ograniczenie się przy ocenie poziomu rozwoju jedynie do oszacowania wartości PKB wytwarzanego w poszczególnych sektorach oraz liczby

¹ Por. C. Clark, *Theory of Economic Growth*, Washington 1947. D. Bell, *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego*, Warszawa 1975, J. Fourastie, *Mysli przewodnie*, Warszawa 1972, A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1986, H. Kahn, W. Brown, L. Martel, *The Next 200 Years*, London 1977.

² O. Giarini, H. Louberge, *The Diminishing Returns of Technology*, Oxford 1978.

³ D. J. Riddle, *The Role of the Service Sector in Economy Development. Similarities and Differences by Development Category*, [w:] *The Emerging Service Economy*, red. O. Giarini, Oxford 1987, s. 83–105.

zatrudnianych w nich osób, wydaje się dalece niewystarczające, często bowiem w krajach słabo rozwiniętych udział zatrudnienia w usługach jest wysoki. Wynikać to może m.in. z korzystnych warunków turystycznych biednych państw albo z dyktatorskich rządów z rozbudowanym aparatem państwowym (policja, wojsko, więziennictwo, biurokracja)⁴. Odnosząc się do prac sprzed ćwierćwiecza można też zauważyć, że prognostycy przewidując kierunki rozwoju gospodarczego, nie doceniali znaczenia przemysłu, w którym w dalszym ciągu w wysoko rozwiniętych krajach zatrudnionych jest ponad 20% pracowników, a słabością wielu najbardziej rozwiniętych państw jest niedorozwój właśnie sektora przemysłowego.

Współcześnie karierę robią takie określenia, jak: gospodarka informacyjna oraz gospodarka oparta na wiedzy, w których podkreśla się rolę informacji i wiedzy (dostępu do niej, umiejętności jej wykorzystania) jako podstawowego i najcenniejszego czynnika produkcji i warunku postępu cywilizacyjnego. Następuje powiązanie funkcji badawczej i rozwojowej z produkcyjną. Najważniejszym staje się kapitał intelektualny w tym kapitał innowacyjny. Mówi się o rewolucji informatycznej, biotechnologicznej, telekomunikacyjnej, rozwoju nanotechnologii, przemysłach wysokiej techniki, jako miernikach i warunkach sukcesu gospodarczego.

Okres od początku lat 80., nazywany początkiem rewolucji neoliberalnej, związany jest z naciskami wywieranymi na państwo w kierunku ograniczenia interwencjonizmu państwowego, liberalizacji i prywatyzacji gospodarki, urynkowienia wszelkich dziedzin życia i włączenia się w obieg gospodarki światowej przez zniesienie protekcjonizmu i otwarcie gospodarki. Podstawowym mechanizmem regulującym stała się konkurencja przekraczająca granice państw i kontynentów, a głównym miernikiem ekonomicznym – efektywność mikroekonomiczna.

Podmioty gospodarcze zaczęły się prześcigać w walce o osiągnięcie lepszej pozycji i przewagi konkurencyjnej. Zarówno w krajowej jak i regionalnej i globalnej rywalizacji przegrywały duże, masywne przedsiębiorstwa, zatrudniające wielu pracowników i posiadające wysokie koszty stałe oraz wydatki socjalne. Miały one zbyt dużo zobowiązań wobec państwa, pracowników i ich organizacji zawodowych. W warunkach postępu technicznego i narastającej zmienności na rynku były zbyt ociężałe, mało mobilne i nie potrafiły dostatecznie szybko reagować na sygnały rynkowe⁵.

Na lata 80. i 90. XX w. przypada fala restrukturyzacji gospodarek. Z powodu niskiej efektywności, zmiany popytu rynkowego, rosnącego importu oraz transformacji ustrojowych w niektórych państwach, wiele dużych, przestarzałych przedsiębiorstw zbankrutowało, zostało zlikwidowanych lub dokonano ich restrukturyzacji, prywatyzacji lub podziału.

⁴ E. Polak, *Rola i znaczenie usług w warunkach cywilizacji postindustrialnej*, „Cywilizacja w czasie i przestrzeni”, Zeszyt Naukowy Katedry Nauki o Cywilizacji, 1996, nr , s. 83–84.

⁵ Np. uważa się, że koncern IBM, który zatrudniał czterysta tysięcy osób, utrzymywał zakładowe osiedla z polami golfowymi dla pracowników i rozbudowane świadczenia socjalne, za późno zrozumiał sens współczesnych przemian i był zbyt ociężały, aby szybko na nie zareagować i to spowodowało jego klęskę.

Na zmieniającą się sytuację gospodarczą zareagowały też duże prywatne korporacje produkcyjne. W ciągu ostatnich kilkunastu lat korporacje decydują się na restrukturyzację i związane z tym dość radykalne redukcje zatrudnienia. Było to efektem rosnącej presji konkurencyjności, postępu technologicznego, dążenia do większej efektywności gospodarowania oraz fuzji firm. W latach 1979–1995 zlikwidowały 43 mln stanowisk pracy w krajach rozwiniętych, nie tworząc jednocześnie zbyt wielu nowych miejsc pracy w państwach przyjmujących kapitał (najczęściej przejmują, reorganizują, a niekiedy sprzedają lub likwidują istniejące firmy)⁶. Często następstwem redukcji zatrudnienia jest przyjęcie mniejszej liczby, droższych lub tańszych pracowników⁷. Dominujące tendencje wśród współczesnych korporacji to: *outsourcing* (ograniczanie własnej produkcji i korzystanie z usług podwykonawców), *downsizing* (zmniejszanie rozmiarów) i *reengineering* (reorganizacja – dostosowywanie struktury organizacyjnej i zatrudnienia do warunków skomputeryzowanego przedsiębiorstwa). Najważniejszą konsekwencją każdej z wymienionych tendencji jest likwidacja stanowisk pracy i relatywne obniżanie średniej płacy pracowników zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych⁸. Zwalnianie pracowników i inne sposoby „ciąćcia” kosztów pracy stało się jedną z głównych strategii zarządzania. Pracownicy, wbrew wcześniejszym teoriom są zwalniani także w okresie dobrej koniunktury, a redukcjom zatrudnienia towarzyszy często wzrost produkcji. Zwolnienia pracownicze dotyczą również tzw. ustabilizowanych stanowisk kierowniczych oraz osób wykazujących się dużymi zasługami dla firmy⁹. Nie zawsze są one podyktowane koniecznością oszczędności finansowych, na przykład w IBM zatrudnieni specjalnie w celu przeprowadzenia grupowych zwolnień menedżerowie w pierwszej połowie lat 90. zmniejszyli zatrudnienie o 122 tys. osób, otrzymując za to wynagrodzenie w wysokości 5,8 mln USD na osobę¹⁰. Dyrektor generalny Kodaka zlikwidował w 1997 r. 20100 miejsc pracy i otrzymał za to możliwość nabycia akcji wartości 60 mln USD, a dyrektor GE zlikwidował 82 tys. miejsc pracy otrzymując w nagrodę premię wartości 2,54 mln USD¹¹. Postępowanie takie wynika z faktu, że liberalnemu kapitalizmowi coraz

⁶ L. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat jutra*, Wrocław 1999, s. 10

⁷ Np. w drugiej połowie lat 90. XX w. korporacja AT&T zredukowała zatrudnienie o 40 tys. pracowników (księgowych, menedżerów średniego szczebla, operatorów, serwisantów) i jednocześnie przyjęła 10 tys. przedstawicieli handlowych, programistów i specjalistów od Internetu, „Wall Street Journal Europe”, dodatek do „Gazety Wyborczej” z 20.03.2000.

⁸ L. Thurow, op.cit., s. 35; *Powrót do pracy*, wywiad z J. Wilsonem, „Forum” 1998, nr 16.

⁹ Np. w Texaco zwolniono chorego na poważną chorobę nowotworową jednego z zasłużonych dyrektorów pozbawiając go jednocześnie ubezpieczenia zdrowotnego. Ph. Coste, *Odchudzanie po amerykańsku*, „L’Express” za: „Forum” 1997, nr 19.

¹⁰ H. P. Martin, H. Schumler, *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*, Wrocław 1999, s. 147. General Motors zwolnił w latach 1980–1995 350 tys. pracowników; United States Steel; w latach 1990–1995 zredukował zatrudnienie z 120 do 20 tys. pracowników przy niezmiennym poziomie produkcji; General Electrics w latach 1981–1993 zmniejszył zatrudnienie z 400 do 230 tys. osób potrojwszy jednocześnie swoje obroty. Podobne redukcje dotyczą również sektora usług, a nawet publicznego, J. Ryfkin, *Koniec...*, s. 171–180.

¹¹ N. Klein, *No logo*, Izabelin 2004, s. 274.

mniej jest potrzebna praca; rosnąca liczba koncernów nie utrzymuje żadnego zakładu produkcyjnego. Firmy zabiegają o przyciągnięcie i przywiązanie do siebie konsumentów a nie pracowników.

Najwięcej zarabia się na przenoszeniu zakładów pracy, tam, gdzie płace i obciążenia podatkowe są niskie, korzystaniu z usług tanich podwykonawców, oszukiwaniu fiskusa, zawyżaniu kosztów działalności, spekulacyjnych transakcjach finansowych, monopolizowaniu działalności gospodarczej, czyli na korzystaniu z nieograniczonej wolności gospodarczej. Ponadto korporacje wywierają potężną presję konkurencyjności na rodzimą produkcję kraju przyjmującego, korzystając przy tym z wielu przywilejów, przez co doprowadzają często krajowych producentów do bankructwa.

Pracodawcy zabiegają cały czas o większą liberalizację i deregulację prawa pracy, które ich zdaniem ogranicza wolność podejmowania decyzji oraz szybkość reagowania na rynku. Jednak modne hasło: „zwiększenie elastyczności zatrudnienia” kojarzy się coraz bardziej z rosnącą elastycznością zwalniania i możliwością dyktowania przez pracodawców dowolnych warunków pracy. W Polsce od 2002 r. pracodawcy mogą zawiesić na trzy lata zbiorowe układy pracy, a rozwiązanie starego układu nie skutkuje obowiązkiem opracowania nowego. Mogą też stosować mniej korzystne warunki zatrudnienia od tych zapisanych w umowach. Zniesiono limity nadgodzin. Pracodawca może, bez uzgodnienia z pracownikiem, zastąpić wynagrodzenie za nadgodziny czasem wolnym. Może też wprowadzić przerywany, nie wliczany do czasu pracy i nie opłacany system pracy. Regulaminów pracy i wynagrodzeń nie muszą tworzyć zakłady zatrudniające mniej niż dwudziestu pracowników, a służb BHP powoływać firmy o zatrudnieniu mniejszym niż stu pracowników¹².

W 2008 r. zaproponowano m.in., aby:

- w firmach zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników znieść ochronę przed zwolnieniem dla kobiet w ciąży i osób w wieku przedemerytalnym;
- znieść obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy (a więc zlikwidować pojęcie nadgodzin);
- zlikwidować zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, zmienić definicję zatrudnienia i pomijać w umowie o pracę sprawę rodzaju stosunku pracy;
- znieść obowiązek informowania Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Sanitarnej o rozpoczęciu działalności gospodarczej;
- wykluczyć możliwość przywrócenia do pracy osoby zwolnionej niezgodnie z prawem;
- przenosić stopniowo obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego z pracodawcy na ZUS;
- zrezygnować z obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania¹³.

¹² „Gazeta Prawna” z 28.11.2002, s. F2.

¹³ „Rzeczpospolita” z 3.03.2008, s. C-1 i C-4.

W najgorszej sytuacji na rynku, zarówno w krajach biednych, jak i bogatych, są osoby o niskich kwalifikacjach lub w ogóle pozbawione kwalifikacji. Praca niewykwalifikowana taniej i jest coraz mniej potrzebna. Pracownicy bez wykształcenia i kwalifikacji są wypychani ze swoich stanowisk przez rosnącą automatyzację i robotyzację produkcji oraz ludzi nawet tych z wyższym wykształceniem ze względu na rosnące możliwości wyboru ze strony pracodawców¹⁴. W największym stopniu są też narażeni na globalną konkurencję ze strony siły roboczej w słabo rozwiniętych krajach. Podlegają więc wielokrotnionej konkurencji ze strony: innych osób będących w podobnej sytuacji w kraju i za granicą, osób z lepszym wykształceniem i urzędów technicznych.

Chęć sprostania wymogom globalnej konkurencji spowodowała w pierwszym etapie obecnej fali globalizacji (lata 80. i 90. XX w.) drastyczne redukcje zatrudnienia i obniżenie wynagrodzeń pracowników na stanowiskach niekierowniczych¹⁵.

Wiele korporacji (np. Nike, Gapa, Adidas, Puma, Reebok) stało się agencjami handlowymi, które nic samodzielnie nie produkują, ale skupiają się jedynie na wymyślaniu strategii, nowych pomysłów i przekonaniu do nich nabywców. Odchudzone firmy są centrami zarządzania, które zabiegają o zdobycie nowych rynków zbytu, grup konsumentów, wzmocnienie marki i poprawę wizerunku. Następuje dywersyfikacja prowadzonej działalności oraz rynków i klientów firmy. Obowiązuje zasada: jedna marka – wiele produktów. Rośnie znaczenie aktywów niematerialnych – znaku towarowego i wizerunku. Ważna jest wartość giełdowa, a nie wartość produkcyjna, zmateralizowany majątek firmy i zamrożony w niej kapitał. Redukcja zatrudnienia i majątku trwałego, ograniczenie kosztów pracy skutkuje najczęściej wzrostem cen jej akcji. Np. w 1997 r. koncern Sara Lec Cup sprzedał wszystkie zakłady produkcyjne, co spowodowało natychmiast wzrost cen jego akcji o 15%¹⁶. Do jeszcze większego wzrostu wartości akcji przyczyniła się czterdziestotysięczna redukcja zatrudnienia w gigantycznym konglomeracie ATaT w 2001 r.¹⁷ Pojawiły się w związku z tym pojęcia: pusta firma, bezcielesny, lekki kapitał. Wygrywa ten, kto ma najmniejszy stan posiadania (z wyjątkiem pieniędzy i aktywów niematerialnych) i najkrótszą listę płac.

Rosną wydatki firm na reklamę i podniesienie prestiżu marki. Jak stwierdza Z. Bauman znaczna część kosztów działalności dużych firm to produkcja konsumentów¹⁸. W przypadku produkcji samochodów np. koszty robocizny to mniej niż 15% jego ceny¹⁹.

¹⁴ E. Polak, *Brak pracy i niestabilność zatrudnienia jako przyczyny frustracji społecznej*, [w:] *Problemy społeczne w grze politycznej*, red. J. Królikowski, Warszawa 2006, s. 271.

¹⁵ Np. w jednym z amerykańskich banków pozostawiono jedną osobę spośród liczącego wcześniej piętnaście osób działu, która nie opuszczając biura przez kilka dni, usiłowała wykonać pracę swoich zwolnionych współpracowników, chcąc jednocześnie udowodnić pracodawcy, że zasłużyła na wyróżnienie dalszego zatrudnienia. Ph. Coste, op.cit.

¹⁶ N. Klein, op.cit., s. 117.

¹⁷ Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006, s. 122.

¹⁸ Z. Bauman, *Płynna nowoczesność...*, s. 116.

¹⁹ W. Szymański, *Globalizacja...*, s. 171.

Produkcją coraz częściej zajmują się podwykonawcy – małe firmy mające swoją siedzibę zarówno w biednych, jak i bogatych krajach. Np. w chińskim mieście Shenzhen, gdzie wartość rocznej produkcji przeznaczonej na eksport sięga 80 mld USD i gdzie te same fabryki, z tych samych podzespołów od rana do wieczora produkują sprzęt dla dużych markowych firm. Model oznakowany odpowiednim logo trafia następnie do oferty różnych koncernów. Robotnicy zarabiają tam 100–120 USD miesięcznie, chińska firma np. sprzedaje myszki komputerowe koncernowi za 1–5 USD, otrzymując zwrot rocznych kosztów zatrudnienia w ciągu dwóch tygodni, a zysk markowego importera sprzedającego je sięga 800–1000%²⁰. Z kolei Chińczycy coraz częściej interesują się jeszcze tańszymi pracownikami w Afryce. Po okresie przenoszenia pracy produkcyjnej do krajów słabiej rozwiniętych, rozpoczął się etap przenoszenia tam pracy usługowej (usługi finansowe, administracyjne, komputerowe, obsługa klientów, centra informacji telefonicznej). Szacuje się, że tylko w efekcie przeniesienia usług finansowych pracę na Zachodzie stracić może 13 mln pracowników²¹. Coraz więcej korporacji zachodnich zleca nawet wysoko kwalifikowane prace usługowe firmom polskim (rekordzistą pod tym względem są firmy indyjskie). Kapitał przeszukuje ciągle świat, aby znaleźć jak najkorzystniejsze warunki działania. Mówi się w związku z tym o: elastycznych firmach, pustych firmach, firmach jaskółkach, przenośnych fabrykach, nieważkiej gospodarce oraz kapitale, który jest w ciągłej podróży z lekkim podręcznym bagażem. Symbolem tego są znane wszystkim lekkie, prowizoryczne, często blaszane budynki wielu fabryk i hipermarketów.

Typowymi zjawiskami dla większości wysoko i średnio rozwiniętych państw są więc deindustrializacja i dywestycje (w efekcie *offshoringu*, *outsourcingu*, restrukturyzacji gospodarki, zastosowania nowoczesnych technologii, importu i wzrostu gospodarki niematerialnej). Np. w latach 1998–2005 w USA straciły 3,5 mln miejsc pracy w przemyśle²². W Polsce w latach 2000–2003 zatrudnienie w przemyśle spadło o 14%²³. W okresie transformacji polskiej gospodarki największy ubytek miejsc pracy nastąpił w przemyśle (poza przemysłem konsumpcyjnym) – o 40%, a w przemyśle wysokiej techniki – o 50%²⁴. Spadek produkcji prawie o 40–50% odnotowano m.in. w przemyśle stalowym, maszyn, urządzeń i elektroniki stosowanej oraz środków transportu²⁵. Przy czym w przypadku takich państw jak Polska deindustrializacja wynikała przede wszystkim z restrukturyzacji i prywatyzacji gospodarki oraz rosnącego importu na skutek liberalizacji zagranicznej polityki ekonomicznej. Sytuację w tym względzie niewiele poprawia napływ bezpośred-

²⁰ M. Rabij, *Wifabryce niskich cen*, „Newsweek” z 10.02.2008.

²¹ The Wall Street Journal Europe, dodatek do „Gazety Wyborczej” z 26.05.2003.

²² The Employment Imperative. Report on the World Social Situation 2007, UN, New York 2007, s. 18.

²³ A. Słojewska, *Mniej w przemyśle więcej w urzędach*, na podstawie Raportu KE, „Rzeczpospolita” z 24.09.2004.

²⁴ M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski*, Warszawa 2006, s. 93.

²⁵ *Ibidem*, s. 101.

nich inwestycji zagranicznych (BIZ) do Polski, wśród których 73% to tzw. „inwestycje” prywatyzacyjne (przejęcie istniejącego majątku), a tylko 27% to inwestycje typu green-field (budowane od podstaw). Do tego importochłonność BIZ jest ponad 2,5 razy większa w porównaniu z firmami polskimi²⁶.

Koncern przestaje być zorganizowanym hierarchicznie potężnym przedsiębiorstwem produkcyjnym mającym główną bazę w jednym kraju i sieć rozsiąanych po świecie filii i oddziałów, zatrudniającym dziesiątki czy setki tysięcy pracowników, a staje się smukłą, odchudzoną firmą-centrum zajmującą się wyznaczaniem strategii ekspansji, wzmacnianiem pozycji konkurencyjnej, pomnażaniem zysków i rozszerzaniem wpływów. Jest ona powiązana porozumieniami, sojuszami, aliansami z siecią zagranicznych partnerów. Jej najważniejszą formą aktywności jest branding – budowanie tożsamości marki. Marka ma mieć przesłanie, stać się kulturą, a firma podkreślać swoją misję – nie produkcję, sprzedaż towarów i uzyskiwanie zysków z tego tytułu, ale np. podnoszenie jakości życia czy sprezentowanie nabywcom nowej tożsamości, pozycji społecznej²⁷. Ambicją korporacji jest nie tylko opanowanie globalnych rynków i zmonopolizowanie własności intelektualnej, ale i kształtowanie kultury, nadawanie życiu nowych znaczeń kulturowych oraz podporządkowanie sobie państwa i prowadzonej przez nie polityki. Po okresie walki konkurencyjnej poprzez drastyczne redukcje kosztów pracy, korporacje kontynuują walkę o prymat na globalnym i regionalnych rynkach za pomocą wywierania nacisków na władze państwowe i wpływania na stanowione przez nie prawo. Tak więc wyodrębnić można trzy grupy podmiotów gospodarczych o różnym statusie i funkcjach pełnionych na rynku:

- korporacje ponadnarodowe – ekonomiczne globalizatory mobilne, coraz „łżejsze” i bardziej elastyczne firmy, które dysponują olbrzymim kapitałem, skupiają zaplecze naukowe, kapitał intelektualny i nadający ton przemianom w światowej gospodarce oraz oddziałują na sferę polityczną i społeczno-kulturową;
- duże firmy krajowe, które próbują naśladować korporacje (dokonują cięć w kosztach pracy, korzystają z usług podwykonawców, łączą się ze sobą, tworzą aliansy, sojusze, zdobywają rynki zbytu (prowadzą akcje marketingowe, usiłują uzależnić od siebie miejscowych polityków) i oprzeć się konkurencji międzynarodowego kapitału;
- małe, lokalne firmy, często podporządkowane tym dużym, odtwórcze, które produkują na potrzeby lokalnych rynków albo pełnią funkcje podwykonawców lub poddostawców.

Granice firm są zatarte i płynne. Przedsiębiorstwa zawierają zmienne sojusze, łączą się lub dzielą, podejmują wspólne przedsięwzięcia, udzielają licencji na świadczenie usług i udostępniają, wydzierżawiają swoje logo, zlecają poszczególne etapy produkcji podwykonawcom, niekiedy z odległych krajów, którzy mogą jednocześnie świadczyć

²⁶ Ibidem, s. 202 i 205.

²⁷ N. Klein, op.cit., s. 29.

usługi różnym koncernom, a miejsce prowadzonej przez nie działalności nie jest oznakowane żadnym logo.

Bardziej płynna i mniej stabilna staje się też struktura organizacyjna firm. Na skutek postępu technologicznego ulega spłaszczeniu i ma charakter sieciowy. W dużych korporacjach dominuje zadaniowy styl zarządzania. Tworzone są krótkotrwałe zespoły dla rozwiązania określonego problemu lub realizacji projektu. Posady zamieniają się w projekty, a praca przestaje być utożsamiana z zatrudnieniem. Przy takim stylu zarządzania trzeba ciągle od nowa udowadniać własne kompetencje i przydatność dla firmy. Struktury kierownicze są nieprzejrzyste. Często na czele zespołów zadaniowych stoi nie kierownik, ale lider, trener zespołu. Rywalizacja dotyczy niby całych zespołów, a nie pojedynczych ludzi. Najgorszym zarzutem na jaki jest się narażonym w takiej firmie jest brak umiejętności pracy w zespole, przez co zespół może osiągnąć gorsze wyniki²⁸.

Ludźmi zarządza się przez wyznaczanie konkretnych celów, określanie preferowanych wartości i postaw, kreowanie aspiracji i pragnień. Zwiększeniu ich dyspozycyjności służy budowanie atmosfery rosnącej konkurencji i niepewności co do dalszego zatrudnienia. W jednej z firm amerykańskich zwalnia się co roku 10% pracowników i przyjmuje w to miejsce nowych. Preferowana jest młodość i całkowite poświęcenie dla firmy. Jak stwierdził jeden z szefów agencji reklamowej: „W tym zawodzie po trzydziestce jesteś już martwy. (...) praca wydrąży nas od środka”²⁹. Dezintegracja, rozpad więzi społecznych, strategie wygrywania jednych przeciw drugim są warunkiem i skutkiem nowej techniki sprawowania władzy³⁰. Miejsce pracy nie integruje ludzi, a świadomość jej niepewności i tymczasowości uniemożliwia autentyczne zaangażowanie i wytworzenie trwałych więzi w firmie.

Zmianie i dywersyfikacji ulegają formy zatrudnienia i sposób wykonywania pracy. Obok coraz rzadziej występującej stałej pracy etatowej pojawiły się różne formy niepełnego, czasowego i zadaniowego zatrudnienia. Wzrasta liczba pracowników portfelowych, którzy pracują na własny rachunek lub wynajmują się do wykonania jakiegoś zadania. Pracodawcy chcą się uniezależnić od tradycyjnych zobowiązań wobec pracownika, wolą kupować konkretny produkt, a nie pracę. Praca nabiera charakteru zindywidualizowanego, sfragmenaryzowanego i nieformalnego, a życie zawodowe przestało być spójną opowieścią i przypomina bardziej zbiór epizodów i fragmentów³¹. Coraz więcej osób znajduje się poza gospodarką formalną. Zmniejsza się liczba instytucji dających pracę na rzecz instytucji pośredniczących w organizacji pracy czasowej. Pojawia się coraz więcej krótkotrwałych, małych firm, podmiotów wirtualnych, instytucji działających na rzecz społeczności lokalnych albo rozwiązania jakiegoś problemu. Następuje pluralizacja czasu i miejsca pracy, którą można wykonywać zarówno w siedzibie formy,

²⁸ R. Sennet, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 153.

²⁹ Ibidem, s. 125.

³⁰ Z. Bauman, *Płynna nowoczesność...*, s. 51.

³¹ R. Sennet, op.cit., s. 25–28.

jak i w domu, samolocie czy pociągu. Część pracowników pracuje w ruchomym czasie pracy³² (elastycznego czasu pracy nie należy mylić z elastycznymi formami zatrudnienia).

W ramach dematerializacji gospodarki³³ ciąglemu odchudzaniu podlegają aktywa materialne firmy – w związku z tym coraz częściej występuje system hotelowy, system gorących biur, wypożyczanie środków trwałych i pracowników, praca w domu, wyzbywanie się majątku trwałego i ograniczanie poziomu zapasów, elektroniczne archiwa, sprzedaż internetowa, produkcja na zamówienie, brak przestrzeni prywatnej w firmie³⁴. Firmy prześcigają się w dywesticjach (odwrotność inwestycji). Dematerializują się też efekty działalności gospodarczej. Od produkcji ważniejsza staje się sprzedaż. W USA pięć razy więcej osób sprzedaje ubrania niż je szyje, a w handlu i usługach pracuje tam 75% zatrudnionych³⁵.

Z kolei transakcje kupno-sprzedaż zastępowane są przez usługi: dostarczenie-użytkowanie³⁶. Firmy coraz częściej nie sprzedają towarów, ale świadczą usługi związane z określonymi towarami (np. firmom energetycznym, gazowniczym płaci się głównie za dostarczanie energii elektrycznej i gazu, a nie za sam produkt, firmom telefonii komórkowej płaci się za usługi, a telefon dostaje się za darmo. Przedsiębiorstwa, chcąc przywiązać do siebie kupujących, rozdają produkty i pobierają opłaty za usługi. Właściciele znanych marek rezygnują z produkcji, a sprzedają dostęp do klienta i jego uznanie dla marki).

Często obok siebie w tej samej instytucji pracują ludzie w różnych systemach (etat, praca w niepełnym wymiarze, praca czasowa, wykonanie dzieła, samozatrudnienie, praca na wezwanie, bezpłatny staż pracy)³⁷, którzy za taką samą pracę otrzymują bardzo

³² Szczególnie dużo takich przypadków istnieje w Holandii, Grecji i Szwecji, gdzie 77% firm ma elastyczny czas pracy (pracę można wykonywać w dowolnych godzinach, część wykonywać w domu, nadgodziny można przeznaczyć na dodatkowe dzień wolny w ciągu tygodnia lub dłuższy urlop. „The Wall Street Journal Europe” dodatek do „Gazety Wyborczej” z 15.07.2005.

³³ W 1971 r. 90% światowych transakcji dotyczyło gospodarki materialnej, w 2006 r. – 3% a 97% to wirtualne, spekulacyjne transakcje czysto finansowe, które przynoszą korzyści tylko inwestorowi. K. Lachowski, Sprzężenie zwrotne procesów globalnych, „Transformacje” grudzień 2006, s. 343. W USA mniej niż 10% podaży pieniądza ma postać walutową, a w latach 1990–1996 waga eksportu wartości 1 USD średnio zmalała dwukrotnie. J. Ryfkin, *Wiek dostępy. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław 2003, s. 41. Rynki giełdowe rozwijają się trzy razy szybciej niż realna gospodarka. W. Szymański, *Czy globalizacja musi być irracjonalna*, Warszawa 2007, s. 29.

³⁴ U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Warszawa 2002, s. 217.

³⁵ N. Klejn, op.cit., s. 233.

³⁶ W. Szymański, *Czy globalizacja...*, s. 66.

³⁷ W 2004 r. w Polsce praca w niepełnym wymiarze czasu (mniej niż 30 godzin tygodniowo) dotyczyła 2,1 mln osób, tzn. 15,7% pracujących, a umowy na czas określony w latach 1994–2007 wzrosły z 8,3% do 29% (3,5 mln osób); dla porównania: ostatni wymieniony wskaźnik dla UE wyniósł 14,1% a dla USA – 4%. M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia...*, s. 123–126; A. Fandrejewska, *Przemysł stracił milion pracowników*, „Rzeczpospolita” z 3.03.2008. W Polsce w latach 1994–2004 większość podpisanych umów o pracę to umowy na czas określony. Do tego należałoby dodać ponad 1 mln pracujących w szarej strefie, których praca też jest czasowa. Czasowi pracownicy mają niższe o 15–40% zarobki, nie mają płatnego urlopu, prawa do emerytury, ubezpieczenia zdrowotnego i od bezrobocia, nie mają możliwości korzystania z kredytu. *The Employment Imperative...*, s. 91–92.

zróżnicowane wynagrodzenie i mają odmienne perspektywy dalszej kariery i zróżnicowany dostęp do świadczeń społecznych. Wzrasta liczba form pośrednich między zatrudnieniem a bezrobociem.

Rośnie bezwarstwienie dochodowe pomiędzy sektorem wysokich płac, pracownikami szeregowymi zatrudnionymi na stałe i pracownikami zatrudnionymi tymczasowo w niepełnym wymiarze godzin. Pojawiła się nowa branża – wynajem (*leasing*) pracowników i nowy typ prywatnej instytucji: agencja pracy tymczasowej, agencje pośrednictwa pracy. Firmy tego typu zatrudniają pracowników, żeby oddelegować ich, wypożyczyć do pracy w innej firmie. Osoby te zastępują czasowo nieobecnych stałych pracowników lub wykonują konkretne zadania. Gdy nie ma dla nich zlecenia, przebywają na urloпах bezpłatnych czekając na wezwanie, stąd nazywani są też pracownikami na wezwanie. Nie należą do grupy bezrobotnych, chociaż przez znaczną część roku mogą być pozbawieni wynagrodzenia. Najczęściej zarabiają znacznie mniej niż pracownicy zatrudnieni na stałe, nie są ubezpieczeni, nie mają prawa do urlopu, nie podlegają zbiorowym układom pracy. Bywają też gorzej traktowani, np. w jednym z gdańskich hipermarketów wydano zarządzenie zakazujące im nawiązywania kontaktów z pozostałymi pracownikami. O swoich wrażeniach z tym związanych jeden z etatowych pracowników powiedział: „Są jak niewolnicy. Gdy mijaliśmy się na sali, oni spuszczaali wzrok”³⁸. Taka forma zatrudnianie jest wyjątkowo wygodna dla pracodawców. W ciągu doby mogą otrzymać potrzebnych pracowników, nie mają wobec nich żadnych zobowiązań i każdej chwili mogą zareklamować „nieodpowiedni egzemplarz” i wymienić go na inny. Przedstawiony model zatrudnienia upowszechnia się coraz bardziej, np. w Berlinie istnieje już ponad sto agencji pracy czasowej, a jedna z polskich firm – Work Service zatrudnia ponad 100 tys. pracowników. W 2002 r. codziennie wynajmowano ponad czterdzieści tysięcy Polaków³⁹. Pracownicy zazwyczaj traktują tę formę zatrudnienia jako szansę na przetrwanie, chociaż ostatnio coraz częściej lansowany jest pogląd, że zapewnia ona większą wolność. Określa się ją jako „pracę na luzie”. Ukuto nawet określenie „freetersi” (od free i arbeit), jako sposób na życie, szczególnie dla młodych ludzi⁴⁰. Praca przybiera charakter zindywidualizowany, zmienny, stała się sytuacją przejściową, tymczasową. W USA zatrudnienie dorywcze rośnie 10 razy szybciej niż zatrudnienie w ogóle⁴¹. W latach 1982–1995 ilość pracy czasowej wzrosła o 400%. W połowie lat 90. we Francji 86% umów o pracę zawarto na czas określony, a liczba umów na pracę w niepełnym wymiarze godzin była trzy razy większa niż na pracę pełnoetatową.

Pracownicy w wyniku deregulacji prawa pracy, niepewności zatrudnienia i nadwyżki podaży nad popytem na siłę roboczą zmuszeni są zgodzić się na gorsze warunki płacowe. Jak stwierdza amerykański socjolog J. Wilson, w USA istnieje niemal pełne zatrud-

³⁸ R. Kalukin, *Niewolnictwo czy szansa?*, „Gazeta Wyborcza” z 13.09.2002.

³⁹ Ibidem; R. Pisora, P. Wrabec, *Pracownika wynajmę*, „Newsweek” z 5.05.2002; J. Porębska, *Więcej obowiązków dla agencji*, „Gazeta Prawna” z 25.06.2003.

⁴⁰ S. Klimaszewski, *Ochrona pracownicza i życie na luzie*, „Gazeta Prawna” z 25.06.2003.

⁴¹ W. Szymański, *Globalizacja...*, s. 244.

nienie dlatego, że wszyscy się boją⁴². W 1963 r. płace szefów korporacji były średnio 44 razy wyższe od płac przeciętnych pracowników. W 2003 r. relacja ta wzrosła do 530⁴³. W USA i innych krajach dla ludzi o niskich kwalifikacjach proponuje się szkolenia w celu podjęcia przez nich prostych prac w sektorze produkcyjno-usługowym lub prac społecznie użytecznych (tzw. *dirty jobs*), które są opłacane na poziomie danego zasiłku dla bezrobotnych. Ludzie ci utracili prawa przysługujące bezrobotnym, ale jednocześnie nie stać ich na wykupienie ubezpieczenia zdrowotnego. W miejsce części bezrobotnych powstała grupa tzw. *working poor* – biednych pracujących⁴⁴. W USA dwie trzecie nowo utworzonych miejsc pracy mieści się na samym dole piramidy płac⁴⁵. Najczęściej są to zajęcia nie wymagające myślenia ani konkretnych umiejętności, nie przyczyniają się też do wytworzenia więzi i tożsamości zawodowej. Ludzie należący do biednych pracujących traktują często swoją sytuację jako przejściową, tymczasową. Przekonanie to umacniają m.in. globalne sieci restauracji, hipermarketów, które twierdzą, że ich oferta skierowana jest do studentów: przyszłych lekarzy, prawników, dziennikarzy, którym sieci oferują możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych za niewielkie wynagrodzenie. Nie zawsze jednak marzenia zawodowe się urzeczywistniają i pojawiło się w związku z tym pojęcie pracowników permanent temporary (czasowych na stałe). Istnieje coraz bardziej rozbudowana kategoria niepoważnych posad, np. porcjowacz mrożonego jogurty, odźwierny sklepu Gapa, operator wyciskarki orange. Aby poprawić samopoczucie zatrudnionych, proste zajęcia opatruje się dumnie brzmiącymi nazwami – *night manager* – stróż nocny, asystent działu sprzedaży – sprzedawca⁴⁶. Coraz częściej korporacje „proponują” też skierowaną do młodych ludzi ofertę pracy darmowej, niekiedy nawet koncepcyjnej, dotyczącej np. pomysłów na reklamę, kampanię marketingową, mówiąc że chcą wspaniałomyślnie umożliwić zdobycie doświadczenia zawodowego.

Z drugiej strony, najbardziej kreatywni, najzdolniejsi i najlepiej opłacani ludzie znajdują się na usługach korporacji – są zaprzęgnięci do manipulowania potrzebami, aspiracjami, ideami, wartościami, wymyślenia sposobów zdobywania nowych rynków zbytu, strategii redukcji kosztów oraz skracania życia produktów. Poszukiwaną umiejętnością zawodową jest odwaga dokonywania zmian. Zmiana i schumpeterowska „twórcza destrukcja” stanowi najwyżej cenioną postawę na rynku, wynagradzaną wzrostem wskaźników giełdowych. Ludzie skupieni są w pracy nad rzeczami tak abstrakcyjnymi jak

⁴² P. Schrag, *The Waking Poor*, „Atlantic Magazine” October 1999.

⁴³ Bureau of Labour Statistics, *International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers on Manufacturing 2006*, Washington 2007.

⁴⁴ P. H. Martin, H. Schumann, op.cit., s. 149.

⁴⁵ J. Ryfkin, *Koniec...*, s. 18.

⁴⁶ N. Klein, op.cit., s. 251–253. W miejsce swojsko brzmiących nazw firm produkcyjnych i usługowych na polskich ulicach pojawia się też coraz więcej podmiotów gospodarczych o niezrozumiałych dla większości nazwach, z których nie wynika czym się zajmują i jaką sprawę można w nich załatwić, np. „Grupa inwestycyjna”, „Grupa finansowa”, „Centrum Doradztwa”, „Instytut ds. Nieruchomości” z dodatkiem angielskich słów i trudnych do zdefiniowania skrótów.

wizerunek, prestiż czy przywiązanie do marki. Wymienione zajęcia, umiejętności i zawody z nimi związane są mało potrzebne z ogólnospołecznego punktu widzenia⁴⁷.

Rzadziej dochodzi do przesunięć pracowników w pionie (awansów na wyższe stanowisko). Wyższa kadra zarządzająca wymienia się między sobą wewnątrz firmy albo między firmami. Tracą też swoje znaczenie takie pojęcia jak nadgodziny (wobec elastycznego systemu zatrudniania i pracy) oraz wieku produkcyjnego. W USA, Australii i Nowej Zelandii w ogóle zrezygnowano z określania wieku emerytalnego, a w Kanadzie można odejść na emeryturę w dowolnym momencie między 60. a 70. rokiem życia⁴⁸. W krajach rozwiniętych pracuje zawodowo 21% mężczyzn i 10% kobiet w wieku emerytalnym, a w krajach rozwijających się odpowiednio: 50% i 19%⁴⁹. W Islandii (prawdopodobnie z zupełnie innych przyczyn niż w krajach rozwijających się) pracuje 84% osób w wieku powyżej 55 roku życia (w Polsce – 27%, średnia dla UE – 44%)⁵⁰.

Pomimo występującej rozproszonej formy firmy ze spłaszczoną, płynną strukturą organizacyjną oraz zróżnicowanymi formami zatrudnienia i sposobami wykonywania pracy, nie zmały możliwości kontrolowania pracowników. System pracy zespołowej i klimat rywalizacji powodują, że współpracownicy kontrolują się nawzajem sami. Ponadto pracodawcy łatwo mogą nadzorować korespondencję elektroniczną, rozmowy telefoniczne, miejsce pobytu za pomocą GPS czy programować w komputerze maksymalny czas wykonywanej przez pracownika czynności.

Transformacje zachodzące w gospodarce wpływają na zmianę oczekiwań pracodawców wobec pracowników, ich kwalifikacji, predyspozycji i postaw zawodowych. Czynnikiem dywersyfikującym sytuację na rynku pracy jest związany z przemianami postęp naukowo-techniczny, rola wiedzy, nowych umiejętności, znajomość „reguł gry” w coraz szybciej zmieniającym się świecie. Wobec faktu, że coraz mniej ludzi może produkować coraz więcej⁵¹ (maleje popyt na pracę, rośnie podaż towarów), położenie zawodowe, społeczne, dochodowe jednostek ulega zróżnicowaniu. Liczą się nowe pomysły, zdolność szybkiej reakcji na zmiany a nawet do kreowania zmian, ekspansywność, odwaga; ważniejsza jest umiejętność sprzedawania niż produkowania dóbr. Już w latach 60. XX w. D. Bell pisał, że w dziejach ludzkości okoliczności zewnętrzne wymuszały nabywanie nowych umiejętności, a ich wrodzone posiadanie lub zdolność przystosowania się do nowej sytuacji decydowała o pozycji społecznej jednostki⁵². Najpierw najważniejsza była umiejętność podporządkowania sobie środowiska naturalnego (zdobycia żywności, unikania naturalnych zagrożeń, uprawy ziemi, hodowli zwierząt), następnie – umiejętność oddziaływania na sztuczne środowisko (kwalifikacje techniczne), obecnie zaś naj-

⁴⁷ E. Polak, *Zmiana stanowiska państwa wobec problemu bezrobocia*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 8, s. 13.

⁴⁸ *The Employment Imperative...*, s. 22 i 73.

⁴⁹ *Ibidem*, s. 72.

⁵⁰ *Pracować jak Islandczyk*, „Rzeczpospolita” z 12.09.2006.

⁵¹ Pod koniec XX w. w Japonii czas wyprodukowania jednego samochodu wynosił osiem godzin. W. Szymański, *Globalizacja...*, s. 171.

⁵² D. Bell, *Nadejście społeczeństwa...*

ważniejsze stały się umiejętności związane z oddziaływaniem na innych ludzi (komunikowania się, kierowania, wywierania wpływu, przekonywania, perswazji, mediacji, negocjacji, wyróżnienia się z tłumu, wywarcia wrażenia, przyciągnięcia uwagi innych, uzyskania uznania, prestiżu). Ważniejszy staje się wizerunek, zdolność błyskawicznego dostosowania się do zewnętrznych okoliczności i oczekiwań otoczenia od posiadanych kwalifikacji. Istotniejsza od treści komunikatu jest jego forma. Coraz większe znaczenie mają tzw. miękkie kwalifikacje. Przy charakterystykach współcześnie pożądanym na rynku pracy cech osobowości i warunków osiągnięcia sukcesu zawodowego, karierę robią takie określenia jak elastyczność, mobilność, kreatywność, dyspozycyjność, wysokie poczucie własnej wartości, ekspansywność, pewność siebie, asertywność, odporność psychiczna. W cenie jest też współcześnie specjalistyczna wiedza techniczna. Wyższe wykształcenie jest warunkiem niezbędnym, ale dalece niewystarczającym do tego, aby osiągnąć sukces zawodowy i zadawalające dochody. Nie gwarantuje ono możliwości znalezienia satysfakcjonującej, a nawet jakiegokolwiek pracy zgodnej z uzyskanymi kwalifikacjami oraz stabilności zatrudnienia i przestaje być furtką do awansu społecznego. Wiedza się szybko deaktualizuje, zmianie ulegają technologie produkcji, pojawiają się nowe zawody w miejsce już niepotrzebnych, nowe produkty, branże, formy aktywności zawodowej⁵³. Uważa się, że obecni absolwenci amerykańskich uczelni będą musieli średnio w ciągu życia cztery razy zmienić zawód i kilkanaście razy pracodawcę⁵⁴. Niestabilność zatrudnienia powodowała pojawienie się nowego określenia – *jumpers* – w odniesieniu do osób, które częściej niż co dwa lata zmieniają pracę, z zajęcia przez nie wykonywane nazywa się *hopping jobs*. Fakt, że nie wszyscy są w stanie sprostać wymaganiom rynku, nadażyć za tempem zmian i nie dysponują preferowanymi umiejętnościami i kwalifikacjami powoduje wzrost dystansów pomiędzy poszczególnymi segmentami rynku oraz osobami pozostającymi poza tym rynkiem.

Liberalizacja rynku pracy rozwiązała częściowo problem bezrobocia, wywołując jednocześnie nowe problemy związane z niestabilnością zatrudnienia, frustrującą koniecznością ciągłej walki o pozycję zawodową oraz niemożnością zaplanowania życia w dłuższej perspektywie czasowej. W miejsce części bezrobotnych na rynku pracy pojawili się biedni pracujący.

⁵³ Np. większość z 501 profesji umieszczonych w amerykańskim spisie zawodów w 1991 r. nie istniała 50 lat wcześniej, za: E. Polak, *Integracja i dezintegracja...*, s. 207.

⁵⁴ R. Sennet, *op.cit.*, s. 22.