

Justyna Mirończuk

Uniwersytet Łódzki

KAPITAŁ LUDZKI W DOBIE GLOBALIZACJI I INTEGRACJI

Wprowadzenie

Pojęcie *globalizacja* często określa się jako proces tworzenia jednolitej gospodarki światowej, który następuje dzięki likwidacji barier dzielących rynki lokalne, krajowe i kontynentalne¹. Z tego powodu rynki i produkcja w różnych krajach stają się coraz bardziej powiązane i współzależne, co wiąże się z dynamiką wymiany towarów i usług, przepływem kapitału i technologii².

W literaturze ekonomicznej pojęcie globalizacja po raz pierwszy pojawiło się w roku 1975 jako proces społeczno-ekonomiczny, który jakościowo był nowy³.

W 1992 roku Roland Roberts stwierdził, że „globalizacja to proces, poprzez który świat staje się w coraz większym stopniu „jednym wspólnym miejscem (single place)”, dlatego też jednostką badań naukowych powinien stać się globalny system, a nie jego części składowe, jak: państwo, naród, czy religia⁴.

Na przełomie XX i XXI wieku z pojęciem globalizacji zaczęto wiązać takie zjawiska jak: globalna wioska, globalne społeczeństwo informacyjne, globalne państwo, globalna gospodarka, globalne finanse, produkt globalny, firma globalna, bank globalny czy globalna strategia.

Globalizacja jest wypadkową współdziałania czynników politycznych, społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Za główny motor jej rozwoju uważa się techniki informacyjne i telekomunikacyjne, co przyczyniło się do wzrostu tempa i zakresu interakcji między ludźmi na całym świecie⁵.

¹ E. Kryńska, Globalizacja a rynek pracy, w: Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki, red. Z. Wiśniewski, A. Pocztowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 90.

² B. Liberska, Współczesne problemy globalizacji gospodarki światowej, w: Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania, red. B. Liberska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 18.

³ S. Flejterski, P.T. Wahl, Ekonomia globalna, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2003, s. 17.

⁴ W. Misiak, Globalizacja, więcej niż podręcznik. Społeczeństwo, kultura, polityka, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007, s. 11.

⁵ A. Giddens, Socjologia, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 74.

Z procesem globalizacji wiąże się nierozzerwalnie pojęcie integracji, rozwój międzynarodowych i regionalnych mechanizmów rządowych. Przykładem organizacji międzynarodowych integrujących różne państwa jest Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ) i Unia Europejska. O ile ONZ występuje w roli stowarzyszenia poszczególnych krajów, to Unia Europejska nakazuje rządów poszczególnych krajów należących do tej wspólnoty, aby zrezygnowały z części swej suwerenności i podporządkowały się wytycznym, regulacjom i wyrokom sądowym, w zamian czerpiąc korzyści ze swojej przynależności do wspólnoty regionalnej.

Czynniki determinujące procesy globalizacyjne oraz skutki tych procesów wywierają ogromny wpływ na współczesne rynki pracy, niezależnie od ich lokalizacji⁶. Mówiąc o rynku pracy, należy powiedzieć o najważniejszym jego elemencie – ludziach, którzy ucieleśniają zasób fachowej wiedzy, umiejętności, doświadczenia będące ich własnością, a więc kapitał ludzki. W dobie globalizacji jest on nielicznym elementem mogącym zadecydować o przewadze konkurencyjnej firmy, jej rentowności i efektywności, stąd też szczególnie istotne stało się inwestowanie w kapitał ludzki. Globalizacja przyczynia się do ciągłych zmian na rynku pracy, co wymusza nowe procesy społeczne, jak mobilność pracowników, migracje zarobkowe, konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności, upowszechnienie kształcenia ustawicznego, niestandardowe formy zatrudnienia i organizacji pracy.

W epoce globalizacji zwiększa się i nadal będzie się zwiększało zapotrzebowanie na wiedzę, która jest jednym z ważniejszych składników strategicznych współczesnego kapitalizmu. Dlatego też warto przyjrzeć się zmianom, jakich doświadcza globalny pracownik, będący niekopiowalnym nośnikiem wiedzy, kreatywności, umiejętności i kwalifikacji.

1. Integracja europejska w kontekście rynku pracy

Podstawową przyczyną, dla której państwa chcą angażować się w proces integracji, jest chęć przyspieszenia rozwoju gospodarczego, przez co rozumie się jakościową i trwałą poprawę stanu gospodarki i jej funkcjonowania⁷. Wynikiem rozwoju gospodarczego jest doskonalenie wszystkich elementów składowych,

⁶ E. Kryńska, *Globalizacja a rynek pracy*, op. cit., s. 90.

⁷ J. Garlińska-Bielawska, *Mierniki zmian rozwoju ekonomiczno-społecznego krajów w procesie integracji gospodarczej*, w: *Integracja i europejski rynek pracy*, red. M. Dudek, Wyższa Szkoła Menadżerska w Legnicy, Legnica-Zielona Góra 2006, s. 133.

jak: zdolności wytwórcze, struktura i mechanizmy funkcjonowania gospodarki, konsumpcji i środowiska naturalnego oraz wzrost ilości, jakości dóbr i usług zaspokajających określone potrzeby⁸.

Traktat rzymski z roku 1957 oraz rozporządzenie Rady Europejskiej z 1968 roku dały prawo obywatelom Unii Europejskiej do swobodnego przemieszczania się i zatrudnienia.

Swoboda przepływu osób stworzyła możliwość ubiegania się o oferowane miejsca pracy, swobodnego poruszania się na terytorium państw członkowskich, przebywania w danym państwie członkowskim w celu zatrudnienia zgodnie z przepisami prawnymi, administracyjnymi, obowiązującymi na terytorium danego kraju⁹.

To niezbywalne prawo jest jedną z fundamentalnych zasad Unii Europejskiej, która urzeczywistnia cele nie tylko gospodarcze, ale jest czynnikiem przyspieszającym integrację narodów europejskich. Swoboda poruszania się na terytorium całej Unii Europejskiej wiąże się z gwarancją uzyskania praw wyborczych, dostępu do rynku pracy, uznawania dyplomów, kwalifikacji zawodowych. Prawo to dotyczy zarówno pracowników najemnych, uczestniczących w kształceniu zawodowym, studentów, emerytów, jak i pozostałych obywateli, jeśli posiadają wystarczające środki na utrzymanie i są ubezpieczeni. Prócz tego stwarza możliwość prowadzenia własnej działalności w formie samozatrudnienia, a więc wykonywania wolnego zawodu bądź świadczenia usług. Obywatel Unii Europejskiej, będąc pracownikiem, ma także możliwość korzystania z pomocy socjalnej, takiej samej jak świadczona przez urzędy zatrudnienia tego państwa jego własnym obywatelom oraz obejmuje go zasada o zakazie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię czy orientację seksualną.

Istotnym z punktu widzenia pracowników jest także system uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych, wychodzący z założenia, że jeśli obywatel jednego państwa Unii Europejskiej uzyskał dyplom uprawniający do wykonywania zawodu w swoim kraju, to może wykonywać ten zawód również w innych państwach członkowskich.

Swoboda przepływu osób to także możliwość podejmowania nauki na terytorium innego kraju członkowskiego w szkołach różnego typu i na każdym poziomie edukacyjnym.

Prawo to odpowiada celom harmonizacji polityki społecznej w zakresie zapewnienia swobody przepływu pracowników, osób samozatrudnionych oraz ich

⁸ Ibid., s. 134.

⁹ T. Sporek, Wpływ integracji z Unią Europejską na rozwiązanie dylematów polskiego rynku pracy, w: Integracja i europejski rynek pracy, op. cit., s. 10.

rodzin, jak również zapewnienia pracownikom właściwego poziomu ochrony społecznej, dialogu między pracownikami a pracodawcami, rozwoju zasobów ludzkich, tak aby utrzymać wysoki poziom zatrudnienia¹⁰.

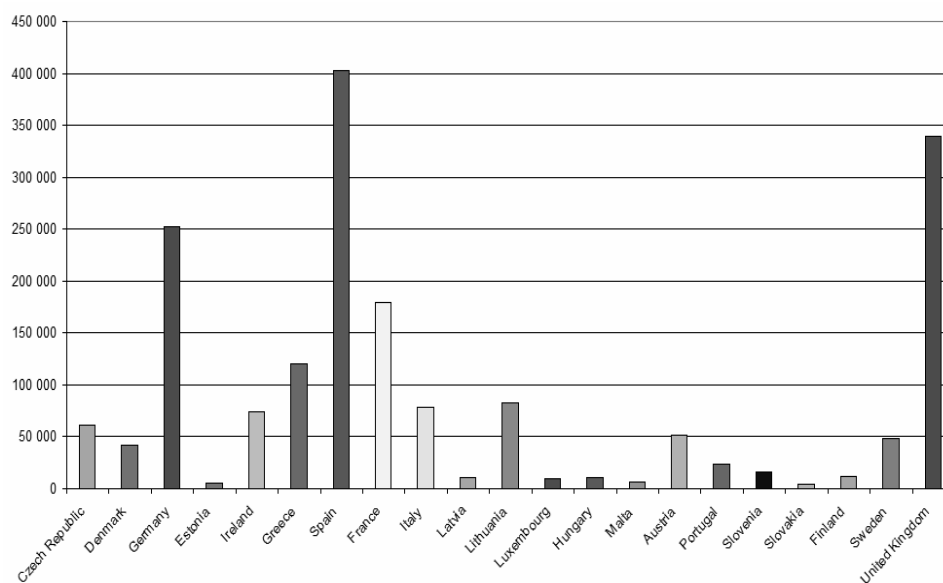
Proces integracji przybiera także formę globalną, wyrażającą się w migracjach ludności, w tym przypadku pracowników. Początek XXI wieku jest okresem wzmożonej mobilności siły roboczej w wymiarze międzynarodowym, co widoczne jest także w przypadku Polski. Procesy globalizacji przyczyniły się do większej otwartości, współzależności poszczególnych gospodarek, w tym rynków pracy¹¹.

Warto odpowiedzieć na pytanie, jakie czynniki napędzają globalną migrację i jak zmieniają się one pod wpływem tego procesu. Starsze teorie migracji mówią o *czynnikach wypychających i przyciągających*, do pierwszych można zaliczyć takie czynniki jak: wojna, klęska głodu, prześladowania polityczne, do drugich zaś prosperujące rynki, ogólne lepsze warunki życia, mniejsze zagęszczenie ludności. Teorie te zostały jednak poddane ostrej krytyce ze względu na nadmierne uproszczenie mechanizmu złożonych i wielostronnych procesów. Według nowej teorii należy ją postrzegać *systemowo*, jako wynik interakcji zjawisk, które zachodzą na poziomie mikro oraz makro. W przypadku poziomu makro będą to czynniki o charakterze uniwersalnym, działające na danym obszarze, jak prawa i przepisy emigracyjne i imigracyjne lub światowe zmiany gospodarcze. W odniesieniu do czynników mikro będą to zasoby, poziom wiedzy, rozumienie sytuacji przez samych migrantów.

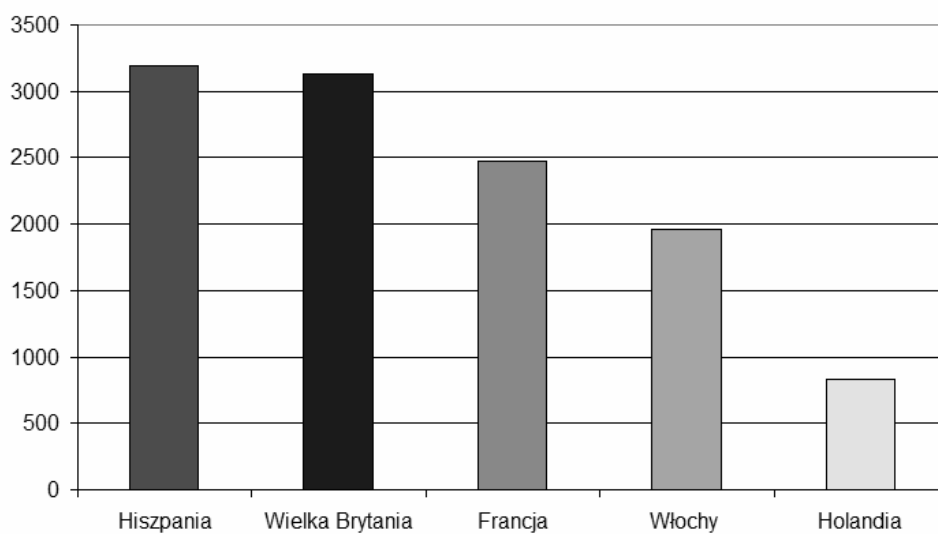
Na charakter i kierunki zewnętrznych przemieszczeń pracowniczych coraz większy wpływ ma globalizacja, mamy tu więc do czynienia z migracją zarobkową, która jest przejawem elastyczności współczesnych pracowników (rys. 1, rys. 2). Zwiększenie elastyczności rynku pracy ma pozytywny wpływ na zatrudnienie i bezrobocie. Jedną ze składowych elastyczności jest mobilność przestrzenna, która oznacza skłonność pracowników do podejmowania pracy w pewnej odległości od miejsca zamieszkania.

¹⁰ S. Borkowska, Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2002, s. 20.

¹¹ E. Kwiatkowski, Migracje zagraniczne Polaków i ich konsekwencje makroekonomiczne, w: Globalizacja i integracja regionalna a wzrost gospodarczy, red. S.I. Bukowski, Wydawnictwo Fachowe CedeWu, Warszawa 2010, s. 203.



Rys. 1. Liczba ludności migracyjnej w wybranych krajach UE w 2010 roku (w tys.)
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie: www.ec.europa.eu/eurostat

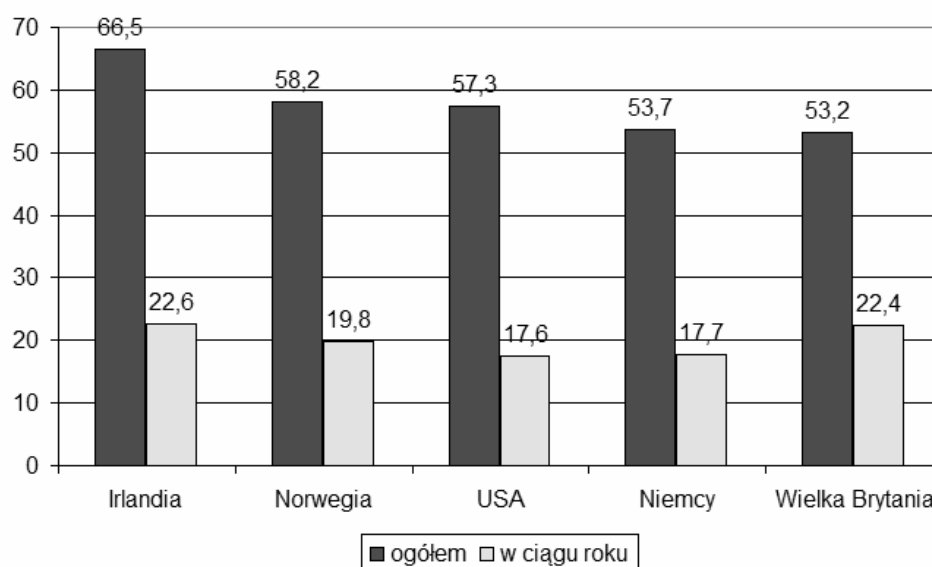


Rys. 2. Kraje UE o największej liczbie pracującej ludności migracyjnej w 2008 roku (w tys.)
 Źródło: Ibid.

Migracje zarobkowe przynoszą większe zarobki niż w kraju macierzystym, zasilają budżety rodzinne w kraju poprzez transfer zarobionych wynagrodzeń,

ułatwiają nawiązywanie więzów, kontaktów z ludnością przyjmujących krajów, dają możliwość zapoznania się z systemem pracy i nowymi technologiami, przyczyniają się do poznawania sposobów rozwiązywania problemów na szczeblu lokalnym, jak również stwarzają możliwość doskonalenia języka krajów przyjmujących¹².

Migracja zarobkowa ma także ciemne strony, w ostatnich latach kryzys ekonomiczny spowodował, że wielu Polaków wróciło z emigracji – po utracie źródła dochodu zdecydowali się na przyjazd do Polski (rys. 3). Po powrocie do kraju macierzystego napotykali na wiele barier, pierwszą z nich była pułapka powtórnej różnicy kulturowej.



* Badania ankietowe Money.pl przeprowadzone w dniach 20-27 października 2008 na próbie 1998 internautów pracujących za granicą

Rys. 3. Liczba osób, które zamierzają wrócić do kraju macierzystego z poszczególnych krajów (w %)

Źródło: Ibid., s. 16.

Emigrant, który wraca do swojego kraju po kilku, czasem nawet kilkunastu latach, zupełnie inaczej postrzega pracowniczą rzeczywistość, szczególnie traumatyczne staje się zderzenie oczekiwań pracodawcy i pracownika. Praca za granicą i sukcesy tam odniesione przyczyniają się do wzrostu samooceny i wiary we własne możliwości, jednakże nierzadko nie idzie to w parze z uznaniem pra-

¹² W. Misiak, op. cit., s. 108.

codawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Prócz tego dla emigranta trudnością staje się powrót do sposobu wykonywania czynności zawodowych w ojczystym kraju, również doświadczenia w sferze zarobków stają się pułapką.

Przyzwyczajenie do innych standardów płacowych w porównaniu z wynagrodzeniami oferowanymi w kraju macierzystym sprawia, że wydają się one zbyt niskie. Wymusza to konieczność przestawienia się na realia macierzystego rynku pracy. Zbyt wygórowane oczekiwania uniemożliwią znalezienie jakiegokolwiek posady, zaś długi czas pozostawania bez pracy powoduje spadek atrakcyjności pracownika.

Głównym problemem emigrantów jest integracja na lokalnym rynku pracy, co jest wynikiem przerwy w życiorysie, wygórowanych oczekiwań płacowych oraz przyzwyczajenia do innych standardów pracy. Do ponownej emigracji zachęca porównywanie warunków życia w kraju macierzystym do tych doświadczonych w krajach Europy Zachodniej. Różnica ta jest odczuwalna nie tylko dla osób z wykształceniem średnim i zawodowym, ale również tych posiadających wykształcenie wyższe.

Patrząc jednakże z innej perspektywy, to jest imigranta, życie poza granicami kraju macierzystego wiąże się także z nieświadomą przerwą w życiorysie. Mamy tu do czynienia ze zjawiskiem tzw. pułapki CV, w którą popadają głównie osoby młode, bez doświadczenia zawodowego. Weźmy na przykład absolwenta szkoły wyższej, tuż po obronie dyplomu, który wyjeżdża do Wielkiej Brytanii w celach zarobkowych. Bez znajomości języka nie ma szans na zdobycie pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Z tego też powodu niejednokrotnie ci młodzi absolwenci podejmują pracę na przykład magazyniera, a zważywszy na różnice w zarobkach pomiędzy krajem imigracji a krajem macierzystym, są w stanie odłożyć część pieniędzy. Po kilku jednak latach po powrocie do kraju ojczystego nagle okazuje się, że znalezienie pracy wcale nie jest takie łatwe, gdyż braku doświadczenia w zawodzie nie udaje się zrekompensować doskonałą znajomością języka obcego. Niestety, wielu emigrantów – Polaków wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji, co jest przejawem deprecjacji kapitału ludzkiego (tabela 1).

Tabela 1

Rozbieżności pomiędzy specjalizacją studiów a charakterem wykonywanej pracy w Wielkiej Brytanii

| Specjalizacja studiów | Charakter wykonywanej pracy |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 |
| administracja publiczna | budowlaniec |

cd. tabeli 1

| 1 | 2 |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| politologia | asystent kucharza |
| rolnictwo i kształtowanie środowiska | sprzątacze |
| anglistyka | gastronomia |
| elektronika | praca biurowa |
| mgr sztuki (aktor) | recepjonista |
| obsługa ruchu turystycznego | kelner |
| prawo międzynarodowe | stolarz |
| filologia polska | opieka nad dziećmi |
| rekreacja i turystyka | sprzedawca |
| informatyka | serwisant utrzymania czystości |
| administracja | bar kanapkowo-sałatkowy |

Źródło: Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Migracje zagraniczne w latach 2007-2009. Wyniki badań i analiz, Kraków 2009, s. 20, 21.

2. Wpływ procesów globalizacyjnych na rynek pracy w perspektywie kapitału ludzkiego

Utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia w powiązaniu z negatywną zależnością pomiędzy tworzeniem miejsc pracy a tempem globalizacji i postępowaniem technicznym skłaniają do poszukiwania środków wpływających na wzrost konkurencyjności, wzrost gospodarczy oraz wzrost zatrudnienia. Rozwiązaniem dla postawionych problemów stała się dobrze wykształcona i wykwalifikowana siła robocza. Obecnie mamy bowiem do czynienia z odchodzeniem od pracy fizycznej do pracy intelektualnej¹³. Współczesny rynek pracy, zdominowany przez globalizację, oczekuje od pracowników wyższego poziomu kwalifikacji, umiejętności zawodowych oraz doskonalenia się przez całe życie (*lifelong learning*).

Edukacja stała się najistotniejszym elementem rozwoju współczesnego świata – gospodarki opartej na wiedzy oraz społeczeństwa uczącego się. Inwestycje w kapitał ludzki należą do inwestycji długofalowych, gdyż stanowią jeden z głównych czynników pobudzających rozwój społeczno-gospodarczy

¹³ A. Rutkowska, Wpływ procesów globalizacji na sytuację na rynku pracy, w: Globalizacja i integracja – wyzwania dla gospodarki i rozwoju, red. F. Piontek, Wydawnictwo TRIADA, Bielsko-Biała – Bytom 2003, s. 91.

i kształtujących poziom międzynarodowej konkurencji gospodarki. Inwestycje w kapitał ludzki, które dokonywane są poprzez system badań naukowych, kształcenie oraz wychowanie w rodzinie i szkole, mają wymiar ekonomiczny, społeczny i kulturowy. W przypadku wymiaru ekonomicznego jest to podnoszenie jakości najważniejszego czynnika wytwórczego, jakim jest praca ludzka.

Jak pokazują obserwacje współczesnych gospodarek, wydajność, konkurencyjność i efektywność w coraz mniejszym stopniu zależą od materialnych czynników produkcji, a coraz istotniejsze i dominujące stają się zasoby wiedzy technicznej, ekonomicznej i organizacyjnej, które pozwalają tworzyć nowe technologie, produkty i usługi.

Proces globalizacji wymusza, by edukacja przybrała nową formę, której głównym celem jest przekazywanie wiedzy i umiejętności, wartości i wzorów społecznych oraz inspirowanie postaw twórczych, samodzielności myślenia, kreatywności, zdolności do ciągłego kształcenia się, otwartości i adaptacyjności do zmiennego otoczenia.

Wciąż dużym problemem, widocznym w Polsce, są bardzo małe nakłady na badania naukowe, które ograniczone są w większości przypadków do ośrodków państwowych.

Zgodnie z opinią Komisji Europejskiej, w Polsce współpraca między tymi ośrodkami naukowymi a firmami prywatnymi praktycznie nie funkcjonuje. Implikuje to inne następstwa, jak na przykład wprowadzanie w ograniczonym zakresie nowych technologii, co osłabia międzynarodową konkurencyjność polskiej gospodarki.

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się silną dynamiką zmian, ta sytuacja dotyczy także zawodów, które znikają, a w ich miejsce pojawiają się nowe, wcześniej nieznanne stanowiska i specjalizacje, istotny jest także wzrost znaczenia technologii informatycznych. Ta sytuacja wymusza na coraz większej liczbie osób ciągle doskonalenie się oraz gotowość do zdobywania nowych kwalifikacji. Dzisiejszy rynek pracy wykracza poza bariery wiekowe; tradycyjnie postrzegany okres życia człowieka, w którym pobiera on edukację, uległ znacznemu wydłużeniu¹⁴.

Kształcenie ustawiczne, nazywane inaczej kształceniem przez całe życie (*lifelong learning*), dotyczy zdobywania wiedzy od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum uczenia się formalnego, to jest w szkołach i innych placówkach edukacji, nieformalnego, czyli w instytucjach poza systemem edukacji, oraz incydentalnego. Kształcenie to odnosi się także do

¹⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym*, Warszawa 2010, s. 5.

wszelkiej, trwającej przez całe życie aktywności edukacyjnej, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie¹⁵.

Proces starzenia się społeczeństwa jest nieodwracalny i wynika głównie ze spadku dzietności i wydłużenia się życia ludzkiego. Polska wraz z innymi krajami Europy doświadcza w przyspieszonym tempie zmian demograficznych, które w europejskich krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej trwają od lat 60. XX wieku. Od 1995 roku co miesiąc przybywa na świat miliony osób, które ukończyły minimum 60. rok życia (populacja na świecie zwiększa się w tempie 1,7% rocznie, natomiast liczba osób w wieku 65 lat i więcej wzrasta każdego roku przeciętnie o 2,5%). Według szacunków Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) w 2025 roku liczba osób 60+ na świecie będzie wynosiła 1,2 mld, a w 2050 roku osiągnie 2 mld. Szybko rośnie także udział najstarszych obywateli w strukturze ludności Unii Europejskiej. Demografowie odnotowują prawie 3-krotny w stosunku do 1960 roku przyrost liczby najstarszych spośród seniorów, tzw. sędziwych starców. Przewiduje się, że w roku 2030 co trzecia osoba w krajach europejskich będzie w wieku powyżej 60 lat, zaś co dziesiąty mieszkaniec Unii Europejskiej osiągnie wiek 80 i więcej lat. Zwiększać się będzie także udział osób starszych w całej populacji Unii i poszczególnych krajów członkowskich¹⁶.

Osoby, które rozpoczęły bądź właśnie rozpoczynają swoją karierę zawodową, posiadają wyraźnie odmienny poziom wiedzy i kwalifikacji nabytych w szkole w przeciwieństwie do pracowników, którzy kończyli edukację kilkanaście czy kilkadziesiąt lat temu. Największe rozbieżności dotyczące kompetencji związane są ze znajomością języków obcych, a także technologii informatycznych. Wzrost konkurencji ze strony młodej generacji stawia przed bardziej doświadczonymi pracownikami dwie możliwości, to jest nadrobienia zaległości edukacyjnych poprzez różnego rodzaju kursy, szkolenia czy samokształcenie lub też zdecydowanie negatywnym rozwiązaniem staje się możliwość zakończenia kariery zawodowej i przejście na emeryturę bądź uzyskanie renty. Za główny problem wycofywania się osób z rynku pracy uważa się niedostateczne kompetencje zawodowe, gdyż z jednej strony brakuje odpowiednich mechanizmów, które skutecznie umożliwiłyby uzupełnienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych bądź też przekwalifikowanie, zaś z drugiej strony wciąż panuje społeczne przyzwolenie na wcześniejszą dezaktywizację zawodową osób starszych.

¹⁵ Ibid., s. 5.

¹⁶ P. Błędowski, A. Szuwarzyński, Aktywizacja osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia, PBS DGA Sp. z o.o. i Human Capital Business Sp. z o.o., Sopot 2009, s. 7.

Proces globalizacji wymaga zatem inwestycji w naukę i upowszechniania kształcenia ustawicznego.

Prócz wspomnianych zmian dotyczących współczesnego rynku pracy warto wspomnieć także o nowych wyzwaniach, przed jakimi stoją zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Ciągłej ewaluacji bowiem ulega sposób i organizacja pracy w firmach, która wymusza dostosowanie się do aktualnych potrzeb i sytuacji gospodarczej.

Aby nadażyć za wymaganiami rynku, niezbędne staje się uelastycznianie zatrudnienia, co najczęściej odbywa się poprzez modyfikację czasu pracy w przedsiębiorstwach. Uelastycznianie zatrudnienia jest także swoistym panaceum na negatywne skutki załamania gospodarczego, gdyż pozwala pracodawcom przetrwać trudną sytuację ekonomiczną, ograniczyć koszty, a pracującym daje szansę na utrzymanie zatrudnienia.

Innym pozytywnym aspektem uelastycznienia zatrudnienia jest umożliwienie pracownikom pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Najczęstszą formą niestandardowej formy zatrudnienia jest praca w niepełnym wymiarze godzin, która świadczona jest w krótszym czasie niż normalny, wynikający z ogólnych przepisów prawnych, bądź też zasad obowiązujących w danym przedsiębiorstwie, na przykład na 1/2 czy też 4/5 etatu. Wśród korzyści zatrudnienia w niepełnym wymiarze należy uznać dostosowanie liczby personelu i godzin pracy do potrzeb przedsiębiorstwa, co pozwala na większą swobodę w ustalaniu czasu pracy w porównaniu do standardowych umów. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest szczególnie istotna dla pracowników próbujących pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, studentów, osób w wieku okołoemerytalnym czy niepełnosprawnych.

Podsumowanie

Proces globalizacji, jak i powiązany z nim proces integracji, prowadzi do przeobrażeń strukturalnych, począwszy od powstania gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego, gdzie większość osób zatrudnionych nie pracuje przy produkcji czy dystrybucji dóbr materialnych, ale zajmuje się projektowaniem, opracowywaniem strategii rozwoju, marketingiem, sprzedażą i świadczeniem usług, a więc przetwarzaniem informacji.

Przejawem tych procesów jest także uwolnienie zasobów ludzkich i wzrost migracji zarobkowych pomiędzy rynkami lokalnymi, regionalnymi czy między-

narodowymi, jak również zwiększenie mobilności pracowników i ich adaptacyjności do wciąż zmieniających się warunków na rynku pracy.

Za szczególnie istotne i dominujące we współczesnej gospodarce uważa się inwestycje w kapitał ludzki – wiedzę, umiejętności kwalifikacje poprzez nieustanny rozwój szkolnictwa i upowszechnienie kształcenia ustawicznego. Kapitał ludzki nie podlega bowiem procesowi kopiowania, dlatego też stanowi o konkurencyjności przedsiębiorstwa, ale i całej gospodarki.

Nowym zjawiskiem wynikającym z globalizacji rynku pracy jest także elastyczność zatrudnienia poprzez stosowanie niestandardowych form zatrudnienia, jak praca w niepełnym wymiarze godzin.

HUMAN CAPITAL IN THE AGE OF GLOBALIZATION AND INTEGRATION

Summary

The article present impact of globalization and integration into the labor market in the perspective of human capital. The integration process is here presented in a European dimension, by analyzing the fundamental right of freedom of movement within the EU member states and the process of migration of the population. In the case of globalization have been raised issues such as lifelong learning, knowledge based economy as elements of qualification, people skills, that are part of human capital, as well as flexible forms of employment.