



Maria Balcerowicz-Szkutnik

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy
maria.balcerowicz-szkutnik@ue.katowice.pl

DYNAMIKA ZATRUDNIENIA A PROCESY GLOBALIZACYJNE W WYBRANYCH PAŃSTWACH UE

Streszczenie: Zmieniająca się rzeczywistość gospodarcza wymusza na uczestnikach rynku pracy stojących zarówno po stronie podażowej, jak i popytowej podporządkowanie się nowym realiom. Jednym z procesów wpływających na kondycję rynku pracy jest globalizacja, przyjmująca w przypadku rynku pracy wyraźną postać widoczną w zakresie zmian poziomu zatrudnienia i rozmiarów bezrobocia. Celem artykułu jest analiza dynamiki zatrudnienia w powiązaniu z wymogami stawianymi państwom unijnym w ramach najnowszych powszechnych strategii gospodarczych, czyli Lizbońskiej i EUROPA 2020. Szczegółowe analizy zostaną przeprowadzone dla państw bloku Europy Środkowo-Wschodniej za okres 2004-2014, czyli po akcesji tych państw do struktur UE. We wstępnej części artykułu przedstawiono główne zalecenia wspomnianych strategii sformułowane w stosunku do rynku pracy.

Słowa kluczowe: globalizacja, rynek pracy, zatrudnienie, Strategia Lizbońska, Strategia EUROPA 2020.

Wprowadzenie

Prowadząc rozważania nad wpływem procesów globalizacyjnych na dynamikę rynku pracy, warto dokładniej przeanalizować plany rozwoju Unii Europejskiej przyjmowane wspólnie przez rady gospodarcze państw członkowskich. Zadaniem nadrzędnym przyjmowanych strategii było nakreślenie wspólnej linii rozwoju gospodarczego, a celem głównym przyjmowanych planów było uczynienie z UE do 2010 r. najbardziej dynamicznej i konkurencyjnej gospodarki na

świecie, opartej na wiedzy i zdolnej do zrównoważonego wzrostu prowadzącego do większej liczby lepszych miejsc pracy i wyższej spójności społecznej.

Komisja Europejska w dokumencie nazywanym potocznie Strategią Lizbońską (*The Lisbon European Council – An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe*) z 2000 r. wymieniła sześć głównych czynników w istotny sposób wpływających na deficyt zatrudnienia w Unii Europejskiej w porównaniu na przykład do Stanów Zjednoczonych. Były to odpowiednio:

1. Luka zatrudnienia wśród kobiet, ponieważ w Europie pracowało niewiele ponad 50% kobiet w wieku 15-64 lat, podczas gdy w USA około 2/3.
2. Luka zatrudnienia w sektorze usług – w Unii Europejskiej był widoczny niższy poziom zatrudnienia w sektorze usług niż w USA.
3. Regionalne nierówności przejawiające się tym, że bezrobocie w UE-15 było skoncentrowane głównie w Niemczech, Francji, Włoszech i Hiszpanii; najwyższe było na południu kontynentu i w rejonach peryferyjnych zdominowanych przez gałęzie tradycyjnego przemysłu.
4. Długoterminowe bezrobocie strukturalne, co oznaczało, że około połowa osób bezrobotnych pozostawała bez pracy od ponad roku.
5. Luka w umiejętnościach, szczególnie zauważalna w zakresie ICT, wynikająca ze zbyt małych inwestycji w edukację i szkolenia.
6. Luka wiekowa, co jest widoczne w zbyt niskim zatrudnieniu osób w wieku 55-64 lat.

Jako główny cel działań w zakresie rynku pracy postawiono „pełne zatrudnienie”. Ten bardzo ogólnie sformułowany cel był podkreślany we wszystkich dokumentach z kolejnych szczytów UE. Pojęcie „pełnego zatrudnienia” przedstawiono w postaci celów szczegółowych, które miały zostać zrealizowane do 2010 r. Część z nich miała być bezwzględnie osiągnięta do 2005 r. (te wartości podano w nawiasach), a mianowicie:

- Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 na poziomie 70% (67% w 2005 r.).
- Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w wieku 15-64 na poziomie 60% (57%).
- Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 55-64 na poziomie 50%.
- Wzrost o 5 lat wieku, w którym pracownicy przeciętnie opuszczają rynek pracy, przechodząc na emeryturę.

Jednym z kluczowych celów Strategii Lizbońskiej z 2000 r. był wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia, aż do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej w 2010 r. oraz podniesienie o 5 lat efektywnego wieku emerytalnego, tj. przeciętnego wieku, w którym faktycznie następuje przechodzenie na emeryturę. Jednak na chwilę obecną tylko nieliczne państwa z grupy 28 członków UE spełniły ten postulat.

Podobnie Strategia Europa 2020 z 2010 r. zapewnia w swoich założeniach w najbliższej perspektywie osiągnięcie oczekiwanego poziomu stabilizacji na rynku pracy. Jednak jak wskazują dotychczasowe doświadczenia, procesy zmian są długookresowe i z reguły ich efekty nie są do końca zgodne z zamierzonymi rezultatami. Pozostaje zatem droga powolnych przemian dostosowanych do możliwości podmiotów bezpośrednio w te procesy zaangażowanych, czyli zarówno pracowników, jak i pracodawców.

1. Postanowienia „Strategii Lizbońskiej” a realny rynek pracy UE

Słabością Europy Zachodniej była systematycznie obniżająca się z roku na rok tzw. intensywna podaż pracy, tj. liczba godzin pracy przepracowanych przez jedną zatrudnioną osobę w ciągu roku. Nawet mimo spadku przeciętnego rocznego czasu pracy w Stanach Zjednoczonych poniżej 1800 godzin podczas kryzysu lat 2008-2009 był on w ciągu całej dekady o 10% wyższy niż w UE-15¹. Natomiast w krajach Europy Środkowej – Czechach, Estonii, Polsce, Słowacji i Węgrzech (NMS-5) – przeciętny roczny czas pracy był w latach 1995-2009 zdecydowanie wyższy – o około 10% w porównaniu do USA i o ponad 20% w porównaniu do UE-15. Różnice te były widoczne w ciągu ostatnich piętnastu lat – choć w krajach Europy Środkowej również zarysowała się tendencja spadku intensywnej podaży pracy, to jednak była ona słabsza niż w UE-15 i USA, a tylko na Słowacji przeciętny czas pracy obniżył się poniżej analogicznej wielkości w Stanach Zjednoczonych, choć pozostał wyższy niż w UE-15. Odmienne w krajach UE-15 i NMS-5 wzorce po stronie ekstensywnego i intensywnego zaangażowania czynnika pracy sprawiły, że w kategoriach przeciętnego całkowitego nakładu pracy przypadającego na osobę w wieku produkcyjnym, kraje NMS-5 wręcz przewyższały UE-15 i cechowały się mniejszą luką względem Stanów Zjednoczonych. W NMS-5 w rynku pracy przez cały ten okres uczestniczył mniejszy odsetek ludności w wieku produkcyjnym, ale pracujący poświęcali na pracę więcej czasu niż w krajach UE-15. Przy tym i w „starej”, i w „nowej” Unii głównym źródłem luki względem USA pod kątem nakładu pracy przypadającego na osobę w wieku produkcyjnym był niższy wskaźnik zatrudnienia. Natomiast dzięki poprawie tego wskaźnika w Europie luka ta się zmniejszyła.

Udziałem nieco większej liczby krajów stała się realizacja celu dotyczącego zatrudnienia kobiet (60%). W 2009 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet był więc aż

¹ Wyniki szczegółowych analiz z tego zakresu są zawarte w: Bukowski (red.) [2011].

w połowie państw UE wyższy od założonego w Agendzie Lizbońskiej pułapu 60%. Jednak w efekcie kryzysu w aż pięciu z nich uległ on obniżeniu poniżej celu. Polska – najsłabiej na kontynencie dotknięta Wielką Recesją – nie doświadczyła w sposób znaczący jej negatywnych skutków na rynku pracy. Podobnie jednak jak w przypadku zatrudnienia ogółem, także w obszarze zatrudnienia kobiet znajduje się obecnie – obok m.in. Włoch, Grecji czy Hiszpanii – w gronie krajów najbardziej odległych od celu. Słabości tych państw w obszarze zatrudnienia mają charakter strukturalny, wynikający nie tyle ze zjawisk kryzysowych, co z braku wystarczających zmian regulacyjnych i instytucjonalnych, kładących fundament pod trwałą i adekwatną do wyzwań rozwojowych poprawę sytuacji na rynku pracy.

Kolejnym celem zatrudnieniowym strategii, którego osiągnięcie okazało się relatywnie łatwiejsze niż osiągnięcie celu ogólnego, był cel dotyczący pracy osób starszych. W 2000 r. ponad 50-procentowy wskaźnik zatrudnienia grupy w wieku 55-64 lat odnotowano tylko w trzech krajach UE, realizujących wówczas zarazem cel ogólny – Danii, Szwecji i Wielkiej Brytanii – oraz w Portugalii. A w 2005 r. poziom 50% zatrudnienia osób starszych udało się osiągnąć jeszcze w Estonii, Finlandii, Irlandii i na Cyprze, a cztery lata później również w Niemczech, Holandii, na Litwie i Łotwie. Zmiany te były wrażliwe na skutki kryzysu lat 2008-2009 w mniejszym stopniu – spośród krajów, które osiągnęły cel w ciągu ostatniej dekady, jedynie w Portugalii, na Łotwie i Litwie w 2010 r. wskaźnik zatrudnienia osób starszych spadł poniżej 50%. W zakresie realizacji tego celu źle wypadła Polska, gdyż tylko w Grecji założony cel 50% zatrudnienia był mniejszy. Zmiany aktywności zawodowej i poziomu zatrudnienia osób starszych były w poszczególnych krajach blisko związane z sukcesami na polu podniesienia efektywnego wieku dezaktywizacji zawodowej.

Generalnie największy postęp w zakresie wydłużania okresu aktywności Europejczyków dotyczył kobiet. Wyjątkami są Cypr, Malta, Rumunia i Polska. W Polsce zwiększeniu efektywnego wieku dezaktywizacji zawodowej mężczyzn o 2,6 roku towarzyszyło wydłużenie okresu aktywności kobiet jedynie o 1,5 roku. Przy tym w przypadku mężczyzn ok. 40%, a w przypadku kobiet aż 85% wzrostu wieku dezaktywizacji przypadło na ostatnie dwa lata, co było następstwem zniesienia możliwości nabywania uprawnień do wcześniejszych emerytur od 2009 r. Zatem w poprawie poziomu zatrudnienia osób starszych w swoisty sposób pomogły uwarunkowania administracyjne i ustawowe. Wcześniej brak poważnych reform instytucjonalnych zmieniających bodźce i warunki opuszczania rynku pracy przez osoby starsze sprawiały, że wiek dezaktywizacji kształtował się stabilnie poniżej 60 lat dla obu płci, a wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 poniżej 30%.

Widoczne jednocześnie było, że im bardziej skuteczne były w danym kraju działania ukierunkowane na wydłużenie aktywności zawodowej, tym wyższy był wskaźnik zatrudnienia osób starszych. Korelacja ta zaznaczała się już w 2000 r., by dekadę później stać się znacznie bardziej widoczna. Niski wskaźnik zatrudnienia osób starszych w Polsce jest dziś pochodną niskiego wieku opuszczania rynku pracy, ten zaś po wygaszeniu wcześniejszych emerytur jest pochodną niskiego ustawowego wieku emerytalnego. Bez jego podniesienia wzrost zatrudnienia osób starszych i realizacja celu lizbońskiego w Polsce wydają się – opierając się na doświadczeniach innych krajów – nierealne.

Kolejna wskazana w Strategii Lizbońskiej przyczyna luki zatrudnienia UE-15 względem Stanów Zjednoczonych to luka zatrudnienia w usługach, która zmniejszyła się w ciągu ostatnich dziesięciu lat o połowę. Dystans ten skrócił się zarówno wśród starych, jak i nowych krajów członkowskich UE.

Warto jednocześnie zauważyć, że zarówno w Polsce, jak i w UE-15 i Stanach Zjednoczonych wkład usług do wzrostu wskaźnika zatrudnienia ogółem w ostatniej dekadzie był porównywalny, sięgając 4,5-4,7 pkt proc., a tym samym poprawa pozycji Polski względem krajów UE-15 w zakresie wskaźnika zatrudnienia jest wynikiem niższego spadku zatrudnienia netto w pozostałych sekcjach gospodarki. W Polsce wzrost liczby pracujących w przemyśle niemal zrównoważył spadek odnotowany w rolnictwie. Można więc mówić o średniookresowych tendencjach do realokacji zasobów z rolnictwa do przemysłu i usług. Trend wzrostu zatrudnienia w usługach nie był jednorodny. Można w nim było zaobserwować duże zróżnicowanie międzysektorowe, a więc widoczne było współwystępowanie branż o bardzo różnej dynamice wzrostu zatrudnienia i produktywności pracy.

W Strategii Lizbońskiej podkreślono również potrzebę zmniejszenia zróżnicowania międzyregionalnego na europejskim rynku pracy, choć nie wskazano celu w tym zakresie. Nierówności te z jednej strony były spowodowane przez niższy poziom rozwoju regionów peryferyjnych, oddalonych od centrów gospodarczych, a z drugiej przez zmiany struktury gospodarki europejskiej i spadek znaczenia tradycyjnych gałęzi przemysłu, co w wielu regionach Europy pociągnęło za sobą konieczność restrukturyzacji i długotrwały wzrost bezrobocia. Przeprowadzona dodatkowo analiza realizacji poszczególnych zamierzeń Strategii Lizbońskiej wskazuje, że kraje, którym udało się osiągnąć (lub zbliżyć) do realizacji celu dotyczącego zatrudnienia ogółem, z reguły osiągały również pozostałe cele w obszarze rynku pracy, w szczególności dotyczące zatrudnienia osób starszych i kobiet.

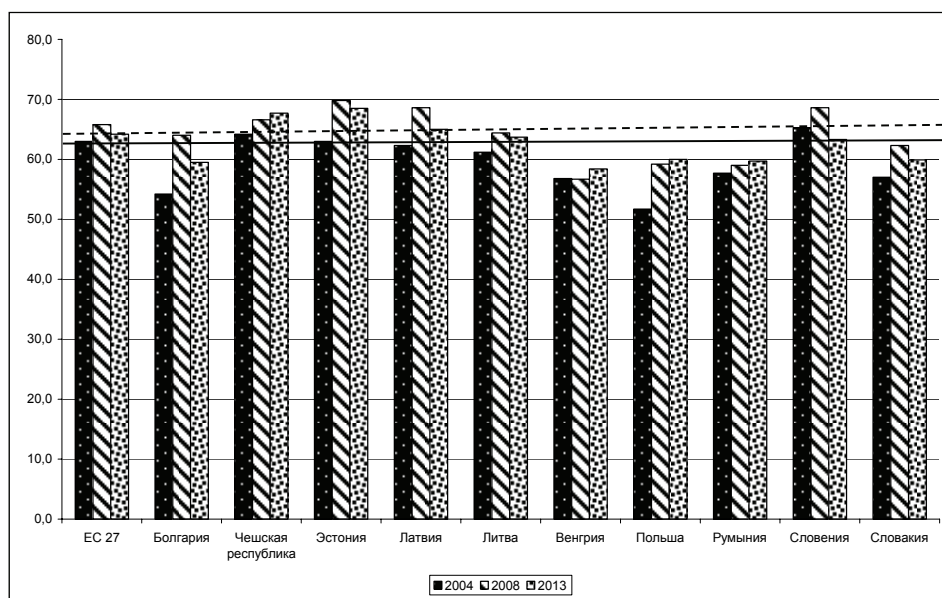
We wzorcach zmian zatrudnienia w ciągu ostatniej dekady w Polsce, UE-15 oraz UE-27 wystąpiły fundamentalne różnice:

1. Po pierwsze, w krajach piętnastki oraz w całej Wspólnocie wzrost wskaźnika zatrudnienia o odpowiednio 2,2 i 2,0 pkt proc. wynikał praktycznie w całości z podniesienia zatrudnienia kobiet. W Polsce natomiast większy wkład do całkowitego wzrostu wskaźnika zatrudnienia o 4,2 pkt proc. wnieśli mężczyźni.
2. Po drugie, o ile zarówno w Polsce, jak i w UE-15 dodatni wkład intensywności wykorzystania czynnika pracy, czyli wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób o wybranych charakterystykach społeczno-demograficznych (wiek, płeć) i poziomie wykształcenia, był skoncentrowany wśród osób po 40 roku życia, o tyle w UE-15 przede wszystkim dotyczyło to kobiet po 50 i mężczyzn po 55 roku życia. W Polsce wkład intensywności wykorzystania czynnika pracy tych grup był dużo mniejszy, a wśród osób po 60 roku życia ujemny.
3. Po trzecie, choć Polska nadal charakteryzuje się relatywnie młodszą strukturą ludności niż kraje UE-15, to negatywny wpływ na wskaźnik zatrudnienia ogółem czynników demograficznych – spadku udziału grup w wieku najwyższej aktywności zawodowej i wzrostu udziału grup słabiej związanych z rynkiem pracy – był w Polsce w okresie 2000-2010 kilkukrotnie większy niż w UE-15.
4. Po czwarte, zarówno w Polsce, jak i w UE-15 poprawa jakości kapitału ludzkiego, zwłaszcza kobiet, oddziaływała bardzo pozytywnie na rynek pracy [Bukowski (red.), 2011].

2. Poziom zatrudnienia – charakterystyka według wybranych czynników demograficznych

Rzeczywistą sytuację na rynku pracy określa wskaźnik zatrudnienia, zatem w analizach szczegółowych z uwzględnieniem dodatkowych czynników, np. o charakterze demograficznym, takich jak wiek lub poziom wykształcenia, z reguły wykorzystuje się jego wartość. Analizując dynamikę poziomu zatrudnienia w latach 2004-2013 ogólnie można stwierdzić, że poziom zatrudnienia wzrósł w 2013 r. w porównaniu z 2004 (rys. 1), jednak tempo wzrostu w przypadku poszczególnych państw nie jest takie samo, a wręcz widoczne jest w przypadku niektórych z nich (Litwa, Łotwa, Estonia czy Słowenia) odwrócenie kierunku zmian w 2008 r. Przyczyn zachwiania wzrostowej tendencji zmian można się dopatrywać w kryzysie finansowym, który wystąpił w 2008 r. Można zatem twierdzić, że kryzys finansowy wpłynął ujemnie na rynek pracy poprzez redukcję zatrudnienia, co z kolei spowodowało załamanie gospodarki. Zatem tendencja spadkowa pozio-

mu zatrudnienia widoczna po 2008 r. może być uznana za konsekwencję kryzysu finansowego obejmującego swym zasięgiem nie tylko Europę, ale i inne państwa świata.

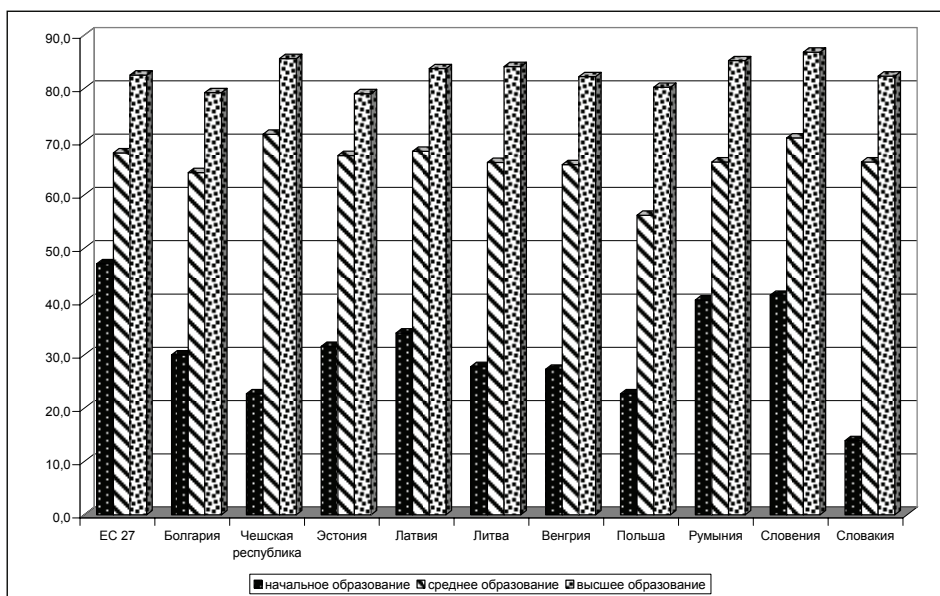


Rys. 1. Wskaźnik zatrudnienia w wybranych krajach UE w latach 2004, 2008 i 2013 w %

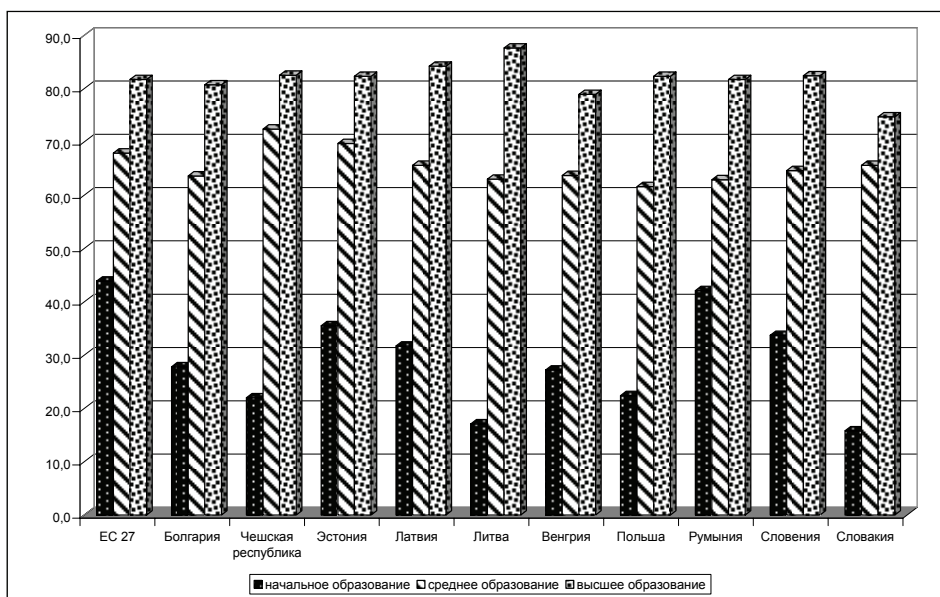
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www 2].

Poziom zatrudnienia jest silnie związany z czynnikami o charakterze demograficznym i nie sposób pominąć ich wpływu na ten wskaźnik. Jednym z czynników mającym niezaprzeczalny wpływ na zatrudnienie pracownika jest jego wykształcenie. Wykształcenie determinuje nie tylko możliwości podjęcia określonej pracy, ale również w wielu przypadkach możliwości ewentualnego przekwalifikowania pracownika lub rozszerzenia zakresu jego obowiązków poprzez dodatkowe szkolenia lub kursy dokształcające. Wiadomo, że pracodawcy chętniej zatrudniają pracownika z wyższym wykształceniem, zakładając jego większą mobilność zawodową, czyli możliwość zmiany charakteru pracy jeśli zajdzie taka potrzeba. W całej UE i w poszczególnych państwach członkowskich jest zachowana prawidłowość wyższego wskaźnika zatrudnienia w przypadku osób z wyższym wykształceniem (przekraczającego zdecydowanie 80%) niż osób z wykształceniem podstawowym (poziom zatrudnienia niższy niż 40%) (rys. 2).

a) 2004 r.



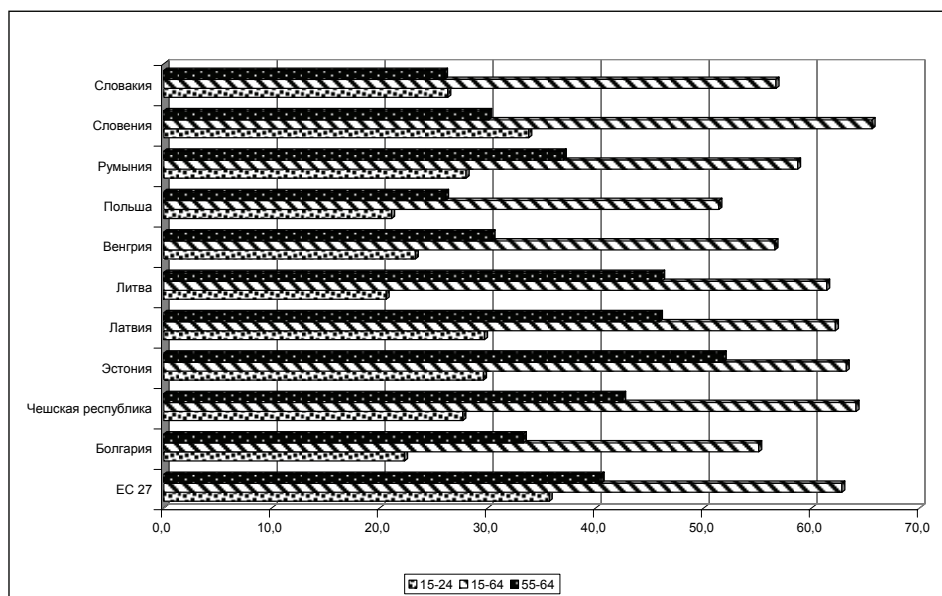
b) 2013 r.



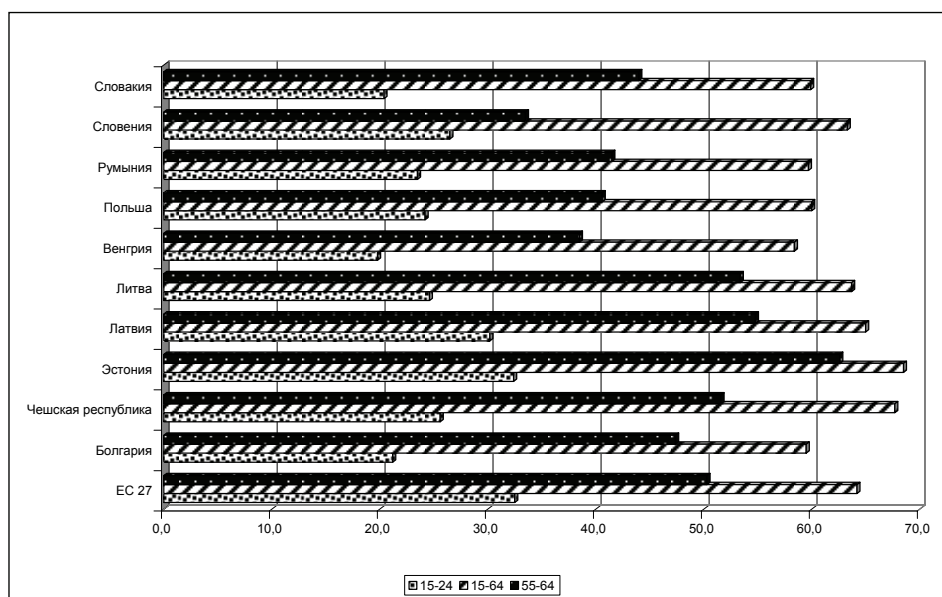
Rys. 2. Wskaźnik zatrudnienia według wykształcenia w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www 2].

a) 2004 r.



b) 2013 r.



Rys. 3. Wskaźnik zatrudnienia według wieku w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www 2].

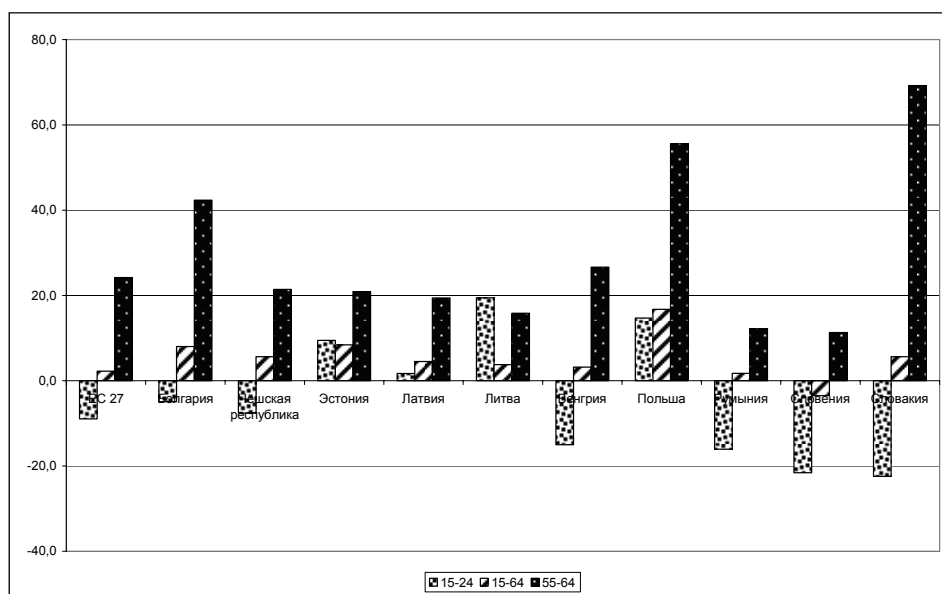
Równorzędnym czynnikiem w zdecydowany sposób wpływającym na poziom zatrudnienia jest wiek pracownika. W najbardziej niekorzystnej sytuacji są pracownicy w wieku 15-24 lata i 55-64 lata. Pierwsza z tych grup to ludzie młodzi, z reguły absolwenci szkół średnich lub wyższych, bez doświadczenia lub z bardzo nieznacznym doświadczeniem zawodowym. Biorąc pod uwagę społeczne uwarunkowania rynku pracy, widoczna jest niechęć pracodawców do zatrudniania młodych pracowników i pojawia się w związku z tym wyraźnie zawężony sektor dostępnych miejsc pracy. Jest to zapewne związane również z mobilnością lub jej brakiem w tych grupach wiekowych, co przekłada się na strukturę rynku pracy. Grupa druga to pracownicy u schyłku kariery zawodowej, narażeni w największym stopniu na niedostosowanie do nowych warunków gospodarczych i konsekwencji restrukturyzacji gospodarki. Pracodawcy, ograniczając zatrudnienie, rezygnowali z pracowników mniej elastycznych pod względem zmiany kwalifikacji albo inwestując w przekwalifikowanie pracownika, kierowali się kryterium jego dalszej przydatności pod względem zachowania ciągłości czasu pracy. Dodatkowo pracownicy w wieku przedemerytalnym w większym stopniu są narażeni na pojawianie się problemów zdrowotnych, zwiększoną absencją chorobową i często sami wybierają możliwość korzystania ze świadczeń przedemerytalnych, rezygnując zupełnie z pracy pełnoetatowej lub wybierając jej ograniczony wymiar. Ma to w znacznym stopniu wpływ na wskaźniki zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata. Poziom zatrudnienia z uwzględnieniem wieku pracownika prezentuje rys. 3.

Szczegółowa analiza rys. 3 pozwala na sformułowanie kilku wniosków:

1. Porównując poziom zatrudnienia w skrajnych grupach wieku pracowników, można stwierdzić, że niższy poziom zatrudnienia jest widoczny w przypadku osób młodszych, szczególnie w 2004 r. i w kolejnych latach do 2008 r. Wyjątkiem w 2004 r. była Słowenia.
2. Światowy kryzys finansowy w zasadzie nie miał wpływu na strukturę zatrudnienia według wieku, ale występujący w kolejnych latach dynamiczny wzrost zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata należy uznać za konsekwencję postanowień Strategii Lizbońskiej. Strategia Lizbońska jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej 55. roku życia, aż do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej do 2010 r. oraz podniesienie o 5 lat efektywnego wieku emerytalnego, tj. przeciętnego wieku, w którym faktycznie następuje przechodzenie na emeryturę. Niestety założenia strategii gospodarczej z Lizbony nie zostały w pełni zrealizowane nawet do 2013 r., ale w pewnym sensie zwiększyły starania rządów o częściową ich realizację.

3. Średni wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata dla UE-27 wynosił w 2013 r. 50,3% i w niektórych krajach przekroczył poziom wymagany w postulatach Strategii Lizbońskiej (Estonia, Litwa, Łotwa i Czechy), ale w większości nie osiągnął zakładanego poziomu, a nawet był niższy o około 10% (Węgry, Polska i Słowenia).
4. Wśród państw byłego bloku wschodniego Estonia, Łotwa i w nieco mniejszym stopniu Litwa osiągnęły jedno z najwyższych poziomów wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej w grupie osób 55-64 lata wynoszących około 62%.
5. W realizacji unijnych wytycznych dotyczących wskaźnika zatrudnienia osób starszych wyróżniają się kraje bałtyckie. Jest to efektem reform systemów emerytalnych w latach dziewięćdziesiątych XX w. Możliwość otrzymania wyższych świadczeń emerytalnych związanych z pracą po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego sprawia, że mieszkańcy republik bałtyckich chętnie przedłużają swoją aktywność zawodową. Natomiast na zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem starszych osób miała również wpływ migracja zagraniczna osób młodych, co prowadziło w konsekwencji do deficytu doświadczonych pracowników na rynku pracy.

Analizując uzupełniająco skalę zmian wskaźnika zatrudnienia w 2013 r. w stosunku do 2004 r. (rys. 4) w poszczególnych grupach wieku potencjalnych pracowników, można stwierdzić, że najsilniejszy przyrost poziomu zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata był widoczny w Słowacji, Polsce i Bułgarii. Natomiast zdecydowany spadek zatrudnienia był widoczny dla osób młodych w przedziale wieku 15-24 lata w zasadzie we wszystkich spośród analizowanych państw oprócz republik bałtyckich i Polski.



Rys. 4. Zmiana poziomu zatrudnienia w 2013 r. w stosunku do 2004 r. w wybranych krajach UE

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www 2].

3. Procesy globalizacyjne i nowoczesny obraz rynku pracy

Wracając do pojęcia globalizacji, jest ona z reguły postrzegana jako proces łączenia się różnych państw i nawet kontynentów coraz silniejszymi więzami gospodarczymi, technologicznymi, kulturowymi i społecznymi. W znaczeniu ściśle ekonomicznym „globalizacja oznacza światową integrację rynków regionalnych poprzez wzrost intensywności wielostronnych przepływów dóbr, kapitału, pracy i innowacji” [Bukowski (red.), 2011].

Główne innowacje techniczne pogłębiające światową integrację gospodarczą okresu powojennego zrodziły się w sferze komunikacji. Jest to wyraźnie widoczne w tym, że przykładowo ceny międzynarodowych połączeń telefonicznych spadły, a w dyspozycji użytkowników znalazły się nowe, niezwykle efektywne kanały wymiany informacji: telefonia komórkowa i Internet. Dzięki nim, w stopniu wcześniej niespotykanym, obniżyły się finansowe i dostępne bariery w przepływie wiedzy i innowacji między krajami o różnym poziomie rozwoju. Pozwoliło to na podwojenie udziału międzynarodowej wymiany dóbr w światowym PKB, a także na znaczne przyspieszenie średniego tempa wzrostu gospodarczego w rozwijających się i transformujących gospodarkach półkuli północnej. Ko-

lejna faza procesu globalizacji charakteryzowała się zwiększonymi przepływami kapitałowymi i tym samym większym napływem bezpośrednich inwestycji zagranicznych do szybko industrializujących się państw Azji Południowej i Wschodniej oraz Europy Środkowej. Ostatnie 30 lat to także wzrost mobilności ludzi w skali regionalnej i globalnej, widoczny zarówno w eksplozji wolumenu pasażerskich przewozów lotniczych, jak i liczbie migrantów napływających do państw rozwiniętych i dynamicznych gospodarek azjatyckich z mniej rozwiniętych obszarów.

W odróżnieniu od przepływów kapitałowych i towarowych mobilność czynnika pracy w skali świata jest jednak nadal silnie ograniczana instytucjonalnie, choć na niektórych, szczególnie zintegrowanych obszarach, takich jak Unia Europejska, swoboda przepływu osób jest znacznie większa niż kilkanaście lat wcześniej. Daje to możliwość rozwoju i zaniku stagnacji na lokalnych rynkach pracy poprzez przenoszenie nadmiaru siły roboczej z obszarów o zwiększonym poziomie bezrobocia na tereny zindustrializowane w silniejszym stopniu. Nie ma gwarancji, że będzie to siła robocza wykształcona w dostatecznym i pożądanym w tych regionach zakresie, ale po przejściu okresów przystosowawczych zapewni dalszy ich rozwój.

Cechą charakterystyczną współczesnej globalizacji jest wzmocnienie siły, z jaką poszczególne gospodarki wzajemnie na siebie oddziałują poprzez integrację rynków finansowych, kapitałowych i towarowych. Surowce i gotowe produkty przenoszą się z jednego kraju do drugiego znacznie szybciej niż kiedyś. Daje to w efekcie łatwiejszy przepływ innowacji i większą elastyczność w przypadku zaburzeń gospodarczych. Oznacza to, że globalizacja może wprowadzać i sterować ożywieniem i recesją nawet w odlegle położonych regionach świata, a rozwój poszczególnych państw w większym stopniu niż dotychczas zależy od powodzenia ich partnerów zagranicznych. Może to mieć znaczny wpływ na regionalne i globalne zdarzenia kryzysowe, w ramach których dochodzi do jednoczesnego spadku wolumenu produkcji i osłabienia wymiany handlowej w skali całego świata lub znacznej jego części. Z punktu widzenia przedsiębiorców działających na rynkach krajowych globalizacja oznacza również pojawienie się naporu konkurencji, która z reguły jest silniejsza niż działająca w gospodarce zamkniętej. Jednocześnie globalizacja pozwala na otwieranie się szerszych rynków zbytu, umożliwiając osiągnięcie dużych zysków i zwielokrotnienie efektywności własnej produkcji nawet małym przedsiębiorstwom. Charakterystyczne dla globalizacji jest obniżenie barier w dostępie do informacji, wiedzy oraz technologicznego know-how, co sprzyja z kolei występowaniu podobieństw w produktywności zarówno firm zorientowanych na eksport, jak i tych, które koncentrują się na rynkach lokalnych. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że wprowadzie ry-

nek światowy jest większy i łatwiej dostępny, ale jednocześnie bardziej konkurencyjny. Działa na nim więcej podmiotów, a bogactwo produktów oferowanych konsumentom jest bardziej zróżnicowane niż w autarkii.

Większa liczba konkurujących producentów wpływa na większą wrażliwość klientów na cenę, często wymuszając jej obniżenie. Z reguły są zmniejszane marże, co powoduje silniejszą presję na redukcję kosztów niż ta, jakiej podlegałyby w gospodarce zamkniętej. Te firmy, które nie zdołają tej presji sprostać, nie pozostają na rynku, lecz w branżach zglobalizowanych pojawia się tendencja do łączenia się przedsiębiorstw w wielkie międzynarodowe koncerny i korporacje integrujące w jednym organizmie gospodarczym wiele, wcześniej niezależnych, firm. Globalizacja spowodowała pojawienie się nowej kategorii przedsiębiorstw – korporacji transnarodowych. Jednostki te oceniają własną pozycję konkurencyjną w odniesieniu do całego świata i przez to podejmują decyzje o rozpoczęciu, kontynuowaniu lub wycofaniu się z działalności gospodarczej określonego typu na danym obszarze, biorąc pod uwagę szersze niż lokalne czy krajowe uwarunkowania ekonomiczne.

Inne oblicze globalizacji to swoista (wymuszona) mobilność firm. Firmy o określonym profilu produkcji starają się zatem po pierwsze prowadzić fizycznie działalność tam, gdzie działają inne przedsiębiorstwa danej branży, gdyż ułatwia im to pozyskanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu, zmniejszając ryzyko i koszty rekrutacji. Podobnie pracownicy dysponujący umiejętnościami specyficznymi dla danego sektora kierują się chętniej do regionów, w których koncentrują się firmy mogące im dać zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie zgodnie z ich kwalifikacjami. Po drugie, zachętą do inwestowania jest bliskość potencjalnych poddostawców i kooperantów. Pozwoli to na uzyskanie większych korzyści ze specjalizacji na głównym polu działalności oraz na delegowaniu niektórych elementów procesu produkcyjnego lub ogólnej obsługi biznesu do firm zewnętrznych. Po trzecie, we współczesnej gospodarce coraz większe znaczenie dla wyboru lokalizacji ma możliwość skorzystania z wymiany wiedzy i innowacji z innymi firmami aktywnymi zarówno w danej branży, jak i w sektorach pokrewnych. Wszystko to sprzyja to koncentrowaniu działalności gospodarczej w dużych ośrodkach miejskich lub w ich bezpośrednim otoczeniu, gdyż wyższa mobilność pracowników jest wygodniejsza dla potencjalnych pracodawców ze względu na relatywnie łatwą komunikację i dostępność. Ubocznym zjawiskiem są efekty aglomeracyjne polegające na rozkładaniu stałych kosztów infrastruktury logistycznej, transportowej i badawczo-rozwojowej między wiele podmiotów i wielu podatników. Najwyższe preferencje mają w tym przypadku metropolie – a więc duże miasta, dobrze skomunikowane ze światem

i dysponujące rozwiniętą infrastrukturą oraz szerokim zapleczem badawczo-rozwojowym. Są to czynniki, dzięki którym globalizująca się gospodarka światowa wywołuje w skali lokalnej presję na przyspieszoną urbanizację jednych obszarów oraz swoistą degradację i wyludnienie innych. Jednocześnie sprzyja to klasteryzacji poszczególnych gałęzi przemysłu i usług w różnych regionach, a tym samym ich geograficznej specjalizacji. Tworzą się (lub raczej mogą tworzyć) „monookręgi” (monotown) typu „krzemowej doliny” w Stanach Zjednoczonych Ameryki lub Bangalur² w Indiach.

Jednym z głównych skutków postępującej integracji gospodarek państw narodowych jest przejście od „klasycznego” do „nowego” międzynarodowego podziału pracy [Frobel et al., 1980]. W modelu dominującym w pierwszej fazie globalizacji, jeszcze dziewiętnastowiecznej, międzynarodowy podział pracy polegał na specjalizacji krajów relatywnie gorzej rozwiniętych (tzw. krajów Południa³) w dostarczaniu na rynek światowy surowców, przetwarzanych następnie przez kraje tzw. Północy z rozwiniętym i sprawnie działającym przemysłem przetwórczym. Podział ten utrzymywał się aż do końca lat 60. XX w. Wówczas pojawiła się tendencja do stopniowego przenoszenia pracochłonnych form wytwórczości do krajów rozwijających się, dysponujących dużym zasobem siły roboczej o niskich oczekiwaniach płacowych (tzw. taniej siły roboczej). Po 1970 r. niskoprzetworzona produkcja przemysłowa stopniowo zanikała w krajach rozwiniętych, specjalizujących się w dobrach wyżej przetworzonych, wymagających relatywnie wyższych kwalifikacji i nakładów inwestycyjnych. W nowym, międzynarodowym podziale pracy coraz większą rolę zaczęła odgrywać potrzeba możliwie efektywnego wykorzystania istniejących zasobów pracy, umiejętności i kapitału fizycznego w gospodarce globalnej. W konsekwencji tego procesu handel międzynarodowy, który przed 1970 r. był zdominowany przez wymianę pomiędzy uprzemysłowionymi gospodarkami Północy, stopniowo rozszerzał się na oś Północ – Południe, a w późniejszej fazie także Południe – Południe. Wynik procesów globalizacyjnych jest również widoczny w podziale pracy w poszczególnych branżach przemysłu, jak np. w przemyśle odzieżowym, stalowym, samochodowym lub informatycznym. Kolejne echo procesów globalizacyjnych to

² Bangalur jest obecnie prężnie rozwijającym się ośrodkiem skupiającym nowoczesne sektory gospodarki indyjskiej, takie jak przemysł elektroniczny czy biotechnologie. Jednak jest najbardziej znany dzięki swojej pozycji na globalnym rynku usług IT.

³ Podział na kraje „Północy i Południa” odpowiada krajom lepiej i gorzej rozwiniętym gospodarczo i o zróżnicowanym w stosunku do średniej światowej poziomie PKB per capita. Praktycznie są to państwa położone na północnej części globu, na wyższych szerokościach geograficznych (zwłaszcza północna Eurazja). Państwa Południa to niemal wszystkie państwa Trzeciego Świata oprócz producentów ropy naftowej i części Ameryki Łacińskiej.

zmiana struktury zatrudnienia, coraz bardziej rozszerzające się zjawiska deindustrializacji i serwicyzacji rynku pracy.

Dezindustrializacja, określana jako zmniejszanie się udziału przemysłu w zatrudnieniu i wytwarzanej produkcji, jest jednym z głównych trendów obserwowanych w państwach rozwiniętych w ostatnich dziesięcioleciach. Jej przyczyny i możliwe skutki są przedmiotem zarówno debaty publicznej, jak i dyskusji w środowiskach naukowych. Pomimo powszechnego przekonania opinii publicznej o kluczowym znaczeniu międzynarodowej konkurencji w tym procesie, ekonomiści podkreślają jej ograniczony wpływ na strukturę zatrudnienia i rozkład płac, zarówno w ujęciu teoretycznym, jak i na podstawie danych empirycznych [Krugman, Lawrence, 1994; Krugman, 1996].

Za przejaw procesów globalizacyjnych można uznać akcesję kolejnych państw do już istniejących struktur gospodarczych i politycznych, tak jak to miało miejsce w 2004 i 2007 r. w przypadku Polski i 11 innych państw europejskich. Konsekwencją są wspólne strategie gospodarcze mające na celu ujednoczenie i poprawę warunków życia mieszkańców danych regionów. Przykładem jest wspomniana Strategia Lizbońska czy realizowana obecnie Strategia Europa 2020.

Literatura

- Balcerowicz-Szkutnik M. (2011), *The Diagnosing Parameters the Labour Market Generation 50+ in the Selected EU Countries* [w:] *Mathematical, Econometrical and Computer Methods in Finance and Insurance 2009*, UE, Katowice, s. 11-24.
- Balcerowicz-Szkutnik M. (2012), *Problemy starzenia rynku pracy – analiza statystyczno-demograficzna dla wybranych państw UE* [w:] *Statystyczno-dynamiczne modele zarządzania ryzykiem ekonomicznym. Progностyczne uwarunkowania w gospodarce i analizach społecznych*, red. W. Szkutnik, „Studia Ekonomiczne”, nr 76, UE, Katowice, s. 103-116.
- Balcerowicz-Szkutnik M. (2013), *Uwarunkowania poziomu bezrobocia wybranych państw UE – analiza statystyczna* [w:] *Progностyczne uwarunkowania ryzyka gospodarczego i społecznego*, red. W. Szkutnik, „Studia Ekonomiczne”, nr 124, UE, Katowice.
- Balcerowicz-Szkutnik M. (2014), *Analiza przestrzenno-czasowa zjawiska bezrobocia w grupie państw nowych członków UE* [w:] *Zarządzanie ryzykiem kapitałowym i ubezpieczeniowym oraz społecznymi uwarunkowaniami ryzyka rynku pracy*, red. W. Szkutnik, „Studia Ekonomiczne”, nr 181, UE, Katowice.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Elagin S. (2014), *Serwicyzacja i zmiana modelu konsumpcji jako echo procesów globalizacyjnych*, „Studia Ekonomiczne”, nr 181, UE, Katowice.
- Bukowski M. (red.) (2011), *Zatrudnienie w Polsce 2010. Integracja i globalizacja*, Warszawa.

- Frobel F. i in. (1980), *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Krugman P. (1996), *Technology, Trade and Factor Prices*, NBER Working Papers 5355.
- Krugman P., Lawrence R. (1994), *Trade, Jobs, and Wages*, NBER Working Papers 4478.
- [www 1] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do?&state=new¤tDimension=DS-053514INDIC_EM (dostęp: 15.05.2014).
- [www 2] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do?&state=new¤tDimension=DS-053312INDIC_EM (dostęp: 22.05.2014).
- [www 3] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (dostęp: 31.05.2014).
- [www 4] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en (dostęp: 29.05.2014).
- [www 5] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitModifiedQuery.do> (dostęp: 22.10.2014).
- [www 6] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do;jsessionid=9ea7d07e30e374824d2f305c4cde840cacb010791fc1.e34OaN8Pc3mMc40Lc3aMaNyTbx0Qe0> (dostęp: 29.05.2014).
- [www 7] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=en (dostęp: 25.09.2014).
- [www 8] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en (dostęp: 10.10.2014).
- [www 9] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en (dostęp: 18.10.2014).

THE DYNAMICS OF EMPLOYMENT VERSUS GLOBALIZATION PROCESSES IN SELECTED EU COUNTRIES

Summary: Constantly changing economic reality forces labour market participants, representing both supply and demand sides, to conform to the new reality. One of the processes that influence the labour market status is globalization which, in case of labour market, takes a clear form visible in changes of employment level and extent of unemployment. The aim of the article is to analyze the dynamics of employment with relation to the requirements set for EU countries within the latest common economic strategies, i.e., Lisbon and EUROPE 2020 strategies. Thorough analyses will be carried out for mid-eastern Europe countries for years 2004-2014, that is after their accession to EU structures. The introduction presents main recommendations of above mentioned strategies formulated in relation to the labour market.

Keywords: globalization, labour market, employment, Lisbon Strategy, EUROPE 2020 strategy.