

dr Karolina Drela

Uniwersytet Szczeciński

Aspekt braku pracy na świecie?

Streszczenie:

Wpływ globalizacji na rynek pracy, a tym samym coraz bardziej znacząca rola wiedzy i kapitału intelektualnego, spadek znaczenia pracy to główne zmiany jakie zachodzą we współczesnym świecie. W teorii ekonomii od dawna toczą się więc spory na temat braku pracy, bezrobocia i tzw. końca pracy. Celem rozważań jest więc przedstawienie aspektu braku pracy na świecie oraz próba wstępnej weryfikacji światowego rynku pracy pod kątem określenia, czy jest to rynek pracodawcy czy pracownika i czy rzeczywiście ludzkość czeka brak pracy. Na wstępie zamieszczono rozważania dotyczące aspektu końca pracy w wybranych teoriach. Następnie przedstawiono światowe rynki pracy. Dla lepszego zobrazowania, posłużono się współczynnikiem aktywności zawodowej, wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia. Przedmiotem kolejnej części była próba odpowiedzi na pytanie, czy na pewno na świecie brakuje pracy? Dlatego postanowiono określić, czy współczesny rynek pracy jest rynkiem pracownika czy rynkiem pracodawcy i co na to wpływa. Część końcową stanowią ważniejsze wnioski wynikające z rozważań.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bezrobocie, niedobór talentów, praca, brak pracy

Wstęp

Wpływ globalizacji na rynek pracy, a tym samym coraz bardziej znacząca rola wiedzy i kapitału intelektualnego, spadek znaczenia pracy to główne zmiany jakie zachodzą we współczesnym świecie. Szybki postęp i wpływ nowych rozwiązań technologicznych, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy, prowadzą do zmiany wielkości i struktury jakościowej popytu na pracę. Pracodawcy zauważają, że zmniejsza się radykalnie zapotrzebowanie na kadry nisko- i niewykwalifikowane, rośnie natomiast popyt na pracę wysoko kwalifikowaną, co stało się stałym elementem przemian na rynku pracy. Rosnąca konkurencja międzynarodowa decyduje o dynamicznych i różnokierunkowych przemianach, w tym na krajowych rynkach pracy. Należy jednak podkreślić, że ze względu na znaczne przyspieszenie technologiczne, rosnące powiązania międzynarodowe, migracje pracownicze oraz niestabilne i dynamicznie zmieniające się reakcje popytu na pracę, trzeba pamiętać o postępującej dynamizacji rynku pracy, czego skutkiem jest m.in. wzrost niepewności w zakresie dostosowywania struktury popytu do struktury podaży pracy czy nadal wysokie bezrobocie w różnych regionach świata .

W teorii ekonomii od dawna toczą się spory na temat braku pracy, bezrobocia i tzw. końca pracy. Celem rozważań jest więc przedstawienie aspektu braku pracy na świecie oraz próba wstępnej weryfikacji światowego rynku pracy pod kątem określenia, czy jest to rynek pracodawcy czy pracownika i czy rzeczywiście ludzkość czeka brak pracy. Na wstępie zamieszczono rozważania dotyczące aspektu końca pracy w wybranych teoriach. Następnie przedstawiono światowe rynki pracy. Dla lepszego zobrazowania, posłużono się współczynnikiem aktywności zawodowej, wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia. Przedmiotem kolejnej części była próba odpowiedzi na pytanie, czy na pewno na świecie

brakuje pracy? Dlatego postanowiono określić, czy współczesny rynek pracy jest rynkiem pracownika czy rynkiem pracodawcy i co na to wpływa. Część końcową stanowią ważniejsze wnioski wynikające z rozważań.

Brak pracy w wybranych teoriach

Teoretyczne ujęcie braku pracy na świecie powiązać można m.in. z teoriami zaprezentowanymi w tym podrozdziale. Twórcą najbardziej pesymistycznej wizji wpływu procesów zachodzących we współczesnym świecie na rynkach pracy jest Jeremy Rifkin, według którego postępujące procesy globalizacyjne, a w szczególności rewolucja informatyczno-technologiczna, będą skutkować znaczącym spadkiem popytu na pracę. Postawił tezę, że o ile pierwsza rewolucja przemysłowa, opierająca się na rewolucji naukowo-technicznej, spowodowała zmianę sposobu produkcji oraz stopniowe zastępowanie pracy fizycznej człowieka maszynami, o tyle obecnie nowe technologie z zakresu automatyzacji i informatyki zastąpią umysł ludzki. W informatycznej erze, inteligentne maszyny będą eliminować pracę ludzką z procesu produkcji i usług. Zdaniem Rifkina, do wykonywania całej pracy wytwórczej, za pięćdziesiąt lat, potrzeba będzie jedynie 5% siły roboczej. Zaawansowana technologia, według Rifkina, prowadzi więc do koncentracji bogactwa w rękach „elit”, powodując bezrobocie wśród mas i brak pracy.

Także Ulrich Beck zauważa, że również następuje koniec pracy. Podkreśla, iż liczba miejsc pracy drastycznie spada. „Zmierzamy ku kapitalizmowi bez pracy we wszystkich postindustrialnych państwach świata”. Sytuacja na rynku pracy, w dobie liberalnej globalizacji, nieustannie się pogarsza i nie daje realistycznych szans na poprawę. Nazywa optymistyczne prognozy oraz propozycje rozwiązań problemu mitami, np., mitem jest, że w społeczeństwach postprzemysłowych miejsca pracy w sektorze usług przyczynią się do zmniejszenia bezrobocia. Beck nazywa współczesne społeczeństwo społeczeństwem pracy zarobkowej. Konieczny staje się proces odstandardyzowania pracy zarobkowej, jej miejsca oraz czasu. Współcześnie dokonuje się stopniowe przechodzenie od dotychczasowego systemu zatrudnienia (niemal „dożywotniego”, w pełnym wymiarze czasu i w jednym zakładzie pracy) do ryzykownego systemu zmiennego, zdecentralizowanego, niepełnego zatrudnienia.

Te dwie pesymistyczne wizje „końca pracy” wydawać się mogą realne, jednak trzeba podkreślić, że w przeszłości, gdy w danym sektorze gospodarki nowa technologia wypierała osoby zatrudnione, pojawiały się nowe sektory, które wchłaniały zwolnionych robotników. Współcześnie we wszystkich trzech tradycyjnych sektorach gospodarki (w przemyśle, rolnictwie czy usługach) następują zmiany technologiczne. Nowo powstałym w ostatnich latach jest z sektor naukowo-techniczny, złożony z nieznaczonej grupy przedsiębiorców (tzw. elity przedsiębiorczości), naukowców, techników i inżynierów, programistów czy specjalistów. Innowacyjne technologie mogą więc skrócić czas pracy, poprawić jakość i warunki pracy oraz zwiększyć zarobki bardzo wielu ludzi. Duże marcie ludzi mogą się uwolnić od długich godzin pracy, które „wymusza” gospodarka rynkowa na rzecz wolnego czasu. Równocześnie te same siły mogą przyczynić się do wzrostu bezrobocia oraz światowej depresji.

Wielu ekonomistów czy socjologów nie dostrzega jednak zagrożeń w postępujących procesach globalizacyjnych. Według nich globalizacja, związana tak silnie z postępem technicznym i technologicznym, staje się siłą sprawczą wszelkich zmian korzystnych dla jednostek oraz grup społecznych – zwiększa możliwości uzyskiwania wysokich dochodów z pracy czy możliwości kształcenia, prowadzi np. do zmniejszenia zanieczyszczenia środowiska i poprawy warunków zdrowotnych, poprawia jakość życia, wpływając na skrócenie czasu pracy i wydłużenie czasu wolnego. Robert Bernard Reich nie widzi „końca pracy” w postępie technicznym i wypieraniu przez ludzi z rynku pracy. Zwraca uwagę na odmienny model funkcjonowania rynku pracy (tzw. nową formę pracy). Nie widzi żadnego zagrożenia w braku pracy, gdyż na skutek zmian zachodzących na rynku pracy utrzymanie istniejącego porządku w odniesieniu do tradycyjnego modelu funkcjonowania struktur zatrudnienia jest niemożliwe.

Dzięki technice i jej oddziaływaniu na gospodarkę, będzie mógł się dokonać jej rozwój poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, produkcję lepszych i tańszych produktów oraz wyższe płace.

Także Alan Porter zauważa, że globalizacja i pojawienie się społeczeństwa informacyjnego zmienia w sposób zasadniczy istotę pracy i stosunek do niej. Rozważając problem zapotrzebowania na siłę roboczą w społeczeństwie informacyjnym, wykazuje, że skutki dla stanu zatrudnienia kumulują się w czasie. Zakłada, iż bezrobocie jest nieuniknionym zjawiskiem towarzyszącym przesuwaniu ludzi z tradycyjnych miejsc pracy. Podkreśla, że zmniejszenie kosztów produkcji i przez to obniżenie ceny konkretnego wyrobu wywołane zmianami technicznymi prowadzi do wzrostu popytu, a następnie do wzrostu zapotrzebowania na siłę roboczą. Co więcej, zmiany w technice wytwarzania mogą spowodować powstanie i rozwój całkowicie nowych wyrobów, stwarzając nowe miejsca pracy. Z optymizmem stwierdza, że spadek zapotrzebowania na siłę roboczą, wynikły z nowych technik wytwarzania, jest zawsze równoważony z nawiązką korzystnymi dla stanu zatrudnienia wpływami wzrostu ogólnej produkcji.

Można się zastanawiać, czy pesymistyczne wizje końca pracy się spełnią. Tzw. technofobowie dostrzegają w postępie technologicznym tylko bezrobotnych, nie widząc nowych miejsc pracy, które powstają w innych sferach. W pewnych przypadkach nie ma wątpliwości, że zatrudnienie kreowane dzięki nowej technologii jest mniejsze niż spadek bezrobocia, mimo wszystko w większości przypadków sytuacja ta jest odwrotna. Inni z kolei są zdania, że praca ciągle się rozwija, a nie kończy. Nowe technologie zmieniają wymagania dotyczące umiejętności i kwalifikacji pracowników, nie czynią ich jednak bezużytecznymi, nie niszczą miejsc pracy. W dzisiejszym społeczeństwie znajomość oraz umiejętność np. przetwarzania informacji stała się kluczem do sukcesu ekonomicznego. Technologia wraz z globalizacją jest obwiniana o niszczenie rynku pracy, jednak trzeba pamiętać, że została stworzona przez ludzi do wspomaganie ich w pracy, dając jednak siłę ekonomiczną, którą można wykorzystać do poprawy życia pracowniczego w wymiarze ekonomicznym. Można stwierdzić, że praca raczej ciągle się rozwija, a nie kończy.

Światowe rynki pracy

Gospodarka światowa jest w wymarzonej od wielu lat kondycji, niemniej jednak rozwój ekonomiczny ujawnił masę problemów globalnego rynku pracy. Skutkiem procesów globalizacyjnych na światowych rynkach pracy jest np. zmniejszanie zapotrzebowania na tzw. pracę typową (wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony) i zwiększanie liczby miejsc pracy w formach nietypowych. Chodzi tutaj o: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na zasadzie kontraktu, pracę na czas określony, na wezwanie, dorywczą, pracę w domu czy np. telepracę. Wprowadza się też nową organizację pracy w zespołach, które mają różne zadania i realizują jednocześnie kilka przedsięwzięć w tym samym czasie. Nowe elastyczne formy zatrudnienia prowadzą do obniżenia zarówno kosztów siły roboczej, jak i kosztów kapitału oraz powodują zwiększenie mobilności siły roboczej. Wiąże się z tym utrata bezpieczeństwa socjalnego pracowników (związana z uelastycznieniem rynków pracy: m.in. likwidacja gwarancji prawnych oraz zapewnień socjalnych), która prowadzi do niepewności ekonomicznej zatrudnionych, do frustracji i różnych napięć społecznych.

Z drugiej strony rynki pracy odczuwają stały wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników i nadal zmagają się z niedoborem talentów. Zaobserwować można rosnącą konkurencję przedsiębiorstw w walce o pozyskanie najlepszych profesjonalistów, co przekłada się na wzrost wynagrodzenia oferowanego osobom dysponującym poszukiwanymi umiejętnościami.

Można wyróżnić więc dwa najważniejsze i przeciwstawne problemy występujące na światowych rynkach pracy:

- luka kompetencyjna - zwiększa się przy stale rosnącym zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników,
- wysoki wskaźnik bezrobocia.

Dla lepszego zobrazowania powyższych problemów oraz uwarunkowań na światowych rynkach pracy, postanowiono zaprezentować współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopę bezrobocia na świecie.

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy, w 2014 r. współczynnik aktywności zawodowej (dla osób w wieku 15 lat i więcej) na świecie utrzymywał się na podobnym poziomie, co w 2013 r., tj. ok. 63,5%. Zaobserwowano, iż współczynnik ten ustabilizował się po spadku w latach 1991-2010. Na przykład w grupie Gospodarek Rozwiniętych oraz Unii Europejskiej współczynnik aktywności zawodowej utrzymywał się na poziomie 59,8% (w 2014 r.) czyli nieznacznie obniżył się wobec 2013 i 2012 roku. Wśród poszczególnych krajów w tej grupie istniały mimo wszystko spore różnice w zakresie zmian w aktywności zawodowej.

W USA a także w Japonii w ostatnich pięciu latach poziomy aktywności zawodowej obniżały się, podczas gdy w UE rosły. W przypadku Stanów Zjednoczonych spadek tego współczynnika przypisywano np. rosnącemu zniechęceniu poszukiwaniem pracy (czyli przechodzeniu osób bezrobotnych do puli biernych zawodowo).

Wyszczególnienie	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r. ¹
Świat	63,4	63,4	63,4	63,5	63,5
Gospodarki rozwinięte i UE	60,2	59,9	60,0	59,9	59,8
USA	63,5	63,0	62,9	62,5	62,4
Japonia	60,1	59,1	58,9	59,2	59,0
Strefa euro	56,9	56,9	57,1	57,0	56,9
Europa Środkowa i Południowo-Wschodnia bez UE oraz Wspólnota Niepodległych Państw	59,1	59,5	59,7	59,8	59,9
Azja Wschodnia	70,2	70,4	70,6	70,8	70,8
Azja Południowo-Wschodnia oraz Pacyfik	70,3	70,4	70,4	70,4	70,4
Azja Południowa	57,1	56,6	56,1	56,1	56,2
Ameryka Łacińska i Karaiby	66,0	65,9	66,2	66,2	66,2
Bliski Wschód i Afryka Północna	48,2	48,5	48,8	49,2	49,4
Afryka Subsaharyjska	70,4	70,5	70,6	70,8	70,9

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej (15 lat i więcej) według grup krajów (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MOP i GUS; GUS, Rynek pracy..., op. cit.

Najniższe poziomy aktywności zawodowej (pola zaznaczone jaśniejszym kolorem szarym w tab. nr 1) odnotowano w krajach Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej (49,4%), głównie ze względu na bardzo niski udział kobiet w podaży pracy.

¹ Dane szacunkowe.

Najwyższe poziomy aktywności zawodowej występowały w Afryce Subsaharyjskiej, Azji Wschodniej (najciemniejsze pola w tab. nr 1) oraz Azji Południowo-Wschodniej i Pacyfiku – przekraczały w tych regionach 70%. Należy zaznaczyć, że wysoka aktywność zawodowa w krajach rozwijających się wiąże się często z brakiem rozbudowanych systemów socjalnych oraz niskim poziomem zamożności, co w większym stopniu zmusza ludzi do podejmowania pracy niż w krajach rozwiniętych. Poza tym jakość pracy podejmowanej w tych krajach jest niższa niż w krajach rozwiniętych, o czym świadczą wysokie odsetki pracy na niepewnych warunkach oraz nieformalnego zatrudnienia w tych grupach krajów.

Obrazując sytuację osób pracujących na świecie, podkreślić warto, że globalna liczba pracujących (zgodnie z szacunkami Międzynarodowej Organizacji Pracy) wzrosła o 1,4% w 2014 r. Wskaźnik zatrudnienia na świecie, tzn. udział osób pracujących w stosunku do całej populacji w wieku 15 lat i więcej, w 2014 r. wyniósł 59,7%.

Wyszczególnienie	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014r. ²
Świat	59,6	59,6	59,6	59,5	59,7
Gospodarki rozwinięte i UE	54,9	54,8	54,8	54,8	55,2
USA	57,4	57,3	57,7	57,8	58,5
Japonia	57,1	56,5	56,3	56,8	56,9
Strefa euro	51,1	51,1	50,6	50,2	50,4
Europa Środkowa i Południowo-Wschodnia bez UE oraz Wspólnota Niepodległych Państw	53,7	54,5	54,9	55,2	55,3
Azja Wschodnia	67,3	67,4	67,5	67,6	67,6
Azja Południowo-Wschodnia oraz Pacyfik	66,9	67,3	67,5	67,4	67,4
Azja Południowa	54,9	54,4	53,9	54,0	54,0
Ameryka Łacińska i Karaiby	61,2	61,5	62,0	62,0	61,8
Bliski Wschód i Afryka Północna	43,0	42,9	43,1	43,5	43,6
Afryka Subsaharyjska	64,8	64,9	65,1	65,3	65,4

Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia (15 lat i więcej) według grup krajów (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MOP, Eurostat (dane strefy euro) i GUS; GUS, Rynek pracy..., op. cit.

Analizując tab. nr 2, zauważa się, że w grupie Gospodarek rozwiniętych i UE, tempo wzrostu liczby pracujących przyspieszyło w stosunku do 2013 r. (wzrost wyniósł 1,2% i był wyższy o 0,8 p. proc. niż w 2013 r.), a wskaźnik zatrudnienia wzrósł do poziomu 55,2% (o 0,4 p. proc. więcej niż w 2013 r.). W USA liczba pracujących rosła szybciej niż w 2013 (w tempie 2,1%) a wskaźnik zatrudnienia wzrósł do poziomu 58,5% (o 0,7 p. proc.). Poprawa na rynku pracy w USA trwa cztery lata (od 2011 r.). Inaczej w Japonii, tam odnotowano brak zmian w zakresie liczby pracujących. Co się tyczy UE, w tym strefy euro, w 2014 r. liczba pracujących wzrosła odpowiednio o 0,8% i 0,6% (dane Eurostatu). 2014 r. był pierwszym rokiem od 2008 r., w którym odnotowano wyraźną poprawę na rynku pracy UE.

Natomiast rozpatrując problem bezrobocia, w 2014 r. liczba osób bezrobotnych na świecie wyniosła średnio 201,3 mln osób. Liczba ta wzrosła o 1,2 mln w stosunku do 2013 r. Stopa bezrobocia utrzymywała się na poziomie 5,9%, a pomiędzy regionami występowały mimo wszystko istotne różnice w zakresie poziomów bezrobocia. I tak na przykład w grupie Gospodarek Rozwiniętych i UE stopa

² Dane szacunkowe z wyjątkiem strefy euro.

bezrobocia, według szacunków MOP, wyniosła 7,8% (patrz tab. nr 3), obniżając się o 0,7 p. proc. w stosunku do 2013 r. przeważnie za sprawą spadku stopy bezrobocia w USA (o 1,2 p. proc.) i UE (o 0,7 p. proc.).

Wyszczególnienie	2010 r.	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014r. ³
Świat	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9
Gospodarki rozwinięte i UE	8,8	8,4	8,6	8,5	7,8
USA	9,7	9,0	8,2	7,4	6,2
Japonia	5,0	4,5	4,5	4,0	3,7
Strefa euro	10,2	10,2	11,4	12,0	11,6
Europa Środkowa i Południowo-Wschodnia bez UE oraz Wspólnota Niepodległych Państw	9,2	8,5	8,0	7,8	7,7
Azja Wschodnia	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6
Azja Południowo-Wschodnia oraz Pacyfik	4,8	4,4	4,1	4,3	4,3
Azja Południowa	3,9	3,8	3,9	3,9	3,9
Ameryka Łacińska i Karaiby	7,3	6,7	6,3	6,3	6,6
Bliski Wschód i Afryka Północna	10,8	11,6	11,7	11,6	11,7
Afryka Subsaharyjska	7,9	7,9	7,9	7,7	7,7

Tabela 3. Stopa bezrobocia według grup krajów (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MOP, Eurostat (dane strefy euro) i GUS; GUS, Rynek pracy..., op. cit.

Najwyższe stopy bezrobocia (najciemniejsze pola w tab. nr 3) odnotowano w krajach Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej (11,7%), najniższe w Azji Południowej a w 2015 r. w Japonii.

Konkludując, z danych statystycznych przedstawianych przez Międzynarodową Organizację Pracy wynika, że w 2014 r. prawie 60% osób w wieku produkcyjnym pracowało a stopa bezrobocia wynosiła mniej niż 6%. Niestety według tych informacji, pracującym jest każdy, kto spełnia definicję pracującego MOP, czyli ma 15 lat i więcej, a w okresie badanego tygodnia wykonywał przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód. Dlatego, według w tego terminu, pracujący jest osobą wykonującą jakąkolwiek pracę, zarówno etatową, dorywczą, jak i tzw. „na czarno”, ale przynoszącą dochód i zarobek bez względu na formalny status zatrudnienia. Dane te na pewno byłyby niższe, gdyby korzystać z innych definicji, gdzie nie wlicza się do tej grupy pracujących na „czarno”, a nawet zatrudnionych dorywczo czy na umowy niestandardowe. Podobnie z definicją bezrobotnego. Gdyby korzystać z pojęcia, w którym bierze się pod uwagę tylko zarejestrowanych w urzędach pracy, stopa bezrobocia byłaby dużo wyższa. Opierając się jednak na założonych danych MOP, z których wynika, że skoro stopa bezrobocia na świecie jest tak niska a wskaźnik zatrudnienia w miarę zadowalający, to nie można mówić o braku pracy na świecie, gdyż dla 59,7% w wieku produkcyjnym przecież ona jest a wskaźnik zatrudnienia rośnie.

Brak pracy na świecie?

Rynek pracy się zmienia. Rozwój nowych technologii wpływa na zmiany w zakresie sposobów produkcji i świadczenia usług, sprawiając, że te same zawody mogą być obecnie wykonywane inaczej

³ Dane szacunkowe z wyjątkiem strefy euro.

niż kiedyś, przy użyciu innych narzędzi i wykorzystaniu innego zestawu kompetencji. Ma to również konsekwencje na poziomie strukturalnym – spada zapotrzebowanie na pewne prace, a z drugiej strony pojawiają się nowe zawody, wcześniej nieznanne.

Pracownicy oczekują nie tylko większych zarobków, ale także np. partycypacji w zyskach, czy większej decyzyjności. Mówi się o społeczeństwie informacyjnym oraz o erze człowieka, do którego dopasowane są propagowane strategie HR. Na erę człowieka składa się ciągły rozwój wschodzących rynków a także konkurencja przedsiębiorców o coraz bardziej świadomych swojej wartości pracowników, globalizacja oraz szersze wykorzystanie zaawansowanych technologii. Era człowieka jest zatem następstwem zachodzących w ostatnich latach zmian demograficznych, technologicznych czy geopolitycznych. Za najważniejszy kwalifikator nowej rzeczywistości uznaje się talentyzm, ponieważ właśnie talent jest ważnym czynnikiem sukcesu w biznesie. Dlatego przed przedsiębiorcami stoi wyzwanie w postaci potrzeby zmagania się zarówno z niedoborem, jak i niedopasowaniem talentów. Dodatkowym dylematem dla pracodawców jest coraz łatwiejszy dostęp do informacji a także rosnące oczekiwania stawiane wobec przedsiębiorstw w kwestii odpowiedzialności społecznej. Wymaga to innowacyjnych, pro-aktywnych i elastycznych strategii gospodarowania zasobami ludzkimi.

Ogólna ilość stosownie wykwalifikowanych pracowników spada. Powszechny jest ogólny brak kompetencji u kandydatów do pracy, które są wymagane w środowisku biznesowym – m.in. takich jak zmysł do zarządzania, zdolności komunikacyjne albo umiejętność pracy w grupie. Szczególnie dotkliwe są niedobory w kilku krajach rozwijających się, np. w Wietnamie, gdzie niestety systemy edukacji oraz szkolenia nie nadążają za wzrostem, a związku z tym dopływ wykształconych oraz wykwalifikowanych kandydatów jest ograniczony.

Istnieją pewne różnice regionalne na świecie, ale na ogół coraz trudniej przedsiębiorstwom znaleźć „talent”, którego potrzebują. Na przykład rynek pracy USA wykazuje coraz więcej oznaki niedoborów umiejętności. W Wielkiej Brytanii podaż talentów nie nadąża za rosnącym popytem. W kontynentalnej Europie nastąpiła umiarkowana presja popytu na umiejętności.

Deficyt talentów to problem, z którym borykają się pracodawcy na całym świecie. Dlatego, chociaż firmy mają wolne wakaty, bezrobocie rośnie. Spadek liczby osób pracujących lub aktywnie poszukujących pracy w dalszym ciągu wpływa na rynki pracy. Wysokie wskaźniki bezrobocia są poważnym problemem np. w wielu krajach europejskich, gdzie młodzi są szczególnie narażeni na bezrobocie. W Europie długotrwale bezrobocie często współistnieje z nieobsadzonymi wakatami. Ludzie, którzy nie mogą znaleźć pracy i firmy, które nie są w stanie znaleźć odpowiednich ludzi do obsadzenia wakatów, są dowodami niedopasowania umiejętności osób poszukujących pracy, z niezbędnymi pracodawcom poszukującym pracowników.

Niedopasowanie umiejętności kandydatów do wymagań rynku pracy dotyka pracodawców na całym świecie. Aż 8,4 milionów stanowisk jest nieobsadzonych ze względu na niedopasowanie geograficzne lub edukacyjne.

Nie można jednoznacznie odpowiedzieć czy na świecie brakuje pracy. Są zawody i miejsca, gdzie występuje wysokie bezrobocie i rzeczywiście brakuje pracy, ale też są i takie, gdzie pracodawcy mają problemy z obsadzeniem wolnych miejsc. Pewnym jest, że gdyby pracujących i bezrobotnych a nawet biernych zawodowo, byłoby stać na zmianę czy zdobycie nowych kwalifikacji, dalszą edukację czy szkolenia, większość wykorzystałaby taką szansę. Są jednak i tacy, dla których odnalezienie się w nowej rzeczywistości, gdzie właściwie każdy będzie zmieniał pracę kilkakrotnie (jak nie kilkunastokrotnie) w życiu, będzie niemożliwe, i ci będą twierdzić, że brakuje pracy na świecie.

Rynek pracodawcy czy pracownika?

Konkurencja na rynku pracy sprowadza się do poszukiwań przez pracowników jak najlepszej pracy oraz poszukiwań przez przedsiębiorstwa jak najlepszych pracowników. Biorąc pod uwagę powyższe fakty, mechanizm działania rynku pracy można badać w aspekcie podaży, czyli zachowań i decyzji pracowników oraz popytu, czyli zachowań i decyzji pracodawców. Brak wzajemnego dopasowania popytu i podaży na pracę doprowadza do stanu nierównowagi na rynku pracy przejawiającego się w nadwyżce wolnych miejsc pracy lub bezrobociu (braku pracy dla chętnych).

W wielu pozycjach można przeczytać, że na świecie zaczyna istnieć rynek pracownika – nie brakuje pracy, a wręcz przeciwnie – praca czeka na chętnych, ale czy tak jest w rzeczywistości? Na pewno pracownicy w dalszym ciągu stanowić będą najcenniejszy zasób firmy, przedsiębiorstwa jednak będą poszukiwać przede wszystkim pracowników o wysokich kwalifikacjach. Odpowiednie wykształcenie oznaczać będzie wiedzę w miarę wszechstronną i ogólną, dzięki czemu pracownicy łatwiej będą mogli być przygotowywani (przez konkretnego pracodawcę) do pożądanых zadań. Zamiast koncentrować się na jednej dyscyplinie, pracownicy będą musieli znać się na zagadnieniach z różnych dziedzin, między innymi gospodarki i techniki. Wąskie specjalności są już dzisiaj czynnikiem ograniczającym mobilność siły roboczej. Jednowymiarowego człowieka z epoki przemysłowej zastąpić musi człowiek, który potrafi rozwijać swoje umiejętności uczenia się i doskonalenia. Rosnące wymagania dotyczące kwalifikacji powodują, że coraz trudniejsze jest zastępowanie jednych pracowników innymi, a cena pracowników o wysokich kwalifikacjach należy do najwyższych w gospodarce. W najbliższej przyszłości zwiększy się popyt na fachowców przygotowanych do wykonywania zawodów przyszłości, w gałęziach wysokiej techniki, wszelkiego rodzaju usług i nauki.

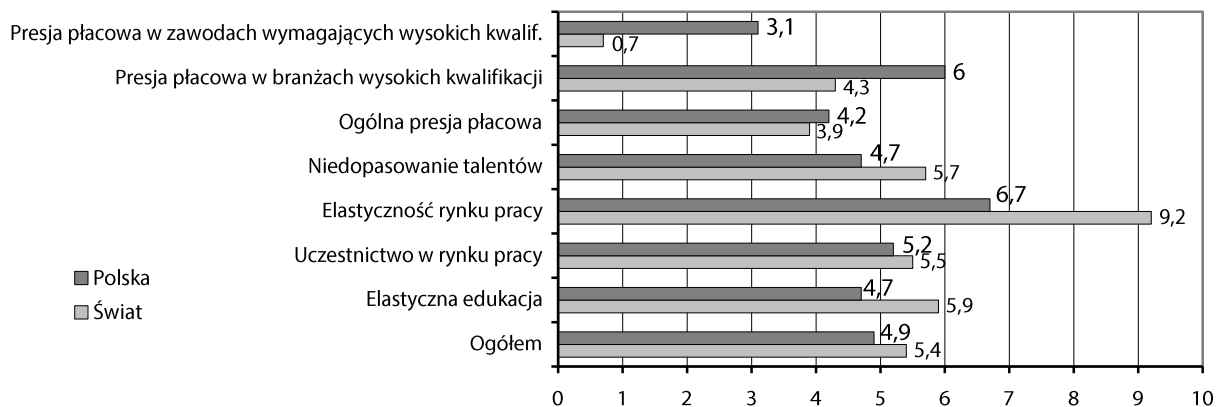
Dane statystyczne mówią same za siebie – świat powoli zbliża się do rynku pracownika. Nie tylko statystyki urzędów pracy przedstawiają się korzystnie dla pracowników. Gospodarka znajduje się w stanie wzrostu, a przedsiębiorcy deklarują zwiększanie lub przynajmniej utrzymanie zatrudnienia na tym samym poziomie. W raporcie przygotowanym przez międzynarodową firmę rekrutacyjną Hays we współpracy z instytutem badawczym Oxford Economics: Hays Global Skills Index z 2015 r. można przyjrzeć się warunkom gospodarczym w 31 krajach a raport analizuje wskaźniki (patrz tab. nr 4), które decydują o sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Z tego raportu można także odczytać, czy w danym kraju występuje rynek pracodawcy czy pracownika.

Światowe rynki pracy, które odczuwają stały wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników (wskaźnik wyniósł 5,4), nadal zmagają się z niedoborem talentów. Ponadto zauważalna jest rosnąca konkurencja przedsiębiorstw w walce o pozyskanie najlepszych profesjonalistów, co tłumaczy wzrost wynagrodzenia oferowanego osobom dysponującym poszukiwanymi umiejętnościami. Pięć krajów o najwyższych umiejętnościach ogólnych (wg raportu Hays), gdzie rynki pracy odczuwają największą presję w 2015 r. i pracodawcom trudniej było pozyskać odpowiednich pracowników (rynek pracowników), to: USA (6,9), Szwecja (6,7), Hiszpania (6,4), Niemcy (6,4) i Węgry (6,3). Na drugim końcu skali, kraje o najniższych wynikach, czyli rynki, na których rynki pracy odczuwają najmniejszą presję i są rynkami pracodawcy, to: Singapur (4,7), Szwajcaria (4,6), Hong Kong (4,5), Włochy (4,0) i Belgia (3,7).

Wskaźnik	Charakterystyka
Elastyczna edukacja (system edukacji)	W dzisiejszych gospodarkach światowych i technologii podniesienie standardów edukacyjnych jest niezbędne do zmniejszenia dysproporcji w zakresie umiejętności. Wskaźnik ten stanowi kompleksowy obraz stanu edukacji. Im niższy wynik, tym większa szansa, że system edukacji jest wystarczająco elastyczny, aby zaspokoić potrzeby rynku pracy. Im wyższy wynik, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że system edukacji jest oparty o solidne talenty i oznacza problemy ze znalezieniem odpowiednio wykształconych pracowników.
Uczestnictwo w rynku pracy (struktura w rynku pracy)	Wprowadzanie większej liczby ludzi na rynek pracy jest skutecznym sposobem na poprawę funkcjonowania rynku gospodarczego i pracy. Kraje, które mogą podnieść wskaźnik uczestnictwa pracowników, mogą zyskać przewagę nad innymi krajami. Im niższy wynik, tym większa jest niewykorzystana pula pracowników (duża ilość niezagospodarowanego potencjału). Im wyższy wynik, tym mniejsza liczba pracowników nie jest dostępna do przyłączenia się do siły roboczej, co daje mniej możliwości, aby zwiększyć ogólny poziom uczestnictwa.
Elastyczność rynku pracy (elastyczność regulacji prawnych rynku pracy)	Rządy odgrywają ważną rolę w określaniu funkcji rynków pracy. Na przykład, mogą one ograniczyć biurokrację, unikać przepisów, które zniechęcają do zatrudniania i dostosować tak politykę, by promować/dotować te firmy, które zatrudniają utalentowanych ludzi także z zagranicy. Im niższy wynik, tym lepiej są skoordynowane strategie rządowe z dynamiką rynku pracy (prawo dotyczące rynku pracy jest bardziej przyjazne pracodawcom). Wyższy wynik oznacza, że jest więcej barier ograniczających lokalne rynki pracy (skomplikowane procedury prawne).
Niedopasowanie talentów (dopasowanie kwalifikacji)	Wskaźnik ten mierzy lukę między umiejętnościami poszukiwanymi przez firmy i umiejętnościami dostępnymi na rynku pracy. Wyższy wynik wskazuje, że firmy stają przed poważnym problemem w dostosowaniu dostępnych kandydatów z nieobsadzonymi miejscami pracy. Niższy wynik sugeruje, że pracodawcy mają łatwiej ze znalezieniem pracowników z umiejętnościami, jakich potrzebują.
Ogólna presja płacowa	Braki w umiejętnościach mogą być istotnym problemem, kiedy płace rosną szybciej niż całkowity koszt utrzymania pracownika. Wysoki wynik wskazuje na obecność ogólnych nacisków płacowych na płace, które są wyższe niż historyczne normy dla danego kraju. Niski wynik mówi nam, że płace nie rosną szybko i naciski nie są obecne (brak dużego ciśnienia na wzrost płac).
Presja płacowa w branżach wysokich kwalifikacji (wynagrodzenia w branżach specjalistycznych)	Niektóre branże wymagają wysoko wykwalifikowanych pracowników bardziej, niż inne. Potrzeba czasu, aby podjąć szkolenie niezbędne do pracy w tych branżach, co potencjalnie czyni je bardziej podatnymi na niedobory umiejętności; Wyższy wynik wskazuje, że płace w branżach potrzebujących wysokich kwalifikacji rosną szybciej niż w branżach wymagających niskich kwalifikacji w stosunku do przeszłości, co wskazuje na pojawienie się w poszczególnych sektorach niedoborów umiejętności (na przykład w inżynierii lub technologii). Niższy wynik mówi nam iż zarobki dla osób o wysokich kwalifikacji rosną wolniej niż płace w branżach wymagających niskich kwalifikacji.
Presja płacowa w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji	Niektóre zawody wymagają wyższej niż przeciętnie ilości szkoleń, edukacji i doświadczenia. Są to tak zwane zawody wymagające wysokich kwalifikacji. Rosnąca presja płacowa w tej kategorii sygnalizuje, że w tych zawodach występują niedobory pracowników z niezbędnymi umiejętnościami. Im wyższy wynik, tym większa obecność niedoborów umiejętności wpływających na zawody wymagające wysokich kwalifikacji. Niższy wynik mówi nam, że płace w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji rosną wolniej, niż w zawodach wymagających niskich kwalifikacji.

Tabela 4. Wskaźniki decydujące o sytuacji na rynkach pracy wg Hays Global Skills Index

Źródło: opracowanie własne na podstawie Hays, Hays Global..., op. cit.



Wykres 1. Wskaźniki decydujące o sytuacji na światowym i polskim rynku pracy wg Hays Global Skills Index

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Hays, Hays Global..., op. cit.

Polska otrzymała w 2015 r. notę 4,9 (w 2014 r. 5,0), co świadczy to o nieznacznej poprawie warunków na rynku pracy na rzecz pracodawcy. Taka ocena pozycjonuje polską gospodarkę wśród krajów w których w dalszym ciągu funkcjonuje rynek zrównoważony, atrakcyjny zarówno dla pracowników, co dla pracodawców. Polski rynek pracy wciąż nie jest rynkiem pracownika, ale przewidywany dalszy spadek bezrobocia oraz rozwój gospodarczy mają korzystnie wpłynąć na aktywność zawodową na rynku pracy i wzrost wynagrodzeń.

Dla Polski (4,7) system edukacji jest wystarczająco elastyczny, aby zaspokoić potrzeby rynku pracy, natomiast dla światowego rynku pracy (5,9) wskazuje na mniejsze prawdopodobieństwo, że system edukacji jest oparty o solidne talenty i oznacza problemy ze znalezieniem odpowiednio wykształconych pracowników. Wskaźnik uczestnictwo w rynku pracy (struktura w rynku pracy) przedstawia, że na świecie i w Polsce występuje średnia ilość niezagospodarowanego potencjału. Niestety, elastyczność rynku pracy nie jest zadowalająca (szczególnie globalnego rynku pracy) – istnieje więcej barier ograniczających lokalne rynki pracy i występują skomplikowane procedury prawne. Rozważając niedopasowanie talentów (dopasowanie kwalifikacji) – wyższy wynik dla światowego rynku pracy (5,7) wskazuje, że firmy na świecie stają przed poważnym problemem w dostosowaniu dostępnych kandydatów z nieobsadzonymi miejscami pracy. Niższy wynik dla Polski (4,7) sugeruje, że pracodawcy mają łatwiej ze znalezieniem pracowników z umiejętnościami, jakich potrzebują. Kolejny wskaźnik - ogólna presja płacowa - sugeruje, że płace nie rosną szybko a naciski na rynku pracy nie są obecne (brak dużego ciśnienia na wzrost płac). Natomiast presja płacowa w branżach wysokich kwalifikacji (wynagrodzenia w branżach specjalistycznych) - dla Polski (6) wskazuje, że płace w branżach potrzebujących wysokich kwalifikacji rosną szybciej niż w branżach wymagających niskich kwalifikacji, co pokazuje na pojawienie się w poszczególnych sektorach niedoborów umiejętności (na przykład w inżynierii lub technologii). Na światowych rynkach pracy (4,3) zarobki dla osób o wysokich kwalifikacji rosną wolniej niż płace w branżach wymagających niskich kwalifikacji. Presja płacowa w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji określa, iż płace w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji rosną wolniej, niż w zawodach wymagających niskich kwalifikacji (dla Polski presja płacowa prawie nie istnieje – 0,7).

Podsumowując, gdyby opierać się na wymienionym raporcie, na światowych rynkach pracy dominuje rynek pracownika dyktującego warunki pracy. Można byłoby się pokusić o stwierdzenie, że w większości krajów nie brakuje pracy, skoro pracodawcy poszukują chętnych do jej podjęcia.

Podsumowanie

Zmienia się obraz pracy, właściwie trzeba się zastanowić, co jest pracą a co nią nie jest? Praca przenika życie prywatne, nie ma wyraźnego oddzielenia tych dwóch sfer życia. Dla wielu osób miejscem pracy jest własne mieszkanie, a narzędziem pracy prywatny komputer (z obowiązkowym dostępem do Internetu i poczty elektronicznej). Te zmiany stale się dokonują, ponieważ coraz popularniejsza jest praca nietypowa, samozatrudnianie się i wykonywanie nie tyle określonych zawodów, ale podejmowanie rozmaitych projektów. Następuje uwolnienie od zawodu i od zakładu pracy, elastyczność pracy zarobkowej i decentralizacja miejsca pracy. Siłą napędową nowej ery to właśnie kapitał intelektualny (a nie rzeczowy), który jest coraz bardziej pożądany. Konceptje, pomysły, obrazy posiadają realną wartość w nowej gospodarce. Bogactwo nie ma już postaci kapitału rzeczowego, lecz zawiera się w wyobraźni i kreatywności człowieka.

Znikają tradycyjnie pojmowane zawody, w starych zawodach pojawiają się nowe treści, szybko dezaktualizują się klasyfikacje zawodowe. Claudia Schumacher i Stefan Schwartz opisują np. nowe obszary zawodowe, które można tworzyć wokół: budowy, zdrowia, pieniędzy, handlu, doradztwa, produkcji, informacji, rodziny, badań, komputera, administracji, wypoczynku, czy nauki. Ciągłe zmienia się rynek pracy, trudno jest przewidzieć, jakie zawody i jakie kwalifikacje będą

poszukiwane i czy będzie można znaleźć zatrudnienie. W sytuacji takich ciągłych zmian i niejednoznacznego rozumienia terminów zawód i praca, kariera zawodowa na stałym stanowisku pracy i w jednym zawodzie jest, jak twierdzą socjologzy i ekonomiści, rzadkością. Będzie coraz większe zapotrzebowanie na „elastycznych” pracowników, którzy będą posiadali szereg rozmaitych umiejętności zawodowych, kilka zawodów, będą mogli pracować na różnych stanowiskach. Nastanie „system portfolio”, ludzi z teczką pełną kwalifikacji, łatwo zmieniających pracę.

Nie można jednoznacznie odpowiedzieć, czy na świecie brakuje pracy. Są regiony, gdzie brakuje osób do pracy z pożądanymi kwalifikacjami i umiejętnościami (brak talentów), ale też i takie, gdzie występuje długotrwałe bezrobocie i od wielu lat nie można podjąć zatrudnienia. Brakuje pracy, która zaspakajałaby wszystkie potrzeby potencjalnych pracowników, łącznie z odpowiednim wynagrodzeniem. Pracodawcy, w obliczu zbliżającego się rynku pracownika, powinni pamiętać, że najniższe czy niewygórowane warunki pracy nie przyciągną poszukiwanych talentów. O pracownika trzeba dbać, odpowiednio motywować, wtedy korzyści z zatrudnienia będą przewyższały koszty, a pracownik będzie budował wartość dodaną dla pracodawcy. Pracodawcy powinni wprowadzić zmiany w modelu zarządzania pracownikami, np. biorąc pod uwagę odpowiednie systemy motywacji, wynagrodzeń i pamiętać, że odpowiednio zmotywowany pracownik, to efektywny i zadowolony pracownik. Wymaga to jednak wprowadzenia w życie głębszych rozwiązań systemowych w celu zapobiegania niedoborowi talentów. Z drugiej strony, pracownicy i bezrobotni powinni pamiętać, że era jednej pracy do końca życia zawodowego się skończyła, dlatego mobilność i nieustanne doskonalenie umiejętności są jak najbardziej wskazane a wtedy nie będzie można mówić o braku pracy na świecie.

Aspect of the lack of work in the world?

Summary:

The impact of globalization on the labour market, and thus the increasingly important role of knowledge and intellectual capital, the decline in importance of the work are the main changes taking place in the modern world. In economic theory has long roll so disputes about the lack of work, unemployment and so the end of the work. The aim of the discussion is so present aspect of the lack of work in the world and an attempt to preliminary verification of the global labour market in terms of determining whether the market is employer or employee and his genuine humanity awaits the lack of work. At the outset, contains discussion of the aspect of the end of the work selected theories. This is followed by the world's labour markets. To better illustrate, it was used activity rate, employment rate and unemployment rate. The subject of the next part was an attempt to answer the question whether you really missing the world of work? Therefore it was decided to determine whether the modern labour market is a market employee or the employer market and what affects it. End portion are the major conclusions from the discussion.

Keywords: labour market, unemployment, talent shortage, work, lack of work

