

Józef Orczyk

ZNACZENIE PRACY I KWALIFIKACJI WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

Wprowadzenie

Zakres i rozmiar opracowania narzuca sposób opracowania niniejszego rozdziału. Ma on w pierwszej części charakter ekspercko-erudycyjny, zawiera hipotezy wynikające z wiedzy i przemyśleń autora. Ich częściowe uzasadnienie przedstawione zostało w dalszej części tekstu. Opracowanie to jest próbą wskazania ogólnych kierunków zmian w sferze pracy, a przez to – wyznaczenia pewnej perspektywy analiz empirycznych, w tym porównawczych.

Pracę ludzką jak i kwalifikacje, można rozpatrywać w różnych zakresach i układach. Inaczej postrzegają jej znaczenie przedstawiciele ekonomii, a inaczej – socjologii czy filozofii. Praca, jako celowa aktywność człowieka, ma różne wymiary i z każdym z nich łączą się inne kwalifikacje. Są one związane z celami, warunkami, narzędziami i organizacją działań, które mają zapewnić ludziom byt i warunki rozwoju.

1. Praca i jej zmiany

Nie wchodząc bliżej w szczegółowe analizy klasyfikacji pracy przyjęto, że z punktu widzenia celu występują obecnie trzy główne rodzaje pracy. Pierwszy określono jako działalność produkcyjną, której celem jest kształtowanie bezpośrednich warunków bytowych ludności. Zakres tej działalności określa wydajność pracy ludzi, którzy wytwarzają dobra uznane za konieczne dla życia członków danej społeczności. Drugi rodzaj pracy jest związany z wprowadzaniem zmian nie tylko w sferze produkcji, ale również w otoczeniu. Ta grupa pracujących dokonuje głównie analiz dotyczących wprowadzania zmian.

Dynamika i zakres obecnych przeobrażeń cywilizacyjnych związanych z dwoma pierwszymi rodzajami pracy stawia przed ludźmi i społeczeństwami zupełnie nowe zadania, wpływa istotnie na relacje rodzinne i społeczne, nadaje im inny wymiar. W rezultacie, pomimo wyraźnej poprawy warunków życia, wśród wielu członków społeczności narasta poczucie niepewności, wręcz zagubienia. To skłania do postawienia hipotezy, że coraz większa grupa ludzi będzie się zajmowała zawodowo kształtowaniem relacji społecznych. Problemem jest tu, w jakim stopniu i jak instytucjonalna praca ma organizować i kształtować dobrostan obywateli. Na to pytanie nikt nie jest w stanie odpowiedzieć, ale pew-

ne jest, że coraz więcej ludzi będzie w tym zakresie pracowało. Relacje te w społeczeństwie demokratycznym przekładają się przecież na możliwości i warunki pracy pierwszego i drugiego rodzaju.

Tak wyodrębnione trzy rodzaje pracy niewątpliwie się zajączą czy warunkują, ale wymagają od realizatorów ukształtowania odrębnych kwalifikacji, innych zachowań, a jednocześnie i wzajemnego zrozumienia.

Sumując, dla celu analizy podporządkowanej tematowi wyodrębniono trzy rodzaje pracy:

- produkcyjną – gdzie decydują umiejętności, posiadane instrumenty i ich wykorzystanie;
- twórczą – gdzie następuje przygotowanie i wdrożenie zmian (innowacyjnych, alokacyjnych, organizacyjnych);
- zmierzającą do tworzenia i rozwoju relacji międzyludzkich (rodzinnych, grupowych, narodowych, zawodowych itp.)

Przyjęty podział ma charakter arbitralny i jest na pewno dyskusyjny, ale ma jeden walor poznawczy, tzn. pozwala syntetycznie przedstawić zmiany w pracy i kwalifikacjach pracowników. Dzięki temu podziałowi można dostrzec, że znaczenie każdego rodzaju pracy w rozwoju społeczno-ekonomicznym ulegało zmianom. Wyrażało się to przekształceniami struktury pracujących, zmianami wydajności pracy, stosunków społecznych.

W rozdziale przyjęto hipotezę, że rozwój społeczno-gospodarczy to zmiany ewolucyjne (choć o różnym natężeniu) znaczenia poszczególnych rodzajów pracy. Biorąc pod uwagę, że ważnym czynnikiem jest wydajność pracy i związany z nią poziom dochodu narodowego na mieszkańca, można spróbować określić pewne przedziały w ramach, których następuje przyspieszenie zmian mierzonych udziałem osób wykonujących określony rodzaj pracy. Koncepcja ta ma pewne cechy determinizmu, gdyż zakłada osiągnięcie wydajności pracy produkcyjnej umożliwiającej zwiększenie liczby osób wykonujących pozostałe rodzaje pracy. Determinizm ten jest jednak ograniczony do osiągnięcia pewnej masy krytycznej; traci na znaczeniu z chwilą, kiedy osiągnięta została wydajność pracy w produkcji zapewniającej możliwość wykonywania na szerszą skalę dwóch pozostałych rodzajów pracy. Problemem jest przełożenie zmian w liczbie/udziale pracujących w produkcji na liczbę/udział pracujących w ramach drugiego czy trzeciego rodzaju pracy, ich wzajemnego powiązania i wpływu na wydajność pracy produkcyjnej. Chodzi tu nie tylko o proste zależności materialne, ale o dostrzeżenie pewnego wspólnego układu wartości i oceny realizowanej pracy z punktu widzenia nie tylko kryteriów ekonomicznych czy statecznościowych, ale pod względem wpływu na tzw. dobrostan społeczny, tj. warunki życia i poczucie możliwości rozwoju.

Praca, szczególnie produkcyjna, obok wartości autotelicznych, zawsze wiązała się w społeczeństwach z pewnym przymusem bezpośrednim lub pośrednim, niezależnie od tego, jak go określimy (np. poczucie obowiązku, etyka pracy itp.). Przymus pracy przybierał na poszczególnych etapach rozwoju cywilizacji różne formy (fizyczne, prawne, pieniężne). Zmieniało się jednak ich znaczenie,

choć nie można mówić o zaniku najbardziej bezpośrednich form przymusu. Tendencja jest jednak wyraźna – coraz mniejsze znaczenie przymusu bezpośredniego na rzecz coraz bardziej wyszukanych form przymusu pośredniego, który ma być wyrazem dostrzeżenia wzajemnych zależności i faktu, że znaczenie danej pracy zależy głównie od możliwości samorealizacji i od wpływu, jaki wywiera ona na działania i warunki życia innych ludzi. Rozszerzanie się dzięki temu poczucia wspólnoty niesie ze sobą nie tylko zobowiązania, ale i gwarancje zabezpieczenia formalnego efektów pracy (państwo).

Rewolucja przemysłowa spowodowała gwałtowne przyspieszenie zmian cywilizacyjnych; jej rezultatem stał się nie tylko rozwój gospodarki towarowo-pieniężnej, ale i swoboda przemieszczeń ludności i w rezultacie dynamiczna alokacja zasobów pracy, kształtowanie się rynków pracy. Stanowiły one warunek konieczny zwiększania się zakresu pracy najemnej, której wyrazem stało się zatrudnienie, jako podstawowa forma realizacji tej pracy.

Możliwość zdobycia pracy, otrzymywane dzięki niej wynagrodzenie określały warunki egzystencji coraz większej grupy ludzi. Uzyskanie swobody osobistej przez szerokie rzesze ludności stało się dla wielu milionów osób silnym impulsem do poszukiwania pracy i wsparciem rozwoju demokratyzacji społeczeństwa.

Kwestia realizacji pracy, jej warunków, tworzenie związków zawodowych stały się ważnym przedmiotem debat społecznych i ważkim elementem programów partii politycznych. Generalnie prowadziło to do zwiększania się roli państwa w regulacji stosunków pracy, wpływało ono istotnie na kierunki i tempo rozwoju społeczno-gospodarczego. Pracodawcy poszukiwali nie tylko lojalnych i wydajnych pracowników, ale i przywiązywali coraz większe znaczenie do ich edukacji i kwalifikacji. Rosła wydajność pracy, ale i rosły wynagrodzenia. Pracownicy stawali się coraz ważniejszymi nabywcami produktów masowych.

Ostatnie dziesięć lat przyniosły załamanie tej tendencji, pojawiło się zjawisko bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego, zaczęło się zmniejszać znaczenie zatrudnienia etatowego jako głównej formy realizacji pracy. Zatrudnienie nadal jest dominującą formą realizacji pracy, ale w coraz większym stopniu ulega dywersyfikacji. Wyraża się ona coraz większym znaczeniem tzw. elastycznych form realizacji pracy. Zwiększa się też istotnie zakres pracy zadaniowej.

Jak już wspomniano, w sferze regulacji stosunków pracy jak i zabezpieczeń socjalnych, czy kształtowania kwalifikacji, dystrybucji dochodu narodowego istotnie wzrosła rola państwa. Z drugiej strony pojawiła się globalizacja. Niezależnie od takiego czy innego wpływu na gospodarkę i społeczeństwo jest ona również swoistą formą nacisku na ograniczanie wpływu polityki społecznej państwa na poziom życia obywateli, na ograniczenie przez państwo zakresu dystrybucji pionowej. Na tym tle rodzi się coraz bardziej wyraźny konflikt pomiędzy płatnikami podatków a świadczeniobiorcami. Przyczynia się to do poparcia tych form realizacji pracy, które nie zawsze są pełni wydajne ekonomicznie, ale zacieśniają więź społeczną, budzą poczucie współdziałania w poprawie warunków życia (ekonomia społeczna, próby odbudowy spółdzielczości itp.).

Ekonomiści nadal uważają, że podstawą rozwoju społeczno-ekonomicznego jest wzrost wydajności pracy. Pozostaje kwestia określenia sposobu liczenia, tzn. czy na jednego pracownika, czy na jednostkę czasu pracy. Ten ostatni sposób wydaje się bardziej zasadny ze względu na rozpowszechnianie się różnych form realizacji pracy, zróżnicowanie czasu przepracowanego w poszczególnych sektorach czy krajach. Coraz częściej wzrost wydajności pracy rozpatrywany jest jako efekt łączenia nowych metod produkcji z organizacją życia mieszkańców, z ich kwalifikacjami, z istniejącą infrastrukturą, czy sprawnością administracji [Lewis 2005]. Zmiany wydajności pracy w poszczególnych sektorach gospodarczych nadal stanowią główną zmienną wyjaśniającą przemiany w strukturze pracujących. Nie odnosi się to jednak do tych sektorów usług, w których dominuje sektor publiczny [Baumol 1993].

Przeprowadzone ostatnio analizy wskazują, że znaczenie wysokości wynagrodzeń jako sposobu alokacji pracowników o podobnych kompetencjach w warunkach poprawy warunków życia ludności ulega zmianie [Mortensen 2012]. I to nie tylko ze względu na ograniczenia instytucjonalne rynku pracy (związki zawodowe, prawo pracy). Nie oznacza to jednak jednoznacznego ograniczenia mobilności ludzi młodych poszukujących pracy i budujących swoje kompetencje.

W ostatnich dziesięcioleciach zwiększanie liczby pracujących, jak i wzrost wydajności pracy w jednostce czasu były związane z nowymi technologiami, z nową organizacją pracy, ze wzrostem kwalifikacji pracowników. Przyczyniało się to do poprawy warunków realizacji pracy. Jednocześnie pojawiły się problemy z oceną zmian intensywności fizycznej i intelektualnej pracy, wydłużaniem okresu myślenia o pracy ponad godziny pobytu w miejscu zatrudnienia. Pytanie, czy i w jakim stopniu doprowadziło to do wyrównania wydajności pracy i wynagrodzeń w poszczególnych sektorach czy państwach nie zostało jednak do końca wyjaśnione [Lewis 2005].

2. Przesłanki zmian – rola kwalifikacji

Chcąc zgłębić aktualny proces zmian pracy warto prześledzić zmiany ilościowe i strukturalne osób pracujących w sektorach usług. Fakt, że obecnie coraz większego znaczenia w tzw. krajach wysoko rozwiniętych nabiera praca w usługach; prowadzi to do większej indywidualizacji pracy, do rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Konsekwencją są coraz większe zróżnicowania warunków pracy i wynagrodzeń zarówno w ramach, jak i pomiędzy sektorami usług. Inaczej mówiąc, usługi powodują zmniejszanie się stopnia alienacji produktu pracy i czynności pracy, ale w przypadku wielu usług trudno to w pełni pogodzić z rozwojem człowieka przez pracę, z możliwością jego samorealizacji.

Istotą problemu przy określaniu znaczenia pracy we współczesnym świecie stają się nie tylko zróżnicowane szanse na uzyskanie pracy i coraz większe różnice w poziomie wynagrodzeń, ale też wcześniejsze zróżnicowanie oczekiwań i możliwości zdobycia kwalifikacji, które stwarzają szanse indywidualizacji pracy, czy też w sektorach, gdzie uzyskuje się wysokie dochody z pracy lub stabilność zatrudnienia. To zróżnicowanie oczekiwań młodzieży wobec pracy

można tylko częściowo traktować jako wyraz zmian w poziomie życia i edukacji, skali zabezpieczenia społecznego. Coraz częściej i coraz więcej pracowników szuka możliwości samorealizacji poprzez pracę. Występująca jednocześnie duża zmienność i zróżnicowanie warunków pracy staje się zarówno szansą jak i zagrożeniem możliwości samorealizacji. Korektę wyboru utrudnia nasilające się zjawisko segmentacji rynku pracy. Jego istotą staje się coraz trudniejsze przejście do lepszego segmentu, gwarantujące stabilne zatrudnienie i często wyższe dochody z pracy [Bednarski 2012].

Kwalifikacje w każdym przypadku łączą się z pracą i jej jakością. Kształtują się one wraz z rodzajem wykonywanych czynności, z ich powtarzalnością i stopniem dostosowywania do zmian sytuacji. Pojęcie kwalifikacji nie jest jednoznaczne. Niektórzy przypisują mu głównie aspekt potencjalny czy formalny (niezbędne dla podjęcia pracy na danym stanowisku). Inni doceniają wymiar realny kwalifikacji (wpływ na zróżnicowanie efektów pracy). Z tego powodu ostatnio coraz częściej używa się pojęcia kompetencji, jako lepiej oddającego przygotowanie do dobrego wykonywania zadań związanych z danym stanowiskiem pracy [Orczyk 2009]. Pojęcie to lepiej oddaje sytuację tworzenia nowych zawodów i stanowisk pracy, które nie mają swoich odpowiedników w istniejącej nomenklaturze kwalifikacji. Wykonywanie pracy na tych nowych stanowiskach wymaga odmiennego układu kwalifikacji, czyli nowych kompetencji. W rezultacie praca coraz częściej staje się stale uzupełnianą mozaiką kompetencji.

Inaczej mówiąc, kwalifikacje formalne z jednej strony mogą ułatwiać transfer wiedzy i umiejętności, ale z drugiej ich przecenianie może stać się przeszkodą w procesie przystosowywania się do zmian, do poszukiwania nowych kompetencji niezbędnych dla radzenia sobie z problemami dotyczącymi utrzymania lub uzyskania pracy, czyli wpływającymi na wydajność.

Badania dotyczące związku pracy i zachodzących w niej zmian z kwalifikacjami wskazują na poziomie mikroekonomicznym, że zmiany organizacyjne rodzą zapotrzebowanie na ogólne kwalifikacje, natomiast zmiany technologiczne – na umiejętności specyficzne. Inaczej mówiąc, zmiany organizacyjne powinny być oparte na wiedzy, a techniczne na specjalnym przygotowaniu umiejętności. Autorzy omawianej publikacji jednoznacznie wskazują, że zmiany te są zawsze uwarunkowane zmianami instytucjonalnymi (i to zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym) [Technology and the Future..., s. 11].

3. Wybrane elementy zmian w pracy generowane przez zatrudnienie w usługach

Generatorem zmian w sferze pracy stają się obecnie nie tylko nowe technologie, ale i towarzyszące im zmiany w organizacji życia gospodarczego i społecznego. Tempo zmian, ich kierunek i skala, są zależne od aktualnej konfiguracji czynników, które mniej lub bardziej wyraźnie akcentują potrzebę aktywności poszczególnych ludzi, możliwości jej wykorzystania dzięki alokacji i organizacji (np. odchodzenie od *welfare* do *workfare*, koncepcje przejściowych rynków pracy, *flexicurity*). Zmiany te związane są głównie z rozszerzaniem się pracy

w sferze usług. Wielość i zmienność zadań powoduje, że trudno tu mówić o uniwersalizmie, że istnieją spore odmienności w ścieżkach wykorzystywania potencjału kwalifikacyjnego. Dopiero jakość realizacji zadań wykazuje stopień kompetencji pracowników na określonych stanowiskach.

Już od dawna coraz wyraźniej mówi się o odmienności pracy w usługach. Wpływa na to nie tyle zwiększanie zatrudnienia w dziale usług, co odmienna dynamika zmian w poszczególnych sektorach usług, ich heterogeniczność.

Najczęściej grupuje się usługi ze względu na główne funkcje, które pełnią następujące sektory:

1. Usługi powiązane z przedsiębiorczością; łączą się one albo z outsourcingiem albo ze wspomaganiami zasobami obcymi (finanse, kredyty, nieruchomości, wynajem usług – w tym badań, analiz – wsparcie prawne i logistyczne biznesu).
2. Usługi rynkowe: handel, komunikacja i informacja, ubezpieczenia, hotelarstwo i turystyka itp.).
3. Usługi związane z funkcjonowaniem infrastruktury publicznej i administracyjnej (administracja publiczna i samorządowa, obrona, bezpieczeństwo wewnętrzne, ubezpieczenie społeczne itp.).
4. Usługi osobowe (opieka zdrowotna i społeczna, wychowanie i nauczanie).

Wyodrębnienie tych sektorów pozwala dostrzec odmienną dynamikę zatrudnienia w każdym z nich. Istotne jest jednak zwrócenie uwagi na to, że w sektorze trzecim i czwartym dominują usługi publiczne, a w pierwszym i drugim – prywatne. Rozwój sektorów prywatnych w sferze usług jest związany z gospodarką towarowo-pieniężną i zmianami w podaży i popycie na poszczególne ich rodzaje. Usługi rynkowe są dość ściśle powiązane ze skalą i wydajnością pracy w sferze produkcji materialnej, zwłaszcza przemysłowej i budowlanej.

Analizując zmiany w sferze pracy zauważamy jednak w ostatnich dziesięcioleciach spadek zatrudnienia bezpośredniego w produkcji. Jest on jednak powiązany z rozwojem usług; inaczej mówiąc wzrost zatrudnienia w pierwszym sektorze usług wpływa na wzrost wydajności pracy w produkcji, ale jednocześnie przyczynia się do spadku zatrudnienia w produkcji.

Fakty te od dawna budzą zainteresowanie ekonomistów i socjologów. Zwracają oni uwagę, że pracownicy pierwszego sektora usług przechwytyją w dużej mierze efekty wzrostu wydajności pracy produkcyjnej. Zwrócił wcześniej na to uwagę J. B. Reich [Praca narodów..., 1996, s. 88-89]. Warto tu dodać, że obecnie coraz częściej mówi się o symptomach autonomizacji istotnej części pierwszego sektora usług. Dotyczy to m.in. sektora finansowego oraz całej grupy pracujących dla niego ekspertów.

Cechą usług, niestety nie zawsze docenianą, jest interaktywny kontakt wykonawcy z bezpośrednim konsumentem usługi. Przekłada się to na kwalifikacje komunikacyjne osób wykonujących usługi. Te cechy usług powodują, że można w odniesieniu do trzeciego rodzaju pracy, jak i ostatniego sektora usług, mówić o potrzebie pewnych ogólnych kwalifikacji, które przekształcają się w kompetencje dopiero w czasie pracy. Warto tu też wspomnieć, że rozwój usług jest związany ze wzrostem znaczenia pracy płatnej kobiet.

4. Próby wyjaśnienia zmian w zatrudnieniu w sferze usług¹

Od czasu C. Clarka, a zwłaszcza od publikacji J. Fourastie w rozwoju usług dostrzegano szansę przezwyciężenia ograniczeń związanych ze znalezieniem pracy dla coraz większej grupy ludzi niezajmującej się produkcją. Możliwość zatrudnienia miała generować zwiększona konsumpcja. Różni autorzy dostrzegali jednak odmienne możliwości alokacji aktywności usługowej. D. Bell, łączył zmiany w zatrudnieniu ze wzrostem znaczenia wybranych zawodów usługowych, z tworzeniem społeczeństwa wiedzy. Inni, jak A. Gartner i F. Rossman miejsca pracy dostrzegali głównie w dynamicznym rozwoju usług osobowych.

Publikacje tych i innych Autorów (głównie socjologów) wieszczące dość bezkolizyjne przechodzenie do społeczeństw, w których usługi zawodowe będą obejmowały coraz szersze sfery życia zyskiwały dużą popularność. Ostatnio koncepcje te szeroko propagował J. Ryfkin (2001). Przewidywał on w niezbyt dalekiej przyszłości możliwość zaistnienia sytuacji, w której tylko 20% ludności potencjalnie czynnej zawodowo, znajdzie zatrudnienie w produkcji dóbr i usług. Obwieszczając koniec dominacji pracy najemnej zakładał, że ludzie znajdą satysfakcję głównie w wykonywaniu zajęć w sferze usług społecznych.

Ekonomiści byli na ogół jednak sceptyczni, co do tempa i skali zmian związanych z pracą w usługach społecznych. Jednym z pierwszych, który szerzej zajął się tym problemem był W. J. Baumol [1967, 1993]. W swoich opracowaniach zwraca on przede wszystkim uwagę na fakt konsekwencji społecznych dużych nierówności wzrostu wydajności pracy w działach produkcyjnych i powiązanych z nimi usługach a jednocześnie bardzo powolnym wzroście wydajności pracy w tych sektorach usług, gdzie praca sama w sobie jest produktem finalnym. Konsekwencją tych dysproporcji w wydajności pracy w gospodarce rynkowej jest zmniejszanie się zakresu pracy w usługach finalnych, albo jego zwiększanie, jako skutek interwencji państwa (podatki). Zwiększanie w tym przypadku zatrudnienia i wynagrodzeń w sektorach nieprodukcyjnych, nadmierne w stosunku do wzrostu wydajności pracy, prowadzi do załamania finansów państwa. Inaczej mówiąc tzw. choroba kosztów prowadzi albo do zadłużania państwa albo do zaniku czy pogorszenia, jakości usług.

Nieco tylko inaczej pracę w usługach ujmował J. Gershuny. Zwrócił on uwagę na fakt, że:

1. Wzrost zatrudnienia w usługach jest przede wszystkim związany z produkcją,
2. W sferze konsumpcji następuje wzrost znaczenia wydatków nie na usługi finalne, lecz na dobra takie jak media, transport i inne produkty materialne zastępujące usługi finalne.

¹ Ta partia tekstu została w dużym stopniu opracowana na podstawie artykułów: M. Baethge, *Praca w społeczeństwie usługowym*; H. Hausermann, W. Siebel, *Teorie społeczeństwa usługowego*; A. Hartmann, *Usługi społeczne; specyfika, zadania i kierunki rozwoju z perspektywy teorii socjologicznych*, w: Podręcznik usług społecznych – przykład Niemiec. Red. A. Evers, R. G. Heinze, Th. Olk. „Współczesna polityka społeczna” nr 13, Warszawa 2013, s. 45-111.

Inaczej mówiąc w wyniku potaniaenia produkcji i wzrostu dochodów ludności zawodowa działalność usługowa (rzemiosło) jest coraz szerzej zastępowana przez połączenie pracy własnej i produkcji przemysłowej. Prowadzi to według niego nie do społeczeństwa usługowego, lecz samousługowego. Następuje więc uprzemysłowienie tej części usług, które dają się racjonalizować, a reszta jest pozostawiona gospodarstwom domowym. Tym samym ogranicza to zatrudnienie w usługach rynkowych świadczonych osobom i gospodarstwom domowym.

Wspomniane opracowania pojawiły się kilkadziesiąt lat temu, kiedy nie było jeszcze Internetu, nieznaną była skala długoterminowego bezrobocia ani prekariat itp. Warto jednak przypomnieć je, gdyż procesy, które ich autorzy antycypowali, dokonują się nadal.

Rzeczywistość obecna, jeśli chodzi o pracę w usługach, kształtuje obok czynników ekonomicznych wiele innych zmiennych. Inaczej rozwiązują problem pracy i kwalifikacji społeczeństwa, w których dominuje ideologia liberalna, np. w USA gdzie stawia się na rozwiązania rynkowe i związane z nimi duże różnice w wynagrodzeniach, gdzie rzesza imigrantów i elastyczne stosunki pracy pozwalają utrzymać niskie ceny wielu usług, a jednocześnie praca wysoko kwalifikowana – szczególnie ta powiązana z biznesem – jest bardzo wysoko opłacana. Inny model jest stosowany w krajach skandynawskich, gdzie państwo poprzez wysokie podatki utrzymuje znaczne zatrudnienie i dobrą jakość usług oraz wyrównany poziom dochodów przy wysokim poziomie kwalifikacji. Model mieszany istnieje w Niemczech gdzie niektóre usługi (nie tylko biznesowe, ale zdrowotne, edukacyjne) są powiązane z produkcją i przez nią finansowane, inne zaś są finansowane przez samorządy i państwo ze znacznym uwzględnieniem elementów efektywnościowych.

Teorią, która w ostatnich dziesięcioleciach istotnie przyczyniła się do wyjaśnienia związków pracy i kwalifikacji z rozwojem społeczno-gospodarczym, jest teoria kapitału ludzkiego. Docenia się w niej kwalifikacje, jak i możliwości ich wykorzystania. Jest to związane zarówno z aspektami jakościowymi, jak też ilościowymi pracy, czy też formami jej realizacji. Teorię tę ostatnio często się krytykuje ze względu na przypisywanie jej cech autonomicznych – tzn. przyjęto w sposób nieuprawniony, że szybki wzrost kapitału ludzkiego przyczynia się bezpośrednio do poprawy wydajności pracy. Tymczasem w Polsce, podobnie jak to miało miejsce wcześniej w innych krajach, skokowy wzrost poziomu wykształcenia ludności (zwłaszcza młodzieży) przestał, w związku ze strukturą inwestycji, po pewnym czasie przekładać się na wzrost wydajności pracy, a tym samym na poprawę sytuacji ekonomicznej kraju i rzesz absolwentów. Takie uproszczone traktowanie teorii kapitału ludzkiego nie bierze jednak pod uwagę złożoności i długotrwałości procesów, które uruchamia realna zmiana poziomu wykształcenia ludności [Orczyk 2006].

5. Sugestie ogólne

Przedstawione w tym rozdziale kierunki zmian w sferze pracy, jak i w kwalifikacjach w gospodarce rynkowej nie są jednoznaczne, stąd też doceniając rolę

pracy w życiu społecznym, szuka się rozwiązań w podniesieniu wskaźnika zatrudnialności. Zmiany tego wskaźnika rozpatrywać jednak należy zarówno w dłuższym, jak i krótszym okresie i z uwzględnieniem coraz szerszych form realizacji pracy, z lepszym wykorzystaniem kwalifikacji, ze stopniowym kształtowaniem nowych kompetencji.

Obecnie na obniżanie wskaźnika zatrudnialności najbardziej wpływa bezrobocie. W warunkach swobodnego przepływu pracowników w ramach UE, dużego zróżnicowania dochodów poszerza się gama możliwości realizacji pracy w jakiegokolwiek formie. Występuje coraz większe zróżnicowanie lub ograniczenie możliwości uzyskania pracy na etacie, coraz większe znaczenie ma zatrudnienie cząstkowe, praca na czarno, praca sezonowa, zatrudnienie studentów czy emerytów.

W odniesieniu do Polski, na podobnym poziomie rozwoju, gdzie oficjalna wydajność pracy jest niska, liczne grupy ludzi uzyskują pracę godząc się na niskie wynagrodzenia. Fakt ten niezbyt słusznie łączony jest ze zwiększaniem się zakresu zatrudnienia w ramach tzw. elastycznych form pracy. Stanowią one czynnik „rozmiękczenia” dominującego nadal industrialnego porządku pracy. Dominacja industrialnego modelu regulacji pracy nie pasuje jednak do realizacji pracy w większości sektorów usługowych, (choć oczywiście w różnym natężeniu). Erozja modelu industrialnego zaczęła się znacznie wcześniej, ale obecnie w warunkach dalszego rozwoju usług coraz wyraźniej staje się on przeszkodą formalną w uzyskiwaniu oficjalnej pracy, podnosi jej koszty, a tym samym ogranicza możliwości zatrudnienia.

Elastyczne formy zatrudnienia są korzystne przede wszystkim dla pracodawców czy konsumentów i klientów, ale wiele ich cech odpowiada też pracownikom. Przykładowo, cząstkowe zatrudnienie odpowiada, podobnie jak elastyczny czas pracy, wielu osobom mającym obowiązki opiekuńcze lub trudne warunki dojazdu do pracy. Jest to też często okazja do uzyskania niezbędnego doświadczenia czy rozpoznania przydatności do pracy. Istotne jest przede wszystkim to, że formy te umożliwiają dostosowanie czasu i zakresu pracy do zmiennych potrzeb pracodawców i osób korzystających z usług.

W rozwoju systemu usług istotną rolę odgrywa popyt rynkowy (cena usług i jej relacja do wynagrodzeń), ale też istnienie pewnej kultury korzystania z usług, jak też rozbudowa sfery usług publicznych czy społecznych, umożliwiających obok pracy samorealizację i rozwój, tak istotne dla coraz większej liczby osób. Wydajność pracy w usługach, jak też stopień ich publicznego dofinansowania, może być powiązany, jak dowodzi doświadczenie krajów skandynawskich, nie tylko ze stopniem zamożności danego społeczeństwa, ale z myśleniem również o tzw. dobrostanie społecznym. Efekt ten nie jest łatwy do osiągnięcia. Stanowi on rezultat wyboru i jest też wyrazem synergii będącej wyrazem przyjętego układu czynników wpływających na ludzkie zachowanie w czasie i przestrzeni.

Coraz trudniej jest pogodzić mocno akcentowaną indywidualizację potrzeb ze społeczną ich realizacją. Instytucjonalizacja w zakresie uspołeczniania usług nie powinna postępować za daleko; konieczne jest zachowanie prawa do wyboru wykonawcy i zakresu usługi. Odnosi się to również do wyboru pracy

i ścieżki budowy kwalifikacji, ale i ponoszenia konsekwencji wyborów. Kwestią jest tutaj rozpoznanie jakości i zaufanie do realizacji standardu usług.

Trzeba tu jednak mieć na uwadze, że Internet, system szkolny, system poszukiwania pracy i uzyskiwania kompetencji, prowadzą do dominacji procedur, czyli do nowej alienacji, ograniczając kreatywność w poszukiwaniu własnej drogi do zadowolenia z pracy. Istotne staje się lokalne czy regionalne zapobieganie minimalizacji roli czynnika ludzkiego w procesie pracy, kształtowanie czy promowanie nowych form jej realizacji.

6. Sugestie dla Polski

Kwestia bieżących trudności związanych ze skalą bezrobocia przysłania znaczenie zmian strukturalnych, które dokonują się w Polsce, jeśli chodzi o pracę i kwalifikacje. Zmiany dokonują się we wszystkich rodzajach pracy, tymczasem uwaga koncentruje się nadal na pracy produkcyjnej. W tym przypadku problemem nie jest wykonawstwo, lecz czynienie pracy bardziej wydajną.

Dynamika i skala zmian związanych ze zmianami strukturalnymi jest i będzie w najbliższych dziesiątkach lat wypadkową:

1. adaptacji i wdrażania czynników technologicznych, ich przełożenia na wydajność pracy;
2. istotnych zmian demograficznych, które ułatwiają/wymuszają zmiany w strukturze zatrudnienia;
3. istotnego wzrostu potencjału kwalifikacyjnego ludności w wieku produkcyjnym – kwestia jego wykorzystania;
4. przekształcenia instytucjonalnych stosunków pracy i rozwoju trzeciego rodzaju pracy;
5. zwiększenia popytu ludności na różne rodzaje usług.

Podstawą zmian powinien być nadal wzrost wydajności pracy w sektorach produkcyjnych. W sytuacji Polski w niedalekiej już przyszłości stanie się to możliwe tylko w przypadku wzrostu znaczenia i jakości pracy o charakterze innowacyjnym. Musi zatem istotnie zwiększyć się zakres pierwszego sektora usług (drugiego rodzaju pracy). To zaś wymaga zmian organizacyjnych i alokacyjnych. Polska należy do krajów o stosunkowo niskim poziomie innowacji własnych, stąd szczególnie istotne staje się tempo i jakość ich wdrażania. Istotnym walorem jest fakt, że w okresie tzw. aktywności zawodowej w Polsce będzie jeszcze przez kilkadziesiąt lat pozostawać grupa ludności o stosunkowo wysokim poziomie kwalifikacji i motywacji

Stwarza to dobre warunki do nowych inwestycji i wdrażania innowacji. Chodzi jednak nie tylko o stworzenie warunków, ale i możliwości działania innowacyjnego. Zależy to wszak nie tylko od skali inwestycji, ale od uczynienia gospodarki otwartą, od przełamania barier ograniczających istnienie elastycznych form organizacji pracy. Jednym z elementów może być premiowanie innowacji przy realizacji zamówień publicznych. Trzeba sobie wyraźnie powie-

dzień, że dopóki produkcja będzie konkurowała tylko opierając się na niskich kosztach pracy dopóty trudno będzie o rzeczywisty klimat do innowacji.

7. Próba podsumowania

Na pytanie, jakie będzie znaczenie pracy i kwalifikacji we współczesnym świecie, ekonomista może odpowiedzieć, że określi to relacja podaży i popytu na określone rodzaje pracy. Jakość i struktura podaży pracy ma jednak istotne znaczenie, a niestety rynek w tym zakresie działa z dużym opóźnieniem, jeśli chodzi o strukturę i jakość kwalifikacji. Stąd zaspokojenie zmiennego popytu na pracę zawsze napotyka różne bariery. Ich rozpoznanie i antycypacja pozwala na zmniejszenie skali rozbieżności pomiędzy podażą a popytem na pracę, ale ich nie zlikwiduje (chyba, że założymy imigrację). Konieczne są w tym zakresie bieżące działania korekcyjne, w których sektor publiczny powinien spełniać istotną rolę, chociażby poprzez informacje, centra szkoleniowe itp.

Wspomniane wyżej zmiany dostosowawcze podaży i popytu mają charakter ewolucyjny, a ich wyrazem ma być przystosowywanie pracy i kwalifikacji do wykonywania w nowych warunkach. Zasadniczą rolę odgrywa tu pokoleniowa przebudowa świadomości społecznej. Pokolenie sieci i Internetu najprawdopodobniej zachowa elementy stosunków pracy z epoki industrializacji w sferze produkcji i niektórych rodzajach usług, ale musi wytworzyć nowy model pracy tworzącej podstawy rozwoju stosunków międzyludzkich. Istotą tego staje się znacznie większa rola kontaktów sieciowych w życiu społecznym i ekonomicznym. Zmieniają one formy wykonywania i kryteria oceny pracy, nadają jej inny wymiar. Doświadczenia osobiste są w tej sytuacji potwierdzeniem lub negacją określonych form pracy, ale ich znaczenie staje się mniejsze lub inne. Kształtowanie osobistego stosunku do wykonywanej pracy, uzyskiwanie satysfakcji z tego tytułu łączy się z przypisaniem danej osobie pewnego wpływu na wybór sposobu wykonywania pracy, czyli poczucia odpowiedzialności za jej realizację. Istotą tego problemu staje się personalizacja pracy. Dotyczy to zwłaszcza realizatorów drugiego i trzeciego rodzaju pracy. Z punktu widzenia przyszłej pracy, kwalifikacji niezbędnych dla jej wykonywania, coraz bardziej istotne staje się pytanie, w jakim stopniu praca aprobowana instytucjonalnie i społecznie wzmocni i zastąpi dotychczasowe więzi społeczne, stworzy warunki do większego zaufania i poczucia odpowiedzialności.

W rozdziale tym starano się wskazać kierunki zmian w istocie pracy i jej znaczeniu w najbliższym dziesięcioleciu. Można jednak przyjąć, że zmiany dokonujące się obecnie, są tylko symptomem transformacji, która w strukturze pracy dokona się za dwadzieścia-trzydzieści lat, kiedy to pracę ludzką w znacznie szerszym zakresie zastąpi inteligentna technologia (nie tylko roboty) [Rifkin 2012]. Wtedy na znaczeniu zyska trzeci rodzaj pracy; jego umasowienie ukształtuje nowe wymogi kwalifikacyjne. Tego rodzaju praca będzie wyrazem, ale i warunkiem dostosowania się społeczeństw do nowej sytuacji. Pytanie, w jakim stopniu dokona się to na poziomie uniwersalnym, a w jakim na poziomie państw czy regionów, pozostaje jednak otwarte. Nie dokona się to bez przeobrażeń in-

stytucjonalnych, a te zawsze łączą się z konfliktami, z pewnym przymusem. Wiara, że to dokona tego rynek, jest tu jednak chyba naiwnością [Polanyi 2010].

Bibliografia:

- Baethge Martin (2013), *Praca w społeczeństwie usługowym*, w: Podręcznik ... s. 43-74.
- Baumol Wiliam J. (1967), *The Macroeconomy of Unbalanced Growth; The Anatomy of Urban Crisis*, „American Economic Review” 57, p. 416-426.
- Baumoll Wiliam J. (1993), *Health Care, Education and the Cost of Disease: A Looming Crisis for Public Choice*, „Public Choice” 77, p. 17-28.
- Bednarski Marek (2012), *Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony*, „Polityka Społeczna” 9, s. 5-8.
- Bell Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York: Basic Books.
- Clark Colin (1940), *The Condition of Economic Progress*. London: Macmillan.
- Fourastie Jean (1949), *Le Grand espoir du XX-e siècle. Progrès technique, progrès économique, progrès social*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Hartmann Anja (2013), *Usługi społeczne; specyfika, zadania i kierunki rozwoju z perspektywy teorii socjologicznych*. w: Podręcznik... s. 91-111.
- Hausermann Hartmut, Siebel Walter (2013), *Teorie społeczeństwa usługowego*, w: Podręcznik ... s. 75-90.
- Lewis William W. (2005), *Potęga wydajności*, Warszawa, CeDeWu.
- Mortensen Dale (2012), *Dyspersja płac. Dlaczego podobni pracownicy zarabiają różnie*, Warszawa, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Orczyk Józef (2009), *Wokół pojęć kompetencji a kwalifikacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4, s. 19-31.
- Orczyk Józef (2006), *Nadwyżka wykształcenia - kłopot czy korzyść*, w: *Polityka społeczno-ekonomiczna w dobie przemian*, red. E. Kryńska, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 107-114.
- Podręcznik usług społecznych- przykład Niemiec* (2013), red. A. Evers, R.G. Heinze, Th. Olk. Warszawa, „Współczesna Polityka Społeczna” nr 13, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie.
- Polanyi Karl (2010), *Wielka transformacja*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Reich J.B. (1996), *Praca narodów. Przygotowanie do kapitalizmu XXI wieku*, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Rifkin Jeremy (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej i początek ery postrynkowej*, Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.

- Rifkin Jeremy (2012), *Trzecia rewolucja przemysłowa. Jak lateralny model władzy inspiruje całe pokolenie i zmienia oblicze świata*, Katowice, Wydawnictwo Sonia Draga.
- Technology and the Future of European Employment* (2001), red. Pascal Petit, Luc Soete. Edward Folger, Cheltenham.