

Anna Piekarczyk

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Zarządzania,
Katedra Teorii Organizacji i Zarządzania
anna.piekarczyk@ue.poznan.pl

RYNEK PRACY WOBEC KRYZYSU GOSPODARCZEGO W ŚWIEŁE METODYKI MYŚLENIA SIECIOWEGO

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie zarysu zależności między czynnikami makro- i mikroekonomicznymi wobec kryzysu gospodarczego na rynku pracy w ujęciu sieciowym. Aby zrozumieć mechanizmy funkcjonowania rynku pracy, odkryć i przeanalizować kluczowe powiązania pomiędzy jego elementami, zastosowano metodykę myślenia sieciowego. Uzyskany obraz oddziaływań może być podstawą do dyskusji na temat sposobów wyjścia z kryzysu i nakreślenia czynników, które należałoby uwzględnić w kształtowaniu strategii wyjścia.

Słowa kluczowe: rynek pracy w czasie kryzysu, metodyka myślenia sieciowego.

Klasyfikacja JEL: E20, E24, E27, M10, M20.

LABOUR MARKET IN TIMES OF CRISIS IN TERMS OF NETWORK ANALYSIS

Abstract: The purpose of this article is to provide an overview of the interrelations between macroeconomic and microeconomic factors that influence the labour market in times of economic crisis in terms of network analysis. To understand the way the labour market operates and to discover and analyse the key linkages between its elements, the methodology of network analysis is used. The resulting image of interactions could serve as a basis to begin a discussion on possible ways out of the crisis and to outline factors that should be taken into consideration in the process of developing an effective strategy.

Keywords: Labour market in times of crisis, network analysis.

Wprowadzenie

Kryzys jest zjawiskiem charakterystycznym dla kapitalizmu i polega, ogólnie rzecz ujmując, na występowaniu trudności gospodarczych. Kryzys gospodarczy i finansowy z przełomu lat 2008/2009 najpierw pojawił się w USA i szybko objął cały świat. Wywarł on istotny wpływ na rynek pracy w państwach Unii Europejskiej. W wielu krajach rządy wspierały i wspierają rynek pracy w okresie załamania gospodarczego. Czy interwencje te są jednak konieczne, czy może rynek pracy jest w stanie się samodzielnie regulować?

Aby dobrze zanalizować sytuację na rynku pracy, potrzebne są bardziej wyrafinowane narzędzia badawcze, do których można zaliczyć metodykę myślenia sieciowego. W metodyce tej na problem należy spojrzeć z różnych punktów widzenia i zbadać za pomocą sieci wzajemne oddziaływania pomiędzy kluczowymi elementami. Dlatego celem artykułu jest przedstawienie zarysu sytuacji na rynku pracy wobec kryzysu gospodarczego w świetle metodyki myślenia sieciowego.

Specyfika funkcjonowania systemów kompleksowych

Trzeba zdawać sobie sprawę, że wszystkie wyzwania we współczesnym świecie, jak właśnie kryzysy gospodarcze, reformy polityczne lub zmiany klimatu, charakteryzują się tzw. dynamiczną kompleksowością. Czym zatem jest ta dynamiczna kompleksowość, jak ją zrozumieć? Według H. Ulricha i G. Probst kompleksowe sytuacje odznaczają się w pewnym sensie „własnym życiem”, gdyż dynamicznie reagują na zmianę otoczenia [Ulrich i Probst 1990, s. 19]. Systemy kompleksowe, do nich można zaliczyć między innymi rynek, przedsiębiorstwo, społeczeństwo, składają się z części, które są ze sobą tak powiązane, że działają jako całość. Systemy te odznaczają się „ujawniającymi się” cechami, których nie można dostrzec, gdy analizuje się poszczególne części systemu oddzielnie [Braun 2001, s. 13]. Cechy te ukazują się bowiem dopiero, gdy obserwuje się system podczas jego działania. Powiązania pomiędzy poszczególnymi częściami systemu określają sposób jego funkcjonowania, dlatego zmiana nawet jednego elementu systemu może wpłynąć na całą resztę. Wszystkie elementy systemu są bowiem ze sobą bezpośrednio lub pośrednio powiązane [Gomez i Probst 1995, s. 17]. Systemy kompleksowe składają się więc z wielu silnie ze sobą powiązanych elementów, ale odznaczają się też równie silnym powiązaniem z otoczeniem. Elementy takiego systemu oraz

oddziaływania pomiędzy nimi mogą się jednak zmieniać w miarę upływu czasu. Charakteryzują się zatem brakiem przejrzystości i ograniczoną możliwością sterowania [Honneger i Vettiger 2003, s. 17].

Istota metodyki myślenia sieciowego

Rodzi się więc pytanie: jak zrozumieć i rozwiązać sploty uwikłań i sprzężeń zwrotnych zachodzących w systemie społeczno-gospodarczym, jak zmierzyć się z problemami o tak złożonej i kompleksowej naturze. Z pewnością w takich sytuacjach nie wystarcza prosta analiza przyczynowo-skutkowa, w której rozpatruje się jedynie wydzielone części sytuacji problemowej, czyli wyizolowane części całości [Piekarczyk i Zimniewicz 2010, s. 23]. Ograniczanie się tylko do prostych związków i myślenie zgodnie z formułą przyczynowo-skutkową „jeżeli – to” okazuje się zawodne szczególnie w dłuższej perspektywie. Doskonałym potwierdzeniem tego poglądu jest wypowiedź K. Neumanna: „W mediach oraz codziennych rozmowach omawia się najczęściej jedną przyczynę w powiązaniu z jednym tylko skutkiem. Brakuje natomiast refleksji, gdzie ta przyczyna ma swoje źródło, jakie inne przyczyny mogą wchodzić w grę, jakie mogą być inne oddalone w czasie i przestrzeni skutki oraz jakie jeszcze inne czynniki należałoby przeanalizować. Niestety, co najmniej połowa tych pytań pozostaje bez odpowiedzi, gdyż rzeczywistość w dużej mierze jest kształtowana przez tzw. myślenie przyczynowo-skutkowe” [Neumann 2009, s. 15]. W związku z tym pojawia się sugestia, że może warto skorzystać z podejścia holistycznego, w którym badaną rzeczywistość oraz wszelkie procesy i zjawiska należy rozpatrywać całościowo. Wspomniany już prof. Zimniewicz uważa, że to podejście i związane z nim myślenie sieciowe zawiera interesujące z praktycznego punktu widzenia analizy problemów. Istota tych analiz sprowadza się do tego, że bada się oddziaływanie wielu czynników na kształtowanie się sytuacji problemowej. Czynniki te są ze sobą powiązane na wzór sieci [Zimniewicz 2014, s. 131].

Próbując udzielić odpowiedzi na pytanie, jak radzić sobie z kompleksowymi sytuacjami problemowymi, można stwierdzić, że warto skorzystać z podejścia systemowego, a w szczególności z metodyki myślenia sieciowego. Podstawowym paradygmatem wykorzystywanym w tym podejściu jest bowiem szerokie, całościowe widzenie i badanie świata. Założenia tego paradygmatu pozwalają zatem „widzieć dalej i głębiej”. „Widzieć dalej” oznacza, że nie należy się koncentrować na bezpośrednich skutkach powziętej decyzji, lecz rozważać, jakie ona może wywołać efekty w długim łańcuchu przyczynowo-skutkowym. Będą to efekty pozytywne i negatywne, które z różną siłą ujawnią się w miarę

upływu czasu. Nastąpi wtedy „odkrywanie” nowych czynników występujących w sieci wzajemnych zależności. Czas i dynamika zdarzeń pozwalają „widzieć głębiej”, a więc odkrywać to, czego nie widać w powierzchownej, stereotypowej czy intuicyjnej analizie [Piekarczyk i Zimniewicz 2010, s. 28]. Takie przedstawienie sytuacji problemowej umożliwia zatem lepsze poznanie i zrozumienie całości, jej części oraz zwrócenie uwagi na proces zmian, np. na rynku pracy wobec kryzysu gospodarczego.

Spojrzenie z odmiennych perspektyw na rynek pracy w czasie kryzysu

Analiza sytuacji na rynku pracy sprawia, że pojawiają się różne punkty widzenia. Każdy rozpatruje najczęściej ten obszar problemu, który najbardziej go dotyczy, i dlatego sytuację ocenia subiektywnie. Taka zindywidualizowana perspektywa nie jest błędna, często jest rozsądna i logiczna, niestety – jest jednostronna i dlatego niepełna. Rzeczywistość ma przecież „wiele twarzy”, a zmiana perspektywy widzenia rynku pracy oznacza często zmianę jego granic, elementów składowych rynku oraz oddziaływań zachodzących między nimi. Dlatego sytuację na rynku pracy wobec kryzysu warto opisać z różnych punktów widzenia, aby możliwie szeroko i całościowo ująć problem.

Metodykę myślenia sieciowego rozpoczyna analiza interesariuszy, która umożliwia wyznaczenie granic problemu. Należy więc przedstawić spojrzenie na rynek pracy w Polsce z różnych punktów widzenia oraz określić czynniki kluczowe. Propozycję w tym zakresie przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 1. Punkty widzenia na rynek pracy w Polsce, jego charakterystyka i czynniki kluczowe

Punkty widzenia	Charakterystyka rynku pracy w czasie kryzysu	Czynniki kluczowe
Gospodarka narodowa	spadek tempa wzrostu PKB, odpływ kapitału, wzrost bezrobocia	PKB, bezrobocie
Budżet państwa	mniejsze wpływy do budżetu, sztywny charakter wydatków, wzrost obciążeń budżetowych	popyt, wydatki budżetowe
Komisja Europejska	„rozregulowanie” rynku europejskiego	przepisy prawne, reformy polityczne, strategia uczenia się przez całe życie
Giełda	bessa na giełdzie	odpływ kapitału, obniżenie wartości złotego

cd. tabeli 1

Punkty widzenia	Charakterystyka rynku pracy w czasie kryzysu	Czynniki kluczowe
Banki	ograniczenie działalności kredytowej	ryzyko kredytowe
Pracodawcy	osiąganie gorszych wyników finansowych, dobry moment na zmiany personalne	zmniejszone obroty, eksport, zamówienia, gorsze wyniki finansowe, redukcje i wymiana personelu
Pracownicy	wzrastająca niepewność zatrudnienia	bezrobocie, wzrost wymagań na rynku pracy, kwalifikacje zawodowe, bezradność
Społeczeństwo	wzrastające koszty życia, niepewność i brak zaufania	spadek siły nabywczej

W tabeli ujęto perspektywę ludzi związanych z przedsiębiorstwem, np. właścicieli, pracowników. Dodano też spojrzenie ogółu społeczeństwa, banków, giełdy czy gospodarki narodowej. Rynek pracy podlega więc ocenie z różnych punktów widzenia, a kluczem do zrozumienia sytuacji na rynku pracy jest zbudowanie dynamicznej sieci, ukazującej oddziaływania pomiędzy różnymi wielkościami kluczowymi.

Rynek pracy w Polsce, czyli dynamiczna sieć powiązań¹

Po analizie punktów widzenia na rynek pracy – zgodnie z metodyką myślenia sieciowego – należy przedstawić obraz sytuacji problemowej, czyli określić, jakie są najistotniejsze powiązania pomiędzy elementami na tym rynku oraz w jaki sposób elementy te na siebie wpływają. Wobec tego zaleca się połączenie ze sobą tych różnych punktów widzenia i na tej podstawie kształtowanie modelu sytuacji na rynku. Rynek pracy można w związku z tym ująć w postaci sieci oddziałujących na siebie czynników. Aby zbudować dynamiczną sieć, która pozwoli zrozumieć, jak kształtuje się sytuacja na rynku pracy, autorzy metodyki zalecają przeanalizowanie oddziaływania w trzech przekrojach, biorąc pod uwagę ich rodzaj (równokierunkowe lub przeciwnie), intensywność oddziaływań oraz czas oddziaływań [Ulrich i Probst 1990, s.127]. Wynikiem takiej analizy powinien być jasny i zrozumiały obraz sytuacji na rynku pracy w Polsce.

¹ Analiza czynników na rynku pracy w Polsce została dokonana m.in. na podstawie następujących źródeł literaturowych: [Strzelecki 2011; Noga i Stawicka 2011; Szaban 2013, Kryńska i Arendt 2011].

W sieci na rysunku 1 starano się przedstawić zarys przyczyn i skutków kryzysu na rynku pracy, podstawowe zależności i oddziaływania. Tak skonstruowana sieć może być zmieniana i uzupełniana, może zatem stanowić punkt wyjścia do dalszej dyskusji. Przyczyną kryzysu finansowego, który pojawił się na przełomie lat 2008/2009 w USA, były inwestycje na rynku mieszkaniowym. Banki lekkomyślnie udzielały kredytów mieszkaniowych także osobom bezrobotnym i bezdomnym, choć z góry było wiadomo, że nie spłacą oni zaciągniętego kredytu. Nastawiony na osiąganie gigantycznych zysków sektor bankowy był jednym ze źródeł kryzysu. Nieodpowiednia była także polityka USA, która lansowała tylko rynek mieszkaniowy, zaniedbując inne dziedziny gospodarki [Piekarczyk i Zimmiewicz 2010, s. 126]. Kryzys w USA spowodował spadek produkcji, wzrost bezrobocia oraz spadek popytu. Zjawiska te rozprzestrzeniły się i dotarły również do Polski. Przyczyniły się m.in. do odpływu kapitału zagranicznego, spadku eksportu i powrotów ludzi z emigracji zarobkowej z krajów zachodnich, ponieważ tam też ujawnił się kryzys. Polskie przedsiębiorstwa dość szybko odczuły skutki kryzysu głównie w wyniku spadku popytu na ich towary i usługi. Zostały w ten sposób zmuszone do zmniejszenia produkcji, co wpłynęło niekorzystnie na ich wyniki finansowe. W konsekwencji wiele z nich redukowało zatrudnienie, czyli wzrastało bezrobocie. Łatwo zauważyć, że jest to ciąg zdarzeń o charakterze przyczynowo-skutkowym podobny do efektów domina. Kolejnymi elementami „układanki” było wycofanie się kapitału zagranicznego z Polski, osłabienie wartości złotego i pogłębienie krachu na giełdzie. Obniżenie wartości złotego oraz brak środków na spłatę kredytów, m.in. w wyniku wzrostu bezrobocia, spowodowały spadek siły nabywczej polskiego społeczeństwa, a to w efekcie przyczyniło się do obniżenia popytu. Wymienione powyżej czynniki tworzą tzw. wzmacniające sprzężenie zwrotne. Takie sprzężenia powodują, że sytuacja może się rozwijać coraz lepiej lub coraz gorzej, a zależy to od tego, jaki wpływ jest na nią wywierany [Neumann 2012, s. 38]. Zobrazowane na rysunku 1 sprzężenie zwrotne przedstawia niebezpieczną sytuację, którą w języku systemowym można wyrazić następująco: im większy spadek siły nabywczej konsumentów, tym mniejszy popyt; im mniejszy popyt, tym mniejsza produkcja; im mniejsza produkcja, tym gorsze wyniki firm prowadzące do redukcji personelu, wzrostu bezrobocia i dalszego spadku siły nabywczej. To sprzężenie zwrotne obrazuje, że sytuacja może utknąć w tzw. „błędym kole” i z czasem się jeszcze pogarszać. P. Schwiezer zauważa, że na sprzężenia zwrotne w systemie trzeba zwracać szczególną uwagę, gdyż mogą one wpływać destabilizująco na system [Schwiezer 2008, s. 121].

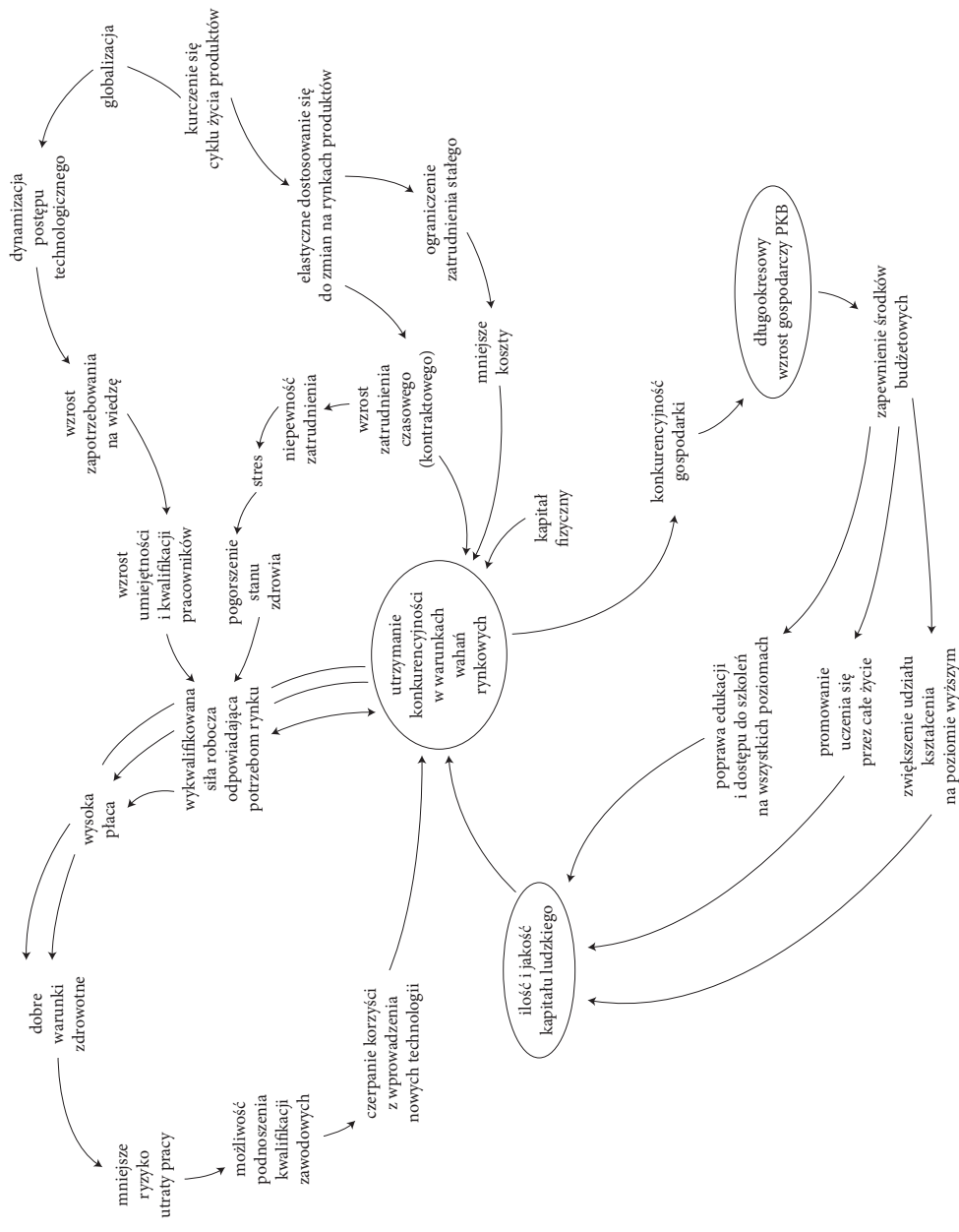
W omawianym schemacie zależności występuje również czynnik nazwany konkurencyjnością polskich przedsiębiorstw. Widać na nim wyraźnie, że kondycja i konkurencyjność przedsiębiorstw, zarówno w kraju, jak i za granicą, może się stopniowo pogarszać w następstwie wzrastających kosztów zatrudnienia oraz słabnącego zasobu kapitału ludzkiego. Na rysunku 1 widać jasno, że może to następować szczególnie w wyniku zmniejszania się i starzenia zasobów pracy w Polsce. Wraz z wiekiem zmniejsza się bowiem sprawność fizyczna i umysłowa pracowników, pogarsza się w związku z tym ich stan zdrowia, częściej chorują. Absencje chorobowe oraz rosnące wraz z wiekiem wynagrodzenie zwiększają koszty zatrudnienia. Dodatkowo pogarsza sytuację obniżająca się również wraz z wiekiem produktywność pracowników. Zasób kapitału ludzkiego w Polsce może słabnąć także w wyniku nienadążania za tempem zmian zachodzących w otoczeniu, jak również w wyniku osłabienia wraz z wiekiem chęci ciągłego uczenia się oraz zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności. Ten czynnik może obniżyć i tak już dość niską w Polsce, na tle innych państw, innowacyjność i kreatywność pracowników. Pracownicy o niskich kwalifikacjach zawodowych i małej innowacyjności nie przyczynią się bowiem w istotny sposób do wdrożenia nowoczesnych technik wytwarzania i zarządzania przedsiębiorstwami. Ten zobrazowany na rysunku 1 splót czynników pokazuje, że ucierpi nie tylko konkurencyjność polskich przedsiębiorstw, ale także polskiej gospodarki. Słaby zasób kapitału ludzkiego uzależnia Polskę w pośredni i bezpośredni sposób od inwestycji zagranicznych i może również prowadzić do wyprzedaży majątku narodowego. Społeczeństwo nie wie bowiem, co z tym majątkiem zrobić i skąd czerpać środki na jego rozwój. Nie widzi też możliwości wypracowania własnych środków na ten cel. Troską rządu polskiego powinno być zatem przeciwdziałanie procesowi zmniejszania się i starzenia zasobów pracy w Polsce, gdyż prowadzi to do obniżenia zdolności polskiej gospodarki do wzrostu i może prowadzić do deficytu budżetowego. W ten sposób negatywny wpływ finansowego i gospodarczego kryzysu w Polsce i na świecie jest wzmacniany przez niekorzystne procesy demograficzne wynikające ze struktury wiekowej zasobu pracy oraz utraty młodej, kreatywnej, dobrze wykształconej kadry, która wyemigrowała za granicę. Można stwierdzić, że jednym z podstawowych zagrożeń rynku pracy w Polsce jest niska aktywność zawodowa mieszkańców oraz niski ich udział w zatrudnieniu. Dodatkowo wraz z wiekiem aktywność zawodowa Polaków jeszcze maleje. Wspomniany już prof. K. Zimniewicz też zauważa, że Polska na tle innych krajów europejskich wyróżnia się najniższym wskaźnikiem osób zawodowo czynnych [Piekarczyk i Zimniewicz 2010, s. 16]. Kwestia ta od lat czeka na szerszą i głębszą dyskusję, szczególnie w aspekcie wcześniejszych

emerytur. Okazuje się bowiem, że ponad milion emerytów nie ukończyło 60 lat (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni). Wcześniejsze emerytury kosztują rocznie około 20 mld zł. Na rysunku 1 pokazano, że w pośredni i bezpośredni sposób wcześniejsze emerytury rodzą niekorzystne konsekwencje dla gospodarki, obciążają budżet państwa, podnoszą koszty pracy, co z kolei obniża konkurencyjność przedsiębiorstw. W sumie zwiększa to ryzyko i niepewność gospodarowania i jednocześnie zagraża poczuciu bezpieczeństwa ludzi. Zimniewicz zwraca uwagę, że problem niskiej aktywności ludności, ważne sprawy dotyczące emerytów i emerytur pomostowych oraz emerytur dla rolników nie są podejmowane przez kolejne rządy z obawy przed utratą elektoratu.

Z kolei na rysunku 2 przedstawiono nieco inne ujęcie zależności między czynnikami tworzącymi sieć. Tutaj na pierwszy plan wysuwa się postęp techniczny i wysoka jakość kadr odpowiadająca potrzebom rynku.

Dynamizacja postępu technicznego nastąpiła głównie w wyniku procesu globalizacji gospodarki. Proces ten spowodował także kurczenie się cykli życia produktów. Dla przedsiębiorstw oznacza to konieczność elastycznego dostosowania się do zmian na rynkach dóbr i usług. Utrzymanie konkurencyjności w warunkach wahań rynkowych wymaga w związku z tym dostosowania charakteru pracy do nowych warunków. Następuje więc wzrost zatrudnienia czasowego (kontraktowego) i jednocześnie obniżenie zatrudnienia stałego, gdyż to pozwala na zmniejszenie kosztów zatrudnienia. Zmiana charakteru pracy na zatrudnienie czasowe, co w rzeczywistości może spowodować obniżkę kosztów, zawiera jednak niebezpieczeństwo pojawienia się niepewności i braku poczucia bezpieczeństwa wśród pracowników. Niepewność zatrudnienia, stres, brak pełnego zaufania wpływają z pewnością niekorzystnie na pracowników. Taka sytuacja w epoce wiedzy i innowacyjności może oznaczać, że nie wykorzysta się pełnego potencjału wiedzy, talentów i doświadczenia pracowników. W ten sposób zamyka się pętla dodatniego sprzężenia zwrotnego, która może spowodować, że sytuacja będzie się jeszcze pogarszać.

W sieci zależności przedstawionej na rysunku 2 postęp techniczny prowadzi do wzrostu zapotrzebowania na wiedzę. Pracownik ze swoją twórczością, innowacyjnością i wiedzą daje możliwość czerpania korzyści z wprowadzenia nowych technologii i jest źródłem przewagi konkurencyjnej. W modelu powiązań widać wyraźnie, że kapitał ludzki staje się najważniejszym kapitałem współczesnego przedsiębiorstwa, którego konkurencyjność rynkowa jest uzależniona nie tyle od kapitału fizycznego, ile od ilości i jakości kapitału ludzkiego. Do katalogu pozytywnych efektów wynikających z wysokiej jakości zasobów ludzkich można zaliczyć także to, że dobra, wysoko opłacana siła robocza jest w mniejszym stopniu narażona na ryzyko utraty miejsca pracy,



Rysunek 2. Sieć zależności na rynku pracy w Polsce w kontekście dynamizacji postępu technicznego i zmiany charakteru pracy

pracuje w dobrych warunkach zdrowotnych i ma dużo większe możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych na wyższym poziomie. Powyżej opisany ciąg zdarzeń o charakterze przyczynowo-skutkowym tworzy więc pozytywne, wzmacniające sprzężenie zwrotne.

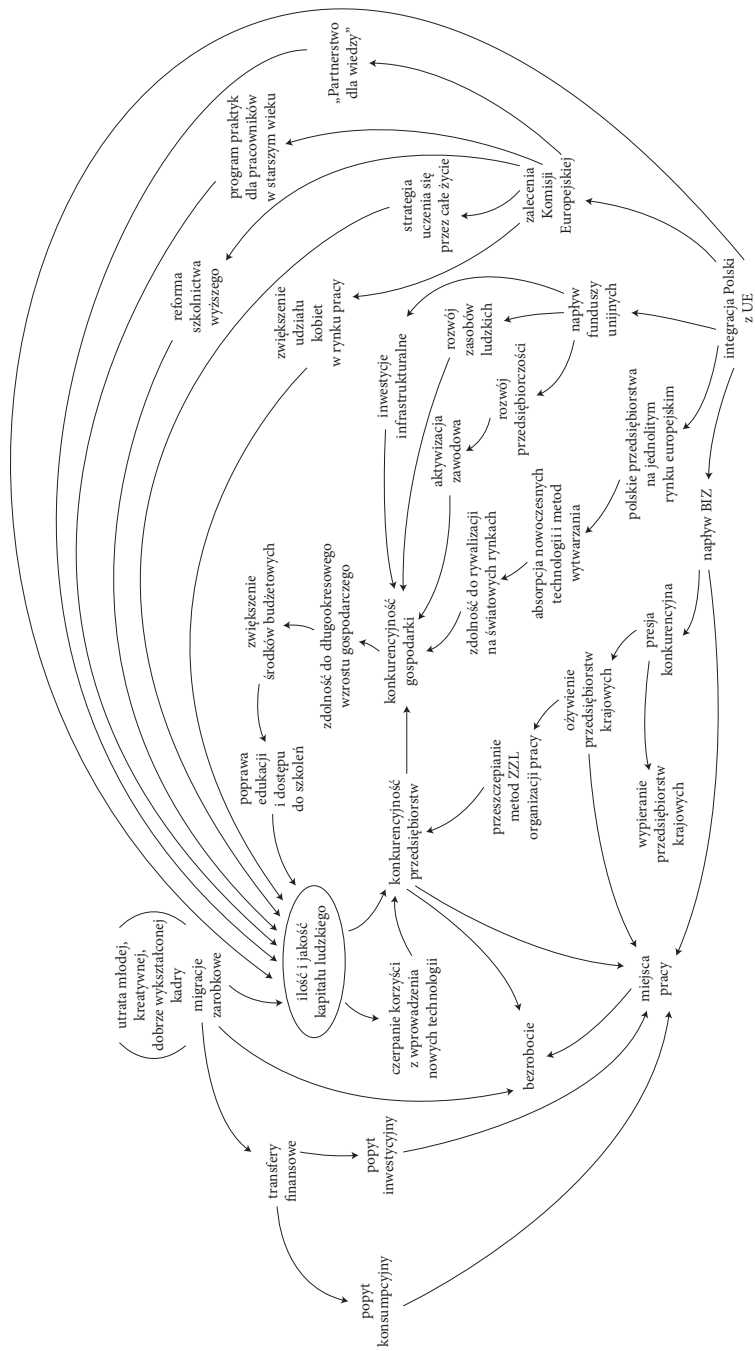
Jest to przyczynek do długookresowego wzrostu gospodarczego, gdyż wysoka konkurencyjność przedsiębiorstw korzystnie wpływa na konkurencyjność gospodarki i wzrost PKB. W takich warunkach łatwiej zapewnić środki w budżecie państwa, które mogą być np. przeznaczone na poprawę sytuacji w edukacji, w tym na promowanie uczenia się przez całe życie. W ten sposób koło się ponownie zamyka, przez co może zwiększać się kapitał ludzki i jego jakość.

Podsumowując, sieć na rysunku 2 ukazuje dwie pętle sprzężeń zwrotnych. Sprzężenie zwrotne występuje wtedy, gdy wzajemnie powiązane czynniki przyjmują formę koła. Tego typu powiązania można interpretować jako układy regulacji w systemie. Na powyższym rysunku przedstawiony jest przykład wzmacniającej regulacji w systemie. To oznacza, że sytuacja na rynku pracy może się rozwijać coraz lepiej. Jednak trzeba mieć też świadomość niebezpieczeństw wynikających z wejścia w tzw. spiralę zwijającą („błędne koło”). Im gorsza konkurencyjność przedsiębiorstw, tym gorsza konkurencyjność gospodarki, a z tego wynika mniejszy wzrost gospodarczy. To może prowadzić do deficytu budżetowego, co może skutkować obniżeniem nakładów na edukację i doprowadzić do osłabienia kapitału ludzkiego. Osłabienie zasobu kapitału ludzkiego może bezpośrednio lub pośrednio wpłynąć na zwiększenie ryzyka utraty pracy, pogorszenie warunków pracy i zmniejszyć, a nawet uniemożliwić podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Brak wiedzy i umiejętności może obniżyć absorpcję nowych technik wytwarzania i zarządzania i jeszcze bardziej osłabić konkurencyjność przedsiębiorstw.

Sieć przedstawiona na rysunku 2 ukazuje czynniki i powiązania między nimi w postaci wzmacniających sprzężeń zwrotnych, które mogą stanowić układy samoregulacji w systemie. Uzyskany obraz oddziaływań może być podstawą do dyskusji na temat sposobów wyjścia z kryzysu i nakreślenia czynników, które należałoby uwzględnić w kształtowaniu strategii wyjścia.

Obraz sytuacji na rynku pracy warto uzupełnić o czynniki związane z integracją Polski z Unią Europejską i stanowiskiem Komisji Europejskiej. Na rysunku 3 przedstawiono wpływ integracji Polski z Unią Europejską na zachowania pracodawców i pracobiorców na rynku pracy.

W latach 2004–2009 nastąpił dynamiczny odpływ osób z Polski w poszukiwaniu pracy poza granicami kraju, szczególnie do Wielkiej Brytanii i Irlandii. Migracje te dotyczyły głównie osób młodych. Wpływ emigracji zarobkowej na polski rynek pracy był korzystny i niekorzystny. Wyjazdy w poszukiwaniu



Rysunek 3. Sieć zależności na rynku pracy w Polsce w kontekście integracji Polski z Unią Europejską

pracy za granicę przyczyniły się w pewnym stopniu do obniżenia poziomu bezrobocia w latach 2005–2008. Pojawił się także korzystny efekt pośredni. Napływające do kraju transfery finansowe z tytułu świadczenia pracy za granicą pozytywnie wpłynęły na popyt konsumpcyjny i inwestycyjny. Popyt ten wygenerował z kolei nowe miejsca pracy. Jednak utrata młodej, kreatywnej i często dobrze wykwalifikowanej kadry była ewidentną stratą. Na polskim rynku pracy pojawił się w ten sposób niedobór niektórych grup pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych.

Pozytywny wpływ na sytuację na polskim rynku pracy wywiera napływ funduszy unijnych. Środki z tych funduszy wspierają rozwój przedsiębiorczości i aktywizację zawodową. Przyczyniają się również do poprawy jakości zasobów ludzkich, aktywizacji bezrobotnych, a tym samym zwiększenia skuteczności działań w zakresie ograniczania bezrobocia. Fundusze unijne są również przeznaczane na inwestycje infrastrukturalne i ochronę środowiska naturalnego. Absorpcja tych funduszy wpływa zatem bezpośrednio i pośrednio na poprawę funkcjonowania rynku pracy i jego instytucji oraz na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy.

Integracja z Unią Europejską wpłynęła także na zwiększenie napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych, co w efekcie przyczyniło się do tworzenia nowych miejsc pracy. Pojawieniu się na polskim rynku przedsiębiorstw zagranicznych towarzyszyło też ożywienie przedsiębiorstw krajowych, które również tworzyły nowe miejsca pracy. Polskie przedsiębiorstwa – a szczególnie te, które współpracowały z firmami zagranicznymi na różnych etapach produkcji – uczyły się w wyniku tej kooperacji. Wprowadzały więc bardziej współczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi, unowocześniały organizację pracy i kształtowały lepsze środowisko pracy. Zaadaptowane w ten sposób nowe metody i narzędzia zarządzania przyczyniły się do poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw krajowych. Napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych może też spowodować niekorzystne skutki dla rynku pracy i gospodarki. Może to następować poprzez wypieranie krajowych przedsiębiorstw z rynku na skutek presji konkurencyjnej ze strony inwestorów zagranicznych lub w wyniku zwiększonego importu zastępującego produkcję krajową. Upadek i likwidacja firm krajowych prowadzi do utraty miejsc pracy i zwiększenia bezrobocia.

Z członkostwem Polski w Unii Europejskiej wiąże się również pojawienie polskich przedsiębiorstw na jednolitym rynku europejskim. Uzyskanie dostępu do tego rynku liczącego około 420 mln konsumentów przyniosło wiele korzyści. Wpłynęło na możliwość uzyskania przez producentów efektów wzrostu skali produkcji i obniżenia kosztów jednostkowych. Przyczyniło się również

do absorpcji nowoczesnych technologii i metod zarządzania, przez co wzrosła zdolność tych przedsiębiorstw do rywalizacji na światowych rynkach. Do sieci zależności przedstawionych na rysunku 3 włączono także zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące rynku pracy w Polsce. Mówią one przede wszystkim o podwyższeniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę oraz o zmianie przepisów dotyczących składek na rolniczy fundusz ubezpieczenia społecznego (KRUS). Komisja Europejska zalecała również wprowadzenie strategii uczenia się przez całe życie, a także rozszerzenie programów praktyk zawodowych, specjalnych programów kształcenia, szkolenia zawodowego dla pracowników w starszym wieku i o niskich kwalifikacjach oraz wzmocnienie powiązań między środowiskiem naukowym i przemysłem poprzez wdrażanie programu „Partnerstwo dla wiedzy”. Kolejne wytyczne dotyczyły wdrożenia reformy szkolnictwa wyższego w ramach programu „Budujemy na wiedzy”, aby lepiej dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy, a także zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy poprzez podjęcie działań w celu zapewnienia stabilnego finansowania placówek opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym. Na rysunku 3 wyraźnie widać, że powyższe działania w obszarze rynku pracy mają na celu zwiększenie kapitału ludzkiego i wzrost jego jakości, gdyż zasób ten w bezpośredni i pośredni sposób wpływa na konkurencyjność przedsiębiorstw, a w efekcie na konkurencyjność polskiej gospodarki. Relacje zachodzące między tymi czynnikami można analizować zgodnie z ustaleniami metodyki myślenia sieciowego: im większy kapitał ludzki i wyższa jego jakość, tym wyższa konkurencyjność przedsiębiorstw. Konkurencyjność ta pozytywnie wpływa na stan polskiej gospodarki, na zdolność do długookresowego wzrostu gospodarczego i na zapewnienie środków w budżecie państwa, które można przeznaczyć na poprawę systemu edukacji. W ten sposób zamyka się pętla sprzężenia zwrotnego wzmacniającego, gdyż dobra jakość kształcenia może wpłynąć na poprawę zasobu kapitału ludzkiego. Powiązania pomiędzy czynnikami tego sprzężenia zwrotnego oznaczono pogrubionymi strzałkami, aby podkreślić to, że wpływ jednego elementu na drugi jest intensywny.

Podsumowanie

W powyższym opracowaniu przedstawiono w świetle metodyki myślenia sieciowego zarys zależności między czynnikami makro- i mikroekonomicznymi na rynku pracy w Polsce wobec kryzysu gospodarczego. Podsumowując: jednym z podstawowych zagrożeń występującym na rynku pracy jest słabnący zasób kapitału ludzkiego w wyniku starzenia się zasobów pracy oraz migracji

zarobkowej, szczególnie ludzi młodych, kreatywnych i dobrze wykształconych. Dodatkowo pogarsza sytuację fakt, że aktywność zawodowa Polaków z wiekiem znacznie maleje. Troską rządu powinno być zatem przeciwdziałanie tym procesom, gdyż mogą one w bezpośredni lub pośredni sposób prowadzić do spowolnienia wzrostu polskiej gospodarki i do deficytu budżetowego. Ukazanie sytuacji na rynku pracy za pomocą metodyki myślenia sieciowego pozwoliło na szersze ujęcie tego problemu i powiązanie go z negatywnymi uwarunkowaniami kryzysu finansowego i gospodarczego w Polsce. Obraz sytuacji na rynku pracy w Polsce przedstawiony z wykorzystaniem podejścia sieciowego jest zaledwie zarysem skomplikowanej sieci powiązań i wymaga uzupełnień, aby uzyskać w miarę kompleksowy obraz. Obraz ten może stanowić podstawę do dyskusji na temat dróg wyjścia z kryzysu, w której powinni uczestniczyć przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych, praktycy, samorządowcy i przedstawiciele sfer rządowych.

Warto również podkreślić, że metodyka myślenia sieciowego pozwala także na ujęcie i interpretację możliwości zmian sytuacji na rynku pracy poprzez opracowanie scenariuszy podstawowych i alternatywnych oraz określenie możliwości kierowania zmianą za pomocą czynników kierowalnych, sprzężeń zwrotnych i wyprzedzających oraz wskaźników wczesnego ostrzegania. Obraz sytuacji na rynku pracy przedstawiony na rysunkach 1–3 może być również uzupełniony o analizę oddziaływań między elementami w aspekcie ich intensywności oraz w zakresie czasu oddziaływania. W ten sposób ożywią się „nieruchome” dotychczas sieci powiązań.

Obraz zależności na rynku pracy w Polsce przedstawiony w tym artykule z pewnością wymaga uzupełnienia o dodatkowe czynniki i relacje między nimi, pozwala jednak odzwierciedlić podstawowe powiązania, ich intensywność, sprzężenia zwrotne i opóźnienia w systemie. Oczywiście, o czym już wcześniej wspomniano, każdy ma inny punkt widzenia, więc może udowodniać, że w szczególnych przypadkach sytuacja wygląda inaczej. Jest to jednak zaleta, gdyż w ten sposób można przedstawić swoje stanowisko, a różne poglądy na sytuację na rynku pracy mogą być porównywane. To, ile czynników bierze się pod uwagę, ma również bardzo istotne znaczenie, gdyż w rzeczywistości wielu decydentów podejmuje swoje decyzje na podstawie niewielu zmiennych. Również w mediach informacje są przekazywane w sposób wycinkowy i uproszczony. Natomiast metodyka myślenia sieciowego uczy kompleksowo oceniać rzeczywistość, postrzegać zjawiska – nie tylko na rynku pracy – z różnych punktów widzenia i pozwala wykształcić w sobie nawyk holistycznego patrzenia na otaczający świat i widzieć to, czego nie dostrzegają inni. Bo jak podkreślają J. O'Connor i McDermott, dopiero dogłębne zrozumienie danej

sytuacji oraz zmian, jakim może ona podlegać w wyniku wpływu czynników zewnętrznych, pozwala podejmować odpowiedzialne decyzje i wpływać na dalszy rozwój bez tworzenia nowych problemów [O'Connor i McDermott 1998, s. 34].

W związku z tym nadal aktualny jest postulat propagowania myślenia całościowego, bowiem w pierwszych dekadach XXI wieku myślenie holistyczne nie dotarło jeszcze w pełni do przedstawicieli elit naukowych, gospodarczych i politycznych. Znajomość metodyki myślenia całościowego nie rozwiąże oczywiście wszelkich problemów. Jednak nie ulega wątpliwości, że ułatwia zrozumienie złożonych problemów i wzajemnych oddziaływań w systemie.

Kryzys z lat 2008/2009 wywołał wiele komentarzy, analiz i spekulacji dotyczących jego przyczyn i przebiegu oraz skutków dla gospodarki światowej. Pod koniec 2008 roku królowa brytyjska na spotkaniu w London School of Economics zapytała znanych ekonomistów, dlaczego nikt nie przewidział nadchodzącego kryzysu finansowego. Odpowiedź była następująca: w gospodarce występowały symptomy kryzysu i różne ostrzeżenia, a każdy ekonomista pracował na swoim polu najlepiej jak potrafił. Problem polegał tylko na tym, że ekonomiści zajmowali się cząstkowymi równowagami, a nie interesowała ich równowaga globalna [Wiśniewski 2009, s. B12]. K. Zimniewicz zauważa, że w odpowiedzi tej można doszukać się daleko idącej analogii do okresu, kiedy rodziła się teoria systemów. Wtedy również naukowcy „uprawiali swe poletka” odgradzeni od siebie wysokimi płotami. I niewiele wiedzieli o osiągnięciach kolegów zza miedzy ze szkodą dla całości [Piekarczyk i Zimniewicz 2010, s. 177].

Wielu autorów podkreśla obecnie konieczność wykształcenia umiejętności kompleksowego, czyli całościowego spojrzenia na organizacje i postrzegania określonego zjawiska z różnych punktów widzenia. Dlatego w badaniach ekonomicznych należy uwzględniać sprawy nie tylko gospodarcze, lecz również inne: społeczne, ekologiczne, prawne, związane z nauką itd.

Bibliografia

- Braun, W., 2001, *Wie man mit vernetztem Denken Probleme meistert*, WirtschaftsBild, no. 23.
- Gomez, P., Probst, G., 1995, *Die Praxis des ganzheitlichen Problemlösens*, Verlag Paul Haupt, Bern-Stuttgart-Wien.

- Honneger, J., Vettiger, H., 2003, *Ganzheitliches Management in der Praxis*, Versus Verlag AG, Zürich.
- Kryńska, E., Arendt, Ł., 2011, *Rynek pracy i kierunki wzrostu aktywności zawodowej ludności na obszarze zachodnich województw Polski w kontekście prowadzonej polityki regionalnej*, Łódź, <http://polskazachodnia2020.pl/attachments/article/14/Rynek%20pracy%20i%20kierunki%20wzrostu%20aktywno%C5%9Bci%20zawodowej....pdf> [dostęp: 15.01.2014 r.].
- Neumann, K., 2009, *Know-why. Management kapiert Komplexiät*, Books on Demand GmbH, Norderstedt.
- Neumann, K., 2012, *Know-why – Erfolg durch Begreifen*, Books on Demand GmbH, Norderstedt.
- Noga, M., Stawicka, M.K. (red.), 2011, *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu.
- O'Connor, J., McDermott, I., 1998, *Die Lösung lauert überall. Systemisches Denken verstehen & nutzen*, VAK Verlag Kiechzarten bei Freiburg.
- Piekarczyk, A., Zimniewicz, K., 2010, *Myślenie sieciowe w teorii i praktyce*, PWE, Warszawa.
- Schwiezer, P., 2008, *Systematisch Lösungen finden. Eine Denkschule für Praktiker*, vdt Hochschulverlag an der ETH Zürich, Zürich.
- Strzelecki, Z., 2011, *Gospodarka regionalna Polski wobec globalnego kryzysu gospodarczego*, Oficyna Wydawnicza SGH.
- Szaban, J.M., 2013, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin.
- Ulrich, H., Probst, G., 1990, *Anleitung zum ganzheitlichen Denken und Handeln. Ein Brevier für Führungskräfte*, Verlag Paul Haupt, Bern und Stuttgart.
- Wiśniewski J., 2009, *Podręczniki ekonomii do wymiany*, Rzeczpospolita, 20 sierpnia, s. B12.
- Zimniewicz, K., 2014, *Teoria i praktyka zarządzania. Analiza krytyczna*, PWE, Warszawa.