

*Dr Agata Kubiczek*

Katedra Teorii Ekonomii

Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

## Nierówności na rynku pracy

### WPROWADZENIE

Istnieje współcześnie szereg koncepcji wyjaśniających problemy rynku pracy, wnoszących ważny wkład do teorii rynku pracy. W zasadzie teorie te polemizują w znacznej mierze z założeniami ekonomii klasycznej. Współczesne teorie rynku pracy możemy podzielić na trzy grupy<sup>1</sup>:

1. eksponujące głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne, jako odpowiedzialne za powstawanie nierównowagi na rynku pracy (m.in. teoria Keynesa, teoria instytucjonalna, teorie segmentacji rynku pracy);
2. traktujące nierównowagę jako długotrwały efekt (opóźnienie czasowe) procesów dostosowawczych na rynku pracy w postaci poszukiwań pracy czy zmiany kwalifikacji (m.in. teoria *human capital*, teoria poszukiwań na rynku pracy);
3. zakładające, że nierównowaga na rynku pracy może być spowodowana sztywnością płac (m.in. teoria „swoich” i „obcych”).

W istocie funkcjonowania rynku pracy jest jeszcze wiele niewiadomych. Mimo że teorie rynku pracy mają ograniczone walory poznawcze, czego przykładem może być wiara w skuteczność działania mechanizmów samoregulujących rynek pracy, czy też przekonanie o dobrowolnym charakterze bezrobocia, czego nie da się pogodzić z dużym bezrobociem w wielu krajach. Mimo że w swej zasadniczej strukturze teorie te oderwane są od realiów gospodarczych, nie oznacza, że nie mogą one trafnie interpretować niektórych aspektów rzeczywistości.

Jednak nie istnieje jeszcze doskonała metoda, która umożliwiłaby rozwiązywanie problemów rynku pracy, zwłaszcza w dziedzinie ograniczania bezrobo-

---

<sup>1</sup> Podział teorii rynku pracy ze względu na odmienne hipotezy dotyczące funkcjonowania oraz powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy przyjęto za E. Kryńską (*Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPIPS, Warszawa, 1998, s. 28).

cia. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być trudny do opisania łączny wpływ różnych czynników na rynek pracy oraz ujęcie tego wpływu w jedną, logiczną, uporządkowaną i spójną teorię naukową. Poza tym postęp techniczny i technologiczny pociągający za sobą przemiany strukturalne, jak również rosnąca konkurencja oraz procesy globalizacji wymuszają ciągłe zmiany i ewolucję instytucji rynku pracy. Tymczasem rozwój współczesnych rynków pracy staje się wyzwaniem dla dalszych poszukiwań modeli funkcjonowania rynku pracy<sup>2</sup> adekwatnych do rzeczywistości.

Podział dochodu narodowego, nierówności oraz ubóstwo jest to jedno z wielu kryteriów różnicujących świat współczesny, w tym i świat rynków pracy. Polityków społecznych, socjologów interesują zwykle problemy nierówności z punktu widzenia ich społecznych, psychologicznych czy etycznych konsekwencji. Dla ekonomisty ważniejszy jest związek nierówności z efektywnością. Przez długi czas większość ekonomistów traktowała nierówności jako warunek efektywności. Rynek bowiem wynagradza pracowników i menedżerów odpowiednio do efektów ich pracy. Bariery miały być tylko konieczność zachowania pokoju społecznego. T. Kowalik twierdzi, że wzrost gospodarczy w ogromnej mierze zależy od powszechności wykształcenia, a to nie jest możliwe do osiągnięcia przy dużym zróżnicowaniu dochodowym. Podaje on także przykłady badań potwierdzających tezę, iż łagodzenie nierówności jest czynnikiem sprzyjającym rozwojowi gospodarczemu<sup>3</sup>. Oznacza to, że rządy nie stają przed alternatywą: równość lub wzrost. Wydaje się, że najefektywniejszą polityką jest polityka, która promuje obie te rzeczy.

Zmiana stanowiska niektórych ekonomistów na temat dodatniego związku między równością dochodów oraz efektywnością i wzrostem gospodarczym nie kończy debaty na ten temat.

Istnieje bogata literatura nt. podziału dochodu narodowego, nierówności dochodowych, ubóstwa.

– Do najważniejszych mierników należy podział dochodu narodowego mierzony zarówno w wielkościach globalnych – jako udział w dochodach ludności takich grup społecznych, jak pracownicy najemni, emeryci i inwalidzi,

---

<sup>2</sup> W zasadzie z naszego polskiego doświadczenia lat powojennych wiemy, że możliwy jest system ekonomiczny, który szybko wchłania wszelkie rezerwy zasobów pracy. Jest on jednak wysoce nieefektywny i w konsekwencji prowadzi do patologii całego systemu gospodarczego nie tylko na rynku pracy. Z drugiej strony wysokie bezrobocie, z dużym udziałem długotrwale pozostających bez pracy oraz młodzieży, może być źródłem różnego rodzaju patologii społecznych. Wynika stąd, że działania podejmowane przez odpowiednie podmioty na rynku pracy powinny być skierowane na utrzymanie bezrobocia w „bezpiecznych granicach”, gdyż na koegzystencję z tym zjawiskiem jesteśmy skazani.

<sup>3</sup> T. Kowalik, *Współczesne systemy ekonomiczne. Powstanie, ewolucja, kryzys*, Wyd. Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2000, s. 21 i n.

pracujący na własny rachunek lub podział dochodu pomiędzy podstawowe kategorie, jak płace, zyski, renty, zasiłki dla bezrobotnych, pomoc społeczna, stypendia. Prowadzi się też ankietowe badania dochodów i wydatków gospodarstw domowych.

- Nierówności najczęściej porównuje się za pomocą podziału gospodarstw domowych na grupy decylowe lub kwintalowe (podział na 9 lub 5 grup). Stopień nierówności wyraża np. stosunek najniższego decyla (czy kwintala) do najwyższego. Inną miarą jest tzw. krzywa Lorenza wyrażająca odchylenia od (linii) podziału równego, albo pokrewny jej tzw. współczynnik Giniego<sup>4</sup>.
- Istnieją też liczne metody badania i mierzenia ubóstwa. Za kryterium przyjmuje się kilka różnych „linii ubóstwa”, np.:
  1. minimum socjalne, czyli takie dochody na osobę, która pozwalają na skromne, ale godne życie,
  2. minimum egzystencji, które np. stanowi 70% minimum socjalnego,
  3. minimalna emerytura.

Głębokość biedy mierzy się także różnymi metodami. Najczęściej liczy się tzw. lukę ubóstwa, czyli wielkości dochodów, które trzeba byłoby przeznaczyć dla wyrównania dochodów ubogich do poziomu wyznaczonego przez „linię ubóstwa”.

Walka z ubóstwem dokonuje się najczęściej za pomocą redystrybucji dochodów od grup zamożniejszych do uboższych, zwykle dzięki progresywnym podatkom dochodowym. Wzrost gospodarczy jest okolicznością sprzyjającą redukcji lub likwidacji ubóstwa. Wydaje się jednak, że wzrost gospodarczy nie poddany żadnej kontroli może raczej pogłębić nierówności, nie podnosząc stopy życiowej najuboższym. J. Schumpeter czysty kapitalizm nazwał „cywilizacją nierówności”<sup>5</sup>.

Najbardziej uderzającą cechą współczesnego kapitalizmu (zwanego często „kapitalizmem kasyna”) jest duża rola kapitału spekulacyjnego, który w bardzo istotny sposób wpłynął na oblicze światowej gospodarki<sup>6</sup>. Symbolem tej nowej fazy rozwoju kapitalizmu jest finansista-spekulant George Soros, który może zatrząść światowym rynkiem finansowym.

Zdaniem wielu ekonomistów (m.in. J. Tobina, J. Stiglitz), sektor finansowy, którego przeważająca część jest całkowicie bezproduktywna, destabilizuje gospodarkę światową, odciąga wiele talentów od pożytecznej działalności,

<sup>4</sup> T. Kowalik, *Współczesne...*, wyd. cyt., s. 23.

<sup>5</sup> J. Schumpeter, *Capitalism, socialism and democracy*, Third edition, Harper & Row, Publ., Nowy Jork 1964, s. 419.

<sup>6</sup> A. Kubiczek, *Ekonomiczne i społeczne aspekty zmian na rynku pracy w dobie globalizacji*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, wyd. Katedry Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005, s. 85–86.

zniechęca do inwestycji długoterminowych<sup>7</sup>. Problem jest ważny nie tylko dla USA, ale dla całego świata, czego wyrazem są częste kryzysy finansowe (pęknięcie giełdowej „bańki mydlanej”).

W ślad za Tobinem wielu ekonomistów i polityków domaga się, jak dotąd bez skutku, wprowadzenia podatku od operacji zagranicznych. Żądanie to wspiera odwołujący się do koncepcji „podatku Tobina”, międzynarodowy ruch społeczny (ATTAC), który jest częścią ruchu skierowanego przeciw neoliberalnej globalizacji. Powoli dochodzi się do przekonania, że wolny handel, do pewnego stopnia też bezpośrednie inwestycje zagraniczne, wymagają regulowanego rynku finansowego.

### ZMIANY W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA

Zmiany w gospodarce światowej pociągają za sobą zmiany w strukturze zatrudnienia. W krajach rozwiniętych coraz większy udział w strukturze gospodarki zaczął pełnić nie sektor rolnictwa, nie przemysł, ale usługi (teoria trzech sektorów). Dziś tzw. najbardziej *uprzemysłowione* kraje świata mają paradoksalnie najbardziej rozwinięty sektor *usług*. Gospodarki często porównywane są pod tym względem, przyjmując w uproszczeniu, że im większy jest udział sektora usług, tym kraj jest bardziej zaawansowany ekonomicznie. Porównanie takie pokazuje dystans rozwojowy w zakresie przebudowy struktury gospodarczej, jaki dzieli kraje rozwijające się od krajów uprzemysłowionych. Różnice w zmianach struktury zatrudnienia w przybliżeniu określają różnice w produktywności. Obecnie w krajach rozwijających się przeważa rolnictwo o niskim poziomie wydajności. W konsekwencji ubóstwo świata koncentruje się w wiejskich rejonach tych krajów.

Takie abstrakcyjne spojrzenie na gospodarkę światową jest przydatną metodą zwrócenia uwagi na niektóre dostrzegalne cechy zmian ostatnich lat. Jednakże, świat nie jest jedną zuniifikowaną gospodarką i dlatego w różnicach i zależnościach między krajami tkwią najbardziej interesujące kwestie.

Daleko idące przemiany strukturalne w gospodarce wymagają odpowiednich (zwykle wysokich) nakładów kapitałowych. Ważnym źródłem kapitału dla krajów rozwijających się są bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Szczególnie ważne dla zapewnienia im wystarczającego (m.in. dla tworzenia nowych miejsc pracy) tempa wzrostu gospodarczego przy niedoborze rodzimego kapitału. W zasadzie poglądy ekonomistów na temat wpływu bezpośrednich inwestycji zagra-

---

<sup>7</sup> J. Tobin przestrzegał kraje postkomunistyczne przed naśladowaniem wzorów amerykańskich w tej dziedzinie (J. Tobin, *One ro two cheers for the „Invisible Hand”*, „Dissent”, Spring 1990).

nicznych na procesy rozwoju gospodarczego są diametralnie zróżnicowane. Są to poglądy: od twierdzeń, że „w rzeczywistości nie ma bezpośrednich dowodów potwierdzających ścisły związek między zagranicznymi inwestycjami bezpośrednimi i tempem wzrostu gospodarczego”<sup>8</sup>, po egzemplikujące całe pakiety korzyści<sup>9</sup>.

Na sytuację w sferze zatrudnienia coraz większy wpływ wywiera rozwój wielonarodowych koncernów. Nasilają one konkurencję międzynarodową oraz wpływają na tworzenie rezerwowej armii pracowników gotowych do pracy w każdym miejscu, gdzie są potrzebni. Oznacza to, że szybki wzrost handlu międzynarodowego i inwestycji zagranicznych, przy jednoczesnych szybkich zmianach technologicznych wywołuje wiele obaw związanych ze zmianami na rynkach pracy.

Zdaniem wielu ekonomistów szybkie rozprzestrzenianie się technologii ICT (ICT – *information and communication technology*)<sup>10</sup> prowadzi i będzie prowadzić do znaczącego „wyłączenia” dużej części siły roboczej, tak niewykwalfikowanej, jak i niedającej się przeszkolić. Ale zmiany technologiczne są z natury obosieczne: likwidują stare miejsca pracy i tworzą nowe<sup>11</sup>. Ten ogromny wpływ technologii ICT na sferę zatrudnienia wywołał dyskusję o końcu pracy ludzkiej i przechodzeniu do nowej epoki społeczeństwa „postindustrialnego”. W latach 80. XX wieku opinie o ubywaniu pracy, w tradycyjnym rozumieniu – zatrudnienia, były powiązane z dyskusją o potrzebie skracania czasu pracy i nowym, bardziej sprawiedliwym podziale pracy<sup>12</sup>. Generalnie ekonomiści twierdzą, że tworzenie miejsc pracy w długim okresie przewyższa poziom ich likwidacji, nawet przy towarzyszącej temu w wieku XIX i XX stałej obniżce czasu pracy.

<sup>8</sup> A. Gwiazda, *Globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej*, wyd. A. Marszałek, Toruń 2000, s. 61.

<sup>9</sup> Zob. B. Fiedor, *Bilans płacniczy a wzrost gospodarczy. Perspektywa długookresowa*, „Ekonomista” 1999, nr 1–2, s. 182; E. Mączyńska, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Światowe i lokalne czynniki dynamizujące*, „Ekonomista” 1999, nr 1–2, s. 88–89; Z. Wysokińska, *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na dostosowania strukturalne w gospodarce* [w:] Z. Olesińskiego (red.), *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, PWE, Warszawa, 1998, s. 113.

<sup>10</sup> Zob. m.in. E. Berman, J. Bound, Z. Griliches, *Changes in the demand for skilled labour within US manufacturing: Evidence from Annual Survey of Manufacturers*, “Quarterly Journal of Economics”, 1994, No 109, s. 367–397; E. Helpman, M. Trajtenberg, *A time to sow and a time to reap: Growth based on general purpose technologies*, Working Papers No 4854, Cambridge, 1994.

<sup>11</sup> Dobrym przykładem będzie tu Schumpeter i jego teoria długich cykli. Jego zdaniem, nowe technologie wywołują wielkie fale nowych inwestycji i zatrudnienia w nowych sektorach przemysłu i usług, co z kolei stymuluje ekspansję w całej gospodarce. Kiedy te ekspansywne efekty zaczynają słabnąć, następuje okres relatywnej stagnacji aż do momentu pojawienia się nowych impulsów rozwojowych, wywołanych przez nowszą technologię. (por. J. Schumpeter, *Business cycles: A theoretical historical and statistical analysis*, New York, McGraw Hill, 1939).

<sup>12</sup> J. Robertson, *Future Work. Job, Self-Employment and Leisure after Industrial Age*, 1985.

Jednakże „kompensacja” ta nie będzie automatyczna i bezbolesna. W krótkim okresie nowe miejsca pracy nie będą pokrywać starych, pod względem wymaganych umiejętności czy lokalizacji. Tam, gdzie rozbieżności te są duże i trwałe, mówi się o „strukturalnym bezrobociu” i problemach „dostosowań strukturalnych”.

Ciekawym głosem w dyskusji o końcu pracy ludzkiej była teza J. Rifkina<sup>13</sup>: o ile pierwsza rewolucja przemysłowa, opierająca się na rewolucji naukowo-technicznej, spowodowała zmianę sposobu produkcji i stopniowe zastępowanie maszynami pracy fizycznej człowieka, to obecnie nowe technologie informatyki i automatyzacji zastąpią umysł ludzki. W informatycznej erze inteligentne maszyny będą eliminować pracę ludzką z procesu produkcji i usług. Zdaniem Rifkina, 75% pracy ludzkiej w krajach rozwiniętych to praca prosta, którą mogą zastąpić maszyny<sup>14</sup>.

Co zrobić jednak z ludźmi, którzy przestaną pracować? Bezrobocie rośnie. Bardziej zagrożone brakiem pracy są kobiety i młodzież. Prawie połowa bezrobotnych pozostawała bez pracy ponad rok. W krajach uprzemysłowionych bezrobocie już dawno przestało zagrażać jedynie grupom marginesowym. Pewność zatrudnienia traci nie tylko nisko kwalifikowana siła robocza, ale i klasa średnia. Zdaniem Rifkina, zyskuje grupa wysoko wykwalifikowanych i wynagradzanych specjalistów, tzw. elita wiedzy, która będzie mogła pracować wszędzie, na wszystkich kontynentach.

Oczekiwać można, iż intensywnym przepływom kapitału będą towarzyszyły równie nasilone migracje kadr wykwalifikowanych w skali międzynarodowej. Sprzyjać temu będzie duże zapotrzebowanie organizacji, likwidacja wszelkich ograniczeń formalnych, unifikacja cywilizacyjna dużych obszarów świata, sprawny i szybki transport, powszechna znajomość języka angielskiego itp. Powstanie globalny rynek pracy specjalistów i menedżerów. Następujące pod wpływem postępu i globalizacji zmiany zmodyfikują też organizację pracy wewnątrz organizacji oraz sposób kierowania personelem. Niektóre z tych zmian są już zaawansowane, inne znajdują się w trakcie upowszechniania. Wywołają one z kolei dalsze skutki i mogą przyczynić się do głębszej ewolucji stosunków pracy.

Zachodzące zmiany w gospodarkach uczestniczących w globalizacji oraz wewnątrz organizacji zdają się stwarzać przesłanki do istotnych przekształceń zbiorowych stosunków pracy oraz relacji między pracownikami a pracodawca-

<sup>13</sup> J. Rifkin, *The End of the Work*, New York, 1995 (polskie wydanie: *Koniec pracy*, wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2003).

<sup>14</sup> Zdaniem Rifkina, proces ten dopiero się rozpoczął, stąd dopiero 5% kompanii na świecie zaczęło wprowadzać wysoko rozwinięte technologie, zastępujące pracę ludzką. W USA w latach 1989–1993 w następstwie automatyzacji straciło pracę około 2 mln pracowników. Zaledwie 1/3 z nich znalazła nową pracę w usługach, ale za ok. 20% niższą płacę (tamże, s. 167).

mi. Nakłada się i wzajemnie wzmacnia kilka procesów. Zatrudnienie koncentruje się w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w dużych międzynarodowych korporacjach. Wśród małych przedsiębiorstw jest dużo działających na zasadach własnej (często rodzinnej) działalności gospodarczej. Występuje tu więc sytuacja samozatrudnienia bez tradycyjnego podziału na pracobiorców i pracodawców. W dużych nowoczesnych firmach oczekuje się daleko idących zmian wynikających ze stwierdzonej już wyżej wyjątkowej roli wykwalifikowanej pracy.

### PEŁNE ZATRUDNIENIE<sup>15</sup> W ŚWIECIE – MITY CZY FAKTY?

Otwarcie rynków pracy wpływa na nasilenie konkurencji pomiędzy krajami, głównie krajami rozwiniętymi. Istotne znaczenie ma tu wzrost wydajności pracy oraz różnice w kosztach siły roboczej. Wpływa to m. in. na odmienność modeli rynku pracy w Europie, w USA oraz w Japonii. W Europie mamy znacznie bardziej uregulowany rynek pracy, który charakteryzują: silna pozycja związków zawodowych, duża rola systemów negocjacji zbiorowych, rozbudowana siatka socjalna, relatywnie wysokie płace. W USA deregulacja rynku pracy wpłynęła na jego większą elastyczność, powstaje dużo nowych miejsc pracy, ale są one mało stabilne. Generalnie niższe płace i znacznie słabsza ochrona socjalna pracowników sprawiają, że siła robocza w USA i Japonii jest tańsza niż w krajach UE. Wysokie koszty pracy powodują, że pracodawcy są zainteresowani wprowadzaniem nowych technologii redukujących zatrudnienie. Generalnie reakcją współczesnych, wysoko rozwiniętych gospodarek rynkowych na globalizację są: długotrwałe bezrobocie w Europie Zachodniej oraz daleko idąca segmentacja rynku pracy w USA, która prowadzi do syndromu długotrwałej biedy (*working poor*).

Dla strategii pełnego zatrudnienia stosowanej obecnie przez pracodawców charakterystyczne jest korzystanie w coraz większym stopniu z nowych, nietypowych, elastycznych form zatrudnienia. Większość miejsc pracy utworzonych dodatkowo na przełomie XX i XXI wieku w krajach OECD dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Wynika to z braku pracy pełnoetatowej. To samo dotyczy pracy na czas określony. Poza tym coraz częściej praca w ramach kontraktu, umowy zlecenia, umowy o dzieło wypiera pracę w ramach stałego stosunku pracy. Zwiększa się stale zakres pracy na odległość, pracy na zawołanie,

<sup>15</sup> Pełne zatrudnienie oznacza sytuację, gdy każdy człowiek zdolny do pracy i chcący pracować, może znaleźć pracę w stosunkowo krótkim czasie i na warunkach ustalonych przez normy prawa pracy. Najczęściej pełne zatrudnienie definiuje się jako stan gospodarki, w której bezrobocie nie przekracza 3–5% czynnych zawodowo. Stan pełnego zatrudnienia nie oznacza więc zerowej stopy bezrobocia, wyklucza jednak bezrobocie strukturalne.

zatrudnienia w przedsiębiorstwach świadczących usługi w formie wypożyczenia pracowników. Wprowadza się nową organizację pracy w zespołach, które mają różne zadania i realizują jednocześnie kilka projektów w tym samym czasie. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia prowadzą do obniżenia zarówno kosztów siły roboczej, jak i kosztów kapitału. Powodują też zwiększenie mobilności siły roboczej. Jednocześnie wpływają na obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Nietypowe formy zatrudnienia wpływają na zmianę charakteru pracy, powodują zmianę relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W konsekwencji zmienia się znaczenie takich pojęć, jak zatrudnienie i praca. Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca kontraktowa, na czas określony, w zmniejszonym wymiarze czasu, nisko płatna itp.<sup>16</sup>, mogą być atrakcyjne dla drugiej osoby w rodzinie, która pragnie jedynie uzupełnić dochody rodziny. Warto jednak zauważyć, że nawet mało atrakcyjne zatrudnienie może być lepsze niż bezrobocie. Obecnie praca w elastycznych formach jest promowana w ramach polityki socjalnej UE jako skuteczny środek rozładowania bezrobocia.

Wydaje się, że obecnie dla skutecznej walki z bezrobociem nie wystarczy sam wzrost gospodarczy i obniżenie kosztów siły roboczej, ale konieczny będzie też nowy podział pracy. Wynikający z postępu technologicznego wzrost wydajności pracy powinien prowadzić do poprawy warunków życia ogółu społeczeństwa, a nie tylko wybranych elit. Zapewne proces ubywania pracy będzie stale postępował, co nie musi oznaczać, że coraz większa część społeczeństwa ma być bezużyteczna i pozbawiona środków do godnego życia. Warto zastanowić się nad alternatywą dla tradycyjnego zatrudnienia. Wydaje się, że wkraczamy w erę nowego podziału czasu pracy na czas pracy, czas wolny i czas zajęć społecznie użytecznych. Obok sektora publicznego i prywatnego rozwija się sektor organizacji pozarządowych, które kreuja poprawę aktywności w sferze ochrony środowiska, walki z ubóstwem i patologią społeczną, w sferze edukacji, kultury, sportu itp.

Podstawowym warunkiem osiągnięcia pełnego zatrudnienia jest stworzenie ram instytucjonalnych dla wspólnej akcji międzynarodowej na rzecz rozwiązywania problemu bezrobocia i związanych z nim problemów socjalnych. W tym celu należy zapewnić trwały rozwój pozytywnych tendencji w gospodarce światowej, unikając sytuacji które mogłyby im zagrozić. Należy także wprowadzić w życie politykę współpracy, która umożliwi postęp (przykładem może tu być Strategia Lizbońska<sup>17</sup>).

<sup>16</sup> Szerzej na temat nowych form zatrudnienia zob. w: Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.

<sup>17</sup> Ministerstwo Gospodarki i Pracy, *Partnerstwo na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy start Strategii Lizbońskiej*, omówienie Komunikatu Komisji Europejskiej, Narodowy Plan Rozwoju 2007–2003, materiał opracowany przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2005.



## LITERATURA

- Berman E., Bound J., Griliches Z., *Changes in the demand for skilled labour within US manufacturing: Evidence from Annual Survey of Manufacturers*, "Quarterly Journal of Economics" 1994, No 109.
- Fiedor B., *Bilans płacniczy a wzrost gospodarczy. Perspektywa długookresowa*, „Ekonomista” 1999, nr 1–2.
- Gwiazda A., *Globalizacja i regionalizacja gospodarki światowej*, wyd. A. Marszałek, Toruń 2000.
- Helpman E., Trajtenberg M., *A time to sow and a time to reap: Growth based on general purpose technologies*, Working Papers No 4854, Cambridge, 1994.
- Kowalik T., *Współczesne systemy ekonomiczne. Powstanie, ewolucja, kryzys*, Wyd. Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2000.
- Kryńska E., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPIPS, Warszawa, 1998.
- Kubiczek A., *Ekonomiczne i społeczne aspekty zmian na rynku pracy w dobie globalizacji*, [w:] Kopycińska D. (red.), *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, wyd. Katedry Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.
- Mączyńska E., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Światowe i lokalne czynniki dynamizujące*, „Ekonomista” 1999, nr 1–2.
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, *Partnerstwo na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy start Strategii Lizbońskiej*, omówienie Komunikatu Komisji Europejskiej, Narodowy Plan Rozwoju 2007–2003, materiał opracowany przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2005.
- Rifkin J., *The End of the Work*, New York, 1995 (polskie wydanie: *Koniec pracy*, wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2003).
- Robertson J., *Future Work. Job, Self-Employment and Leisure after Industrial Age*, 1985.
- Schumpeter J., *Capitalism, socialism and democracy*, Third edition, Harper & Row, Publ., Nowy Jork 1964.
- Schumpeter J., *Business cycles: A theoretical historical and statistical analysis*, McGraw Hill, New York 1939.
- Tobin J., *One ro two cheers for the „Invisible Hand”*, „Dissent”, Spring 1990.
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.
- Wysokińska Z., *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na dostosowania strukturalne w gospodarce*, [w:] Olesiński Z. (red.), *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, PWE, Warszawa 1998.

## **Inequalities on the Labour Market**

### *Summary*

The problems of the inequality on the labour market since a long time attracts attention theoreticians and economic politicians. In this article one undertook the test of showing of basic sources of the appearance of serious problems on the labour market in the time of the globalization. Partly first one talked over tendencies of changes on the labour market. Mostly one adverted in relays of the economic structure, consequently in relays of the structure of employment, and on what part in these transformations play foreign investments. Then one reflected, whether in time of the globalization will be obtainable the full employment. Generally, to reducing of the total unemployment would be able to to favour international programmes.