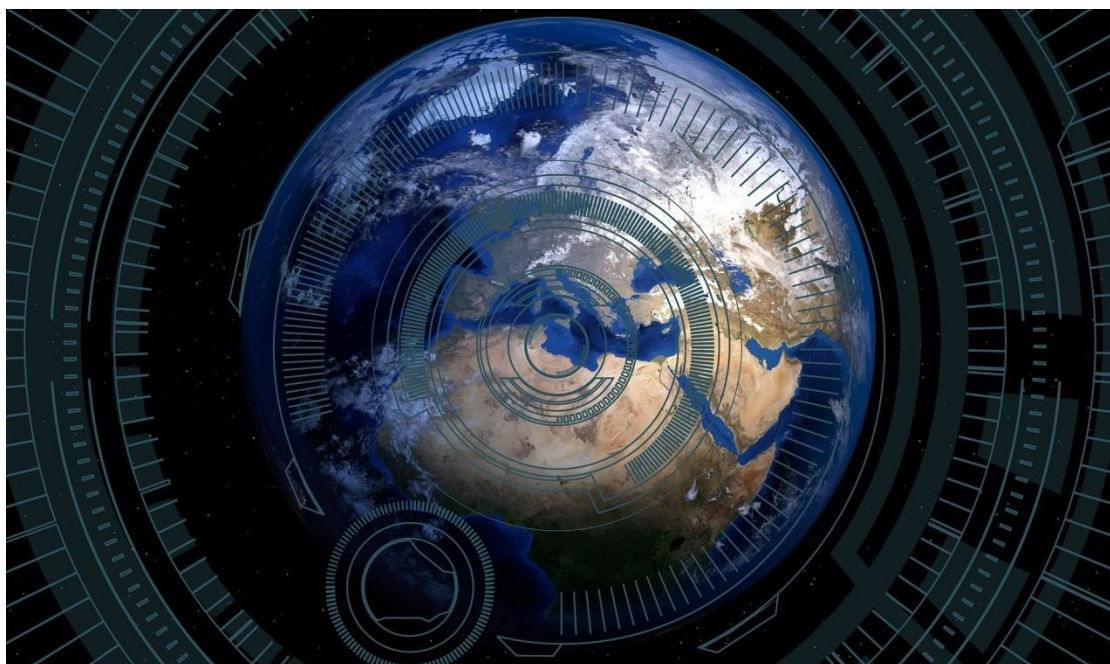


MEGATRENDY GLOBALIZACJA

RAPORT Z BADANIA FGI

**REALIZOWANEGO W RAMACH PROJEKTU
„KOMPETENTNY ZWIĄZKOWIEC – JAK WSPIERAĆ PRACOWNIKÓW
W PROCESACH ZMIAN NA RYNKU PRACY”
WSPÓLFINANSOWANEGO Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO
W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014-2020.**



Katowice, 09.08.2019r.

AUTOR RAPORTU

dr Sylwia Jarosławska-Sobór

Spis treści

1. ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY (FOCUS GROUP INTERVIEW) – UJĘCIE TEORETYCZNE	4
1.1 Metodologia.....	6
2. REALIZACJA BADAŃ – DYSKUSJA	7
2.1 Wprowadzenie.....	7
2.2 Wyniki badania.....	8
3. WNIOSKI I REKOMENDACJE	29
4. Załączniki	32
4.1 Spis tabel i rysunków	32
4.2 Scenariusz zogniskowanej dyskusji grupowej FGI w obszarze megatrendu: globalizacja	33

1. ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY (FOCUS GROUP INTERVIEW) – UJĘCIE TEORETYCZNE

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania jakościowego przeprowadzonych w formie zogniskowanego wywiadu grupowego (Focus group interview - FGI), czyli dyskusji prowadzonej przez moderatora na podstawie scenariusza do dyskusji. Scenariusz został uprzednio przedstawiony Zleceniodawcy do akceptacji.

Badanie przeprowadzone zostało wśród reprezentantów instytucji dialogu społecznego, pracowników i działaczy związkowych – Porozumienia Związków Zawodowych „KADRA” i Forum Związków Zawodowych:

- Rady Dialogu Społecznego,
- Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego,
- Rady Rynku Pracy,
- Wojewódzkich Rad Rynku Pracy,
- Powiatowych Rad Rynku Pracy,
- Komitetów Monitorujących
- oraz pracowników i przedstawicieli związków zawodowych, którzy mogą zostać w przyszłości aktywnymi uczestnikami dialogu społecznego.

Przedmiotem badania było zebranie opinii przedstawicieli związków zawodowych na temat horyzontalnych problemów, globalnych megatrendów, mających istotny wpływ na rynek pracy i system edukacji w Polsce. Badania przeprowadzone zostały przez Główny Instytut Górnictwa na zlecenie Porozumienia Związków Zawodowych KADRA, realizowanego w ramach projektu pt. Kompetentny związkowiec – jak wspierać pracowników w procesach zmian na rynku pracy, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Wywiad grupowy jest techniką użyteczną do generowania danych umożliwiających konstruowanie kategorii i ich własności oraz twierdzeń teoretycznych. Technika ta umożliwia zachowanie kontekstu odkrycia. Kontekst dotyczy nie tylko warstw emocjonalnych kryjących się za poglądami jednostek, ale też informacji oraz reguł działania ludzi. Ponadto za jej pomocą można uchwycić wymiar interakcyjny powstawania opinii, postaw indywidualnych.

Sytuacja wywiadu grupowego jest bliska sytuacjom realnie występującym w życiu społecznym.

Podstawę dla budowania szczegółowych celów badawczych stanowiła przeprowadzona analiza desk research opisująca megatrendy w obszarach:

1. automatyzacja
2. cyfryzacja
3. dekarbonizacja
4. globalizacja
5. zmiana demograficzna

oraz ich wpływu na krajowy rynek pracy. Umożliwiło właściwe ukierunkowanie badań fokusowych ich zakresu oraz podmiotów nim objętych.

Badania jakościowe służyły osiągnięciu następujących szczegółowych celów badawczych:

- punktem wyjścia jest wstępne określenie stanu wiedzy ekspertów objętych badaniem na temat megatrendów w obszarach: automatyzacja, cyfryzacja, demografia, dekarbonizacja, globalizacja. Cel szczegółowy skupia się na wpływie wskazanych megatrendów na krajowy rynek pracy i system edukacji na każdym poziomie kształcenia,
- uzyskanie opinii ekspertów dotyczącej w/w problematyki megatrendów i ich wpływie na krajowy rynek pracy i system edukacji na każdym poziomie kształcenia jest próbą poszukiwania metod zapobiegania, wywoływanym przez te procesy, negatywnym skutkom i sposobów ich rozwiązywania. Wyniki badań ilościowych są w tym zakresie niewystarczające, a wiedza uczestników badań jest kluczowym czynnikiem stanowiącym istotne źródło, umożliwiające sformułowanie rekomendacji na rzecz pozytywnego kształtowania zachodzących zmian na krajowym rynku pracy i w systemie edukacji,
- zdiagnozowanie opinii badanych w zakresie skutków, jakie mogą na krajowym rynku pracy i w systemie edukacji wywołać dynamicznie postępujące zmiany demograficzne automatyzacja i cyfryzacja przemysłu, globalizacja rynku pracy i polityka dekarbonizacji, pozwoli zidentyfikować kluczowe bariery i determinanty rozwojowe w obszarze i tym samym wspierać funkcjonowanie instytucji i osób uczestniczących w dialogu społecznym.

1.1 Metodologia

Niniejszy raport dotyczy badania megatrendu o nazwie: GLOBALIZACJA.

Analizowany w raporcie wywiad odbył się 25 lipca 2019r. w Krakowie i trwał 2 godziny. Uczestniczyło w nim 20 respondentów, zaproszonych wg. klucza uzgodnionego z Zamawiającym. Priorytetem było zaproszenie do udziału w każdym spotkaniu przedstawicieli organizacji związkowych z branż ściśle związanych z omawianym zagadnieniem.

Eksperti uczestniczący w badaniu zostali poinformowani o dwóch regulacjach prawnych, które zobowiązywały do zachowania anonimowości w badaniach, były to Ustawa o Ochronie Danych Osobowych¹ i Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (dalej RODO)².

Badanie fokusowe miało charakter wspólnej dyskusji grupy respondentów na zadany z góry temat. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane były pytania badawcze mające na celu wyjaśnienie lub zrozumienie zjawiska dekarbonizacji, postaw i zachowań zgromadzonych respondentów. Uczestnicy dyskusji stymulowali się wzajemnie, inspirowali i prowokowali do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów.

Badanie prowadzone było przez moderatora, który nadzorował przebieg dyskusji i ukierunkowywał rozmowę, zgodnie z zaplanowanym scenariuszem. Przebieg dyskusji grupowej był rejestrowany na nośnikach audio, a podstawą interpretacji wyników była pogłębiona analiza przebiegu wywiadu, dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

¹ Zob. Dz. U. 2018 poz. 1000 Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych.

² Por. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

2. REALIZACJA BADAŃ – DYSKUSJA

2.1 Wprowadzenie

Pojęcie globalizacji w literaturze przedmiotu opisywane jest na wiele sposobów w zależności od kontekstu w jakim jest rozpatrywana. Podstawą jest w każdym przypadku ujęcie procesowe, które odnosi się do wszystkich zjawisk historycznych, intensyfikujących stosunki społeczno-ekonomiczne o zasięgu światowym, w wyniku których, narody świata zostają włączone w jedno, światowe społeczeństwo. Szeroko rozumiana globalizacja to zatem autonomiczny, wielopłaszczyznowy i transgraniczny proces transformacji narodowych gospodarek, instytucji, społeczeństw i kultur w nowy, bardziej współzależny system.

Ze względu na mobilność zawodową ludzi, zmiany społeczne i demograficzne globalizacja zaciera granice państwowe, ale tym samym przekształca również sposób przeżywania, uczestnictwa w lokalnych i narodowych wspólnotach. Społeczności ludzkie stają się coraz mocniej powiązane rozbudowaną siecią zależności ekonomicznych, finansowych, politycznych, strategicznych, kulturalnych. Pojawiły się nowe formy organizacji ekonomicznych, politycznych, kulturalnych o charakterze ponadnarodowym, oderwane od jakiegokolwiek konkretnego kraju czy państwa. Wielkie korporacje przemysłowe, banki, firmy handlowe często istnieją już tylko w czysto międzynarodowej przestrzeni, jak np. Amazon, Facebook, Google, Coca-Cola, McDonald's. Efektem zmian jest postępująca uniformizacja świata, ale o kierunku przepływu z centrów do peryferii wciąż decyduje siła ekonomiczna.

Integracja państw oraz ludzi na świecie, uwarunkowana jest przede wszystkim obniżeniem kosztów transportu i telekomunikacji oraz zniesieniem barier w przepływach dóbr i usług, kapitału, ludzi i wiedzy między krajami. We współczesnym świecie globalizacja jako proces w skali makro dokonuje się przede wszystkim za pośrednictwem: internetu, mass mediów, masowych kontaktów osobistych i masowo nabywanych produktów technicznych czy konsumpcyjnych. W sferze gospodarczej podstawowymi czynnikami warunkującymi proces przemian globalizacyjnych są dziś przede wszystkim postęp technologiczny, powstanie nowych rynków wykorzystujących informatyczne połączenia sieciowe, obniżenie kosztów transportu, zmniejszenie różnic ekonomicznych i społecznych między poszczególnymi krajami i złagodzenie ograniczeń państwowych. Skutkuje to istotnymi zmianami rynku pracy i stosunku pracy, których atrybutami są:

- dysproporcje w koncentracji majątku,
- rosnąca rola korporacji transnarodowych,
- nowe formy świadczenia pracy,
- offshoring i przenoszenie miejsc pracy,
- przepływy pracowników i migracje zarobkowe,
- zmiana w układzie sił w świecie,
- postępująca uniformizacja świata,
- rosnąca współzależność.

Taka sytuacja stawia przed pracownikami i ich przedstawicielami w dialogu społecznym prawdziwe wyzwania z którymi przychodzi się zmierzyć na co dzień.

2.2 Wyniki badania

Pierwsze pytanie focusowe dotyczyło zagadnienia czy globalizacja w ogólnym rozumieniu i opinii uczestników badania jest zjawiskiem pozytywnym czy negatywnym. W tej kwestii opinie były podzielone, a wszyscy uczestnicy zdecydowanie stwierdzali, że nie są w stanie wskazać jednoznacznej oceny tego zjawiska. Przede wszystkim podkreślano, że globalizacja to proces który się już toczy, jest obecny w codziennym życiu i człowiek, jako pojedyncza jednostka, nie jest w stanie go zatrzymać (4 odpowiedzi).

Globalizacja jest nieunikniona. Jesteśmy w Unii Europejskiej i wszystko dąży do tego, aby działać globalnie.

Jedna z osób podkreśliła jednak, że choć globalizacji i związane z nią zjawisko macdonaldyzacji społeczeństwa³, rozumiane przez uczestników *jako proces ujednolicania działań i zasad funkcjonowania we wszystkich dziedzinach życia społecznego na całym świecie* jest faktem powszechnym to świat wciąż jest różnorodny i część społeczeństw nie jest skłonna na przyjęcie takich zasad.

Myślę, że jeszcze nie jesteśmy wioską globalną, że jeszcze nie doszło do takiego połączenia wszystkich państw w jedno. A do takiej stuprocentowej globalizacji nie dopuszczą kobiety.

³ Gregor Ritzer: Makdonaldyzacja społeczeństwa. Warszawa: Muza S.A., 1997

Fajna jest wolność wyboru człowieka. Ale ta standaryzacja! Po co ja mam jechać do Anglii jak będę miał to samo co tu. Czyli praktycznie rzecz biorąc nie ma żadnej różnorodności. I tu Unia narzuca nam pewne wymagania. Jak wszystko będzie jednolite, to po co ja pojedę na kielbasę na Kaszuby, jak będę miał ją taką samą jak tu (w Krakowie- przyp. aut.).

Część z kobiet uczestniczących w badaniu potwierdziła, że wiele zasad związanych z procesem globalizacji, szczególnie takich jak ujednolicanie rynku i towarów, ma ich zdaniem negatywny wymiar. Jedna z kobiet określiła się jako zdecydowana antyglobalistka.

Dwoje badanych wskazało, że standaryzacja jest pozytywnym aspektem globalizacji, zapewniając dostęp do takich samych towarów i usług na całym świecie oraz możliwość działania na różnych rynkach.

To, że firmy działają globalnie to działa również tak, że łatwo standaryzować produkty. Potem równie łatwo pracować na danym produkcie gdzieś tu pod Krakowem, albo w Niemczech, we Francji. I to jest pewna zaleta globalizacji.

Ja myślę, że jest dobra, nie można mówić że jest zła, bo zostalibyśmy w tyle gdybyśmy tego nie zaakceptowali.

Pięć osób podkreśliło jednak, że następuje zmiana w zachowaniach konsumenckich, globalne firmy nie są już tak cenione i wracamy jako klienci do własnych, lokalnych produktów.

A moim zdaniem ten trend już się odwraca. Doceniamy wartość tego co jest nasze, typowe dla regionu. Czyli są produkty regionalne, z tego się robi wartość. Jest wiele firm małych, lokalnych, cenimy to. Już było zachłyśnięcie że wow, jesteśmy Europejczykami. Teraz jesteśmy góralami, Kaszubami i z tego robimy wartość lokalną, naszą kulturę. Nie mówię, że globalizacja jest zła, ale cenimy swoje wartości.

Ja jestem patriotką i uważam że Polska cenić to co własne. Uważam że globalizacja w pewnych przestrzeniach tak, ale denerwuje mnie że czasem jesteśmy bardziej amerykańscy niż Amerykanie. To mi się nie podoba.

Pewne granice powinny zostać zachowane, nie wszystko mi się podoba co napływa ze świata.

Ale przecież mamy własny rozum i możemy wybierać w granicach rozsądku. Każdy naród czymś się różni. My mamy inne, zachowania, tradycje, historię, mentalność taką a nie inną. Zupełnie inną niż Włochów czy Hiszpanów.

Kolejne pytanie wiązało się z postawioną przez Josefa Stiglitz'a tezą, że globalizacja, rozumiana jako zniesienie barier krępujących wolny handel i ściślejsza integracja gospodarki w skali międzynarodowej może być siłą służącą dobru i potencjalnie może poprawić sytuację wszystkich ludzi na świecie, a w szczególności ludzi ubogich.⁴ Część ekspertów zgodziła się z tą tezą podkreślając, że działalność biznesowa firm ogólnosiątkowych w krajach ubogich jest gwarantem zatrudnienia na tamtejszym rynku pracy.

Czy takie regulacje, że nie wpuszczamy wielkich firm, nie szyjemy w Bangladeszu czy na Filipinach to czy to poprawia sytuację tych ludzi ?

My się tu spieramy czy to jest dobre. A tam dziecko ma tę przysłowiową miskę ryżu, no i powiedzmy szczerze, że jak firmy nie będą tam szyły, to ci ludzie w ogóle nie będą mieć pracy.

Nie wiem czy poprawia, nie jestem pewna. Ale jeśli będzie to milion głosów, że nie kupuję, bo jest to nieetycznie wyprodukowane to gdzieś się komuś lampka zaświeci. Że może nie będzie wielkiej szwalni zagrożonej pożarem, ale będą lepsze warunki pracy. I to jest ten ważny głos skali. Ważny jest masowy głos.

Ale w ekspansji firm światowych eksperci widzą również zagrożenie związane z ogólnosiątkowym wyzyskiem społeczności w krajach peryferyjnych i rosnącymi dysproporcjami pomiędzy państwami oraz grupami społecznymi. Innym zagrożeniem na jakie zwracali uwagę respondenci badania był wzrost znaczenia korporacji transnarodowych oraz nadmierne bogacenie się poszczególnych jednostek, powodujące nieproporcjonalne zróżnicowanie ekonomiczne. To z kolei jest, zdaniem ekspertów powodem dalszego ubożenia najbiedniejszych grup ludzi i nadmiernego bogacenia się dostatecznie już zamożnych jednostek.

⁴ J.E. Stiglitz, Globalizacja, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004

Zagrożenia ze strony globalizacji:

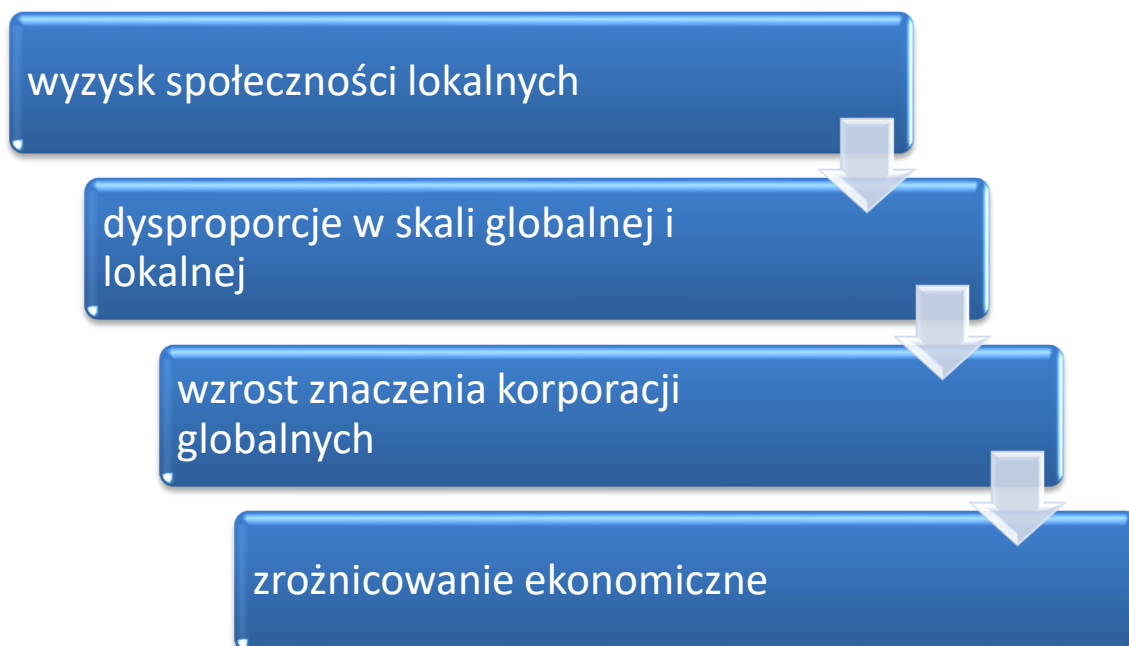
- **wyzysk społeczności w krajach peryferyjnych,**
- **rosnące dysproporcje pomiędzy państwami i grupami społecznymi,**
- **wzrost znaczenia korporacji transnarodowych,**
- **nieproporcjonalne zróżnicowanie ekonomiczne.**

Teraz jest większa przepaść, jest bogaty jest biedny i to się pogłębia.

Zniesienie barier powinno powodować żeby nam się wszystkim żyło dobrze, a ja tego nie widzę w tej chwili. Raczej jest wykorzystywanie człowieka przez człowieka. Większość z tych najbogatszych ludzi przecież nawet nie jest w stanie wykorzystać na siebie tych swoich pieniędzy. A oni się nie dzielą.

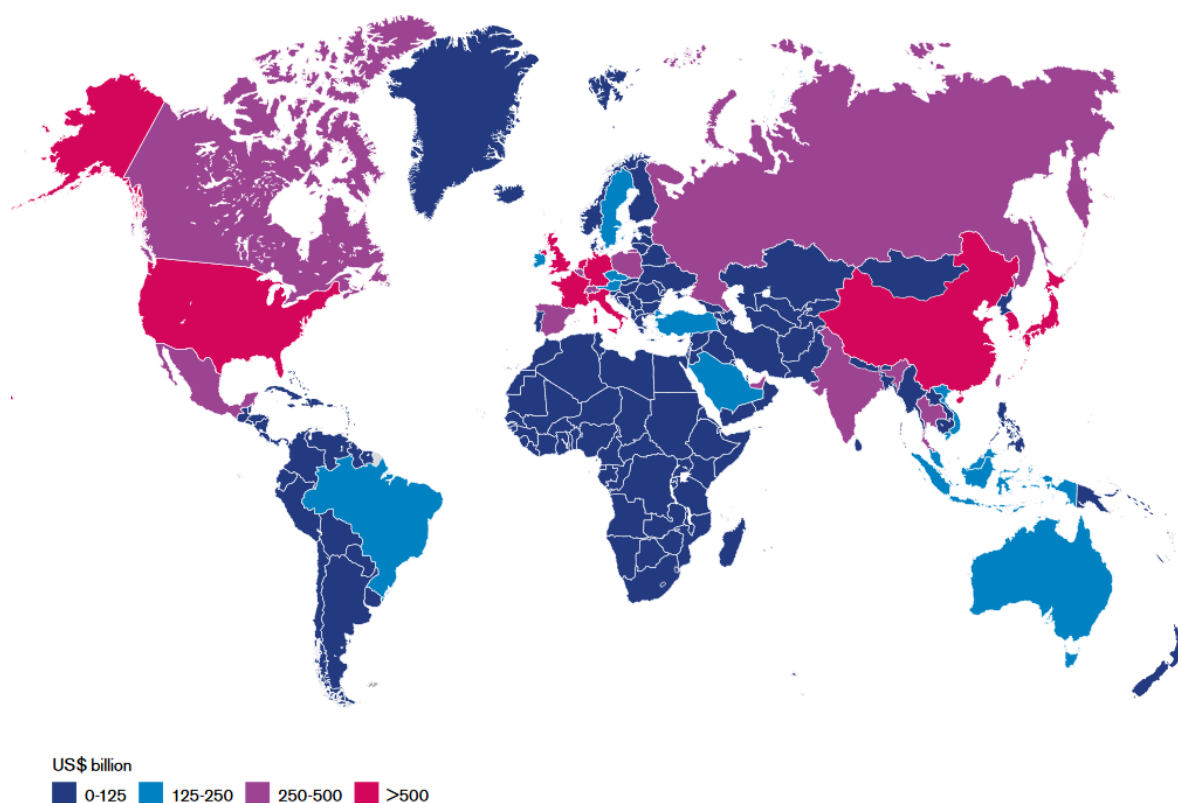
Jak weźmiemy te wielkie korporacje i poziom biedy w świecie, dzieci umierające z głodu to co te wszystkie korporacje zrobiły dla tych dzieci, dla tych biednych ludzi z nierozwiniętych krajów. Ile na świecie marnuje się jedzenia ?

Moim zdaniem to jest pytanie czy my chcemy żeby nastął globalny wyzysk. No bo ile jest naprawdę bogatych ludzi na świecie, którzy trzęsą tym światem i doprowadzają do tego wyzysku.



Rysunek 1 Zagrożenia globalizacyjne

Zagrożenia wynikające ze wzrostu znaczenia firm globalnych potwierdzają dostępne badania i dane. 300 największych korporacji światowych kontroluje 25% majątku produkcyjnego na świecie oraz realizują 75% wymiany handlowej na świecie, dysponując majątkiem większym niż niektóre państwa.⁵ W dalszym ciągu postępuje koncentracja wymiany handlowej. Według raportu (World Trade Organization, WTO) w 2018 roku 10 największych korporacji odpowiadało za 52% światowej wymiany handlowej.⁶ Jednocześnie 147 korporacji tworzy 40% globalnego produktu brutto⁷. Korporacje transnarodowe dominują także na światowych rynkach finansowych i odgrywają kluczową rolę w rozprzestrzenianiu się nowych technologii.



Rysunek 2 Wielkość gospodarek światowych mierzona wolumenem obrotów w miliardach dolarów, wg. WTO

⁵ D. Korten When Corporations Rule the World, Kumarian Press, 2015

⁶ World Trade Statistical Review 2019, WTO, https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2019_e/wts19_toc_e.htm

⁷ Time for Responsible Capitalism, Corporate Clout 2013, <https://www.globaltrends.com/product/corporate-clout-2013-time-for-responsible-capitalism/>

Zdaniem respondentów taka sytuacja stanowi zagrożenie dla rynku pracy, związane z:

- **arbitralnymi decyzjami zarządów korporacji transnarodowych,**
- **dowolnym przenoszeniem produkcji i działalności operacyjnej,**
- **nadmiernym wyzyskiem pracowników,**
- **brakiem możliwości obrony pracowników w sytuacji globalnie działającej firmy.**

Powyższe obawy związane z powyższymi zagrożeniami widoczne są w licznych wypowiedziach respondentów, przytoczonych poniżej.

Wielkie korporacje zarabiają na ludziach.

To jest sytuacja globalnego popytu. Koncerny oplatają nas swoimi mackami.

Tu chodzi o bezpieczeństwo pracowników. Jedni mają wiele a inni są jak niewolnicy, pracują za niewielkie pieniądze, od rana do nocy i tam ich duszą, żeby jak najwięcej, jak najlepiej (pracowali- przyp.aut.). Ale nie mają nic do powiedzenia. No i w takim wypadku globalizacja ich niszczy.

Przecież u nas się też to dzieje. Kiedyś polska Coca Cola zatrudniała naszych pracowników i świetnie płaciła. Ale potem znalazła tańszą siłę roboczą w Bułgarii, w Polsce pozwalniali połowę ludzi, ci co pracują to zarabiają dużo mniejsze pieniądze. Wszystkie te duże firmy jak widzą, że ludzie chcą czegoś więcej to przenoszą się gdzie indziej, gdzie taniej.

Takim przykładem globalnej siły są banki. Człowiek musi sprzedać ten produkt, który przynosi bankowi olbrzymi zysk i wtedy dopiero dostanie premię. Ci ludzie po 2-3 latach pracy chcą uciekać nawet za połowę tej stawki. Bo nie da się pracować cały czas w ten sposób. Nie każdy to wytrzyma.

To jest prawo rynku. Ale to jest też jest wielka polityka. Bank światowy macza w tym palce i decyduje gdzie co ma być produkowane. Kiedyś ci ludzie w krajach słabo rozwiniętych uprawiali sobie rzeczy z których mogli się wyżywić i mieć szansę na przeżycie. A potem narzucono im że tylko macie uprawiać soję czy kukurydze i będziemy od was to kupować. Musieli na kredyt kupować ziarna, a potem jak plony nie wyszły to za bezcen sprzedawać ziemię i przenosić się do miasta. I potem żyć w tych ciężkich warunkach za te 2 dolary. I to

jest kłamstwo, że jakby nie szyli to by nie mieli z czego żyć. To jest wielka polityka i my jesteśmy bezradni wobec niej.

Jak widać w przytoczonych powyżej wypowiedziach to, co powtarza się w opiniach praktycznie wszystkich ekspertów to brak poczucia sprawczości, które oznacza w tym przypadku niski poziom oczekiwań wobec możliwości skutecznego rozwiązania problemu w różnych okolicznościach życiowych oraz obniżone poczucie własnej decyzyjności pracownika w sytuacji postępującej globalizacji. Taka sytuacja stanowi wyzwanie dla związków zawodowych, których rolę eksperci postrzegają przez pryzmat:

- **tworzenia odpowiednich warunków pracy,**
- **dbałość o odpowiedni poziom wynagrodzenia.**

Związki zawodowe powstały po to aby chronić tych ludzi. Ale w wielkich korporacjach nie wpuszczają związków zawodowych. Nie wolno się organizować i to są skutki, że nie ma komu bronić tych ludzi, którzy się sami nie obronią. I dlatego, tam gdzie ten rozwój jest na wyższym poziomie i prawo pozwala na tworzenie związków. U nas też było podobnie. Dopiero Solidarność pokazała drogę.

Ale przecież w tych cywilizacjach wysoko rozwiniętych, w tych wielkich korporacjach też są związki zawodowe, choć inaczej zorganizowane. I są bardzo prężne. W Niemczech, we Francji.



Rysunek 3 Zagrożenia globalizacyjne dla rynku pracy

Część ekspertów wskazywała, że choć rolą związków zawodowych jest przede wszystkim obrona praw pracowniczych to poprzez swoją aktywność w ramach dialogu społecznego przedstawiciele związków mogą mieć realny wpływ na sytuację, która jest bezpośrednim lub pośrednim efektem oddziaływania procesów globalizacyjnych na polskie przedsiębiorstwa. Szczególnie odnosi się to do wymagań pracodawcy wobec partnerów i budowania wspólnej odpowiedzialności w łańcuchu dostaw oraz równego traktowania pracowników na wspólnym rynku pracy. W tym przypadku należy podkreślić, że wzrostem świadomości o społecznej odpowiedzialności biznesu (corporate social responsibility, CSR) ma wpływ na rozwój koncepcji zrównoważonego zarządzania łańcuchem dostaw (sustainable supply chain management, SSCM). Według poradnika organizacji Global Compact ONZ i Business for Social Responsibility zrównoważony łańcuch dostaw polega na zarządzaniu kwestiami społecznymi, środowiskowymi i ekonomicznymi oraz pobudzaniu dobrych praktyk ładu korporacyjnego przez cały cykl życia dóbr i usług.⁸ We współpracy Social Accountability International z International Labour Organization jako pierwszy globalny system weryfikacji standardów pracy w łańcuchu dostaw, opracowana została norma międzynarodowa SA8000, która powstała w oparciu o wartości zawarte w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Konwencji Narodów Zjednoczonych.⁹ Jak pokazuje zestawienie SAAS Polska dysponuje liczbą 6 certyfikowanych firm w zakresie normy SA8000.¹⁰

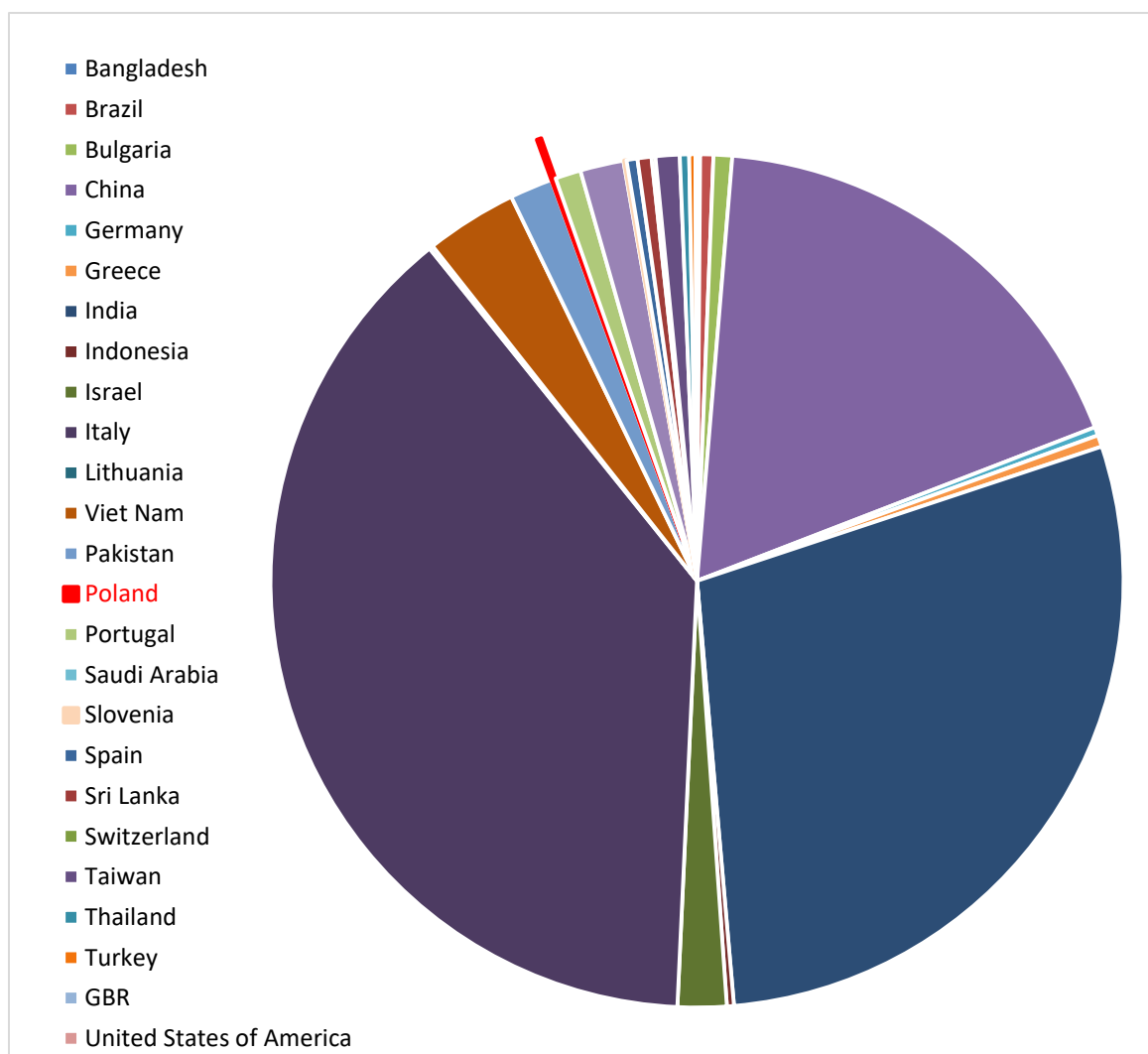
Organizacje międzynarodowe widzą w tym czynnik tworzenia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw są między innymi poprzez zdolność budowania ścisłych i długoterminowych relacji z dostawcami i innymi partnerami biznesowymi. Jednak pomimo licznych narzędzi i inicjatyw odnoszących się do SSCM w Polsce tematyka ta nie odgrywa znaczącej roli w zarządzaniu firmą. Z badania przeprowadzonego w 2010 r. przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu wynika, że spośród 500 największych polskich przedsiębiorstw zaledwie dziewięć, zadeklarowało wdrożony system zrównoważonego zarządzania łańcuchem dostaw.¹¹

⁸ Supply Chain Sustainability. A Practical Guide for Continuous Improvement, UN Global Compact Office and BSR, 2015

⁹ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689>

¹⁰ http://www.saasaccreditation.org/SA8000_Certified_Organisations_Pie_Chart_by_Country

¹¹ Odpowiedzialny łańcuch dostaw, Raport z badań Forum Odpowiedzialnego Biznesu, FOB, Warszawa, 2010



Rysunek 4 Liczba certyfikowanych firm wg. standardów SA8000 w 2018r. w podziale na wybrane kraje, wg. saasaccreditation

Respondenci w niniejszym badaniu focusowym podkreślali, że problemem dla podmiotów finansowanych w całości lub części ze środków budżetu państwa jest tryb procedury przetargowej, która uzależnia wybór dostawcy produktu czy usługi, przede wszystkim od oferowanej ceny.

Związki zawodowe mogą wywierać nacisk żeby nie kupować od pewnych dostawców. Mamy realny wpływ na zachowania rynkowe danego przedsiębiorstwa.

Możemy wywierać nacisk, żeby np. nie ubierać pracownika w strój roboczy szyty w Bangladeszu.

Związki zawodowe mają różny wpływ na decyzje w zależności od firmy. Niektóre związki nawet nie wiedzą, że mogłyby mieć wpływ. Nie mamy jednego kryterium jakim jest cena, ale też jakość. Można mieć wpływ na wybór firm.

Ale na 90% przetargów kryterium to jest cena. A często ten produkt jest też kiepskiej jakości i idzie go więcej niż tego lepszego.

Ważną kwestią dla respondentów, związaną z badanym megatrendem w kontekście rynku pracy jest obrona praw pracowniczych, przede wszystkim dbałość o odpowiedni poziom zarobków i wyrównywanie szans na globalnym rynku pracy. Eksperci postrzegają migracje zarobkowe jako duży problem, zaburzający prawidłowość funkcjonowania pracownika na rodzimym rynku. Jak to ujęła jedna z ekspertek **kapitał ludzki powinien być zagospodarowany przez polskich pracodawców, w ramach potrzeb rodzimej gospodarki.** Zdaniem respondentów migracje wpływają negatywnie na poziom zarobków, pozwalając pracodawcy modyfikować dowolnie strukturę wynagrodzenia w zależności od podaży pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i możliwościami zastąpienia ich pracownikami napływowym. Ten fakt budzi opór praktycznie wszystkich uczestników badania focusowego i konieczność zwrócenia uwagi na problem kwalifikacji oraz poziom wykształcenia pracowników z różnych krajów, co, obok zapewnienia takiej samej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest podstawą wyrównywania szans na globalnym rynku pracy. W tym przypadku badania podkreślali, żeby powinny być przestrzegane odpowiednie regulacje, związane z zatrudnianiem obcokrajowców i potwierdzaniem kwalifikacji zawodowych.

Obecnie zatrudnienie cudzoziemców w Polsce jest związane z wypełnieniem szeregu warunków zawartych m.in. w ustawach: o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001)¹², o cudzoziemcach (Dz.U. 2003 nr 128 poz. 1175), określająca m.in. zasady i warunki wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytu na nim¹³, o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012 poz. 769)¹⁴.

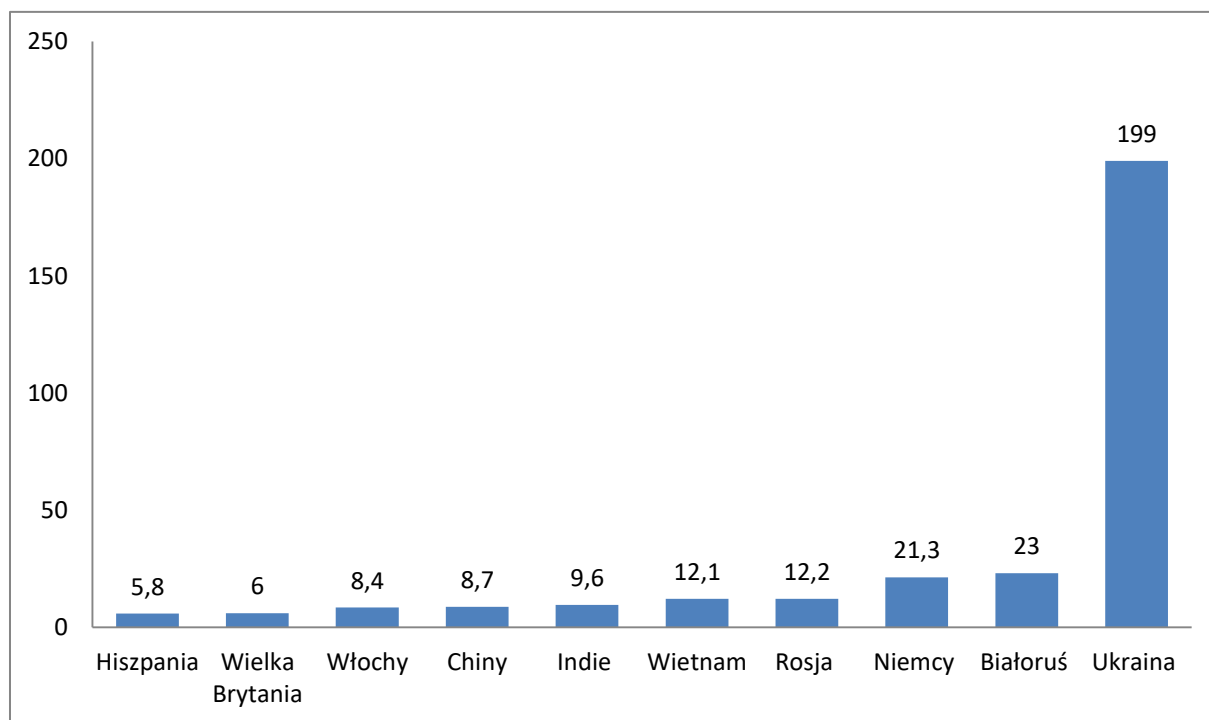
Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców z 4.07.2019r. w ciągu dwóch lat populacja cudzoziemców posiadających prawo długoterminowego pobytu w Polsce wzrosła o 100 tys.

¹² <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040991001/T/D20041001L.pdf>

¹³ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031281175/U/D20031175Lj.pdf>

¹⁴ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120000769/O/D20120769.pdf>

osób. Obecnie liczba cudzoziemców posiadających ważne zezwolenia na pobyt długoterminowy w Polsce osiągnęła 400 tys. osób, a prawie 50 proc. tej grupy stanowią obywatele Ukrainy. Zdecydowana większość obcokrajowców posiada zezwolenia na pobyt czasowy związany z pracą. Najbardziej popularnymi regionami wśród cudzoziemców posiadających ważne zezwolenia na pobyt są województwa: mazowieckie – 116,9 tys. osób, małopolskie – 40,5 tys., dolnośląskie – 32,2 tys., wielkopolskie – 31,7 tys. oraz śląskie – 23,8 tys.¹⁵



Rysunek 5 Cudzoziemcy w Polsce w 2019 w tys. osób, wg. udsc.gov.pl

Trend powinien być taki żeby polscy pracownicy nie chcieli wyjeżdżać na Zachód, żeby tu były wyższe pensje. I żeby ludzie chcieli się kształcić w tych kierunkach których brakuje. A jak ściągniemy pracowników z innych krajów, to będzie ich na tyle dużo i znów te zarobki mogłyby się jeszcze obniżyć. Więc polski pracownik znów wyjeżdżałby na zachód. Trzeba tu płacić na tyle, żeby polski pracownik chciał tu pracować, tu się kształcić i nie wyjeżdżać na Zachód.

¹⁵ <https://udsc.gov.pl/400-tys-cudzoziemcow-z-waznymi-zezwoleniami-na-pobyt/>

My, jako związkowcy, chcemy robić tak, żeby tu jak najwięcej zarabiać. Więc nasz rynek pracy będzie coraz bardziej atrakcyjny dla innych. I ludzie będą tu chcieli przyjeżdżać.

Problem jest w tym, że my jesteśmy bardzo wysoko wykształcone, bardzo dobre kwalifikacje. Nawet jakby przyjechały te pielęgniarki z innych krajów to jest różnica w wykształceniu.

Ja bym chciała, żeby ten nasz potencjał, żeby ten kapitał ludzki który drzemie w narodzie wykorzystać tu na miejscu. Wtedy my związkowcy też mamy argumenty żeby bronić rynku pracy. I pracodawca nie ma argumentów, że w miejsc jednej Polki ma dwie Ukrainki. Ale wtedy ta Ukrainka powinna być traktowana tak samo jak Polka. Nie tylko w kategorii finansowe, ale w kategorii pewnych wymogów, standardów kwalifikacji. A czasem ma te same pieniądze i niższe kwalifikacje.

Po analizie wypowiedzi można przyjąć, że respondenci widzą zagrożenie w dwóch kluczowych atrybutach megatrendu globalizacji, związanych z przemieszczaniem miejsc pracy w poszukiwaniu tańszych lub lepiej wykwalifikowanych pracowników, jakimi są outsourcing, czyli przesunięcie procesów biznesowych lub ich części do innej firmy i offshoring, czyli przesunięcie produkcji /usług do innego kraju. Postrzegają je również w kontekście stymulowania produktywności pracowników, ale o wydźwięku pejoratywnym.

Część badanych ekspertów wyraziło opinię, że możliwość dowolnego przemieszczania się w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy jest zaletą globalizacji i należy traktować ją, jako pozytywny przejaw megatrendu. Podkreślono, że możliwość kompensowania braków kadrowych pracownikami napływowymi stanowi korzyść dla gospodarki i możliwość zachowania tempa rozwojowego.

Ale to chyba dzięki tej globalizacji mamy tak, że dzisiaj w Krakowie pracuje więcej Włochów. To może to jest dobre, że można jeździć za pracą.

Ja uważam, że to jest dobre. Tak jak myśmy pracowali za granicą, tak do nas przyjechali Ukraińcy. I dzięki nim gospodarka się rozwija i nie załamuje. To jest akurat dobre. Mamy panie sprzątające w szpitalu, które robią to czego nasi pracownicy nie chcą.

Powyższe odpowiedzi skłaniają do rozważań, czy właściwie postawiona jest teza, o tym że globalny podział produkcji, przyczynia się do wzrostu dysproporcji pomiędzy wysoko i nisko wykwalifikowanymi pracownikami¹⁶. Zdaniem badanych ekspertów takie twierdzenie jest jak najbardziej uprawnione, bo zauważają dysproporcje nie tylko w wymiarze ogólnosiwiatowym, ale również w lokalnym wymiarze, własnym otoczeniu i własnych środowiskach zawodowych. Nie zgodzono się z tezą, że napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych zmniejsza obszary biedy. W opinii badanych raczej pozostaje bez wpływu na sytuację społeczno-ekonomiczną danego społeczeństwa.

Firmy, które do nas przychodzą, taki Amazon, Zara to są najbogatsi ludzie świata. A pracownikom płaci się grosze.

W Zarze szyją kobiety na Dalekim Wschodzie w fatalnych warunkach za przysłowiową miskę ryżu. I jest taka cała lista firm, których produktów nie powinniśmy kupować, jeśli mamy jakąś swoją etykę. Nie popierać tego. Bo nasze zakupy powodują, że te firmy się przenoszą na wschód.

W związku z tym ekspertom zadano pytanie jakie działania mogą mieć wpływ na poprawę sytuacji pracowników na rynku pracy. Jednym z rozpatrywanych aspektów był wzrost świadomości konsumenckiej, jako element wpływu na sprawiedliwe płace w warunkach globalizacji. W tym przypadku eksperci w zdecydowanej większości zgodzili się, że może to być kluczowy czynnik realnego wpływu na zmianę sytuacji, ale nie dotyczy każdego konsumenta. Tak jak w przypadku wyboru dostawcy usług dla firm podkreślano, że w większości przypadków przy wyborach zakupowych, jako konsumenci kierujemy się ceną i dlatego potrzebna jest budowa świadomości konsumenckiej oraz edukacja zachowań rynkowych.

Bądźmy realistami. Są ludzie, którzy będą na to zwracać uwagę, ale są ludzie co nie będą. Ja wiem jak mnie jest ciężko nie kupować produktów pewnych marek do których się przyzwyczailam. A ta lista firm których powinnam unikać jest bardzo długa.

To dobrze że o tym myślimy. Świadomość konsumencka to jest proces. To po jakimś czasie przyniesie efekty.

¹⁶ Feenstra R.C., Hanson G.H. Global Production Sharing and Rising Inequality: A Survey of Trade and Wages Department of Economics University of California, 2001, ibidem

Mamy rozumy. Możemy wybierać. Możemy nie kupować tych towarów które są gdzieś wytworzone za bardzo niską stawkę i przy złych warunkach pracy.

Można mieć zasady, ale jak mamy do wyboru kupić coś za 30 zł czy za 130 zł to już jest problem co wybrać.

Jeden z ekspertów zauważył, że działania związane z odpowiedzialnością zachowań konsumenckich podlegają nie tylko procesowi edukacji, ale można je poddać procesowi ustawowych regulacji, które pozwolą na wyeliminowanie nieetycznych producentów i dostawców.

Ja uważam, że nie zawsze jest kwestia ceny. Jakbyśmy mogli jako państwo zareagować na pewnym poziomie, że np. nie wpuszczamy na nasz rynek firmy, która nieetycznie wykorzystuje pracowników to by nie było takich problemów, czy iść tam kupić czy nie. Bo by ich nie było na rynku.

Uczestnikom badania zostało postawione zadanie rozpatrzenia problemu ogólnodostępnych narzędzi, które mogą poprawić sytuację pracownika na globalnym rynku pracy. W tej kwestii nie znalazło uznania ekspertów przykładowe rozwiązanie uproszczonego uznawania stopni i kwalifikacji zawodowych w różnych krajach. Potraktowane zostało jako zagrożenie dla lokalnych rynków pracy, głównie poprzez istniejące dysproporcje w możliwościach ekonomicznych poszczególnych państw. Optymalne rozwiązanie, jakie widzą eksperci to regulacje ustawowe, które stanowić będą barierę dla nieetycznych działań. W tej kwestii eksperci widzą istotną rolę związków zawodowych.

Powinien to być rynek regulowany.

Ja nie widzę, jakbyśmy to mieli zrobić w poszczególnych krajach, jak są między nami różnice finansowe i rozwojowe. Powinniśmy jednakowo zarabiać ale to jest utopia.

Związki zawodowe są narzędziem w tym systemie. Bo my mamy bronić pracownika. Żeby sytuacja dla wszystkich była lepsza. A nawet w Unii są różnice. My musimy bronić naszych miejsc pracy i wymagań zawodowych.

Czynniki realnego wpływu na zmianę sytuacji pracowników w aspekcie procesów globalizacyjnych:

- działalność związków zawodowych w ochronie praw pracowniczych,
- wzrost świadomości konsumenckiej,
- regulacje rynkowe.

Ekspertcy podkreślali, że aktywność w obronie praw pracowniczych jest w wielu przypadkach źródłem problemów w miejscach pracy i konfliktów na linii działaczy związkowych i pracodawców, ale też pracowników. Potwierdza to tezę, że nowa fala globalizacji i tzw. czwarta rewolucja przemysłowa powoduje gwałtowne zmiany w dotychczasowym funkcjonowaniu przedsiębiorstw oraz stosunkach pracy.¹⁷ Ten fakt został uznany za negatywny efekt globalizacji.

Pracownicy zostali bardzo uzależnieni od pracodawcy, który wywiera na nich presję. Można kupić pracownika, można zastraszyć, różne metody się stosuje.

Związkowcy domagają się poprawy warunków pracy, wyższych pensji. Czyli są to ludzie niewygodni.

Ja już jestem 20 lata przewodniczącą związku i w momencie jak zakładałyśmy związek, wcześniej były różne, ostre akcje, A ja się bardziej boję w tej chwili. Sytuacja jest teraz bardzo niefajna. A do tego ma się różnych przeciwników, również wśród pracowników. To jest jakiś efekt globalizacji. Kiedyś nie miałam takiej obawy, że zostanę zwolniona.

To są negatywne zmiany. To my jesteśmy czasem obarczani że sytuacja jest trudna w firmie, bo my się domagamy większych pieniędzy. I nas się wini. I to ma duży wpływ na relacje między ludźmi w firmie.

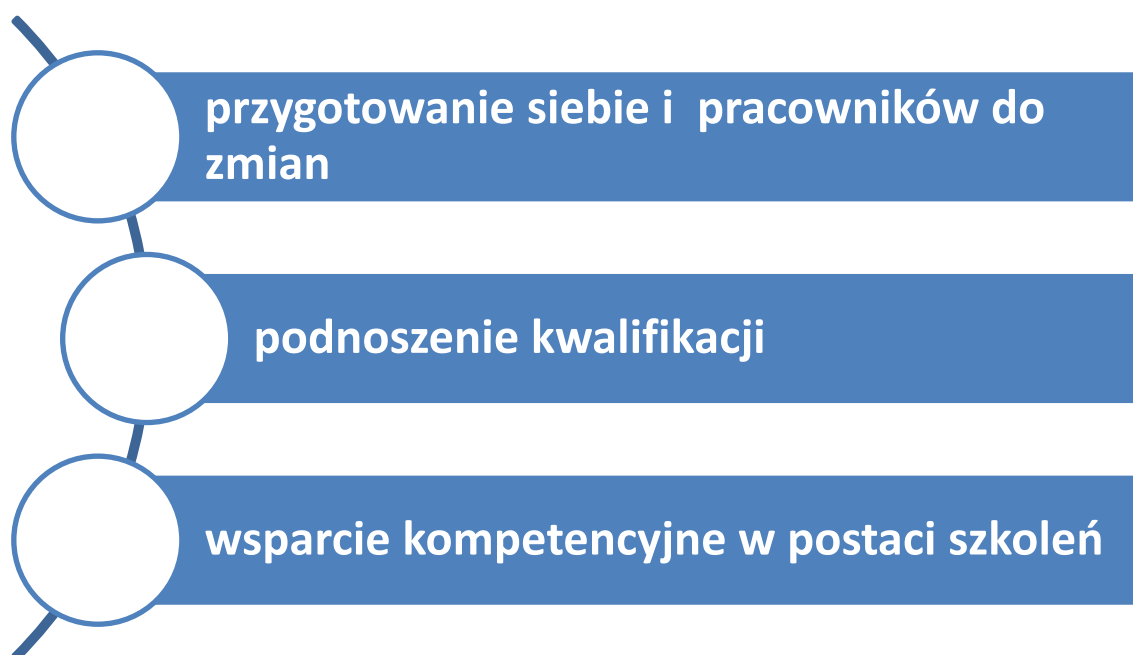
Jak wskazali eksperci nie zawsze pracownicy i ich przedstawiciele są odpowiednio przygotowani do zmian. Stąd potwierdza się potrzeba wsparcia kompetencyjnego w postaci szkoleń przedstawicieli związkowych w różnorodnych aspektach funkcjonowania życia zawodowego, np. w zakresie kompetencji miękkich, takich jak mediacje, komunikacja czy przygotowania się do pełnienia nowej roli na nowym, pełnym wyzwaniach rynku pracy.

¹⁷ 4The Global Risks Report 2019, World Economic Forum, <http://www3.weforum.org/>

Wyzwania dla związków zawodowych:

- **przygotowanie siebie i pracowników do zmian,**
- **podnoszenie kwalifikacji,**
- **stałe wsparcie kompetencyjne w postaci szkoleń.**

O konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji oraz dostosowywania się do aktualnych potrzeb rynku pracy dowodzi wiele światowych badań. Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy o długookresowych perspektywach rynku pracy wskazuje m.in. na konieczność rozwiązań umożliwiających przekwalifikowanie się na dowolnym etapie życia zawodowego¹⁸, co też powinno być objęte zakresem szkoleń podnoszących kompetencje związkowców. Jednocześnie raport "The Future of Work" Światowego Forum Ekonomicznego mówi, że do 2030 roku forma i jakość pracy zostaną bezpowrotnie zmodyfikowane, w zależności od zmiany technologicznej, ewolucji uczenia i mobilności talentów.¹⁹



Rysunek 6 Wyzwania dla związków zawodowych

¹⁸ Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work. International Labour Office – Geneva: 2019

¹⁹ White Paper, Eight Futures of Work: Scenarios and Their Implications , World Economic Forum , 2018

Pozytywnych aspektów globalizacji badani eksperci doszukują się przede wszystkim w:

- **zwiększeniu własnych możliwości ekonomicznych i poprawie siły nabywczej,**
- **podnoszeniu standardów i warunków pracy,**
- **podnoszeniu poziomu płac,**
- **wyrównywaniu szans rozwojowych gospodarki,**
- **zwiększonych możliwościach migracji zarobkowych.**

Jako konsumenci to mamy się lepiej, bo mamy więcej pieniędzy. Ale jako pracownicy - jest gorzej (10 osób).

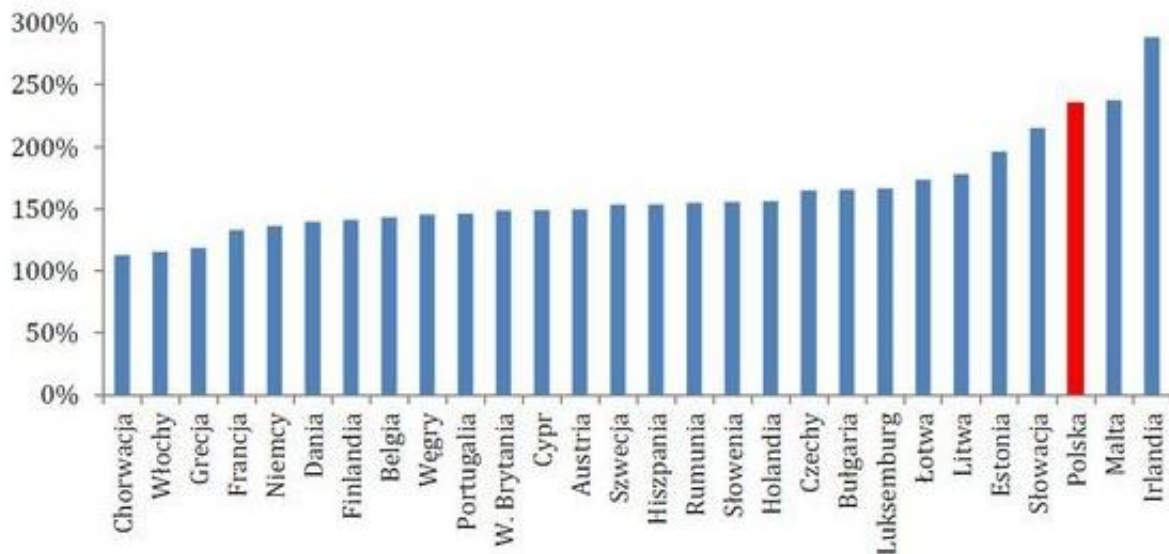
Przepływ pracowników na zachód to też lepsze narzędzia pracy, lepszy sprzęt, lepsze miejsce pracy, lepsza oferta. I my do tego dojdziemy ale póki co mamy bariery.

Dla mnie dobre będzie wtedy jak dostanę tyle samo co inne pracownicy i nie będzie rozdziału między pracownikami. (kilka osób)

Zarobki. Trzeba równać do zachodnich zarobków, ale my jesteśmy drugą kategorią pracowników.

Na razie za wolno się rozwijamy żeby dotrzeć do tych standardów. Jak nasz kraj się nie będzie rozwijał to nie będzie zarobków.

Podstawowym wskaźnikiem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego jest dochód lub produkt narodowy brutto (PKB) przypadający na 1 mieszkańca. Jak podkreślają ekonomiści wskaźnik PKB jest też miarą aktywności gospodarczej mieszkańców.



Rysunek 7 Wzrost PKB na osobę w państwach UE w stosunku 1989-2017, gdzie 1989=100 %, dane GUS 218

Jak podkreślają raporty związane z rynkiem pracy pracodawcy mają problemy z zatrudnieniem nowych pracowników w swoich firmach. 86% badanych uważa, że obecnie jest trudniej znaleźć pracownika niż 2-3 lata wcześniej.²⁰ Problemem dla globalnego rynku pracy jest też stosunkowo niski wskaźnik aktywności zawodowej osób młodych. Stopa bezrobocia wśród ludzi poniżej 25 r.ż. wyniosła 14,6% w krajach członkowskich Unii Europejskiej, wg. Eurostat, 2019r.²¹ Na koniec pierwszego kwartału 2019r. w Polsce najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych 28,2% stanowiły osoby w wieku 25-34 lata, a osoby w wieku do 24 lat stanowiły 11,8% w ogólnej liczbie bezrobotnych.²² W czasie badania fokusowego eksperci zostali poproszeni o wskazanie powodów tej sytuacji oraz próbę określenia czy globalizacja rynku jest w tej sytuacji wyzwaniem, czy raczej zagrożeniem dla tej grupy pracowników. Badani zdecydowanie widzą problem w:

- **strukturze rynku pracy,**
- **wysokości oferowanych zarobków**
- **rozwojowi programów socjalnych, które eliminują z rynku pracy część społeczeństwa, szczególnie młode kobiety.**

To jest problem, bo jest bardzo dużo osób wykształconych i nie chcą pracować w zawodach podstawowych, jak murarz, tynkarz itp. Teraz to się zmieniło i nie ma rynku pracy dla tych ludzi.

²⁰ Raport Efektywny Pracodawca Ernst&Young, 2019

²¹ <https://ec.europa.eu/eurostat>

²² Główny Urząd Statystyczny, czerwiec 2019

Jest też bardzo duża grupa młodych ludzi, którzy się cenią i nie pójdą do niskopłatnej pracy, wolą być na utrzymaniu lub wyjechać.

Część ludzi wykształconych nie jest zagospodarowana z powodu błędów systemu. Np. rehabilitanci. Nie ma dla nich pracy, bo jest za mało zakontraktowanych środków. Zapotrzebowanie na te świadczenia jest ogromne, na 2-3 lata. A nie ma możliwości zatrudnienia tych ludzi.

A są też ludzie, którzy wolą pobierać zasiłki niż pracować za 2400zł brutto.

Eksperci widzą problem przede wszystkim w:

- **strukturze edukacji,**
- **braku planowych działań,**
- **odchodzeniu od szkół zawodowych,**

które kształcą w zawodach obecnie najbardziej poszukiwanych. W tych aspektach respondenci wskazali największe braki i zaniedbania.

Zastanówmy się dlaczego tych pracowników nie ma. To jest wynik zaniedbań wielu rządów. Nie ma ślusarzy, nie ma pracowników budowlanych. Za chwilę nie będzie pielęgniarek. To jest wynik braku edukacji zawodowej. Dobrze, że ci pracownicy z Ukrainy są, ale to nie jest powód do dumy, że my jako kraj nie mamy swoich pracowników. Jest to wynik złego podejścia, zaniedbań, złego gospodarowania ludźmi, złego zarządzania kapitałem ludzkim.

Trzeba przy tym pamiętać, że umiejętności i kompetencje poszukiwane na rynku pracy są stymulowane megatrendami rozwojowymi, które między innym badane są w ramach niniejszego projektu. Prognozuje się, że do 2030 r. zatrudnienie w przemyśle wytwórczym wzrośnie o 0,7 punktów procentowych. Kompetencje, które będą szczególnie ważne dotyczyć będą umiejętności związanych z digitalizacją rynku pracy, takich jak obsługa komputera i maszyn elektronicznych, a także obsługa oprogramowania, danych statystycznych i wielkich zbiorów danych (big data).²³

W podsumowaniu dyskusji każdy jej uczestnik został poproszony o krótką odpowiedź na pytanie czy obawia się globalizacji i przedstawienie argumentów na tak lub nie.

²³ Eurofound, The future of manufacturing in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 219, <http://eurofound.link/fomeef18002>

Praktycznie wszyscy eksperci stwierdzili, że nie obawiają się globalizacji, ponieważ jest to proces który już jest obecny za naszym życiem, jest nieunikniony i trendu tego nie da się go zatrzymać. Podkreślono jednak, że konieczne jest umiejętne, racjonalne dokonywanie wyborów konsumenckich, które przełożenie na sytuację pracowników w globalnym ujęciu, co pokazują m.in. takie stwierdzenia jak:

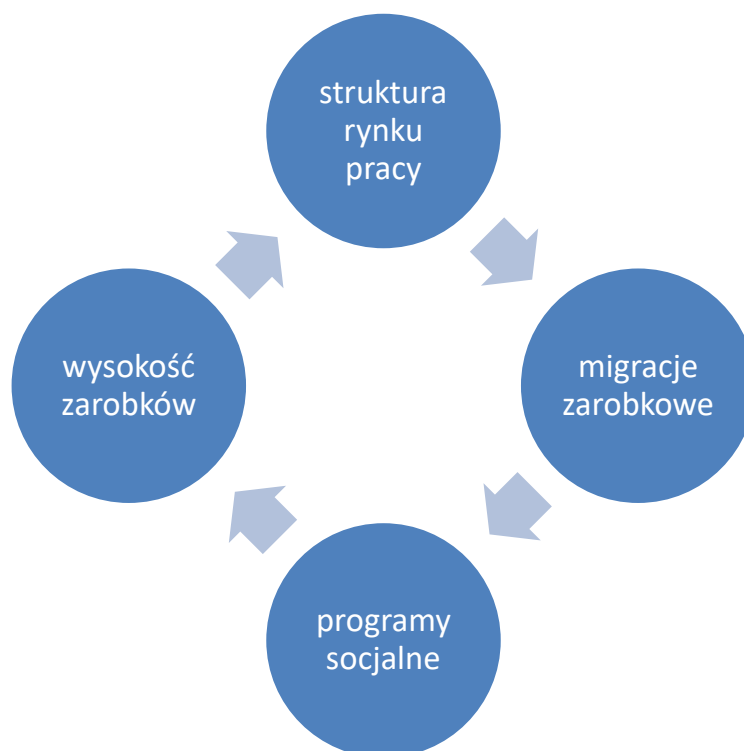
Musimy nauczyć się wybierać. Korzystać z lepszego.

Globalizacja jest i się jej nie obawiam, bo mam swój rozum. Podoba mi się podnoszenie standardu, niekoniecznie jest dobra ale trzeba kierować się rozumem.

Ja się nie obawiam. Mamy XXI wiek wszystko idzie do przodu. Machina ruszyła i tego się nie cofnie. Tylko my musimy pilnować żeby wybrać to co jest najlepsze.

Jedna z uczestniczek badania zauważyła, że istotna jest rola związków zawodowych, które mogą pozytywnie oddziaływać na rynek pracy.

Nie obawiam się, ale podtrzymuje zdanie, że nie w każdym przypadku jest dobra. Chciałabym żeby globalizacja w Polsce dotknęła związków, żeby działały tak jak na Zachodzie. Bo uważam, że tam mają większe prawa, są bardziej szanowani i to jest dobre.



Rysunek 8 Problemy rynku pracy w ujęciu globalnym

Obawy ekspertów wyrażane w czasie badania fokusowego, potwierdzają ogólnie stawiane tezy, że kraje wysoko rozwinięte obawiają się napływu tańszych towarów oraz taniej siły roboczej z krajów uboższych. Część produkcji jest przenoszona do państw o niższych kosztach pracy i niższych całkowitych kosztach wytwarzania wyrobów, a napływ emigrantów z krajów biedniejszych widziany jest jako częściowe odbieranie pracy lokalnym społecznościom.

3. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniższa tabela przedstawia wnioski wynikające z przeprowadzonych badań oraz proponowane rekomendacje, mające na celu oszacowanie oddziaływania megatrendu globalizacja oraz zwiększenie skuteczności działań związanych z i jej wpływem na rynek pracy i edukację. Jako ogólne podsumowanie może służyć fakt, że aż 20 uczestniczek i uczestników badania fousowego nie odczuwa obaw związanych z procesem globalizacji.

Wnioski	Rekomendacje
Respondenci wskazują na rosnącą rolę zagrożeń globalizacyjnych, związanych z rosnącymi dysproporcjami pomiędzy grupami społecznymi oraz dużym zróżnicowaniem ekonomicznym.	Istnieje potrzeba wzmocnienia kompetencji przedstawicieli związków zawodowych, które docelowo skutkować powinny wzrostem znaczenia roli związków zawodowych w procesach pozytywnie stymulujących rynek pracy w aspekcie lokalnym, a dla części partnerów społecznych uczestniczących w gremiach międzynarodowych w aspekcie globalnym.
Eksperci podkreślają, że procesy globalizacyjne i związany z nim offshoring działalności biznesowej przyczynia się do wyzysku społeczności lokalnych w krajach peryferyjnych.	Należy nasilić działania i akcje edukacyjne w celu zwiększenia świadomości konsumenckiej. Jako celowe uważa się wprowadzenie, tzw. klauzul społecznych do realizacji procesów przetargowych, które wyeliminują firmy działające nieetyczne i nie stosujące odpowiednich standardów.
W odniesieniu do procesów gospodarczych w aspekcie globalizacyjnym jako główny element odnotowuje się wzrost znaczenia korporacji transnarodowych.	Występuje potrzeba stworzenia forum wymiany wiedzy i aktualizacji problematyki aktualnych trendów globalizacyjnych i zmiany w przepływie sił gospodarczych w

	wymiarze światowym. Proponowana formuła to moderowane przez eksperta cykliczne seminaria, które dostarczą dodatkowej wiedzy i wzmocnią kompetencje przedstawicieli partnerów społecznych.
Eksperci zauważają, że czynnikami realnego wpływu na zmianę sytuacji pracowników w aspekcie procesów globalizacyjnych jest aktywna działalność związków zawodowych w ochronie praw pracowniczych.	Należy wspierać przedstawicieli związków zawodowych w przygotowaniu do aktywności na rzecz ochrony pracowników, między innymi poprzez dostarczane opracowań i stanowisk w zakresie bieżących megatrendów cywilizacyjnych oraz wsparcie kompetencyjne w postaci profilowanych szkoleń.
Jak wynika z badania fokusowego jednym z wyzwań dla związków zawodowych jest przygotowanie siebie i pracowników do zmian zachodzących w otoczeniu i nowych trendów oraz oczekiwań wobec współczesnego pracownika, a jednym z jest proces uczenia się przez całe życie.	Występuje potrzeba upowszechniania szeroko pojmowanych kompetencji Konieczne jest stałe wsparcie kompetencyjne pracowników oraz ich przedstawicieli w postaci szkoleń merytorycznych niezbędnych dla wymagań pracodawcy. Konieczne wydaje się również promowanie konieczności podnoszenia kwalifikacji i umiejętności społecznych pozwalających na szybsze dostosowanie się do oczekiwań rynku pracy.
Eksperci wskazują, że konieczne jest zagospodarowanie kapitału ludzkiego w ramach rodzimej gospodarki i ograniczenie procesów migracji zarobkowej, szczególne wzmocnienie lokalnego rynku pracy dla młodych osób.	Celowym jest wspieranie procesów służących zmianie przepisów prawnych wspierających rozwój kompetencji i promocję zatrudnienia młodych pracowników. Istnieje również silna potrzeba prowadzenia

	dialogu trójstronnego w zakresie modyfikacji systemów wynagradzania pracowników oraz wzmocnienia stanowisk negocjacyjnych związków zawodowych w w/w zakresie.
--	--

Rysunek 9 Wnioski i rekomendacje

4. Załączniki

4.1 Spis tabel i rysunków

Rysunek 1 Zagrożenia globalizacyjne.....	11
Rysunek 2 Wielkość gospodarek światowych mierzona wolumenem obrotów w miliardach dolarów, wg. WTO.....	12
Rysunek 3 Zagrożenia globalizacyjne dla rynku pracy	14
Rysunek 4 Liczba certyfikowanych firm wg. standardów SA8000 w 2018r. w podziale na wybrane kraje, wg. saasaccreditation	16
Rysunek 5 Cudzoziemcy w Polsce w 2019 w tys. osób, wg. udsc.gov.pl	18
Rysunek 6 Wyzwania dla związków zawodowych.....	23
Rysunek 7 Wzrost PKB na osobę w państwach UE w stosunku 1989-2017, gdzie 1989=100 %, dane GUS 218.....	25
Rysunek 8 Problemy rynku pracy w ujęciu globalnym	27
Rysunek 9 Wnioski i rekomendacje	31

4.2 Scenariusz zogniskowanej dyskusji grupowej FGI w obszarze megatrendu: globalizacja

Tezy i pytania

1. Globalizacja – zniesienie barier krępujących wolny handel i ściślejsza integracja gospodarki w skali międzynarodowej – może być siłą służącą dobru i potencjalnie może poprawić sytuację wszystkich ludzi na świecie, a w szczególności ubogich (J. Stiglitz).

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

2. 500 największych korporacji odpowiada za 70% światowej wymiany handlowej i ich udział w tej wymianie rośnie systematycznie (WTO 2014) a 147 korporacji kreuje 40% globalnej wartości dodanej (Corporate Clout 2013)

Czy Państwa zdaniem, taka sytuacja stanowi zagrożenie dla rynku pracy?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

Czy i w jakim kontekście może stanowić wyzwanie?

3. Czwarta rewolucja przemysłowa i nowa fala globalizacji wymusza gwałtowne zmiany w dotychczasowym funkcjonowaniu przedsiębiorstw oraz stosunkach pracy (raport World Economic Forum).

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

4. Czynniki, które wyróżniają nową falę globalizacji od poprzednich okresów są przepływy usług i wiedzy. Zaleceniem UE dla globalizujących się rynków jest wspieranie mobilności i przyciąganie talentów.

Czy Państwa zdaniem, większa swoboda migracji zarobkowej jest dobrym rozwiązaniem w tej sytuacji?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

Jakie są wyzwania dla swobodnego przepływu pracowników ?

Jakie są bariery dla swobodnego przepływu pracowników ?

5. Pracodawcy mają problemy z zatrudnieniem nowych pracowników w swoich firmach.
86% badanych uważa, że obecnie jest trudniej znaleźć pracownika niż 2-3 lata wcześniej.
(Raport Efektywny Pracodawca Ernst&Young)

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

6. Bezrobocie wśród młodych ludzi nadal pozostaje na wysokim poziomie. Stopa bezrobocia wśród ludzi poniżej 25 r.ż. wyniosła 14,6% w krajach członkowskich Unii Europejskiej (Eurostat, 2019 r.).

Jakie są Państwa zdaniem powody tej sytuacji ?

Czy globalizacja rynku jest wyzwaniem dla tej grupy pracowników czy zagrożeniem?

W jakich warunkach jest wyzwaniem a w jakich zagrożeniem?

7. Raport o długookresowych perspektywach rynku pracy wskazuje m.in. na konieczność rozwiązań umożliwiających przekwalifikowanie się na dowolnym etapie życia zawodowego (Międzynarodowa Organizacja Pracy 2019).

Czy zgadzacie się Państwo z tym założeniem?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

Jakie narzędzia należałoby wykorzystać aby wspierać proces stałego przekwalifikowania się?

8. Zlecenia prac w różnych regionach świata doprowadzają do spadku zatrudnienia i wynagrodzeń w krajach wysoko rozwiniętych, np. USA i Europie Zachodniej.

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

9. Kraje wysoko rozwinięte obawiają się napływu tańszych towarów oraz taniej siły roboczej z krajów uboższych. Część produkcji jest przenoszona do państw o niższych kosztach pracy i niższych całkowitych kosztach wytwarzania wyrobów, a napływ emigrantów z krajów biedniejszych powoduje częściowe odbieranie pracy lokalnym społecznościom.

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

Jakie narzędzia mogłyby poprawić tę sytuację?

10. W Europie przewidywany jest rosnący brak wykwalifikowanych specjalistów w dziedzinie Technologii Informacyjno-Komunikacyjnych (TIK), w 2020 luka w tym zakresie może wynosić nawet 1,3 mln pracowników.

Czy Państwa zdaniem, zwiększanie podaży specjalistów posiadających e-umiejętności zapewni stabilizację rynku pracy ?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

11. Globalny podział produkcji, przyczynia się do wzrostu dysproporcji pomiędzy wysoko i nisko wykwalifikowanymi pracownikami (Feenstra, Hanson).

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

12. Outsourcing* i offshoring** - zjawiska związane z przemieszczaniem miejsc pracy w poszukiwaniu tańszych lub lepiej wykwalifikowanych pracowników to atrybuty procesu globalizacji.

Czy Państwa zdaniem stanowią one zagrożenie dla rozwoju przedsiębiorstw?

Czy może są stymulatorem do wzrostu konkurencyjności i produktywności pracowników?

W jakich warunkach pełnią funkcję pozytywną a w jakich negatywną?

* (przesunięcie procesów biznesowych lub ich części do innej firmy)

** (przesunięcie produkcji /usług do innego kraju)

13. Prognozuje się, że do 2030 r. zatrudnienie w przemyśle wytwórczym wzrośnie o 0,7 punktów procentowych. Kompetencje, które będą szczególnie ważne dotyczyć będą umiejętności związanych z digitalizacją rynku pracy, takich jak obsługa komputera i maszyn elektronicznych, a także obsługa oprogramowania, danych statystycznych i big data. (Raport Eurofund)

Czy Państwa zdaniem, globalizacja rynku może pozytywnie stymulować ten wzrost czy raczej negatywnie?

14. Do 2030 forma i jakość pracy zostanie bezpowrotnie zmodyfikowane, w zależności od zmiany technologicznej, ewolucji uczenia i mobilności talentów. (The Future of Work World Economic Forum) .

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

15. Czy napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych Państwa zdaniem, zmniejsza obszary biedy? Czy też pozostaje bez wpływu na sytuację społeczno-ekonomiczną danego społeczeństwa?

Jeśli tak lub nie to dlaczego?

16. Jakie aspekty w pierwszym rzędzie wpływają na umiędzynarodowienie gospodarki ?
Głównie ekonomiczne np. bezpośrednie inwestycje zagraniczne?

Czy inne? Jeśli tak to jakie?

17. Czy państwa powinny prowadzić działania w kierunku zniesienia przeszkód dla inwestycji zagranicznych oraz stworzenia warunków umożliwiających konkurencję z krajowymi inwestycjami ?

Czy raczej powinny wspierać i chronić krajowe inwestycje (m.in. reshoring)?

18. Jakie narzędzia (np. uproszczone uznawanie stopni i kwalifikacji zawodowych w różnych krajach) mogą poprawić sytuację pracownika na globalnym rynku pracy?

19. Jakie umiejętności i kwalifikacje są Państwa zdaniem kluczowe dla globalnego rynku pracy?

A jakie mają wartość schyłkową, kończącą się?