

THE SOCIAL AND ECONOMIC FACET OF A NETWORK ECONOMY

Paweł Kazibudzki

MBA, Polonia University in Czestochowa,
e-mail: p.kazibudzki@ajd.czyst.pl, Poland

Abstract. The paper discusses issues devoted to the social and economic facet of a network economy. It starts from a description of a crucial social and economic problem that troubles contemporary free market economies which is an unemployment issue. In an introductory section of the paper, some definitions and various approaches to unemployment are presented. Next some social and economic aspects of unemployment are discussed. Then some basic worldwide management philosophies are presented connected with primary patterns of existed job markets. Then a philosophy of a network economy is described as the one that may deal efficiently with some earlier outlined problems.

Keywords: job market, unemployment, management philosophy, network economy

DOI: <http://dx.doi.org/10.23856/2006>

Wprowadzenie

Badania nad funkcjonowaniem rynku pracy i wykorzystaniem siły roboczej są obecne w całym okresie rozwoju teorii ekonomii. W celu redukcji tego zjawiska formułowane są także wskazówki i postulaty pod adresem polityki gospodarczej. Zjawisko bezrobocia należało do najbardziej palących problemów społecznych XX wieku i wiele wskazuje na to, że również wiek XXI niewiele zmieni w tym względzie. W całym okresie XX wieku zjawisko to towarzyszyło procesom rozwoju gospodarczego, choć jego skala podlegała silnym wahaniom. W okresie kryzysu lat trzydziestych w wielu rozwiniętych krajach bezrobocie przekroczyło 25% ogólnych zasobów siły roboczej (Kwiatkowski, 2002:7). Później przez prawie czterdzieści lat kształtowało się na relatywnie niskim poziomie aby w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych zwiększyć znacznie swe rozmiary oraz skalę, dotykając także kraje przechodzące transformację systemową w kierunku gospodarki rynkowej. Przez cały wiek XX zjawisko bezrobocia znajdowało się w centrum debat społecznych, ekonomicznych i politycznych. Jak się wydaje nadal przyciąga i będzie przyciągać uwagę szerokiej opinii publicznej ponieważ różnorodne i dalekosiężne skutki bezrobocia są odczuwalne zarówno przez osoby bezrobotne jak również przez całe społeczeństwa. Skutki te z kolei mają swój wymiar zarówno ekonomiczny jak również społeczny, zwłaszcza socjologiczny i psychologiczny.

Ekonomiczne ujęcie bezrobocia

Pierwsze całościowe próby interpretacji bezrobocia pojawiły się na gruncie tradycyjnej ekonomii neoklasycznej, ale już w ekonomii klasycznej wykorzystanie zasobów siły roboczej stanowiło ważny kierunek analizy¹. Od tamtych czasów badania nad funkcjonowaniem rynku pracy i wykorzystaniem siły roboczej są obecne w całym okresie rozwoju teorii ekonomii.

¹ Do określania bezrobocia używano wówczas terminu „nadmiar ludności”.

Podejmowane są próby zrozumienia istoty bezrobocia, form jego przejawiania się, przyczyn jego powstawania i mechanizmów utrwalania się. W celu redukcji tego zjawiska formułowane są także wskazówki i postulaty pod adresem polityki gospodarczej. Bezrobocie można analizować w kategoriach zasobowych oraz strumieniowych. W ujęciu zasobowym odzwierciedla ono pewien stan tego zjawiska i jest opisywane jako różnica pomiędzy iloczynem współczynnika aktywności zawodowej² z ludnością w wieku produkcyjnym a liczbą zatrudnionych (Milewski, 2005:534). Współczynnik aktywności zawodowej zależy przede wszystkim od poziomu i zmiany stawek płac, preferencji w zakresie kształcenia, modelu rodziny, a także od możliwości znalezienia pracy. Liczba ludności w wieku produkcyjnym z kolei od czynników demograficznych, zwłaszcza stopy urodzeń we wcześniejszych latach, ale także od stopy zgonów. Liczba zatrudnionych w gospodarce uzależniona jest natomiast od takich czynników, jak rozmiary produkcji, wydajność pracy lub płace realne (Kwiatkowski, 2002:28).

W Polsce w praktyce stosowane są dwie metody pomiaru bezrobocia:

- metoda wykorzystywana w statystyce urzędów pracy;
- metoda wykorzystywana w badaniach aktywności ekonomicznej ludności – BAEL³.

Zgodnie z metodą stosowaną przez urzędy pracy, do bezrobotnych zarejestrowanych w Polsce zalicza się osoby, które spełniają równocześnie następujące warunki (Mały rocznik statystyczny Polski, 2000:140):

- pozostają bez pracy;
- nie uczą się w szkole w systemie dziennym;
- są zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (za wyjątkiem osób niepełnosprawnych);
- są zarejestrowane w lokalnych urzędach pracy;
- ukończyły 18 lat (z wyjątkiem młodocianych absolwentów);
- nie ukończyły 60 lat (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni);
- nie nabyły prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy;
- nie są właścicielami lub posiadaczami nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych;
- nie podjęły pozarolniczej działalności gospodarczej ani nie podlegają – na podstawie odrębnych przepisów – obowiązkowi ubezpieczenia społecznego lub zaopatrzenia emerytalnego;
- będąc osobami niepełnosprawnymi, mogą podjąć pracę co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy;
- nie są tymczasowo aresztowane ani nie odbywają kary pozbawienia wolności;
- nie otrzymują świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego;
- nie odbywają szkolenia ani stażu u pracodawcy⁴.

² Współczynnik aktywności zawodowej jest definiowany jako stosunek między zasobem siły roboczej a ludnością w wieku produkcyjnym.

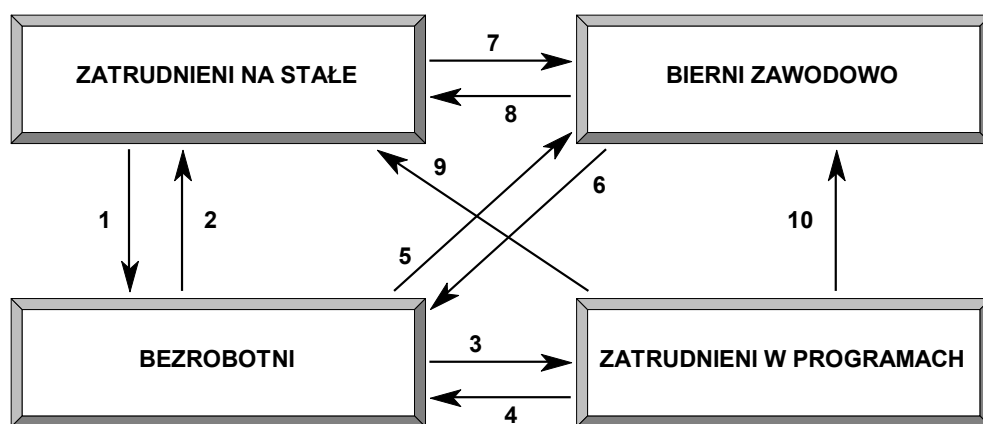
³ Są to badania ankietowe reprezentacyjnej próby ludności danego kraju. Metoda ta jest stosowana w Polsce od 1992 roku.

⁴ Pełna definicja terminu bezrobotny jest zamieszczona w art. 2, ust. 1, pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, (Dz.U. 2001, Nr 6, poz. 56, z późn. zm.)

Natomiast według metody stosowanej w badaniach aktywności ekonomicznej ludności, do bezrobotnych zalicza się osoby spełniające jednocześnie następujące trzy warunki (Kwartalna informacja o rynku pracy, 2015:1):

- w okresie badanego tygodnia nie pracowały (nawet przez okres jednej godziny);
- aktywnie poszukują pracy;
- są gotowe podjąć pracę w badanym lub następnym tygodniu.

Należy zauważyć, że ze względu na nieco odmiennie definicje bezrobocia przyjęte w obu metodach dane o bezrobociu pochodzące z obu źródeł nieco się różnią. Z uwagi na to, że niezmienny stan bezrobocia wcale nie oznacza stabilizacji wewnątrz samego zasobu stosowane są także analizy strumieniowe bezrobocia, które koncentrują się na przepływach osób między poszczególnymi zasobami występującymi na rynku pracy. Podejście to zostało zilustrowane na rysunku 1.



Rys.1. Strumieniowe podejście do analizy bezrobocia z uwzględnieniem aktywnych programów rynku pracy (Kwiatkowski, 2002: 31)

Strumień 1 obejmuje osoby zwolnione z pracy w trybie zwolnień grupowych i zwolnień indywidualnych oraz osoby odchodzące z pracy dobrowolnie. Strumień napływu osób do bezrobocia z zasobu biernych zawodowo (strumień 6) obejmuje osoby wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy, którym nie udało się znaleźć miejsc pracy (głównie bezrobotni absolwenci szkół), oraz tych, którzy po pewnym okresie pozostawania poza zasobem siły roboczej podjęli ponowne starania o miejsca pracy (na razie bezskuteczne). Strumienie osób odpływających z zasobu bezrobocia obejmują bezrobotnych, którzy znaleźli pracę (strumień 2), bezrobotnych odchodzących z zasobu siły roboczej (strumień 5), bezrobotnych zatrudnionych przejściowo w aktywnych programach rynku pracy inicjowanych i organizowanych przez urzędy pracy (strumień 3). Po zakończeniu aktywnych programów uczestnicy mogą „odpłynąć” do zasobu zatrudnionych na stałe (strumień 9), zasobu bezrobotnych (strumień 4), bądź zasobu biernych zawodowo (strumień 10)⁵.

⁵ Znaczny udział strumienia 9 w łącznych odpływach z zasobu zatrudnienia przejściowego (strumienie 4+9+10) oznacza relatywnie wysoką efektywność aktywnych programów rynku pracy w ograniczaniu bezrobocia.

Spoleczno-ekonomiczne aspekty bezrobocia

Podstawowym makroekonomicznym skutkiem bezrobocia jest utrata produkcji wynikająca z niepełnego wykorzystania zasobu siły roboczej. Istnienie części niewykorzystanego gospodarczo zasobu pracy oznacza, że faktyczny poziom produkcji w gospodarce jest niższy od poziomu potencjalnego. W perspektywie długofalowej z kolei oznacza to zmniejszoną dynamikę wzrostu produkcji. Wpływ bezrobocia na straty w produkcji dokonuje się nie tylko bezpośrednio, poprzez istnienie niewykorzystanego potencjału siły roboczej, ale również pośrednio poprzez obniżanie przeciętnej wydajności pracy. Bezrobocie jest bowiem okresem dezaktywacji zawodowej siły roboczej, w czasie którego następują procesy ubytku kapitału ludzkiego, mającego zasadnicze znaczenie dla wydajności pracy w okresie ponownego zatrudnienia. Straty produkcyjne w gospodarce związane z istnieniem bezrobocia można mierzyć na podstawie odchylenia rzeczywistego produktu krajowego brutto od jego poziomu potencjalnego. W literaturze przedmiotu istnieje nawet zależność, znana pod nazwą prawa Okuna, która wzrostowi bezrobocia o jeden punkt procentowy przypisuje spadek PKB w ujęciu rzeczowym o około trzy punkty procentowe (Okun, 1991: 293). W późniejszym okresie zależność ta została nieco zmodyfikowana i obecnie przyjmuje się, że każdy punkt procentowy nadwyżki stopy bezrobocia ponad naturalną stopę bezrobocia pociąga za sobą lukę faktycznego PKB w stosunku do potencjalnego wynoszącą 3% (Hall, Taylor, 2000:147). Rozpatrując koszty bezrobocia na płaszczyźnie makroekonomicznej, należy wspomnieć o obciążeniach finansowych ponoszonych z tytułu istnienia bezrobocia przez państwo. Obciążenia te można podzielić na koszty bezpośrednie, dotyczące wydatków na bezrobotnych i ich obsługę, oraz koszty pośrednie, związane z utratą przychodów budżetowych z tytułu istnienia bezrobocia. Do kosztów bezpośrednich obciążających finanse państwa zalicza się (Kwiatkowski, 2002: 82, 83):

- zwiększone wydatki na łagodzenie następstw bezrobocia jak również na programy jego ograniczania⁶;
- wydatki na funkcjonowanie instytucji obsługujących bezrobotnych, w szczególności urzędów pracy;
- zwiększone wydatki na funkcjonowanie instytucji pomocy społecznej, policji, służby zdrowia i szkolnictwa.

Do kosztów pośrednich obciążających finanse państwa zalicza się natomiast:

- zmniejszenie przychodów budżetowych⁷;
- zmniejszenie przychodów różnych funduszy celowych⁸.

Choć najczęściej bezrobocie jest rozpatrywane w perspektywie ekonomicznej, to jego ważne skutki społeczne wydają się również nie bez znaczenia. Mają one związek ze stanem

⁶ Chodzi o wydatki na zasiłki dla bezrobotnych i aktywne programy rynku pracy. Przy szerszej interpretacji można tutaj włączyć również zwiększone wydatki na odprawy pieniężne dla osób zwalnianych z pracy, zasiłki pomocy społecznej, wcześniejsze emerytury oraz zasiłki i świadczenia przedemerytalne.

⁷ Przede wszystkim chodzi o zmniejszenie wpływów z podatków bezpośrednich (także w wyniku zatrudniania bezrobotnych w szarej strefie), ale również z podatków pośrednich, ponieważ bezrobotni kupują mniej towarów.

⁸ Zwłaszcza funduszu ubezpieczeń społecznych oraz funduszu pracy.

psychicznym i zdrowiem osób bezrobotnych, funkcjonowaniem ich rodziny, kontaktami z otoczeniem, czy wreszcie rozwojem patologii społecznych. Prowadzone od wielu lat badania nad reakcjami osób na utratę pracy wskazują na występowanie w tej dziedzinie pewnych prawidłowości. Początkowo bezrobotni przeżywają fazę wstrząsu po utracie pracy, która wiąże się z uczuciem pokrzywdzenia, upokorzenia i lęku przed przyszłością. Następnie wchodzi w fazę optymizmu i nadziei spodziewając się, że stan bezrobocia jest przejściowy, traktują ten okres jako czas wypoczynku oraz realizacji własnych zainteresowań. Jednocześnie podejmują próby znalezienia nowej pracy, mocno wierząc w ich powodzenie. Bezskuteczność starań o pracę prowadzi jednak do fazy pesymizmu i rezygnacji. Pojawiają się kłopoty finansowe, pogarsza się zwykle stan zdrowia oraz rozwijają się negatywne reakcje emocjonalne. Przedłużający się okres pozostawania bez pracy wywołuje fazę fatalizmu i apatii. U bezrobotnych obniża się poczucie własnej wartości oraz motywacja do dalszego samodzielnego poszukiwania pracy czy zmiany posiadanych kwalifikacji. Następuje zasadnicze ograniczenie zainteresowań i oczekiwań życiowych bezrobotnych, co pogłębia ich izolację społeczną (Goszczyńska, 1996:7-9). Bezrobocie sprzyja także rozwojowi patologicznych zjawisk społecznych (przestępczości, narkomanii, alkoholizmu), wywiera również negatywny wpływ na stan zdrowia bezrobotnych i ich rodzin. W związku z powyższym należy ono bezsprzecznie do najbardziej dotkliwych problemów społecznych, zwłaszcza wtedy gdy staje się przyczyną niepokojów społecznych zagrażających stabilnemu rozwojowi gospodarki i społeczeństwa.

Rynek pracy i filozofia zarządzania

Obecnie na świecie istnieją trzy typy rynku pracy będące konsekwencją różnych tak zwanych filozofii zarządzania (Gładys-Jakóbk, 2000:16):

- amerykański (opiera się na takich wartościach jak: indywidualizm, rywalizacja i sukces jednostki, rokowania zbiorowe mają tutaj charakter zdecentralizowany);
- europejski (socjalna gospodarka rynkowa charakteryzująca się dużym poziomem bezrobocia i korporacyjnym modelem stosunków pracy);
- japoński (typ pośredni, prowadzący z jednej strony do mniejszych rozpiętości płac, z drugiej zaś do wysokich kosztów pracy o dużym udziale kosztów pozapłacowych, tj. podatku socjalnego).

Porównanie wymienionych powyżej trzech filozofii zarządzania ze względu na cechy systemu gospodarowania kapitałem społecznym oraz efekty ekonomiczne poszczególnych rozwiązań przedstawia tabela 1. Wynika z niej, że typem rynku pracy, który można postrzegać jako relatywnie najbardziej efektywny jest typ amerykański. W związku z tym w następnej części pracy zaproponowane zostaną pewne tendencje, które są dość powszechne za oceanem i które warto przeanalizować.

Tabela 1

Porównanie trzech typów rynku pracy

CECHY SYSTEMU GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM SPOŁECZNYM	USA	Japonia	Europa
TYP GOSPODARKI	Liberalna (minimum państwa)	Liberalna (z elementami interwencjonizmu państwowego)	Socjalna gospodarka rynkowa (interwencjonizm rynkowy)
RODZAJ ZARZĄDZANIA ZASOBAMI PRACY	Strategiczne zarządzanie menedżerskie (menedżer dźwignią rozwoju i sukcesu firmy). Partycypacja finansowa, orientacja na jednostkę, rywalizacja i orientacja na człowieka sukcesu. Inwestowanie w rozwój człowieka: pracownik i firma.	Strategiczne (długofalowe), paternalistyczno-partycypacyjne. Partycypacja bezpośrednia (koła jakości) połączona z paternalizmem. Orientacja na grupę i integrację, orientacja na człowieka „organizacji”. Inwestowanie w rozwój człowieka: firma i pracownik.	Słabsze, partycypacyjno-menedżerskie. Partycypacja przedstawicielska (rady pracownicze, rady nadzorcze) mieszana (pośrednia). Inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego: państwo i firma.
ZBIOROWE STOSUNKI PRACY	Zdecentralizowane	Zdecentralizowane	Scentralizowane (korporacyjne).
Układy zbiorowe pracy	Zakładowe	Zakładowe	Ponad zakładowe
Uzwiązkowienie	Niskie (14,6%)	Niskie (23,2%)	Relatywnie wysokie (40–80%)
Współpraca partnerów społecznych	Średnia	Duża	Duża
Rola rządu w kształtowaniu zbiorowych stosunków pracy	Mała (pomocnicza)	Mała	Duża
RYNEK PRACY	Elastyczność zatrudnienia i płac	Bezpieczeństwo pracy	Ochrona pracy i bezpieczeństwo socjalne
Orientacja	Pro-efektywnościowe systemy wynagrodzeń. Duża sfera ubogich pracujących. Mała sfera ubóstwa pracujących.	Sztwywność zatrudnienia i płac (płace zależne od stażu i wieku). Mała sfera ubóstwa bezrobotnych. Mała sfera ubogich pracujących.	Sztwywność płac (płace uzależnione od pracy i jej efektów). Mała sfera ubogich pracujących. Duża sfera ubóstwa bezrobotnych.
Płaca minimalna	Średni poziom relacji płacy minimalnej do przeciętnej (płaca minimalna ustanawiana legislacyjnie).	Relatywnie niska zdecentralizowana płaca minimalna, ustanawiana w drodze negocjacji.	Względnie wysoka płaca minimalna (sposób jej określania różnicowany).
STOPA BEZROBOCIA	Niska (4,6%), spada. Brak bezrobocia ukrytego.	Niska (3,2%), rośnie. Bezrobocie ukryte.	Bardzo wysoka (średnio ≈11%), rośnie.
ZDOLNOŚĆ DO TWORZENIA MIEJSC PRACY	Bardzo wysoka	Wysoka	Znikoma
SFERA UBOGICH PRACUJĄCYCH	Znaczna	Niewielka	Średnia, niewielka
PRODUKTYWNOŚĆ PKB NA 1 PRACUJĄCEGO	Wysoka Bardzo wysoki	Bardzo wysoka Japonia<Europa<USA	Europa<USA<Japonia Japonia<Europa<USA
PŁACE	Wysokie	Bardzo wysokie	Europa<USA<Japonia
KADRY	Młode, przedsiębiorcze	Zaawansowane wiekiem, elastyczne i innowacyjne	Młodsze niż w Japonii, mniej przedsiębiorcze niż w USA, mniej innowacyjne niż w USA i Japonii.
KONKURENCYJNOŚĆ GOSPODARKI	Bardzo wysoka	Wysoka	Relatywnie niska w porównaniu do USA i Japonii.

Źródło: Gładys-Jakóbiak, 2000, Nr 1 (42), s. 16.

Sieci jako nowa filozofia zarządzania rynkiem pracy

Sieć to termin, który gromadzi wiele wiążących się z nią form organizacyjnych. Jedną z nich jest wewnętrznie zdecentralizowane połączenie przedsiębiorstw, a więc stan, w którym hierarchie tradycyjnie zorganizowanych firm są spłaszczane do poziomu horyzontalnych sieci niezależnych, samo-zarządzających sobą „zespołów”. Scentralizowane, biurokratyczne, hierarchiczne struktury władzy, ze swoimi procesami formalnymi i wieloma warstwami zarządzania średniego szczebla, nie są po prostu wystarczająco sprawne i elastyczne, aby przystosować się szybko do zmieniających się cykli popytu, innowacji rynkowych i technologicznych. Horyzontalne, względnie zdecentralizowane sieci są o wiele łatwiejsze do przekształcania niż ustanowione hierarchie. Praktyki produkcyjne zorganizowane w modelu sieciowym są bardziej elastyczne niż te zorganizowane hierarchicznie. Również w gospodarce opartej na wiedzy (ang. knowledge based economy) nie jest łatwo przewidzieć, gdzie jedna część organizacji będzie musiała być zdolna do funkcjonalnej współpracy z inną częścią, efektywnie i w określonym czasie, tak aby sprostać celom określonego projektu lub strategii. Oddzielenie od siebie różnych funkcji w ramach „tradycyjnych” hierarchicznych modeli struktur organizacyjnych przedsiębiorstw jest nieefektywne i powolne, a co najważniejsze nie jest też wystarczająco sprawne, aby sprostać realizacji określonych zadań, których wykonanie jest uzależnione od dynamicznie zmieniających się warunków. Zdecentralizowane połączenie wewnątrz firm pomiędzy zespołami zorientowanymi na realizację procesów, staje się regułą przedsiębiorstwa sieci. Jak wszystkie inne części przedsiębiorstwa sieci, również praca skonfigurowana jest jako przystosowana, zróżnicowana, sprawna, łatwa w ponownym rozmieszczeniu i zdecentralizowana pod względem operacyjnym, pozostając jednocześnie pod scentralizowaną kontrolą. Praca w gospodarce sieci została radykalnie zdeinstytucjonalizowana i zindywidualizowana. Coraz częściej mamy w niej do czynienia z tzw. niestandardowymi formami zatrudnienia w przeciwieństwie do formy standardowej, zdefiniowanej jako praca w pełnym wymiarze godzin, kończona o regularnej porze według względnie dopasowanego rozkładu, wykonywana w miejscu zatrudnienia utrzymywanym przez pracodawcę, zazwyczaj związana z linearną ścieżką kariery zawodowej. Okazuje się, że tego rodzaju standard nie opisuje już warunków, w jakich pracuje w gospodarce sieci coraz więcej ludzi. Miejsce standardowej formy zatrudnienia zajmują coraz częściej formy niestandardowe, które stają się nowym standardem. Na czele takich umów stoją praca w niepełnym wymiarze godzin (ang. part-time work) i praca czasowa (ang. temporary work). Drugą formą niestandardowego zatrudnienia w rozwijającej się gospodarce sieci jest samozatrudnienie (ang. self-employment) i praca kontraktowa na zastępstwo (ang. episodic contract work), konsulting oraz praca jako „wolny strzelec” (ang. freelancing), gdzie pracownicy przechodzą z jednego krótkoterminowego kontraktu do kolejnego, bez umów długookresowych z pojedynczym pracodawcą (Vosko, 2000). Trzeci zestaw zjawisk towarzyszący przekształcaniu pracy w formy niestandardowe wiąże się z tym, co mogłoby być opisane jako czasowa i przestrzenna dyslokacja pracy (Barney, 2008:116-117). Czasowa dyslokacja (ang. temporal dislocation) odnosi się do warunków zatrudnienia, w ramach których płatna praca nie jest ograniczona do kryteriów ośmiogodzinnego dnia pracy od ósmej do szesnastej, w ramach czterdziestogodzinnego tygodnia pracy od poniedziałku do piątku. Czas pracy w ramach niestandardowych umów typowych dla gospodarki sieci jest coraz bardziej czasem elastycznym, w którym praca nie jest zorganizowana względem dopasowanego, standardowego programu, ale jest raczej ciągle przystosowywana do przyływów i odpływów zapotrzebowania. Tutaj czas pracy staje się elastyczny – dwanaście

godzin dzisiaj i trzy godziny jutro, raczej trzy dwugodzinne zmiany przeplatane opieką nad dzieckiem i obowiązkami domowymi niż zmiany sześciogodzinne. To wszystko aby sprostać wymaganiom presji czasu, charakterystycznej dla globalnych i wewnętrznych rynków. Dyslokacja przestrzenna odnosi się do przemieszczania pracy w obrębie fizycznych lokalizacji innych niż mniej lub bardziej stałe, z podstawowymi udogodnieniami czy miejscami pracy zapewnianymi i utrzymywanymi przez pracodawcę. Przestrzennie przemieszczone zatrudnienie obejmuje szeroki zakres praktyk związanych z pracą, włączając w to pracę w domu, „telepracę” (praca za pośrednictwem komputera, prowadzona wyłącznie ze zdalnych lokalizacji bez obecności na głównym stanowisku pracy), czy telecommuting (praca prowadzona okresowo z domu, dzięki komputerowi, ale umiejscowiona w realnym, stałym stanowisku pracy). Możliwe, że te nowe formy zatrudnienia i pracy wychodzące z nowej filozofii zarządzania rynkiem pracy otwierają nowe możliwości pokonywania jego problemów.

Zakończenie

W ostatnich latach technologie informacyjne – w tym Internet – dokonały przemiany wielu fundamentalnych części naszego życia. Tego jak pracujemy i jak się bawimy, tego jak komunikujemy się i spożywamy posiłki, tego jako tworzymy wiedzę i uczymy się, wreszcie tego jak pracujemy, uczestniczymy w życiu publicznym i rozumiemy politykę. Wszechobecność cyfrowego „świata” wręcz otoczyła społeczeństwo tym co dziś można określić kulturą cyfrową (Trend, 2001:1). Społeczeństwo sieci staje się standardem tego, co jest normalne, wskazane, a także tego, czego możemy w sposób rozsądny oczekiwać. Społeczeństwo sieci wyznacza z kolei nowe granice dla gospodarki. Współczesne przedsiębiorstwa restrukturyzują się w pozbawione terytorium sieci, których zobowiązania w stosunku do miejsc w jakich są ulokowane oraz naturalnych i ludzkich zasobów, które wykorzystują, rozwiewają się i dążą do zaniku. Robotnicy są przemieszczani jako elastyczne węzły w tymczasowych sieciach. Generalnie rzecz biorąc nowe struktury tworzą nowe możliwości, także ekonomiczne – tworzą gospodarkę sieci i nowe możliwości pokonywania jej problemów.

Bibliografia

- Barney, D. (2008). *Społeczeństwo sieci*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- Gładys-Jakóbiak, J. (2000). *Profesjoniści w zarządzaniu*. *Master of Business Administration*, No. 1 (42).
- Goszczyńska, M. (1996). *Poczucie jakości życia u bezrobotnych*. *Polityka społeczna*, No. 1.
- Hall, R.E., Taylor, J.B. (2000). *Makroekonomia*. Warszawa: PWN.
- Kwartalna informacja o rynku pracy*. (2015). Warszawa: GUS.
- Kwiatkowski, E. (2002). *Bezrobocie*. Warszawa: PWN.
- Mały rocznik statystyczny Polski*. (2000). Warszawa: GUS.
- Milewski, R. (red.). (2005). *Podstawy ekonomii*. Warszawa: PWN.
- Okun, A. M. (1991). *Ceny i ilości. Analiza makroekonomiczna*. Warszawa: PWN.
- Trend, D. (red.). (2001). *Reading digital culture*. Oxford: Blackwell.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*. (2001). *Dz.U.*, No. 6, 56.
- Vosko, L. (2000). *Temporary work. The gendered rise of precarious employment relationship*. Toronto: University of Toronto Press.