

ZJAWISKO TRACONYCH KOMPETENCJI KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO I SPOŁECZNEGO W SPOŁECZEŃSTWIE INFORMACYJNYM

JOLANTA SALA¹, HALINA TAŃSKA²

¹ Powiślańska Szkoła Wyższa
e-mail: jolasala@interia.pl

² Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
e-mail: tanska@uwm.edu.pl

SŁOWA KLUCZOWE

społeczeństwo informacyjne, relacje pracownik-pracodawca, kompetencje

STRESZCZENIE

Istotą artykułu jest model relacji pracownik–pracodawca w społeczeństwie informacyjnym i prezentacja wyników dwóch eksperymentów na polskim rynku pracy (w latach 1991–2001 oraz 2010–2015). W konsekwencji symetrycznego postrzegania dorobku mikro- i makroekonomii zidentyfikowane zostały role pracodawcy bezpośredniego i pośredniego oraz znaczenie kapitału intelektualnego i społecznego. Uzyskane wyniki stanowią sygnalizację zjawiska traconych kompetencji kapitału intelektualnego i społecznego w społeczeństwie informacyjnym. Zjawisko to stanowi ogromne zagrożenie dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Znajduje ono uzasadnienie w dorobku Standinga (w zakresie klasy społecznej prekariat) oraz trzech laureatów Nagrody Nobla.

Wprowadzenie

Zmiany wywołane rozwojem technologii ICT mają ogromny wpływ na sposób prowadzenia działalności zawodowej. Sposób prowadzenia działalności zawodowej przez każdego człowieka jest uzależniony od wielu czynników, m.in. jest to przymus ekonomiczny, poziom i charakter życia społeczno-gospodarczego, system wartości indywidualnych i społecznych, tradycje rodzinne i stereotypy społeczne, polityki zatrudnienia, gospodarcze i społeczne. Bezdyskusyjnie

dobrobyt społeczno-gospodarczy jest ściśle związany z czynnikami wpływającymi na sposób prowadzenia działalności zawodowej.

Niestety na polskim, niedojrzałym jeszcze oraz na globalnym rynku pracy nastąpiły zmiany nie tylko o pozytywnych skutkach. Kumulacja skutków rozwoju technologii ICT wywołała wiele negatywnych procesów, które stały się przyczynami zawodności państwa (Sala, Tańska, 2015a). Celem niniejszego opracowania jest identyfikacja zjawiska traconych kompetencji w społeczeństwie informacyjnym stanowiącym podstawę gospodarki opartej na wiedzy.

1. Model relacji pracownik-pracodawca

W związku z pracą zawodową człowieka istotę stanowią relacje pracownik-pracodawca, a najbliższym otoczeniem modelu jest rynek pracy. W modelu pracownik-pracodawca publikacje eksponują aspekty jednej lub drugiej strony, lecz zawsze odnoszą się do wzajemnych relacji pomiędzy nimi. Dla przykładu aktywność związków zawodowych ogniskuje się wokół spraw pracowniczych, co nie oznacza, że może ona abstrahować od spraw dotyczących pracodawców. Podobnie Państwowa Inspekcja Pracy większość interwencji prowadzi w interesie pracowników, choć także broni pracodawców przed nieuczciwymi pracownikami. W przestrzeni rynku pracy funkcjonuje także ogrom podmiotów reprezentujących lub wspierających pracodawców. Niemniej podkreślić należy, iż aktualnie w Polsce dominuje wsparcie dla pracodawców, w tym także przez środowiska naukowe. Autorki dla potrzeb swoich wieloletnich badań opracowały model relacji pracownik–pracodawca w społeczeństwie informacyjnym, który zobrazowany jest na rysunku 1. Model ten z jednej strony minimalizuje asymetrię podmiotową (brak granicy pionowej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą), a z drugiej strony eksponuje konieczność symetrycznego postrzegania dorobku mikro- i makroekonomii (pozioma granica i synergia na rynku pracy).



Rysunek 1. Model relacji pracownik-pracodawca w społeczeństwie informacyjnym

Źródło: opracowanie własne.

Rzadko podejmowane jest eksponowanie znaczenia podziału zadań pomiędzy pracodawcą bezpośrednim i pracodawcą pośrednim oraz synergii między nimi. Zarówno z wieloletnich obserwacji autorek, jak i z prowadzonych eksperymentów na rynku pracy wynika, iż obecnie w Polsce rola pracodawcy pośredniego (instytucji państwa) jest jeszcze niedojrzała z powodu krótkiego okresu doświadczenia po gospodarce centralnie sterowanej (Sala, Tańska, 2008, 2010)¹. Podobnie niską dojrzałością charakteryzuje się większość pracodawców bezpośrednich, a w szczególności licznych mikro- i małych przedsiębiorstw. W komentarzu do modelu na rysunku 1 warto jeszcze zasygnalizować, iż podobnie rzadko w badaniach i publikacjach podejmowane jest znaczenie synergii między kapitałem intelektualnym i kapitałem społecznym. Wieloaspektowe są relacje czterech elementów modelu dwóch ról pracownika i pracodawcy (prawa i lewa część rysunku 1) oraz dwóch perspektyw mikroekonomii (górną część rysunku 1) i makroekonomii (dolną część rysunku 1). Wiele wzorców z krajów o dojrzałej gospodarce rynkowej okazało się mało użytecznych lub wręcz są one szkodliwe z powodu specyfiki polskich doświadczeń społeczno-gospodarczych nabytych od drugiej połowy XX wieku.

W wyniku zjawisk w skali ponadnarodowej, tj. głównie rozwoju technologii ICT (Sala, Tańska, 2015b, 2015c), polityki elastycznych form zatrudnienia (Sala, Tańska, 2016) oraz mitu transformacji realnego socjalizmu (Sala, Tańska, 2015d) nastąpiły globalne zmiany w strukturze społeczeństw, które trafnie zostały zidentyfikowane przez Standinga (2014). Zjawiska te miały także znaczny wpływ na zmiany paradygmatów, w tym w odniesieniu do modelu na rysunku 1. Według Standinga i w wyniku badań autorek pojawiła się konieczność pilnych rozwiązań dotyczących powstania nowej klasy społecznej – „prekariatu”². W przekonaniu autorek rozwiązania te powinny także uwzględniać dorobek laureatów Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii z 2001 (Joseph’a Stiglitz’a) i z 2002 roku (Vernona Smith’a i Davida Kahnemana).

Paradygmat neoklasyczny w ekonomii utożsamia się głównie z dorobkiem Adama Smith’a (1723–1790)³ i jego kontynuatorami. Zakłada on m.in. racjonalność zachowań ludzkich, dążenie gospodarki do równowagi, efektywność rynków. Metoda badawcza ekonomii „kapitalizmu” była nieadekwatna do zjawisk dominujących w państwie afirmującym ekonomię „socjalizmu”, jakim była m.in. Polska. Autorki z konieczności od lat 70. XX wieku stosowały metody badaw-

¹ M.in. w kontekście rozwoju społeczeństwa informacyjnego pracodawca pośredni nie był wówczas dojrzały w zakresie kompetencji ICT zaniedbał konieczne działania.

² Standing w książce *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014 podkreśla, że prekariat jest nową, kształtującą się w skali globalnej grupą społeczną, której cechy są tak odmienne od dotychczasowych doświadczeń, że zarówno w teorii, jak i praktyce (menedżerów i polityków) brakuje zrozumienia jej istoty oraz rozmiarów. Według szacunków Standinga prekariat stanowi ponad 40% dorosłej populacji społeczeństw krajów wysoko rozwiniętych, a według badań w Japonii ponad 50% to grupa prekariuszy, tj. osób pozbawionych stabilnego zatrudnienia i skazanych do wykonywania pracy poniżej swojego poziomu wykształcenia.

³ Adam Smith jest autorem *Badań nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* z 1776 roku. Do powszechnie używanych cytatów należą: „Człowiek zawsze musi żyć ze swojej pracy i jego płace muszą być przynajmniej wystarczające do jego utrzymania. W większości wypadków muszą być nawet nieco większe, inaczej byłoby niemożliwym dla niego, żeby utrzymać rodzinę i rasa takich robotników nie mogłaby trwać poza pierwsze pokolenie.” oraz „Społeczeństwo, którego przeważająca część członków jest głodna i nieszczęśliwa, z pewnością nie może być kwitnące i szczęśliwe” (https://pl.wikiquote.org/wiki/Adam_Smith).

cze cybernetyki ekonomicznej i informatyki o charakterze eksperymentalnym, które zostały docenione w ekonomii dopiero w 2002 roku poprzez wyróżnienie Nagrodą Nobla. Dzięki aparatowi badawczemu twórcy cybernetyki Norberta Winaera (1894-1964) i jego kontynuatorów (m.in. Flakiewicz, Oleński, 1989) ekonomia miała bardziej „ludzki” charakter niż ekonomia neoklasyczna, w której „homo oeconomicus” funkcjonuje jak robot aktywny tylko pod presją zysku. Obecnie ekonomia eksperymentalna jest akceptowana i posiada swoje podstawy metodologiczne dotyczące przeprowadzania i analizy eksperymentów (Krawczyk, 2012), w tym także w obszarze rynku pracy (Bobrowicz, Gajderowicz, 2012, s. 210–227). W kontekście wpływu technologii ICT na rynek pracy istotne znaczenie mają wnioski z dorobku naukowego Josepha Stiglitz (ur. 1943), który uzyskał Nagrodę Nobla za analizę rynków charakteryzujących się asymetrią informacji oraz specjalizuje się w teorii i praktyce państwa dobrobytu.

2. Utracone korzyści podziału pracy (case study 1)

Funkcjonowanie polskiego rynku pracy jest ściśle związane z procesami transformacji ustrojowej, społecznej i gospodarczej (w tym własnościowej). W związku z transformacją autorki opublikowały kilka opracowań, ale warto zasygnalizować niepublikowaną jeszcze syntezę z obserwacji uczestniczącej trwającej 10 lat w okresie od 1991 do 2001 roku. Eksperyment dotyczył demokratyzacji państwa na szczeblu regionalnym i lokalnym poprzez wdrożenie rozległych sieci informacyjnych i informatycznych w obszarze administracji publicznej. Eksperyment miał także wymiar legislacyjny (brak zasad gry uregulowanych prawnie) i wymiar ekonomiczny. Uogólnienia dotyczące uzyskanych wyników w kontekście integracji i dezintegracji pozytywnej zostały przez autorki opublikowane dopiero w 2015 roku (Sala, Tańska, 2015e). W niniejszym opracowaniu wspomniany zostanie częściowy efekt związany z kapitałem intelektualnym i społecznym. Eksperyment miał zakończyć się rozwiązaniem docelowym na miarę potrzeb demokratycznego państwa. Początkowe założenia eksperymentu zostały wypracowane przez Departament PESEL Ministerstwa Spraw Wewnętrznych (MSW) w latach 80. XX wieku, a następnie eksperyment został rozwinięty i zrealizowany przez jego uczestników. Miał on zakres ogólnopolski i w końcowej fazie, tj. w 2000 roku, obejmował blisko tysiąc specjalistów w zakresie usług ICT (po ok. 50 w każdym województwie) oraz wiązał się z kosztami w wysokości ok. 40 mln zł miesięcznie. Doskonałe wyniki merytoryczne eksperymentu są w niniejszym opracowaniu bez znaczenia.

Jednym z celów eksperymentu było przygotowanie specjalistów ICT zgodnie z zadaniami informatyzacji państwa. Wobec tego warto skupić się na obszarze kadrowym, tj. na losach wysoko specjalizowanych i wykształconych pracowników wojewódzkich struktur zwanych WOI (wojewódzkimi ośrodkami informatyki) bądź TBD lub WBD (terenowymi lub wojewódzkimi bankami danych). Niestety likwidacja eksperymentu w związku ze zmianą założeń przez MSW spowodowała likwidację struktur organizacyjnych (reorganizację) i zwolnienia pracowników w większości bez jakiegokolwiek zabezpieczenia w zakresie przekwalifikowania i zatrudnienia na miarę reprezentowanego potencjału indywidualnego (co należało w tym czasie do dobrych praktyk działów HR u renomowanych pracodawców korporacyjnych, nie tylko w branży IT).

Wniosek końcowy tego obszaru eksperymentu jest syntetyczny, gdyż wówczas instytucje państwa jako pracodawca bezpośredni i jako pracodawca pośredni nie spełniły swojej funkcji ani w sensie interesu publicznego, ani w sensie interesu jednostkowego. Utracony został potężny kapitał intelektualny i zdeprecjonowany kapitał społeczny. Co najmniej 50% uczestników eksperymentu (tj. 500 osób) zasililo prekariat, czyli pozostali oni osobami pozbawionymi stabilnych warunków zatrudnienia i pracującymi poniżej swoich kwalifikacji.

Struktury organizacyjne omawianego eksperymentu jako przedsięwzięcia samofinansujące (umowy SL) wypracowały przez ponad 10 lat nie tylko cenny kapitał intelektualny, ale także cenny kapitał infrastrukturalny, którego posiadanie po niespodziewanym zakończeniu eksperymentu znacznie poprawiłoby sytuację rynkową poszczególnych zespołów wojewódzkich na rynku pracy, natomiast większość infrastruktury była bezwartościowa dla pracodawcy bezpośredniego i pośredniego (inicjatora eksperymentu i nieoczekiwanego jego likwidatora). Pojedyncze zespoły podjęły próbę zastosowania akcjonariatu pracowniczego, a w województwie małopolskim zakończyła się ona powodzeniem proceduralnym. Ostatecznie utrudnienia związane z biznesową kontynuacją tego przedsięwzięcia spowodowały, że nie można nazwać go sukcesem. Niemniej była szansa uniknięcia utraty kapitału intelektualnego struktury TBD i wzrostu liczebności prekariatu w tym województwie.

Formuła prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych⁴ (a do takich można zaliczyć ośrodki T/WBD i świadczone przez nich usługi z branży IT) w postaci akcjonariatu pracowniczego jest znana na całym świecie, a wybrane inicjatywy jej zastosowania przedstawia tabela 1.

Dane zamieszczone w tabeli 1, dotyczące liczby pracowników, dla których udało się zachować miejsca pracy poprzez zastosowanie akcjonariatu pracowniczego, są wystarczającym dowodem, jak mogły zostać utrzymane miejsca pracy dla ok. tysiąca pracowników WOI oraz tysięcy innych prywatyzowanych przedsiębiorstw w okresie transformacji własnościowej.

Tabela 1. Wybrane inicjatywy zastosowania akcjonariatu pracowniczego

Lp.	Nazwa przedsiębiorstwa	Państwo	Liczba pracowników	Branża
1.	Publix	USA	182 000	handel
2.	Huawei	Chiny	170 000	handel
3.	John Lewis	Wielka Brytania	92 000	handel
4.	Real	Francja i in.	23 000	handel
5.	Grupy Auchan	Francja i in.	9 500	handel
6.	Weirton Steel	USA	9 000	metalowa

⁴ „Współcześnie nowe spojrzenie na rolę państwa znajduje swój wyraz w dwóch procesach: deregulacji i prywatyzacji” zaznacza Stiglitz (2004, s. 13); dodaje „od lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku w krajach europejskich szybko postępuje proces prywatyzacji, polegający na przekształcaniu przedsiębiorstw państwowych w firmy prywatne” (Stiglitz, 2004, s. 5); wskazuje, że „Proces prywatyzacji przebiegał z największym natężeniem w Europie, gdzie prywatnym właścicielom sprzedano przedsiębiorstwa telekomunikacyjne, linie kolejowe i lotnicze oraz zakłady użyteczności publicznej. W Stanach Zjednoczonych zjawisko to wystąpiło na znacznie mniejszą skalę” (Stiglitz, 2004, s. 14).

Lp.	Nazwa przedsiębiorstwa	Państwo	Liczba pracowników	Branża
7.	Toruńskie Zakłady Materiałów Opatrunkowych	Polska	7 000	medyczo-kosmetyczna
8.	Gazolin S.A.	Polska	677	naftowa
9.	MPK w Kielcach	Polska	500	transport
10.	POM Strzelce Krajeńskie	Polska	250	konstrukcje stalowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie m.in. (Kruczek, 2016, s. 12–13).

Degradacja wielu przedsiębiorstw świadczy o ignorowaniu powinności państwa jako pracodawcy bezpośredniego i pracodawcy pośredniego. Do wyjątkowych i najbardziej spektakularnych sukcesów biznesowych można zaliczyć polskie przedsiębiorstwo w wierszu 7 tabeli 1.

3. Chaos informacyjny na rynku pracy (case study 2)

W okresie od stycznia 2010 do czerwca 2015 autorki przeprowadziły badania kapitału ludzkiego na rynku pracy województwa pomorskiego. Badane osoby doświadczyły skutków eksperymentu realizowanego w praktyce od początku XXI wieku w postaci europejskiej polityki zatrudnienia preferującej elastyczne formy zatrudnienia⁵. W konsekwencji tego zjawiska konieczne było uruchomienie programu interwencji państwa, zwanej wsparciem adaptacyjności na rynku pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki finansowanego w 85% z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

W tabeli 2 przedstawione jest chronologiczne zestawienie interwencji na pomorskim rynku pracy w postaci kolejnych projektów wsparcia, które zostały objęte badaniami. Tego typu interwencji państwa było znacznie więcej w województwie pomorskim i w pozostałych województwach. Autorki skupiły się na wybranych interwencjach dotyczących sektora przemysłu, a w szczególności przemysłu metalowego (konstrukcji stalowych i statków).

Tabela 2 obejmuje pięć interwencji państwa w ramach procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych na rynku pracy w celu rozwoju pracowników i przedsiębiorstw w regionie. Wsparcie kadr gospodarki miało różnorodne formy rozwoju kapitału ludzkiego, w tym formę transferu wiedzy na rzecz strategii innowacji (interwencja 4 w tabeli 2) (Sala, Tańska, 2013, s. 109–118). Badania dotyczyły grupy 2094 osób, które mimo posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych utraciły pracę lub zostały zagrożone utratą pracy z przyczyn zakładu pracy.

Charakterystykę badanej populacji stanowi rysunek 2, gdzie kolejno przedstawiony jest status na rynku pracy (A), płeć (B), miejsce zamieszkania (C), grupa wiekowa (D), typ pracodawcy (E) oraz wykształcenie (F). Badania wymagały bezpośredniego kontaktu z doświadczonymi i wykwalifikowanymi specjalistami w traumatycznej sytuacji zawodowej, którzy z jednej strony

⁵ Polityka elastycznego zatrudnienia stanowiła tylko część europejskiej koncepcji moderowania transformacji ku nowej gospodarce. Pracodawcy w Polsce zbyt powierzchownie dojrżeli korzyści, nie przewidując wad elastycznych form zatrudnienia, w szczególności wobec słabości polskiego rynku pracy. Odważnie podjęli procesy restrukturyzacyjne uwalniające ich od umów o pracę. Pozornie odchudzali swoje przedsiębiorstwa od balastu stałego zatrudnienia, uzyskując spore oszczędności kosztów pracy.

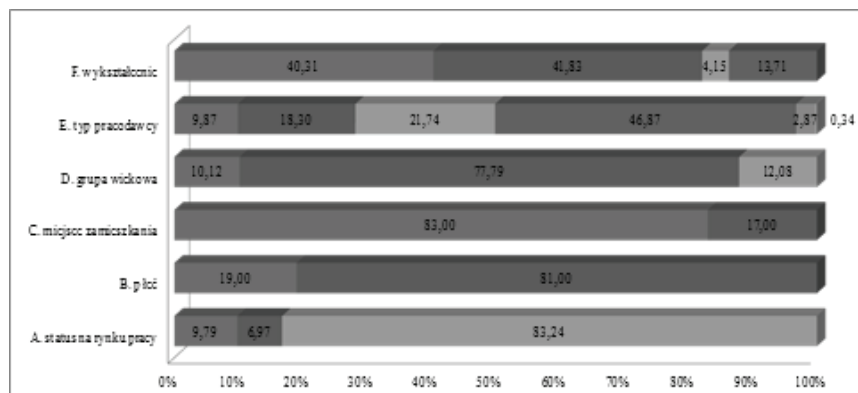
odgrywali znaczącą rolę w swoim przedsiębiorstwie, a z drugiej strony nastąpiła zaskakująca utrata miejsca pracy i bezradność z powodu braku przedsiębiorstwa o porównywalnym profilu produkcji. W ponad 81% grupę tę stanowili mężczyźni (grupa cech B na rys. 2) mający na utrzymaniu rodzinę.

Tabela 2. Charakterystyka badanych interwencji państwa na rynku pracy

1	Eurokwalifikacje szansa na przyspieszenie (POKL.08.01.02-22-041) wartość projektu: 2 968 333,88 zł (osoby 823) Priorytet: VIII Regionalne kadry gospodarki Poddziałanie: 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie Poddziałanie: 8.1.1 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie realizacja: 01.01.2010 – 30.12.2011
2	Zawód na miarę współczesnego rynku pracy (POKL.08.01.01-22.222/10) wartość projektu: 2 036 882,00 zł (osoby 319) Priorytet: VIII Regionalne kadry gospodarki Poddziałanie: 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie Poddziałanie: 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwa przedsiębiorstw realizacja: 01.10.2010 – 30.09.2012
3	Dać nadzieję i ją spełnić (POKL. 08.01.01-22-088/10) wartość projektu: 2 952 388,67 zł (osoby 608) Poddziałanie: 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie Poddziałanie: 8.1.1 Wsparcie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przemysłu realizacja: 01.03.2011 – 31.12.2012
4	Droga do doskonałości zawodowej POKL.08.02.02-22.003/11 wartość projektu: 1 978 540,00 zł (osoby 70) Priorytet: VIII Regionalne kadry gospodarki Działanie: 8.2 Transfer wiedzy Poddziałanie: 8.2.2 Regionalne Strategie Innowacji realizacja: 02.01.2012 – 31.12.2014
5	Wiatr w żagle (POKL.08.01.02-22-104/13-01) wartość projektu: 5 711 842,67 zł (osoby 241) Priorytet: VIII Regionalne kadry gospodarki Poddziałanie: 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie Poddziałanie: 8.1.1 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie realizacja: 01.01.2014 – 30.06.2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie Departamentu EFS Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

W gronie osób jeszcze zatrudnionych (83% – grupa cech A na rys. 2) zagrożenie i utrata miejsca pracy dotyczyła w ok. 47% dużych przedsiębiorstw (grupa cech E na rys. 2). Te społeczne i osobiste tragedie w 83% dotyczyły osób zamieszkałych w miastach (grupa cech C na rys. 2), a w 78% osób w wieku 25–54 lata (grupa cech D na rys. 2). Jeszcze raz podkreślić trzeba, że zjawisko w 60% dotknęło osoby z wykształceniem formalnym ponadgimnazjalnym, pomaaturalnym i wyższym (grupa cech F na rys. 2), a w 100% posiadających dodatkowe kwalifikacje zdobyte w systemie pozaformalnym i nieformalnym (2094 osoby).



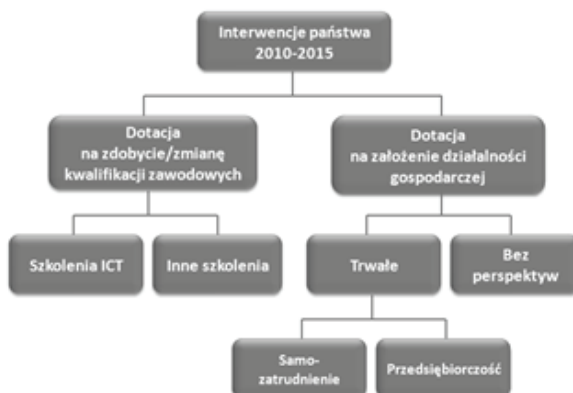
gdzie:

Grupa cech	cecha 1	cecha 2	cecha 3	cecha 4	cecha 5	cecha 6
A. status na rynku pracy	osoby bezrobotne	osoby nieaktywne zawodowo	osoby zatrudnione	–	–	–
B. płeć	kobieta	mężczyzna	–	–	–	–
C. miejsce zamieszkania	osoby z terenów miejskich	osoby z terenów wiejskich	–	–	–	–
D. grupa wiekowa	osoby młode (15–24 lata)	osoby w wieku 25–54 lata	osoby w wieku starszym (55–64 lata)	–	–	–
E. typ pracodawcy	mikroprzedsiębiorstwo	małe przedsiębiorstwo	średnie przedsiębiorstwo	duże przedsiębiorstwo	administracja	pozarządowe
F. wykształcenie	podstawowe, gimnazjalne i niższe	ponadgimnazjalne	pomaturalne	wyższe		

Rysunek 2. Wybrane charakterystyki badanej populacji

Źródło: opracowanie własne.

Stosownie do zaplanowanych założeń modelu wsparcia (rys. 3) zastosowane zostały m.in. następujące metody badania: formularze ankietowe, wywiady bezpośrednie, testy psychologiczne, testy wiedzy i umiejętności (w tym w zakresie ICT, przedsiębiorczości), autodiagnozy kompetencji, egzaminy kwalifikacyjne dla specjalności inżyniersko-technicznych, rozbudowane badania ewaluacyjne uzyskanych rezultatów.



Rysunek 3. Założenia modelu wsparcia dla badanej populacji w ramach PO Kapitał Ludzki współfinansowanego z EFS

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji PO KL 2007–2014.

Dla badanych 2094 osób (w pięciu grupach: 854, 319, 608, 72, 241 osób) sfinansowano blisko 4000 szkoleń zawodowych za ok. 12,9 mln zł ze środków publicznych, tj. średnio koszt szkolenia inżynieryjno-technicznego dla przemysłu wyniósł 3212 zł. Ponadto 70 osób podjęło próbę założenia działalności gospodarczej z dotacją 40 000 zł. Tak więc łącznie interwencja państwa wyniosła 15,7 mln zł. W efekcie wszyscy beneficjenci wsparcia mają pracę, ale dla większości nie jest to praca stabilna na umowę o pracę, lecz na umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Wobec powyższego należy podkreślić, iż objęty badaniami kapitał ludzki doświadczył degradacji zawodowej mimo uzyskanego wsparcia i powiększył nową grupę (klasę) społeczną – prekariat. Natomiast przedsiębiorstwa będące bezpośrednim pracodawcą w krótkim horyzoncie uzyskały oszczędności, a w długim utraciły swój kapitał intelektualny. Niewątpliwie pracodawca pośredni stracił potencjał kapitału społecznego, a jedną z przyczyn jest bezrefleksyjna afirmacja europejskiej polityki zatrudnienia, a w szczególności w zakresie elastycznych form zatrudnienia.

Wiener, analizując związki cybernetyki i społeczeństwa, podkreślał, iż „tak jak entropia jest miarą dezorganizacji, tak informacja przekazywana przez zbiór sygnałów jest miarą organizacji” (Wiener, 1961, s. 22). Niewątpliwie przyczyną zidentyfikowanego zjawiska jest narastająca dezorganizacja, której istotą są język, chaos i zakłócenia stanowiące przedmiot ostatniego, podsumowującego rozdziału cennej książki twórcy cybernetyki. Chaos informacyjny na rynku pracy jest przyczyną rosnącej entropii i pogarszającej się sytuacji mimo podejmowanych incydentalnie interwencji państwa, co potwierdzają badania case study 2. Zgodnie z metodologią cybernetyki zmniejszenie chaosu informacyjnego na rynku pracy wymaga holistycznego i systemowego podejścia. Niewidzialna ręka wolnego rynku nie spowoduje poprawy na polskim rynku pracy, w którym ciągle pogarsza się sytuacja pracowników i pracodawców. Chaos informacyjny modelu pracownik–pracodawca w sposób istotny zakłóca wzajemne relacje niezależnie od cyklicznego dominowania na rynku pracy przez jednego z głównych graczy. Zgodnie z doświad-

zeniami Stiglitz konieczne jest zapanowanie nad zawodnością rynku i zawodnością państwa w taki sposób, aby zagwarantować równowagę (Stiglitz, 2004, s. 32–61).

Podsumowanie

W celu identyfikacji zjawiska traconych kompetencji syntetycznej analizie poddane zostały dwa pozornie odmienne przypadki na polskim rynku pracy, tj. case study 1 (ok. tysiąc pracowników) i case study 2 (ok. dwóch tysięcy pracowników). Oba szczegółowo badane przypadki są ściśle związane z wiedzą, w tym z wiedzą i umiejętnościami w zakresie ICT, oraz oba ukazują lekceważenie tego potencjału zarówno przez pracodawcę pośredniego, jak i bezpośredniego. W obu przypadkach pracownik marnotrawi swoje kompetencje i kwalifikacje w wyniku decyzji pracodawcy bezpośredniego i pośredniego, mimo iż zawsze przywiązywał do ich rozwoju dużą wagę zgodnie z promowaną ideą uczenia się przez całe życie.

Niniejsze zjawisko tracenia kompetencji, w tym cyfrowych, nie jest jednak „nowością” charakterystyczną dla XXI wieku. Autorki w wyniku analizy skutków polskiej transformacji społeczno-gospodarczej (Sala, Tańska, 2015c) zidentyfikowały, iż w latach 80. i 90. XX w. zaczęły ginać perspektywy pracy i rozwoju dla ponad 20 000 specjalistów o zaawansowanych kompetencjach cyfrowych i znacznie większej liczby użytkowników o podstawowej świadomości istoty przemian społeczeństwa informacyjnego. Wobec tego w Polsce od ponad 35 lat trwa zjawisko tracenia kompetencji kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego, w tym dla procesów cyfryzacji i wirtualizacji.

Literatura

- Bobrowicz, B., Gajderowicz, T. (2012). Rynek pracy. W: M. Krawczyk (red.), *Ekonomia eksperymentalna*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Flakiewicz, W., Oleński, J. (1989). *Cybernetyka ekonomiczna*. Warszawa: PWE.
- Krawczyk, M. (2012). *Ekonomia eksperymentalna*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Kruczek A. (2016). Akcje dla pracowników, *Nasz Dziennik*, 218 (5666).
- Sala, J., Tańska, H. (2008). Kształcenie kadr dla potrzeb gospodarki elektronicznej. W: J. Goliński, K. Krauze (red.). *Współczesne aspekty informacji, Monografie i Opracowania, 551*, 291–300. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Sala, J., Tańska, H. (2010). Rynek pracy w społeczeństwie informacyjnym. W: J. Goliński, K. Krauze, A. Kobyliński, M. Grzywińska-Rapca (red.). *Współczesne aspekty informacji, II, Monografie i Opracowania, 570*, 69–77. Warszawa: SGH.
- Sala, J., Tańska, H. (2013). Rozwiązania instytucjonalne na rzecz transferu wiedzy i kompetencji. W: J. Lewandowski (red.). *Organizacja i Zarządzanie, 53*, część B, 109–118. Łódź: Politechnika Łódzka.
- Sala, J., Tańska, H. (2015a). Ograniczenia zasobów informacji publicznej jako przyczyna zawodności państwa. W: A. Szewczyk, G. Wojarnik (red.). *Spółczesne aspekty informacji i organizacja publiczna w gospodarce cyfrowej, Zeszyty Naukowe nr 874, Studia Informatica nr 37*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Sala, J., Tańska, H. (2015b). Dobrobyt w kontekście pracy i narzędzi pracy. W: W. Łysiak-Szydłowska, K. Strzała (red.). *Oblicza dobrobytu. Wybrane zagadnienia, tom II*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

- Sala, J., Tańska, H. (2015c). Sieci społeczne i sieci gospodarcze antidotum na zredukowane państwo. W: A. Kobyliński, W. Szymanowski, M. Grzywińska-Rapca, M. Kobylińska (red.). Kierunki rozwoju społeczeństwa informacyjnego w warunkach globalizacji. *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych*, 36. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej.
- Sala, J., Tańska, H. (2015d). Wpływ transformacji na cyfryzację i wirtualizację polskiej gospodarki. W: M. Pluciński (red.). *Cyfryzacja i wirtualizacja gospodarki*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Sala, J., Tańska, H. (2015e). Integracja życia gospodarczego i społecznego poprzez ICT. W: M. Sarama, F. H. Colin (red.). *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 44 (4), 2, 191–202. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.
- Sala, J., Tańska, H. (2016). Competences in the knowledge-based economy. W: *Position papers of the 2016 Federated Conference on Computer Science and Information Systems (FedCSIS)*. Gdańsk: ACSIS.
- Standing, G. (2014). *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stiglitz, J. (2004). *Ekonomia sektora publicznego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wiener, N. (1961). *Cybernetyka a społeczeństwo*. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- https://pl.wikiquote.org/wiki/Adam_Smith

PHENOMENON OF LOST COMPETENCE OF INTELLECTUAL AND SOCIAL CAPITAL IN THE INFORMATION SOCIETY

KEYWORDS | information society, employee-employer relations, competences

ABSTRACT | The essence of the article is a model employer-employee in the information society and the presentation of the results of two experiments in the Polish labor market (in 1991–2001 and 2010–2015). As a result of the symmetrical perception of an output of micro and macroeconomics, there have been identified the roles of direct and indirect employer and the importance of intellectual and social capital. The results signalize the phenomenon of the lost competence of intellectual and social capital in the information society. This phenomenon poses a major threat to the development of the knowledge-based economy and is justified by the achievements of G. Standing (in terms of social class – precariat) and three Nobel Prize winners.

