



DOI: 10.18276/sip.2016.44/3-04

Maciej Miszewski*

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

INSTYTUCJONALNE UWARUNKOWANIA WYKORZYSTYWANIA ZASOBÓW KAPITAŁU LUDZKIEGO

Streszczenie

Punktem wyjścia dla rozważań autora jest konstatacja, iż zasoby kapitału ludzkiego, jakimi dysponuje polska gospodarka, są w znacznym stopniu niewykorzystane, a nawet marnowane. Przejawem tego jest między innymi niedostatek kreatywności polskich pracowników i niska innowacyjność przedsiębiorstw. Wśród rozważanych uwarunkowań tego stanu podkreślono niedocenywanie wagi zatrudnienia rozumianego jako dobro niematerialne wywołujące dodatnie efekty zewnętrzne, model systemu edukacji, a także odtwarzające cechy gospodarki folwarcznej nawyki modyfikujące niekorzystnie stosowane w przedsiębiorstwach i instytucjach metody zarządzania personelem i kształtowania relacji interpersonalnych.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, innowacyjność, polityka rynku pracy, asymetria rynkowa

Wprowadzenie

Diagnozy obecnego stanu polskiej gospodarki, zarówno pochodzące z kręgów rządowych, jak i ze środowisk krytycznych wobec polityki gospodarczej proponowanej przez rządzącą ekipę, są zgodne co do tego, że jednym z kluczowych zagrożeń jest dla Polski stagnacja określana również jako „pułapka średniego wzrostu”.

* Adres e-mail: e.m.miszewscy@pro.onet.pl.

Ujmując problem skrótowo, można rzec, że proste rezerwy rozwojowe wyzwolone przez transformację zostały już wyczerpane. Polska jest aktualnie aktywnym uczestnikiem globalnej gospodarki, dostarcza jednak dóbr o nie najwyższym stopniu przetworzenia, o niezbyt wielkiej wartości dodanej. Utrzymywanie korzystnych tendencji rozwojowych jest w tej sytuacji możliwe dopóty, dopóki relatywnie dobrze wykwalifikowane zasoby polskiego kapitału ludzkiego będą oferowane po konkurencyjnych, niskich cenach. Stan ten nie da się utrzymać na dłuższą metę. Globalizacja sprawia, że coraz łatwiejsze staje się przenoszenie niewymagającej unikalnych kwalifikacji działalności wytwórczej do słabiej rozwiniętych krajów, w których ceny pracy są zdecydowanie niższe. Jednocześnie w Azji Południowo-Wschodniej, ale również w Ameryce Łacińskiej podnosi się stopniowo kultura pracy stanowiąca dotychczas barierę odstraszącą wielkie firmy światowe od lokowania produkcji w tych regionach.

Skonstatowany stan rzeczy uzasadnia podjęcie rozważań dotyczących uwarunkowań wykorzystywania kapitału ludzkiego w Polsce. Proces ten jest składową rozwoju społeczno-gospodarczego, której znaczenie trudno byłoby przecenić. Zatem celem niniejszego opracowania będzie rozpoznanie owych uwarunkowań, ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań instytucjonalnych. Dotychczasowa polityka państwa w tym obszarze opiera się na rezultatach neoklasycznych analiz pomijających ten typ uwarunkowań. Kolejnym celem rozważań będzie ujawnienie barier utrudniających rozwój kapitału ludzkiego oraz wyzwolenie tkwiącego w nim potencjału innowacyjnego.

Reakcja na niedostatek rozwoju kapitału ludzkiego i brak innowacyjności w gospodarce może być – teoretycznie rzecz biorąc – trojaka. Najprostsze rozwiązanie polega na uzbrojeniu istniejących zasobów ludzkich nowym kapitałem rzeczowym poprzez, jak to sugeruje M. Morawiecki, szeroki program inwestycyjny oparty na środkach publicznych. Koncepcja ta, niezależnie od długofalowego obciążenia budżetu i wzrostu poziomu opodatkowania, co samo w sobie nie może być jeszcze uznane za wadę, skutkować może jedynie połowicznymi, krótkoterminowymi sukcesami. Nastąpi niewątpliwie wzrost produkcji nowych dóbr i usług, które dadzą się sprzedać na globalnym rynku, jednak podtrzymany zostanie naśladowczy model wzrostu. Program taki nie zaowocuje nowymi technologiami ani innowacyjnymi produktami, które mogłyby podporządkować sobie istniejące segmenty rynku globalnego, a tym bardziej nie przyczyni się do powstania nowych jego segmentów.

Drugi typ reakcji to postawienie na edukację. Polska w XXI wieku jest obszarem o wyjątkowo wysokiej stopie skolaryzacji, zwłaszcza jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe. Nie przekłada się to jednak jak dotąd na wzrost innowacyjności, skutkuje natomiast wysokim bezrobociem wśród absolwentów, trudnościami ze znalezieniem dla nich pracy zgodnej z kwalifikacjami itp.

Trzecia wreszcie możliwa w tym przypadku reakcja polegać może na zwróceniu uwagi na instytucjonalne uwarunkowania niskiej innowacyjności przedsiębiorstw i słabego wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego oraz próbach zmiany tych uwarunkowań. Nie jest to tak trudne, jeśli chodzi o sferę instytucji formalnych i organizacji powołanych między innymi do rozwijania i uwalniania potencjału kapitału ludzkiego. Analiza instytucjonalna powinna jednak sięgać głębiej, obejmując instytucje nieformalne, w tym elementy matrycy instytucjonalnej determinujące zachowania stron kontraktu zatrudnienia – pracodawcę i pracobiorców. Rozpoznanie pojawiających się tu dylematów, a także – o ile okaże się to wykonalne – sformułowanie sugestii co do sposobów ich rozwiązywania stanowi warunek realizacji nakreślonych już wcześniej celów opracowania.

1. Natura relacji pracodawca–pracobiorca

Konwencjonalne ujęcie relacji pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą sprowadza je do transakcji rynkowej. Znakomita większość publikacji dotyczących tego zagadnienia przyjmuje optykę neoklasycznej mikroekonomii nakazującą założenie, iż rynek pracy można rozpatrywać podobnie jak inne rynki (zwłaszcza dóbr i usług), uwzględniając jedynie głównie wpływ państwa na zawierane transakcje jako cechę różnicującą.

Zastanawiając się jednak nad instytucjami determinującymi charakter omawianej relacji, można dostrzec, że poza czysto rynkową instytucją, jaką jest wymiana „praca–płaca”, w relacji tej uczestniczy co najmniej jeszcze jedna, o społeczno-ekonomicznym charakterze (Rist, 2014, s. 110). Jest nią zatrudnienie będące zespołem więzi łączących pracobiorcę z przedsiębiorstwem pracodawcy, a zarazem określających społeczny status pracobiorcy (Miszewski, 2011, s. 25). Zatrudnienie warunkuje możliwości kształtowania więzi rodzinnych, wpływa na sposób, w jaki pracobiorca postrzegany jest przez swoje otoczenie, wreszcie – determinuje dostęp do kredytów bankowych istotnych nierzadko dla zapewnienia mu szans rozwoju

w wielu wymiarach jego bytu. Wolno też przypuszczać, iż zatrudnienie jest jednym ze źródeł tworzenia się kapitału społecznego.

Zatrudnienie jest dobrem (usługą) dostarczanym przez pracodawcę w całym wachlarzu form od zatrudnienia etatowego z perspektywą trwałego związku z przedsiębiorstwem (co spotyka się często w firmach japońskich, a w Europie – w wielu firmach rodzinnych), poprzez formalną umowę o pracę, umowę o dzieło (znów z ewentualną perspektywą ponowienia umowy), wreszcie – umowę zlecenie. Wszystkie te formy, które nie dają szans na utrwalenie więzi pomiędzy pracobiorcą a przedsiębiorstwem, należałoby traktować jako ułomne.

Rozróżnienie pomiędzy pracodawcą a jego przedsiębiorstwem, które pojawia się w podjętych rozważaniach, zostało wprowadzone celowo. Tam bowiem, gdzie konsekwencją zatrudnienia mogą być formy współpracy wykraczające poza literę zawartej umowy, jak też częściowe lub pełne utożsamienie się z firmą, więź powstaje pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem jako zbiorowością. Rola przedsiębiorcy w tym kontekście polega na zarządzaniu zasobami ludzkimi, a więc nośnikiem kapitału ludzkiego, nie zaś nim samym. Zasoby te mogą być pojmowane przez pracodawcę jako zdolność do świadczenia pracy o określonych parametrach jakościowych powiązana z ludzkim nośnikiem, którego rozmiary wyraża się w liczbie zatrudnionych bądź w roboczogodzinach. Mogą jednak być też rozumiane jako warunek dysponowania kapitałem ludzkim, a więc merytorycznymi kompetencjami pracownika, jego kreatywnością, chęciami i możliwościami rozwoju w ramach wykonywanych funkcji i poza nimi, chęcią do utożsamiania swego interesu z interesem przedsiębiorstwa i szeregiem dalszych, nie zawsze uchwytnych elementów jakościowych. W zależności od przyjętego podejścia możemy mieć do czynienia z quasi-racjonalnym zarządzaniem zasobami ludzkimi sprowadzającym się do uzyskania jak najlepszej proporcji między wartością produktu pracy a kosztem jej zatrudniania lub też z gospodarowaniem zasobami kapitału ludzkiego, czyli takim postępowaniem, w wyniku którego kapitał ten, będący wszak jednym z zasobów przedsiębiorstwa, ulega samopomnażaniu.

Transakcji wymiany pracy na płacę nieuchronnie musi towarzyszyć wymiana zatrudnienia na kapitał ludzki. Rzecz w tym, że strony transakcji niekoniecznie muszą być świadome dokonywania się takiej również wymiany. Od tego, czy są one świadome i czy dotyczy to obu stron transakcji, zależą jej skutki, a więc korzyści, które stają się im dostępne. W odróżnieniu od typowych transakcji rynkowych ko-

rzyści te mogą być obopólne, mogą przypaść jednej tylko stronie, a mogą też jako szansa zostać zaprzepaszczone przez obie. Porównując wymianę zatrudnienia i kapitału ludzkiego, trzeba też pamiętać o tym, że o ile towarzysząca im czysto rynkowa wymiana pracy i płacy dotyczy strumieni ekonomicznych i z natury swojej jest ograniczona czasowo, to zatrudnienie i kapitał ludzki są zasobami, w przypadku których użyczenie dokonuje się z natury swojej niejako „na stałe”. Zarazem są to ewidentnie dobra prywatne, które zdolne są do kreowania dodatnich efektów zewnętrznych. W przypadku zatrudnienia efekty te mają charakter społeczny. Stanowią one element składowy dobrobytu społecznego, a ich ekonomiczny wymiar to ograniczenie presji na szereg wydatków budżetowych, zarówno transferów socjalnych, jak i wydatków na bezpieczeństwo wewnętrzne i ochronę zdrowia. W przypadku kapitału ludzkiego skala tych efektów zależy od instytucjonalnych warunków wyzwania tego kapitału (a więc wyzwania kreatywności, innowacyjności, skłonności do poświęcania się w imię interesu przedsiębiorstwa), i rzecz jasna od samych rozmiarów tego kapitału. Nie należy zatem rozpatrywać tej wymiany pod kątem jej ekwiwalentności. Nie da się przewidzieć, jaką wartość użytkową dla przedsiębiorcy przedstawiać będzie zaoferowany mu kapitał ludzki. Może być tak, że zasoby tego kapitału pozostaną w znacznym stopniu niewykorzystane, na przykład ze względu na przyjętą przez przedsiębiorstwo strategię bądź niechęć wobec zmian w rutynie zarządzania przedsiębiorstwem. Również w przypadku zatrudnienia niełatwo jest określić jego wartość użytkową. Składają się na nią elementy obiektywne, takie jak stabilizacja sytuacji materialnej i społecznej pracownika, ale także subiektywne, jak poczucie „bycia na właściwym miejscu” w tym właśnie przedsiębiorstwie, ocena szans realizowania swoich ambicji zawodowych, oczekiwania co do poprawy statusu, itp.

2. Niedostatek innowacyjności polskich przedsiębiorstw a wykorzystywanie kapitału ludzkiego

Diagnozy dotyczące perspektyw polskiej gospodarki podkreślają, iż dotychczasowe nienajgorsze jej wyniki opierają się na wysoce nietrwałych podstawach. O ile bowiem względnie łatwo było przy relatywnie niezłej kulturze pracy polskich pracowników rozwijać produkcję na rynki zagraniczne, głównie europejskie, to wobec słabej innowacyjności polskich przedsiębiorców postęp w dziedzinie sprzedaży był osiągnięty dzięki wytwarzaniu podzespołów na użytek wielkich firm zachod-

nich lub produktów imitujących produkty zachodnioeuropejskie czy amerykańskie. Perspektywa podtrzymywania takiego trendu jest wątpliwa, gdyż globalizacja ułatwia uruchamianie analogicznej produkcji w krajach Trzeciego Świata, gdzie koszty siły roboczej są jeszcze niższe, a poziom kultury pracy w przypadkach, gdy technologie produkcyjne nie są zbyt wyrafinowane, nie powoduje istotnych zmian jakości. Tam, gdzie produkcja trafia na globalny, zdominowany przez oligopole rynek, na przykład elektronicznych dóbr konsumpcyjnych, obniżenie jakości nie jest problemem dla producenta, który i tak zdolny jest nakłonić masowego nabywcę do nabywania swoich produktów.

Przyczyn niedostatku innowacyjności można się doszukiwać w trzech obszarach. Po pierwsze, sektor B+R, który załamał się w trakcie transformacji gospodarczej, nie odrodził się, a co więcej, nie ma podstaw, aby spodziewać się takiego odrodzenia. Podmioty tego sektora nastawione były na obsługę przedsiębiorstw działających w gospodarce zamkniętej, gdzie oczekiwania odbiorców ich usług, a w dalszej kolejności nabywców finalnych nie były zbyt wygórowane. Wtargnięcie rynku globalnego obnażyło skalę zapóźnienia tego sektora. Państwo nie było w stanie zmienić tego stanu rzeczy. Środki potrzebne do stworzenia podmiotów badawczych zdolnych do oferowania konkurencyjnych w globalnej skali rozwiązań przekraczały możliwości budżetu. Rodzimy kapitał prywatny jest jeszcze zbyt mało skoncentrowany, aby było go stać na poważne inwestycje w B+R. Największe polskie przedsiębiorstwa są w większości przypadków filiami korporacji transnarodowych, których placówki badawczo-rozwojowe istnieją od dawna w ich krajach macierzystych. Z ich strony można się raczej spodziewać „drenażu mózgów” – wyławiania zdolnych, potencjalnie kreatywnych jednostek i zatrudniania ich „u siebie”, poza Polską.

Te innowacje, które mimo wszystko się pojawiają, nie mogą zapewnić gospodarce wydostania się z „pułapki średniego wzrostu”. „Najwięcej innowacji ma charakter efektywnościowy – polega na wprowadzaniu rozwiązań zwiększających efektywność już istniejących sposobów wytwarzania produktów i usług. Takie innowacje mają ogromne znaczenie z punktu widzenia przedsiębiorstw, bo prowadzą do zwiększenia ich produktywności, a tym samym do wzrostu konkurencyjności. Z punktu widzenia całej gospodarki mogą mieć jednak mniej pozytywny efekt. Prowadzą wprawdzie do efektywniejszego wykorzystania cennych zasobów (np. energii), ale z drugiej strony – do zwolnienia zbędnych zasobów pracy” (Bendyk, 2015b, s. 49).

Ujawnia się tu efekt uboczny tego typu przedsięwzięć innowacyjnych – redukcja zdolności gospodarki do absorpcji zasobów kapitału ludzkiego. Z punktu widzenia rozwoju cywilizacyjnego opisany typ innowacji jest raczej szkodliwy niż korzystny. Innowacyjność służąca rozwojowi powinna wyzwalać popyt na nowych, wyedukowanych pracowników i opierać się na koncepcjach o przełomowym, nie zaś imitacyjnym charakterze (Brzeziński, 2015, s. 154).

Kolejną przyczynę niedostatku innowacyjności kojarzy się ze słabościami systemu oświaty. Dość powszechnie podkreśla się, iż w swojej obecnej postaci system ten podtrzymuje antyinnovacyjne, konserwatywne składniki mentalności kolejnych pokoleń, w tym patologiczny indywidualizm wyrażający się w niechęci do współpracy z innymi (Czapliński, 2015, s. 34), jak też orientację na „rywalizację ze wszystkimi o wszystko”. Kwaśnica, podejmując krytykę obowiązującego modelu kształcenia, stwierdza, że znajdująca odbicie w systemie edukacyjnym orientacja na naukę i technikę daje narzędzia umożliwiające działalność, ale zarazem jest źródłem negatywnych wzorców myślenia i wartościowania. Wspomniany autor wprowadza rozróżnienie dwu porządków bytowych, w których materializują się efekty kształcenia – porządku czynu i porządku rozumienia. Jego zdaniem w obu porządkach system edukacji zawodzi. W porządku czynu mamy do czynienia z niewłaściwym posługiwaniem się racjonalnością naukowo-techniczną, utożsamianiem gromadzenia wiedzy (informacji) z możliwościami jej sprawnego wykorzystywania. „Zaurzeczni sukcesami w podporządkowywaniu świata własnym celom, zbyt zajęci eksploataowaniem wszystkiego, co poddaje się technicznej kontroli, nie zauważaliśmy jednostronności takiego działania. Postęp może być zagrożony z powodu wyczerpywania się surowców i degradacji środowiska naturalnego. By przełamać ten schemat postępu, potrzebne są nowe, liczące się ze środowiskiem, technologie, nowe źródła energii, nowa, przyjazna ludziom, organizacja pracy, nowa, wykorzystująca możliwości technik informatycznych, organizacja życia społecznego. Trzeba uczyć myślenia krytycznego i twórczego, zdolnego rozpoznawać ten degradujący schemat postępu w realiach gospodarczych i społecznych. Zadaniem dla edukacji jest uczyć niezależności w opisywaniu i wyjaśnianiu świata oraz w planowaniu działań” (Kwaśnica, 2015, s. 136).

Przeniesienie porządku czynu i rządzącej nim racjonalności instrumentalnej na porządek rozumienia powoduje dehumanizację. Jej przejawami są konsumpcjonizm, uprzedmiotowienie siebie i innych, instrumentalizacja życia, zanik bezpośredniej

rozmowy i więzi z innymi, degradacja języka, wreszcie komercjalizacja podejmowanych działań, redukcja oceny działania do materialnej korzyści lub straty. Generalną konsekwencją dehumanizacji jest niezdolność jednostki do zadawania pytań egzystencjalnych i poszukiwania odpowiedzi na nie.

„Szkoła i media robią wiele, aby język pytań egzystencjalnych ośmieszyć, zdegradować i wyłączyć nie tylko z debaty, ale i z naszego myślenia. Ta nienazwana i niezauważana dehumanizacja wtapia się w codzienność jako naturalny i konieczny składnik zrationalizowany przez rozum instrumentalny. Wyniszczające i degradujące ludzkie życie zjawiska kryzysowe i pustka, niedobór sensu i motywacji, niezdolność do obdarzania innych zaufaniem, do empatycznych relacji z nimi, zostały uznane za normę... Przed szkołą stoi zadanie humanizacji, czyli rozwijania zdolności do swoiście ludzkiego sposobu życia, wyrażającego się w zadawaniu pytań egzystencjalnych” (Kwaśnica, 2015, s. 139).

Kwaśnica wskazuje na absurdalność podziału programu edukacyjnego na przedmioty odpowiadające ukształtowanym dyscyplinom naukowym, uporządkowane wewnętrznie zgodnie ze strukturą tych dyscyplin. Typowym błędnym założeniem programu jest zasada: „im więcej, tym lepiej” i abstrahowanie od zróżnicowania recepcji poszczególnych treści przez uczniów. Wedle postawionej przezeń diagnozy dzisiejsza szkoła zdolna jest dać uczniom wiedzę ograniczającą się do treści pochodzących wyłącznie z nauki, zorientowaną na wartości pragmatyczne, a przede wszystkim na umiejętność rozwiązywania testowych zadań egzaminacyjnych, których zawartość ukierunkowana jest na wiedzę encyklopedyczną. Przygotowanie do życia, jakie może dać współczesna szkoła, wyraża się w instrumentalnie pojmowanej wydajności życiowej. „Wartość życiowa uzyskanej tak wiedzy wyraża się w orientacji poznawczej typu «wiem, że jest tak i tak», a życiowa przydatność umiejętności w kompetencjach typu «wiem, jak to zrobić»” (Kwaśnica, 2015, s. 143). Szkoła wytwarza więc biernych wykonawców poleceń stanowiących siłę roboczą atrakcyjną jedynie z punktu widzenia ponadnarodowych korporacji nastawionych na jej eksploatację, a nie kapitał, który warto byłoby rozwijać.

3. Instytucjonalne uwarunkowania niedostatków rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce

Diagnoza wskazująca na edukacyjne podłoże braku innowacyjności polskich przedsiębiorstw i pracowników, jak też na powszechność prymitywnych, eksploatorskich metod zarządzania kapitałem ludzkim nie tłumaczy do końca istniejącego stanu rzeczy. Od ponad 25 lat żyjemy wszak w gospodarce otwartej, mogąc korzystać ze swobody poruszania się po świecie, co dotyczy tak przedsiębiorców, jak i pracobiorców. Dla znacznej części bywających w wyżej rozwiniętych krajach jednostek musi być oczywiste, iż kształt relacji pracodawca–pracobiorca mógłby być inny również w Polsce. Trzeba się zatem zastanowić, dlaczego wzorce, które można obserwować na przykład w Skandynawii, Niemczech czy Holandii, nie są do nas przenoszone. Wolno przypuszczać, że na przeszkodzie stoją tu dalsze uwarunkowania o charakterze instytucjonalnym.

Istotne wydają się przede wszystkim te czynniki instytucjonalne, których oddziaływania się nie zauważa. Chodzi tu o elementy tak zwanej matrycy instytucjonalnej, a więc takie głęboko zakorzenione instytucje nieformalne, które nieraz już od stuleci nie stanowią reakcji na realne warunki bytowania, ale utrwalone, pozostają, sprawiając, że jednostki i zbiorowości bezwiednie się im podporządkowują. Najczęściej osoba czy grupa podlegająca działaniu matrycy instytucjonalnej nie jest w stanie w ogóle wyobrazić sobie, że w danej sytuacji można byłoby się inaczej zachować lub podjąć inne działania.

W odniesieniu do rozpatrywanego tu problemu przykładem może być tak zwany syndrom gospodarki folwarcznej. Bendyk (2015a, s. 70) charakteryzuje to zjawisko jako połączenie skrajnego indywidualizmu z opresyjnym kolektywizmem, wywodząc je ze środkowoeuropejskiego modelu rozwoju feudalizmu. Przekłada się to na sposób funkcjonowania przedsiębiorstw (czy nawet szerzej – wszelkich organizacji), w których obserwujemy znaczny dystans pomiędzy podwładnym a przełożonym i przyjmowanie za oczywistość autorytarnego paradygmatu zarządzania. Zjawisko to nie byłoby tak groźne i destrukcyjne, gdyby ograniczało się tylko do zachowań „władzy”. Rzecz jednak w tym, że narzucony przez przełożonych typ relacji jest podtrzymywany aktywnie przez podwładnych. Santorski (2015, s. 72) pisze w tym kontekście o „folwarcznej zмовie społecznej” obustronnie podtrzymywanej

i pojawiającej się poza przedsiębiorstwami także w instytucjach ochrony zdrowia, instytucjach edukacyjnych, w administracji i Kościele.

Rzut oka na charakterystyczne cechy omawianego syndromu przekonuje, iż działa on antyinnovacyjnie, a także antyefektywnościowo. Wskazuje się tu na arbitralny tryb podejmowania decyzji, których nie wyjaśnia się ani tym bardziej nie uzasadnia, co w zasadzie uniemożliwia współpracę członków zespołu pracowników z przełożonym. Autokratyczne relacje wewnątrz organizacji są akceptowane przez management, nawet jeśli ich negatywne konsekwencje wywołują sprzeciw części pracowników („musi być porządek”, „firma musi mówić jednym głosem” itp.). Pojawia się anomia wyrażająca się w rekompensowaniu sobie przez pracowników braku podmiotowości, nierównego traktowania czy destruktywnej krytyki poprzez drobne korzyści materialne (używanie sprzętu firmy do celów prywatnych, wynoszenie elementów wyposażenia). Innym przejawem syndromu folwarcznego jest blokowanie informacji, jak też podział na „swoich” i „obcych” wewnątrz organizacji wyodrębniający mniejsze grupy pracowników utrudniających sobie wzajemnie współpracę.

Santorski wskazuje ponadto na utrwalanie się populistycznych narracji („szukanie wroga” lub „winnego”), antyintelektualizm, dominację emocji nad refleksją, niechęć do standaryzacji, grę o władzę dla władzy jako takiej, roszczeniowość, brak dialogu pomiędzy stronami sporów lub – w przypadku sporów toczonych publicznie – pozorowanie tego dialogu. Swego rodzaju kwintesencją syndromu gospodarki folwarcznej jest brak szacunku wszystkich wobec wszystkich. „W większości polskich firm, zarówno prywatnego biznesu, jak i państwowych, badania nastroju, zaangażowania i wartości wskazują, że brak szacunku frustruje pracowników na równi z uciążliwościami organizacji pracy i niegodziwą płacą” (Santorski, 2015, s. 76).

Opisany problem, słabo dotychczas rozpoznawany literaturowo, nie jest rzecz jasna jedynym instytucjonalnym uwarunkowaniem marnotrawstwa zasobów kapitału ludzkiego. Skracając rozważania ze względu na założoną objętość tego artykułu, trzeba jednak napomknąć o zjawisku przyspieszonej modernizacji gospodarki, które właściwe jest wszystkim krajom transformacji systemowej, a Polsce jako liderowi tego procesu – w szczególności. Zauważmy zatem, że modernizacja przedsiębiorstw w tych krajach ma zwykle nader powierzchowny charakter. Przejawia się ona w mniej lub bardziej racjonalnej komputeryzacji całokształtu funkcjonowania danej firmy, przejmowaniu wzorów procedur z renomowanych firm zagranicznych przy braku skutecznego oddziaływania na pracowników, którzy w tych nowych warun-

kach muszą się odnaleźć i zapewnić sprawność działania. Bardzo często przyjmowanie nowych rozwiązań ma charakter czysto wizerunkowy. Metody oddziaływania na załogę, jeśli w ogóle są przystosowywane do zmian systemu funkcjonowania, opierają się na materiałach szkoleniowych pochodzących z amerykańskich korporacji. To, że o internalizacji określonych rozwiązań decydują uwarunkowania kulturowe, wyraźnie odmienne w Polsce niż w USA, umyka na ogół kadrze menedżerskiej.

Pogłębiające się wciąż rozwarstwienie dochodowe (Domański, 2013, s. 167) sprawia, iż brak bodźców do zastanawiania się, czy motywowanie pracowników mogłoby wykraczać poza manewry związane z wynagrodzeniem. Coraz ważniejszym aspektem rozwarstwienia jest szybki wzrost liczebności prekariatu (Urbański, 2015, s. 257). Do istniejącej już wcześniej nierównowagi na rynku pracy (dość wyraźnego bezrobocia) dochodzi nowy, trudniej uchwytany czynnik – obfitość ludzi, którzy wprawdzie mają prace, ale w imię obrony tego statusu bądź nawet niewielkiej szansy na jego poprawę skłonni są zgodzić się na dowolne wymagania ze strony pracodawcy (Standing, 2014, s. 59; Bednarski, 2015, s. 148).

Źródłem istotnych uwarunkowań instytucjonalnych są też zachowania państwa. W omawianym tu obszarze mieliśmy do czynienia z aż trzykrotną redukcją pierwotnego zakresu polityki gospodarowania zasobami kapitału ludzkiego. W pierwszej kolejności politykę tę zredukowano do polityki rynku pracy, koncentrując się głównie na ilościowych charakterystykach obu stron tego rynku. Zatrudnienie utożsamiono zatem z rozwojem kapitału ludzkiego, co wydaje się daleko idącym uproszczeniem. Wobec permanentnej nierównowagi na rynku pracy polityka rynku pracy została zredukowana do polityki zwalczania bezrobocia. Ta z kolei, głównie ze względu na brak należytej infrastruktury, ogranicza się w znacznym stopniu do dystrybucji zasiłków, co trudno już nazywać polityką. W tym stanie rzeczy trudno byłoby uznać działania państwa za jakąkolwiek próbę gospodarowania kapitałem ludzkim.

Przeszkodą w spełnianiu przez państwo swoich zadań w omawianym obszarze jest wadliwa koncepcja infrastruktury obsługującej rynek pracy, nieumiejętność (a może niechęć) ze strony związków zawodowych do wyjścia poza schemat rozszczeń płacowych oraz – czego nie podkreśla się dostatecznie mocno w literaturze – wysokie koszty utrzymania dostatecznie rozbudowanej i dostatecznie kompetentnej administracji zdolnej do realizowania długofalowej strategii gospodarowania kapitałem ludzkim.

Elity polityczne zdają się nie dostrzegać w ogóle wagi tego obszaru, czego znamionną ilustracją jest nazywanie odpowiedzialnego zań resortu Ministerstwem Pracy i Płacy (ewentualnie – Spraw Socjalnych). Nazwa ta jest odbiciem faktycznie prowadzonej polityki. Chodzi o to, aby większość ludzi miała miejsce pracy, aby nie dopuścić do rażącego obniżenia płac (co i tak nie w pełni się udaje), a wreszcie aby poszkodowanym przez dysfunkcję rynku pracy zapewnić minimum szans na przeżycie.

Taka postawa klasy politycznej rzutuje na kształt infrastruktury rynku pracy. Główną rolę odgrywają tu postanowienia Kodeksu pracy i działający na jego podstawie system sadowniczy. Zwróćmy uwagę, że poszczególne rozwiązania kodeksowe powstawały w toku toczącej się w parlamencie walki politycznej i są wypadkową relacji sił społecznych stanowiących strony sporu – prywatnych przedsiębiorców oraz lobby związkowego. Trzecią stroną jest tu administracja państwowa próbująca ograniczyć budżetowe koszty przyjmowanych rozwiązań. Natomiast szerokie rzesze pracowników (w tym zatrudnionych na warunkach innych niż umowa o pracę) nie są w tym sporze reprezentowane. Jeśli „strona rządowa” ma możliwość wywierania wpływu na ostateczny kształt przyjmowanego rozstrzygnięcia legislacyjnego, to traktuje je w kategoriach przetargu politycznego, pozyskując jedną bądź drugą ze stron sporu jako swoich potencjalnych wyborców (Bednarski, 2015, s. 160).

Jednocześnie jedyna instytucja regulacyjna, która mogłaby być narzędziem zarządzania przez państwo zasobami ludzkimi – Państwowa Inspekcja Pracy – pozostaje niemal całkowicie zmarginalizowana. Nie jest ona wyposażona ani w dostateczny zakres uprawnień pozwalający na niwelowanie trwałych asymetrii pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami, ani też w środki i zasoby kadrowe. Jej interwencje ograniczają się do reagowania na skrajne przypadki patologicznych relacji w procesie pracy, co z zarządzaniem zasobami ludzkimi i dbałością o ich rozwój (samopomnażanie się kapitału) nie ma i nie może mieć nic wspólnego.

Wreszcie związki zawodowe funkcjonujące na podstawie ustawy sprzed ponad ćwierćwiecza w przeważającej części przypadków reprezentują jedynie interesy warstwy działaczy chronionych ustawowo i przejawiających czysto partykularne podejście do relacji pracowników i ich pracodawców. Sprzyja temu konkurencja pomiędzy zbyt licznymi organizacjami związkowymi, a także fakt, że związki odnoszą sukcesy głównie tam, gdzie oligopolistyczny pracodawca (niekiedy państwowy lub reprezentujący mieszany typ własności) może pozwolić sobie na ustępstwa płacowe.

Tam, gdzie walka o czysto pieniężne warunki zatrudnienia byłaby naprawdę potrzebna (Urbański, 2014, s. 215), a więc w średnich i mniejszych przedsiębiorstwach prywatnych, a także w części filii korporacji międzynarodowych, związki nie działają. Związki odbierane są społecznie pozytywnie przede wszystkim ze względu na pamięć o ich roli w zmianie ustrojowej, ale trzeba stwierdzić, że współcześnie nie stanowią one konstruktywnego składnika infrastruktury rynku pracy.

Warto też pamiętać o tym, że z natury swojej związki nie są zainteresowane sytuacją osób innych niż ich członkowie, a więc pracowników tych przedsiębiorstw i instytucji, w których związków nie ma, oraz bezrobotnych i prekariuszy. Nie interesują się też, czego dowodzi obserwacja ich działalności w całym ćwierćwieczu, rozwojem osobowym pracowników, możliwościami zmian relacji interpersonalnych ani doborem metod zarządzania. W tym zakresie polski model infrastruktury rynku pracy przyznający dominującą rolę związkom wypada bardzo niekorzystnie w porównaniu na przykład z modelem niemieckim opierającym się na współzarządzaniu. Różnicy tej nie wyjaśniają ani odmienności kulturowe (mniejszy „dystans władzy”), ani wyższy poziom zamożności naszych zachodnich sąsiadów.

Podsumowanie

Dokonany powyżej przegląd instytucjonalnych uwarunkowań wykorzystywania kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju społeczno-gospodarczego w Polsce pozwala uznać, że w tych właśnie uwarunkowaniach należy upatrywać przyczyny słabnącej efektywności gospodarowania, niskiego poziomu innowacyjności przedsiębiorstw oraz frustracji wśród szerokich rzesz pracowników i osób poszukujących zatrudnienia. Wywody wskazują, iż przyjmowane przez ekonomię głównego nurtu ujęcia sprowadzające podniesiony problem do ilościowej nierównowagi rynku pracy nie pozwala na wykrycie istotnych dysfunkcji rozwojowych, jak też ukierunkowuje politykę państwa w sposób nierokujący poprawy sytuacji. Rozmiary artykułu wymusiły pobieżne potraktowanie szeregu wątków, których zaznaczenie traktować należy jako próbę zainspirowania przyszłych badań empirycznych, których wyniki umożliwiłyby kontynuowanie podjętych tu rozważań na wyższym poziomie szczegółowości. Dotyczy to również rekomendacji dla polityki gospodarczej dających się wywieść z przeprowadzonych analiz. Wskazania tego typu byłyby przedwczesne, gdyż uruchomienie prorozwojowej polityki gospodarowania zasobami kapitału

ludzkiego wymaga wprawdzie rozwiązania szeregu dylematów o charakterze politycznym owocującym pojawieniem się woli politycznej dokonania pożądanych w omawianym obszarze zmian.

Literatura

- Bendyk, E. (2015a). Kultura zbożowa. W: J. Żakowski (red.), *Reforma kulturowa 2020–2030–2040*, raport przygotowany na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej (s. 70). Warszawa: Krajowa Izba Gospodarcza.
- Bendyk, E. (2015b). Złożony świat innowacji. W: J. Żakowski (red.), *Reforma kulturowa 2020–2030–2040*, raport przygotowany na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej (s. 48–52). Warszawa: Krajowa Izba Gospodarcza.
- Brzeziński, M. (2015). Schumpeterowska teoria wzrostu gospodarczego a koncepcja inteligentnego państwa. W: Ł. Hardt, D. Milczarek-Andrzejewska (red.), *Ekonomia jest piękna?* (s. 153–169). Warszawa: Scholar.
- Czapliński, P. (2015). Zbyt późna nowoczesność. W: J. Żakowski (red.), *Reforma kulturowa 2020–2030–2040*, raport przygotowany na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej (s. 20–26). Warszawa: Krajowa Izba Gospodarcza.
- Domański, H. (2013). *Sprawiedliwe nierówności zarobków w odczuciu społecznym*. Warszawa: Scholar.
- Kwaśnica, R. (2015). Holistyczna szkoła całodniowa. W: J. Żakowski (red.) *Reforma kulturowa 2020–2030–2040*, raport przygotowany na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej (s. 135–160). Warszawa: Krajowa Izba Gospodarcza.
- Miszewski, M. (2011). Relacja pracodawca – pracobiorca i instytucjonalne uwarunkowania jej racjonalizacji w warunkach polskiej gospodarki. W: I. Ostoj, S. Swadźba (red.), *Spoleczno-kulturowe uwarunkowania funkcjonowania rynków i przedsiębiorstw* (s. 25–41). Katowice: Wyd. UE w Katowicach.
- Rist, G. (2015). *Urojenia ekonomii*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Santorski, J. (2015). Polskie folwarki. W: J. Żakowski (red.), *Reforma kulturowa 2020–2030–2040*, raport przygotowany na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej (s. 72–75). Warszawa: Krajowa Izba Gospodarcza.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: PWN.
- Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

INSTITUTIONAL CONDITIONS OF UTILIZING HUMAN CAPITAL

Abstract

This paper's point of departure is the assertion that human resources available within the Polish economy are to a large extent unused or even wasted. A manifestation of this claim can be found for example in insufficient creativity of Polish employees and poor innovativeness of companies. In the search for the reasons of this state of affairs we consider disregard for employment perceived as an intangible good triggering positive externalities, the education model, and the practice of managing human resources and creating interpersonal relations in companies and institutions that seem to reproduce the features of feudal economy.

Keywords: employment, innovativeness, labour market policy, market asymmetry

JEL codes: B52, E02, E23

