

**ZRÓŻNICOWANIE SYTUACJI
NA RYNKU PRACY
– UJĘCIE REGIONALNE,
KRAJOWE, MIĘDZYNARODOWE**

Studia Ekonomiczne

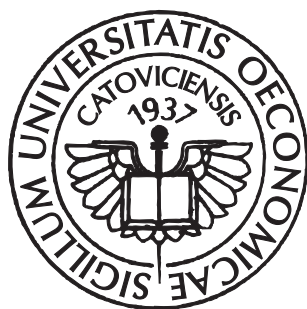
**ZESZYTY NAUKOWE
WYDZIAŁOWE**

**UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
W KATOWICACH**

**ZRÓŻNICOWANIE SYTUACJI
NA RYNKU PRACY
– UJĘCIE REGIONALNE,
KRAJOWE, MIĘDZYNARODOWE**

Redaktor naukowy

Dorota Kotlorz



Katowice 2013

Komitet Redakcyjny

Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Anna Lebda-Wyborna (sekretarz),
Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiół, Teresa Żabińska

Komitet Redakcyjny Wydziału Ekonomii

Stanisław Swadźba (redaktor naczelny), Magdalena Tusińska (sekretarz)
Teresa Kraśnicka, Maria Michałowska, Celina Olszak

Rada Programowa

Lorenzo Fattorini, Mario Glowik, Miloš Král, Bronisław Micherda,
Zdeněk Mikoláš, Marian Noga, Gwo-Hsiung Tzeng

Redaktor

Jadwiga Popławska-Mszyca

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2013

ISSN 2083-8611

Wersją pierwotną Studiów Ekonomicznych jest wersja papierowa

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości
bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej
techniki reprodukcji, wymaga pisemnej zgody Wydawcy

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel.: +48 32 257-76-35, faks: +48 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

Wacław Jarmolowicz, Magdalena Knapińska: POLITYKA GOSPODARCZA WOBEC ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW – ASPEKTY TEORETYCZNE I REALIZACYJNE.....	9
Summary.....	20
Romuald Jończy, Alicja Nahajowska: WPŁYW SYTUACJI NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY NA PREFERENCJE MŁODZIEŻY DOTYCZĄCE MIEJSCA EDUKACJI, ZATRUDNIENIA I ZAMIESZKANIA NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH OŚRODKÓW WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO.....	22
Summary.....	32
Elżbieta Sojka: ANALIZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY Z WYKORZYSTANIEM ZMIENNEJ SYNTETYCZNEJ.....	33
Summary.....	43
Agata Zagórowska: PROCES STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI I ZASOBÓW PRACY ŚLĄSKA A SYTUACJA OSÓB STARSZYCH NA RYNKU PRACY. WYBRANE ASPEKTY.....	44
Summary.....	54
Urszula Gołaszewska-Kaczan: PRACA TYMCZASOWA W POLSKICH WARUNKACH.....	55
Summary.....	63
Anna Skórska: KONWERCENCJA CZY DYWERCENCJA STRUKTUR ZATRUDNIENIA W POLSCE I UE-15?.....	64
Summary.....	72
Małgorzata Gawrycka, Anna Szymczak: ZRÓŻNICOWANIE RYNKÓW PRACY NA PRZYKŁADZIE KRAJÓW GRUPY WYSZEHRADZKIEJ.....	73
Summary.....	82

Małgorzata Gawrycka, Anna Szymczak: ZNACZENIE CZYNNIKA PRACY W DOCHODZIE NARODOWYM.....	83
Summary	91
Sabina Kubiciel-Lodzińska: WYNAGRODZENIA CUDZOZIEMCÓW PRACUJĄCYCH LEGALNIE W POLSCE (NA PRZYKŁADZIE BADAŃ Z WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO).....	92
Summary	101
Katarzyna Nagel: DOSTOSOWANIA W POLITYCE RYNKU PRACY W OKRESIE KRYZYSU NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH KRAJÓW EUROPEJSKICH	102
Summary	111
Krzysztof Nyklewicz: WPŁYW KRYZYSU GOSPODARCZEGO NA STOSUNKI ZATRUDNIENIA W SEKTORZE USŁUG W NIEMCZECH	112
Summary	121
Izabela Ostoj: PRZECIWDZIAŁANIE BEZROBOCIU W WARUNKACH NARASTAJĄCEJ NIERÓWNOWAGI SEKTORA FINANSÓW PUBLICZNYCH – WYBRANE PROBLEMY	122
Summary	130
Danuta Piróg: WYBRANE DETERMINANTY TRANZYJCJI ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH NA RYNEK PRACY	131
Summary	138
Małgorzata Podogrodzka: ANALIZA REGIONALNYCH WSKAŹNIKÓW ZATRUDNIENIA W LATACH 1999-2010 – PROGNOZY DLA 2035 ROKU	139
Summary	150
Kornelia Polek-Duraj: WPŁYW ZMIANY WARUNKÓW PRACY NA WYDAJNOŚĆ PRACOWNIKÓW NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH ZAKŁADÓW PRODUKCYJNYCH ŚLĄSKA OPOLSKIEGO	151
Summary	159
Diana Rokita-Poskart: MIESZKAŃCY OPOLA NA POLSKIM I ZAGRANICZNYM RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH.....	160
Summary	169

Elżbieta Sulima: DOPASOWANIE ZASOBÓW PRACY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA W POLSCE	170
Summary	179
Agnieszka Tylec: EFEKTYWNOŚĆ AKTYWNYCH PROGRAMÓW RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W LATACH 2005-2010 – ASPEKTY ZATRUDNIENIOWE I KOSZTOWE	180
Summary	189
Jarosław Wąsowicz: SEKTOROWE ZRÓŻNICOWANIE WYDAJNOŚCI PRACY W POLSKIEJ GOSPODARCE.....	190
Summary	198
Grażyna Węgrzyn: NOWE TECHNOLOGIE W SEKTORZE USŁUG A ZMIANY W ZATRUDNIENIU	199
Summary	208
Agnieszka Zalewska-Bochenko: PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI 2007-2013 JAKO INSTRUMENT KSZTAŁTUJĄCY RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM	209
Summary	214
Marian Gola: RYNEK PRACY A RYNEK KREDYTÓW DETALICZNYCH	215
Summary	222
Dagmara Nikulin: ANALIZA POZIOMU I DYNAMIKI PŁAC NA PRZYKŁADZIE POLSKI I NIEMIEC	223
Summary	232

Wacław Jarmołowicz
Magdalena Knapińska

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

POLITYKA GOSPODARCZA WOBEC ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW – ASPEKTY TEORETYCZNE I REALIZACYJNE

Wprowadzenie

Celem opracowania jest określenie roli i instrumentów polityki państwa wobec rynku pracy na szczeblu krajowym. W szczególności rozpatrywana jest rola polityki państwa w zakresie kształtowania warunków zatrudniania pracowników w sektorze publicznym i prywatnym w warstwie prawno-realizacyjnej. Ponadto, państwo wskazuje także istotne ramy co do kształtowania się płac, zwłaszcza wyznaczając poziom płacy minimalnej, ale także jako pracodawca kształtuje wynagrodzenia średnie i najwyższe w gospodarce. Dodatkowo, ważną część artykułu stanowi analiza aspektów realizacyjnych, w której zbadano poziom, dynamikę, strukturę i relacje w zakresie zatrudnienia oraz wynagradzania pracowników. Obszar badawczy podjętych analiz dotyczy Polski, choć niekiedy celowe i uzasadnione było odniesienie wskazanych rozwiązań do obszaru całej UE. Natomiast okres badawczy prowadzonych badań empirycznych obejmuje lata 2004-2012.

1. Ustawowe i umowne regulacje stosunków pracy

Państwo jest podmiotem, który świadomie bezpośrednio i pośrednio ingeruje w sferę stosunków pracy. Przedmiotem zainteresowania państwa i oddziaływania na funkcjonowanie rynku pracy są różnorodne obszary warunków pracy i płacy oraz wynikające stąd uprawnienia i obowiązki pracodawców i pracobior-

ców. Umocowanie prawne stosowanych w tych obszarach regulacji znajduje swoje odbicie bądź to w przepisach prawa stanowionego przez samo państwo, bądź też w konkretnych umowach indywidualnych czy też zbiorowych, zawieranych na rynku pracy między działającymi na tym rynku podmiotami.

Wśród różnych organów i instytucji państwowych realizujących politykę gospodarczą na rynku pracy istotna rola przypada zwłaszcza organom władzy rządowej i samorządowej, jak również instytucjom specjalnie w tym celu powołanym (tzw. Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych). Ważną rolę w kształtowaniu stosunków pracy odgrywają też organizacje związkowe grupujące pracowników i pracodawców.

Formy wpływu państwa na zbiorowe stosunki pracy polegają m.in. na wspieraniu idei porozumiewania się oraz kształtowaniu form i zasad zawierania układów zbiorowych. Jeśli chodzi o stosowane w tym względzie procedury, państwo określa zazwyczaj formy negocjacji zbiorowych, strony tych układów, przedmiot możliwych i dopuszczalnych porozumień, sposoby rejestracji itp.

Państwo, podejmując się roli regulatora stosunków pracy, obok wskazywanych wyżej form interwencji pełni również na rynku pracy wiele funkcji medialnych i informacyjnych w postaci działalności arbitrażowej, doradczej, szkoleniowej, perswazyjnej itd. W szczególności zaś przejawia się to w sferze płac, zatrudniania i bezrobocia.

Istotnym partnerem państwa w procesie formułowania stosunków pracy w gospodarce są związki zawodowe. Na mocy art. 1 ustawy o związkach zawodowych¹, związek taki jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i społecznych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Ponadto, organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

2. Płaca minimalna i inne instrumenty kształtowania wynagrodzeń za pracę

Płaca jako kategoria ekonomiczna to cena pracy pojmowana jako wynagrodzenie jednego z czynników produkcji lub też jako wynagrodzenie za usługę pracy. Problem wysokości płacy i zasad jej kształtowania nurtował wielu myśli-

¹ *Ustawa o związkach zawodowych*. Tekst jednolity. Dz.U. 2001, nr 79, poz. 854; nr 100, poz. 1080; nr 128, poz. 1405; 2002, nr 135, poz. 1146; nr 240, poz. 2052; 2003, nr 213, poz. 2081 oraz 2004, nr 240, poz. 2407.

cieli już w starożytności i średniowieczu, a w czasach nowożytnych zainteresowanie tymi problemami wzrastało i znajdowało różnorodne ujęcia i rozwinięcia². Wynagrodzenie za pracę może być przy tym rozpatrywane jako całokształt dochodów uzyskiwanych przez pracownika w związku ze stosunkiem pracy albo też jako ta część dochodów (płaca), która związana jest bardziej bezpośrednio z charakterem, rodzajem i z efektywnością świadczonej pracy.

Zwróćmy uwagę, że stosowanie wśród wskazywanych wyżej dodatków takich, które są obligatoryjne (jak np. za nadgodziny czy też pracę w dni świąteczne), stanowi bezpośrednią formę ingerencji państwa w kształtowanie się poziomu i relacji płac, a także ich struktury. Jeszcze bardziej spektakularnym tego przejawem jest zwykle stosowanie tzw. płacy minimalnej jako najniższego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w gospodarce danego kraju.

W krajach UE ustalanie poziomu płacy minimalnej jest domeną narodowej polityki rynku pracy, a odbywa się to zazwyczaj na pięć sposobów. Pierwszy z nich to ustalenia legislacyjne na szczeblu rządu poprzez określenie jednej, powszechnie obowiązującej stawki (z czym spotykamy się we Francji, Hiszpanii, Holandii, Luksemburgu i Portugalii). Drugi sposób to ustalenie stawki płacy minimalnej w ogólnokrajowej umowie zbiorowej (co stosuje się w Belgii, Danii i Grecji). Można ustalać tę stawkę w zawieranych na szczeblu działu (sektora) gospodarki umowach zbiorowych, które mogą być rozszerzane na inne działy (co znajduje zastosowanie w Austrii, Niemczech, Szwajcarii i we Włoszech). Kolejna metoda polega natomiast na tym, że wyjściowo płaca minimalna jest ustalana w umowach zbiorowych, a następnie, chociaż w sposób niesformalizowany, obejmuje wszystkich zatrudnionych (co występuje w Szwecji, Norwegii i Finlandii). Wreszcie ostatni, piąty sposób polega na tym, że płaca minimalna jest stosowana tylko w niektórych gałęziach przemysłu, zwykle najniżej opłacanych (co obowiązuje np. w Irlandii oraz w Wielkiej Brytanii do roku 1993)³.

Inną jeszcze kategorią związaną z oddziaływaniem państwa na kształtowanie się poziomu i relacji płac jest tzw. płaca godziwa, której wielkość jest zwykle porównywalna z poziomem 2/3 płac przeciętnych. Prawo pracowników do godziwego wynagrodzenia zapisano przy tym już w Europejskiej Karcie Społecznej (uchwalonej przez Radę Europy 18 października 1961 roku), gdzie zapewnia się, że pracownikom należy się takie wynagrodzenie, które zapewni im i ich ro-

² Szerzej na ten temat: W. Jarmołowicz, M. Knapińska: *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*. Akademia Ekonomiczna, Poznań 2005, s. 26.

³ Z. Jacukowicz: *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*. IPiSS, Warszawa 2000, s. 120.

dzinom godziwy poziom życia⁴. Pojęcie godziwego wynagrodzenia przyjęto zaś zwykle wiązać z utrzymywaniem takiego poziomu życia, który polega na możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb ekonomicznych, społecznych i kulturalnych pracowników i ich rodzin, w ramach poziomu dobrobytu panującego w danym społeczeństwie⁵.

Na rynkowe kształtowanie się wynagrodzeń za pracę państwo wywiera także swój znaczący wpływ jako pracodawca zatrudniający pracowników w sektorze publicznym, w tym w przedsiębiorstwach państwowych prowadzących działalność gospodarczą.

Innym jeszcze przejawem ingerencji państwa w sferę wynagrodzeń może być wprowadzanie zasad tzw. indeksacji stawek płac w okresach zagrożenia wysoką inflacją jako formy „ochrony” realnego poziomu stawek płac nominalnych poprzez wzrost tych ostatnich w ślad za wzrostem cen. Zwróćmy przy tym uwagę, że pełna cena pracy, obok wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez pracownika (nawet przy uwzględnieniu kategorii brutto), zawiera również inne jeszcze koszty ponoszone przez pracodawcę, takie np. jak szkolenia, czy rekrutacji.

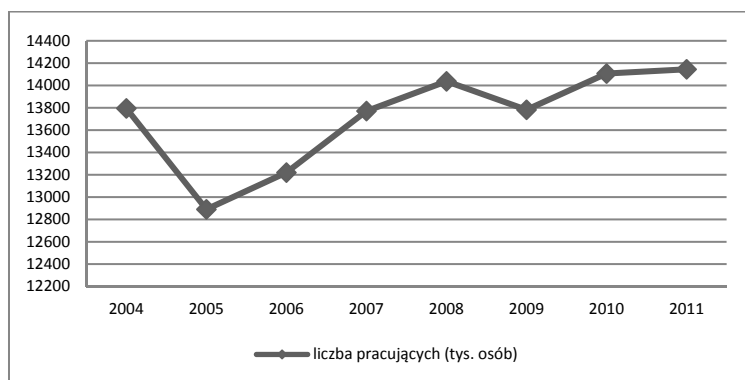
W związku z powyższym, na zachowania pracodawców i pracowników w sferze wynagrodzeń w istotnym stopniu wpływa także całościowe opodatkowanie pracy jako kosztu ponoszonego w organizacji gospodarczej, a w tym także jako tzw. klin podatkowy, rozumiany jako różnica pomiędzy kwotą wynagrodzenia brutto i składek na cele socjalne płaconych przez pracodawcę i pracownika a tym, co pracownik rzeczywiście otrzymuje po odjęciu podatków i składek ubezpieczeniowych.

3. Liczba i struktura pracujących

Jak wskazują dane rys. 1, w badanym okresie odnotowano w Polsce wzrost liczby pracujących w gospodarce w latach: 2006-2008 oraz 2010-2011, natomiast w latach 2005 i 2009 miał miejsce spadek tej liczby. W 2008 roku rozpoczęła się faza kryzysu w Europie i świecie, której efektem był spadek zatrudnienia w 2009 roku oraz jego niski wzrost w 2011. Rynek pracy reaguje bowiem z pewnym opóźnieniem na zmiany w koniunkturze, gdyż pracodawcy najpierw próbują ograniczać ilość czasu pracy swoim pracownikom, a dopiero na skutek przedłużającej się dekonunktury decydują się na zwalnianie pracowników.

⁴ M. Knapieńska: *Wspólny europejski rynek pracy. Geneza – rozwój – funkcjonowanie*. Uniwersytet Ekonomiczny, Poznań 2012, s. 135-136.

⁵ *Stanowisko Komitetu Problemów Pracy i Polityki Społecznej PAN oraz Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w sprawie realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia określonego w art. 4 Europejskiej Karty Społecznej, 1994. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 7, s. 31.*

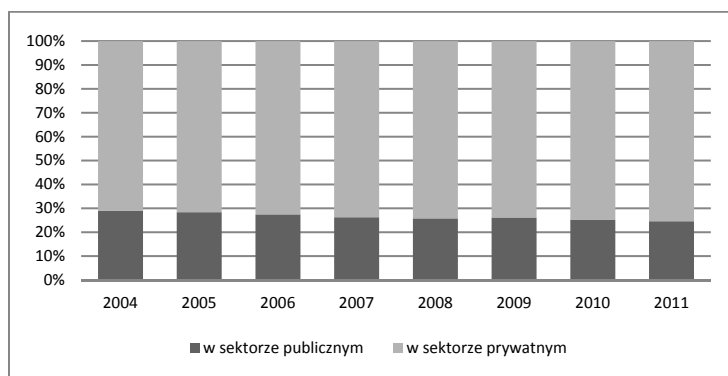


Rys. 1. Liczba pracujących w Polsce w latach 2004-2011

Źródło: *Mały rocznik statystyczny Polski 2012*. GUS, Warszawa 2012, tabela 1(177), s. 139; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005*. GUS, Warszawa 2005, tabela 1(162), s. 230.

Jeśli chodzi natomiast o dynamikę liczby pracujących, to w Polsce w badanym okresie była ona dodatnia i rosnąca w latach 2004-2007, zaś w 2009 roku zaobserwowano już ją ujemną i to tak w Polsce, jak i w UE⁶. Niewątpliwie zatem zmiany w koniunkturze gospodarczej skutkowały także zmianami w zakresie liczby pracujących w i Polsce i w UE.

Strukturę pracujących pod względem sektora własności prezentują dane rys. 2. Jak wynika z jego danych, w całym badanym okresie ponad 70% osób pracowało w sektorze prywatnym. Jednocześnie, w latach 2004-2011 można było zaobserwować wzrost tego odsetka aż do 75,4% w 2011 roku.

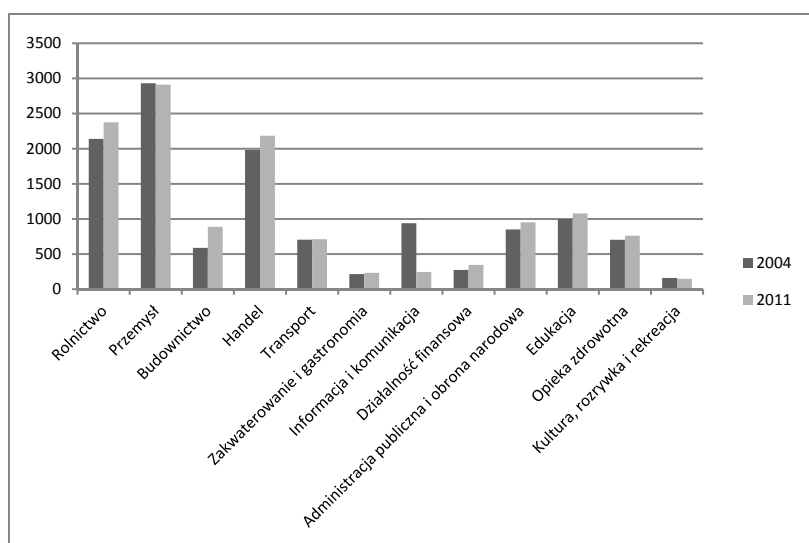


Rys. 2. Pracujący według sektorów własności w Polsce w latach 2004-2011

Źródło: *Mały rocznik statystyczny Polski 2012*. GUS, Warszawa 2012, s. 144; *Rocznik statystyczny pracy 2010*. GUS, Warszawa 2010, tabela 1(10), s. 121; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005*. GUS, Warszawa 2005, tabela 1(162), s. 230; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*. GUS, Warszawa 2008, tabela 4(156), s. 228; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*. GUS, Warszawa 2011, tabela 4(148), s. 221.

⁶ Szerzej na ten temat: W. Jarmolowicz, M. Knapieńska: *Polski i unijny rynek pracy. Elementy analizy porównawczej (lata 2000-2009)*. Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica 248, s. 149.

Z kolei, jak wskazują dane rys. 3, w strukturze pracujących pod względem sekcji gospodarki zachodziły w badanym okresie pewne zmiany. Wzrosło zatrudnienie w takich sekcjach, jak rolnictwo, budownictwo, handel, transport, zakwaterowanie i gastronomia, działalność finansowa, administracja publiczna i obrona narodowa oraz opieka zdrowotna. Natomiast w pozostałych sekcjach przedstawionych na rysunku liczba pracujących spadła lub utrzymywała się na podobnym poziomie. Porównując zatem dane za 2004 rok z danymi za 2011 można powiedzieć, że trudno jest doszukać się symptomów czy skutków kryzysu gospodarczego, który miał miejsce od 2008 roku.

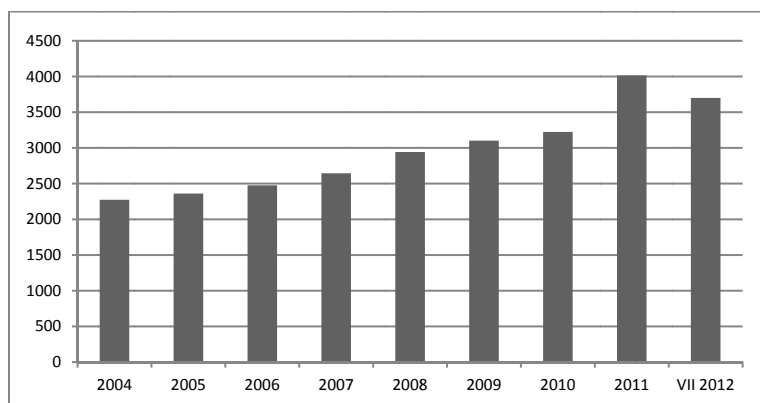


Rys. 3. Pracujący według sekcji w Polsce w latach 2004 i 2011

Źródło: *Mały rocznik statystyczny Polski 2012*. GUS, Warszawa 2012, tabela 4(80), s. 144; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005*. GUS, Warszawa 2005, tabela 6(167), s. 235-236.

4. Kształtowanie się poziomu i relacji płac

Analizę kształtowania się płac w Polsce należy rozpocząć od danych informujących o poziomie przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych brutto w ujęciu nominalnym, które zaprezentowano na rys. 4. Jak z nich wynika, w badanym okresie można zaobserwować wzrost wynagrodzeń nominalnych. Ponadto, uwagę zwraca znaczny ich wzrost w 2011 i 2012 roku, jest to jednak wynik zaprezentowania danych odnoszących się jedynie do sektora przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób. Zatem średnia prezentowana w latach wcześniejszych uwzględnia również inne jednostki gospodarcze i stąd wynagrodzenia te różnią się od danych za ostatnie dwa lata.

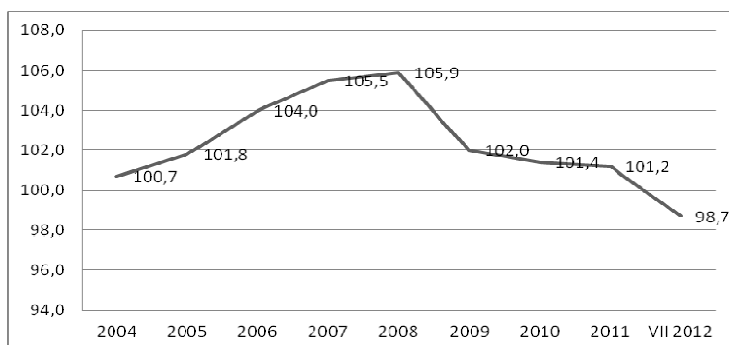


Uwaga: Dane za rok 2011 i lipiec 2012 dotyczą sektora przedsiębiorstw, w których pracowało więcej niż 9 osób.

Rys. 4. Przeciętna płaca miesięczna nominalna brutto w Polsce w latach 2004-2012 (zł)

Źródło: *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2011*. GUS, Warszawa 2011, tabela 2(175), s. 252; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*. GUS, Warszawa 2006, tabela 2(193), s. 265; http://www.stat.gov.pl/gus/wskazniki_makroekon_PLK_HTML.htm (13.09.2012).

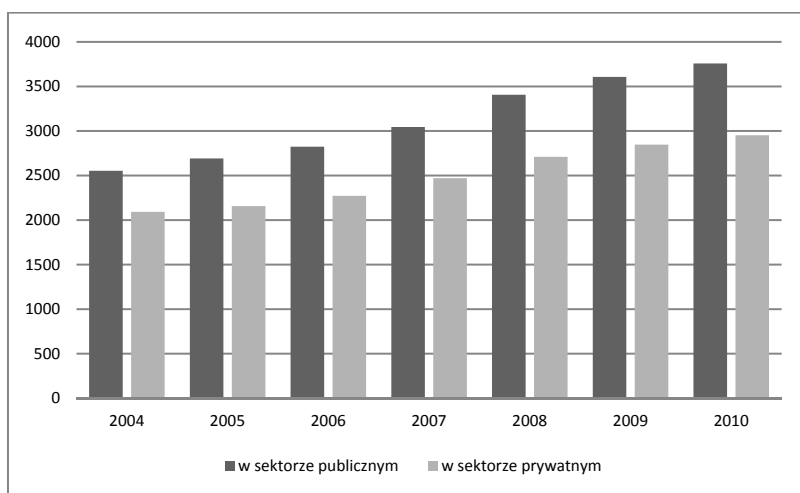
Bardziej być może miarodajne jest analizowanie wysokości wynagrodzeń w ujęciu realnym, co zaprezentowano na rys. 5. Jak wynika z jego danych, wzrost wynagrodzeń miał więc również miejsce w przypadku wynagrodzeń realnych. W szczególności najwyższy przyrost tychże wynagrodzeń (w porównaniu z poprzednim rokiem) wystąpił w 2007 i 2008 roku, kiedy to płace realne wzrastały rocznie o nieco ponad 5%. Natomiast w początkowych latach kryzysu gospodarczego można już zaobserwować nieco mniejsze wzrosty badanej wielkości, tj. wynosiły one już około 1-2%. Ostatnie dane wskazują, że w lipcu 2012 płace realne obniżyły się w porównaniu z płacami z lipca 2011 o 1,3%, co niestety wskazuje, iż wzrost cen był na tyle wysoki, że przewyższał ewentualny wzrost wynagrodzeń nominalnych.



Rys. 5. Dynamika przeciętnych realnych płac miesięcznych w Polsce (zł)

Źródło: Ibid.

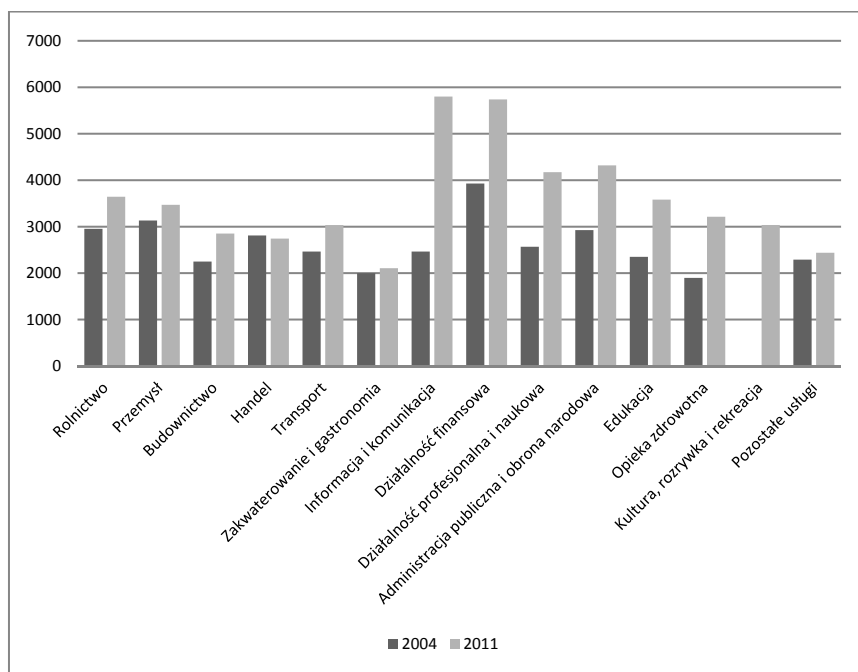
Warto również przyjrzeć się relacjom wynagrodzeń w poszczególnych sektorach własnościowych gospodarki, co zaprezentowano na rys. 6. Jak wynika z jego danych, w latach 2004-2010 wynagrodzenia w sektorze publicznym były wyższe niż w sektorze prywatnym. Różnica wielkości nominalnych w liczbach bezwzględnych była coraz większa, co było spowodowane szybszym wzrostem płac w sektorze publicznym, przez co różnica się pogłębiała, gdyż płace w sektorze prywatnym nie rosły już tak szybko.



Rys. 6. Przeciętne płace miesięczne nominalne brutto według sektorów (zł)

Źródło: *Rocznik statystyczny pracy 2010*. GUS, Warszawa 2010, tabela 4(105), s. 265; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2008*. GUS, Warszawa 2008, tabela 3(184), s. 258; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*. GUS, Warszawa 2006, tabela 3(194), s. 266; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2011*. GUS, Warszawa 2011, tabela 2(175), s. 252.

Analizując poziom i relacje płac należy jeszcze zwrócić uwagę na ich wysokości w poszczególnych sekcjach gospodarki, a stosowne dane w tym zakresie zamieszczono na rys. 7. Jak wynika z tych danych, w 2004 roku najwyższe płace można było zaobserwować w pośrednictwie finansowym, a najniższe w opiece zdrowotnej. Natomiast w 2011 roku najwyższej opłacani byli pracownicy w sekcji informacja i komunikacja oraz działalność finansowa, a najniższe płace były w sekcji zakwaterowanie i gastronomia. Można tu zatem zaobserwować pewne zmiany, chociażby polegające na relatywnym wzroście wynagrodzeń w opiece zdrowotnej.

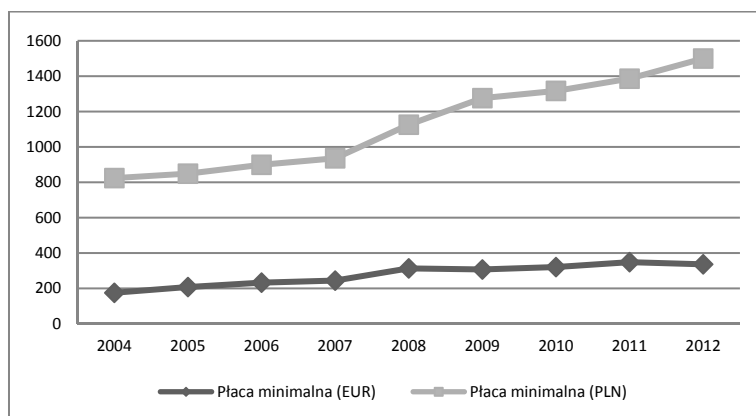


Uwaga: W statystykach GUS w 2004 roku rozpatrywano sekcję pośrednictwo finansowe, zamiast działalność finansowa, a sekcja informacja i komunikacja była częścią sekcji transport, składowanie i łączność oraz pośrednictwa finansowego. Ponadto, sekcja zakwaterowanie i gastronomia nosiła nazwę hotele i restauracje.

Rys. 7. Przeciętne płace miesięczne nominalne brutto według sekcji (zł)

Źródło: *Mały rocznik statystyczny Polski 2012*. GUS, Warszawa 2012, tabela 3(94), s. 176-177; *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*. GUS, Warszawa 2006, tabela 3(194), s. 266.

Ponadto, na uwagę zasługuje także kwestia różnic między najniższym i najwyższym średnim wynagrodzeniem. W 2004 roku różnica między wynagrodzeniem w pośrednictwie finansowym a wynagrodzeniem w opiece zdrowotnej wynosiła 2030,97 zł, czyli 51,7% najwyższego wynagrodzenia. Z kolei w 2011 roku różnica między najlepiej i najniżej opłacanymi pracownikami (w ujęciu średnich) wynosiła 3694 zł, co stanowiło 63,7%. Zatem w okresie lat 2004-2011 nastąpiły pewne zmiany w kierunku większego zróżnicowania wynagrodzeń między sekcjami i większego, co za tym idzie, rozwarstwienia ekonomicznego. Może to być jednak efekt większych różnic w efektywności w tych sekcjach i może to mieć odzwierciedlenie w produktywności poszczególnych sekcji w gospodarce.



Rys. 8. Płace minimalne brutto w Polsce w latach 2004-2012

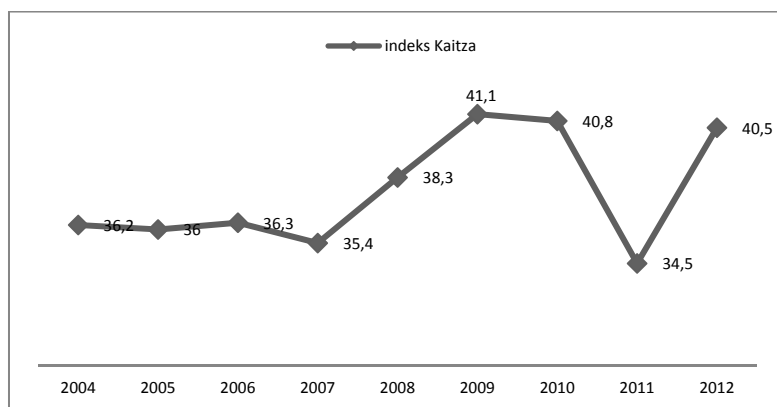
Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1> (13.09.2012); <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#4>. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 grudnia 1970 r. (14.09.2012).

Istotnym sposobem oddziaływania państwa na poziom płac nie tylko w sektorze publicznym, ale i prywatnym jest – jak już wskazywano – ustalanie przez państwo i jego organy wysokości płacy minimalnej. Kształtowanie się płacy minimalnej brutto w ujęciu miesięcznym w Polsce zaprezentowano na rys. 8. Biorąc pod uwagę płacę wyrażoną w złotych i w ujęciu nominalnym w badanym okresie można było zaobserwować wzrost tej płacy, a jej nieco większa dynamika była widoczna zwłaszcza w latach 2008, 2009 i 2012. Natomiast jeśli oceniać tę płacę jako wyrażoną w euro (po kursie NBP z 1 stycznia danego roku), to tu już ten wzrost nie jest tak szybki, a w 2012 roku można nawet zauważyć spadek tego wynagrodzenia. Zapewne jest to także efekt zmian w wysokości kursu walutowego, a które to zmiany wiązały się w ogóle z niestabilną sytuacją w strefie euro oraz kryzysem gospodarczym na świecie.

Analizując bliżej płacę minimalną, w literaturze stosuje się przy tym często tzw. indeks Kaitza, a który obliczany jest jako procentowo wyrażony stosunek płacy minimalnej do płacy przeciętnej⁷. Tak obliczone wartości tego indeksu w Polsce zaprezentowano na rys. 9.

Jak wskazują zamieszczone dane wartości tych indeksów, w początkowych latach badanego okresu były dość stabilne i wynosiły około 36%, natomiast począwszy od 2009 roku indeksy te wzrosły w Polsce do około 40% (z wyjątkiem 2011, kiedy to indeks był bardzo niski na skutek nie podnoszenia płacy minimalnej w odpowiedniej wysokości oraz wysokiej średniej płacy w gospodarce).

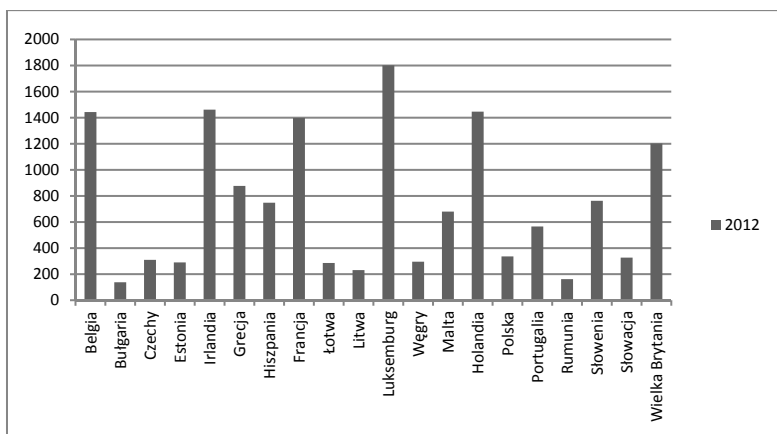
⁷ T. Boeri, P. Garibaldi: *Are Labour Markets in the New Member States Sufficiently Flexible for EMU*. „Journal of Banking&Finance” 2006, No. 30, s. 1396.



Rys. 9. Wartości indeksów Kaitza w Polsce w latach 2004-2012 (%)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych rys. 1 i 5.

Wśród nowych krajów UE (takich jak Czechy, Estonia, Węgry, Słowacja, Słowenia i Łotwa), jak wskazują T. Boeri i P. Garibaldi, indeksy Kaitza wynosiły w 2003 roku między 30 a 45%, a zatem Polska była podobna pod tym względem do tej grupy krajów. Natomiast w krajach starej Unii indeksy te wynosiły od 36 do 61%, a średnia wartość dla tej grupy krajów wyniosła 48%⁸. Jest to zatem dość istotna różnica w polityce nowych i starych państw członkowskich, gdyż krajowe władze w pełni są odpowiedzialne za kształtowanie się płacy minimalnej, na co już wyżej zwrócono uwagę.



Rys. 10. Płace minimalne brutto w wybranych krajach UE w 2012 (EUR)

Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1> (13.09.2012).

⁸ Ibid., s. 1397.

Porównanie państw UE pod względem wysokości płacy minimalnej wyrażonej w euro zawarto z kolei na rys. 10. Jak wskazują jego dane, najwyższe płace minimalne w 2012 roku odnotowano w Luksemburgu, Irlandii, Holandii i Belgii, czyli krajach o stosunkowo wysokich płacach przeciętnych⁹.

Natomiast najniższe wynagrodzenie minimalne występowało w Bułgarii, Rumunii i na Litwie. Ponadto, widoczne jest także i to, że wciąż wyższe płace minimalne występowały w krajach starej Unii, natomiast w nowych krajach członkowskich te płace pozostawały na niższym poziomie. Jest to przejaw istniejących nadal różnic na krajowych rynkach pracy krajów członkowskich UE.

Podsumowanie

Z przedstawionych analiz wynikają wnioski natury teoretycznej oraz aplikacyjnej dotyczące podejmowanej problematyki. W warstwie teoretycznej można zwłaszcza zauważyć, że państwo pełni istotną rolę jako podmiot kształtujący warunki prawne i ekonomiczne do zatrudniania i wynagradzania pracowników. Istotna jego rola w zakresie formułowania zasad zatrudniania pracowników w gospodarce, jest też niekwestionowana w większości gospodarek rynkowych na świecie. W szczególności wiele spośród nich charakteryzuje się tym, że państwo ma wpływ i decyduje o wysokości płacy minimalnej, a zatem pośrednio przyczynia się do kształtowania się płac przeciętnych, które w wielu wypadkach bezpośrednio są kalkulowane w oparciu o zmiany płacy minimalnej.

Przede wszystkim też należy dostrzegać fakt, że państwo pozostaje nadal, a nawet zwiększa swoją rolę jako pracodawca. W Polsce bowiem np. blisko 30% pracujących znajduje swe zatrudnienie w sektorze publicznym. Zatem poziom płac i zasady zatrudniania pracowników w Polsce reguluje państwo jako ustawodawca oraz jako pracodawca. Wniosek ten pozwala zauważyć zatem doniosłość roli państwa w kwestii kształtowania się rynku pracy i jego elementów.

ECONOMIC POLICY IN RELATION TO EMPLOYMENT AND PAYROLL – THEORY AND IMPLEMENTATION

Summary

The goal of the paper is to determine the role and instruments of the state policy regarding labor market at the national level. It considers in detail the role of the state policy applied to shape employment conditions in public and private sectors in terms of its legal status and implementation. Moreover, the state indicates a significant framework

⁹ Szerzej na ten temat: M. Knapińska: Op. cit., s. 138.

for the scope, mainly by determination of the minimum wages but also, as an employer, by defining average and the highest wages in economy. Moreover, there is presented an analysis of implementation of this policy, in which such aspects as the level, dynamics, structure and pay of employees were studied. Poland constitutes the study area of the analysis, although sometimes there are made justified and necessary references to the whole area of the EU. The study period of the empirical observations covers the years 2004-2012.

Romuald Jończy
Alicja Nahajowska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

WPŁYW SYTUACJI NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY NA PREFERENCJE MŁODZIEŻY DOTYCZĄCE MIEJSCA EDUKACJI, ZATRUDNIENIA I ZAMIESZKANIA NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH OŚRODKÓW WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO

Wprowadzenie

Współczesna mobilność przestrzenna ludności w Polsce ma głównie dwie zasadnicze formy. Jedną z nich są migracje zewnętrzne, na które szczególnie duży wpływ miała akcesja Polski do Unii Europejskiej, drugą zaś migracje wewnętrzne, których skala i kierunki wynikają przede wszystkim z szybszego rozwoju, zwłaszcza niektórych ośrodków i obszarów oraz zastoju czy recesji na innych. Współcześnie, wraz z rozszerzeniem możliwości uzyskania wyższego wykształcenia z jednej strony oraz z silniejszym rozwojem dużych ośrodków regionalnych w Polsce z drugiej, istotny problem stanowi drenaż edukacyjny i definitywny młodzieży z obszarów peryferyjnych do dużych aglomeracji miejskich, czego efektem zwrotnym staje się pogłębianie się peryferyzacji obszarów odpływu. Najczęściej drenaż ten wynika z niedostatku pracy i możliwości rozwoju w miejscach dotychczasowego zamieszkania oraz lepszych perspektyw na obszarach bardziej rozwiniętych. Relatywnie duży ubytek młodzieży z obszarów

peryferyjnych stanowi istotny problem, ponieważ od aktywności i jakości działań podejmowanych przez młodych ludzi zależy będzie poziom życia w lokalnych społecznościach.

Przejście od edukacji do zatrudnienia jest bardzo ważnym procesem dla każdego młodego człowieka. Praca bowiem to coraz częściej nie tylko źródło dochodów, ale także satysfakcji i możliwości ciągłego osobistego rozwoju. Poważnym i – jak się wydaje – narastającym problemem styku sfer edukacji i rynku pracy stają się niewłaściwe wybory edukacyjne prowadzące do rosnących niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza lokalnych rynków pracy na obszarach peryferyjnych lub dotkniętych wysokim bezrobociem, gdzie wysokie aspiracje edukacyjne i zawodowe młodzieży nie mogą być realizowane na obszarze ich zamieszkania¹. W konsekwencji, przechodzenie młodzieży od edukacji do kariery zawodowej, również wobec mało optymistycznych prognoz na rynku pracy, sprzyja podejmowaniu decyzji migracyjnych.

O tym, że bezrobocie wciąż najsilniej dotyka ludzi młodych świadczą statystyki udostępniane przez Główny Urząd Statystyczny. Na koniec 2011 roku poziom bezrobocia w Polsce wśród osób poniżej 25 roku życia wynosił 26,5% (w stosunku do 12,5% ogólnej stopy bezrobocia w Polsce w tym okresie), osoby te stanowiły 21,0% wszystkich zarejestrowanych w tym okresie bezrobotnych². Problem bezrobocia wśród ludzi młodych jest również poważny w województwie dolnośląskim – w okresie 2003-2011 największy wzrost rejestrowanego bezrobocia odnotowany został właśnie w przedziale wiekowym 24 lata i mniej. Odsetek bezrobotnych osób do 25 roku życia na koniec grudnia 2011 roku wynosił 16,7%³.

Celem niniejszego artykułu jest ustalenie związku pomiędzy sytuacją na lokalnych rynkach pracy a preferencjami młodzieży dotyczącymi przyszłego miejsca edukacji, pracy i zamieszkania. Zasadniczą kwestią, na której skupili się autorzy, jest ustalenie, jak zróżnicowana sytuacja na rynku pracy wpływa na skłonność maturzystów do emigracji edukacyjnej, zarobkowej i definitywnej.

Należy dodać, że w niniejszym opracowaniu zaprezentowano jedynie niewielką część wyników badań, dotyczącą kilku wybranych ośrodków, w których badania terenowe przeprowadziła Alicja Nahajowska w ramach przygotowywanej rozprawy doktorskiej. W sumie jednak badaniom koordynowanym w Katedrze Ekonomii i Badań nad Rozwojem poddano kilkadziesiąt ośrodków kształcenia średniego w południowo-zachodniej Polsce od Lubina i Zgorzelca po Bełchatów i Cieszyn. Ich zbiorcze wyniki zostaną opublikowane na przełomie 2013 i 2014 roku.

¹ www.rp.pl

² www.stat.gov.pl

³ www.stat.gov.pl

1. Metodyka przeprowadzonych badań

Do trafnego zobrazowania skali problemu drenażu młodzieży oraz ustalenia, na ile sytuacja na lokalnych rynkach pracy determinuje decyzje migracyjne młodzieży zdecydowano się porównać dwie grupy powiatów województwa dolnośląskiego. Pierwsza z nich skupia powiaty odznaczające się najniższymi w województwie stopami bezrobocia oraz najwyższym poziomem jakości życia, druga natomiast obejmuje powiaty charakteryzujące się wysoką stopą bezrobocia na lokalnym rynku pracy i jednocześnie – poniekąd wynikającym z tego – niskim poziomem jakości życia. Wyboru dokonano na podstawie dostępnych danych statystycznych na koniec 2011 roku. Do pierwszej grupy zakwalifikowały się dwa miasta powiatowe, tj. Wrocław (5,5%) i Jelenia Góra (10,9%) oraz powiat lubiński (9,7%), natomiast drugą grupę tworzą następujące powiaty: lwówecki (24,7%), kłodzki (24,7%) i górowski (26,6%)⁴.

Dobór próby do zrealizowanego badania miał charakter celowy, gdyż respondenci byli dobierani według przyjętych kryteriów. Badaniu empirycznemu poddano maturzystów klas ogólnokształcących szkół ulokowanych na wybranych obszarach badawczych. Wydaje się to zasadne z tego względu, że właśnie po maturze zapadają najbardziej istotne decyzje dotyczące miejsca i rodzaju dalszej aktywności edukacyjnej lub/i pracowniczej, zaś podjęte wtedy kierunki migracji prowadzą, jak dowiódł prowadzony wcześniej pilotaż badawczy⁵, do stałych przemieszczeń. Decyzja, iż próbę stanowić będą wyłącznie maturzyści klas ogólnokształcących jest również celowa i ma zapobiec zniekształceniu otrzymanych wyników przez odpowiedzi udzielane przez uczniów klas profilowanych, gdzie dalsze wybory życiowe wynikać mogą z profilu dotychczasowej edukacji.

Do zebrania materiału empirycznego została zastosowana ilościowa metoda pozyskiwania danych. Wybrano technikę sondażu ankietowego, ponieważ wydaje się ona najbardziej adekwatna do badania podejmowanej problematyki. Zaleca się stosować ją, gdy planuje się poznać opinie respondentów na dany temat oraz gdy badamy postawy, motywy i zamiary respondentów czy zasób posiadanych przez nich wiadomości o badanym zjawisku, procesie, zdarzeniu. Charakteryzuje się ona tym, że jest przeprowadzana w miejscu aktywności osób badanych, w tym konkretnym przypadku w miejscu edukacji. Zastosowanie ankiety audytoryjnej wymaga bezpośredniego rozprawienia jej przez ankietera wśród

⁴ Ibid.

⁵ Pilotażowe badania przeprowadzono wcześniej w kilku ośrodkach województw opolskiego i dolnośląskiego. Z odpowiednich badań przeprowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu przygotowano raport badawczy: R. Jończy, D. Rokita-Poskart: *Potencjalny zakres migracji zewnętrznej i wewnętrznej oraz jej przyczyny wśród młodzieży województwa opolskiego (w kontekście problemu depopulacji województwa)*. WUP, Opole 2012.

specjalnie dobranych osób badanych. W badaniach zastosowano ankietę anonimową, co spowodowane było chęcią uzyskania jak najbardziej wiarygodnego materiału badawczego, a właśnie w anonimowej ankiecie szczerosc wypowiedzi respondentów jest największa. Badania ankietowe, których wyniki zostały zaprezentowane w niniejszym opracowaniu, przeprowadzone zostały w marcu i kwietniu 2012 roku, w 17 szkołach średnich, obejmując 815 maturzystów.

2. Edukacyjne, zatrudnieniowe i migracyjne zamiary młodzieży

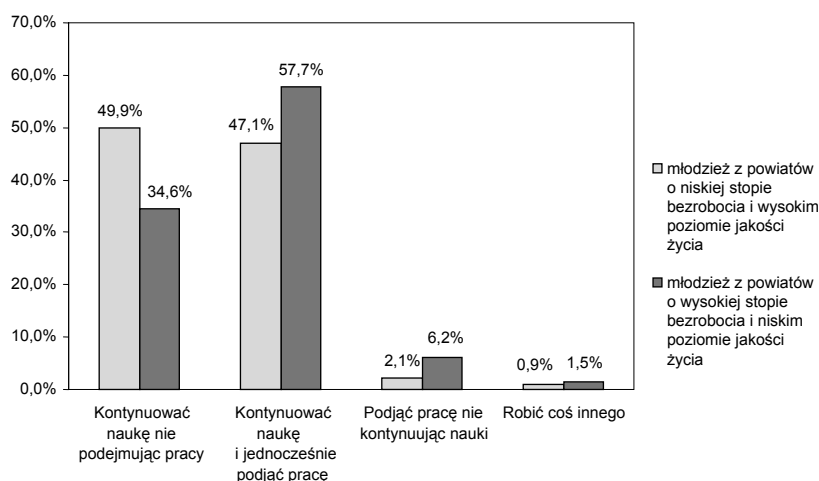
Badania przeprowadzone wśród maturzystów w wybranych powiatach województwa dolnośląskiego pozwoliły określić różnice między najbliższymi zamiarami młodzieży zamieszkującej obszary charakteryzujące się wysoką stopą bezrobocia a zamiarami młodych ludzi pochodzących z powiatów, gdzie stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie najniższym w województwie dolnośląskim.

W pierwszym pytaniu badawczym respondenci mogli wybrać spośród trzech najbardziej prawdopodobnych aktywności, które zamierzają podjąć tuż po maturze, tj. „kontynuować naukę nie podejmując pracy”, „kontynuować naukę i jednocześnie podjąć pracę”, „podjąć pracę nie kontynuując nauki” oraz odpowiedzi „robić coś innego”, gdzie badani mogli samodzielnie wpisać, co zamierzają robić po ukończeniu szkoły średniej.

Zróznicowanie w wariantach odpowiedzi wybieranych przez respondentów z dwóch omówionych wyżej grup powiatów prezentuje wykres 1.

Wykres 1

Zamiary na najbliższą przyszłość – zadeklarowane przez młodzież objętą badaniem



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Porównanie grup badanych z obszarów o wysokim i niskim bezrobociu wskazało, że wśród maturzystów z obszaru o niskim bezrobociu zdecydowanie większy (49,9%) jest odsetek osób zamierzających kontynuować naukę bez podejmowania pracy, a nieco niższy odsetek mających zamiar łączyć kształcenie z pracą (47,1%) oraz wyłącznie pracować (2,1%). Z kolei wśród osób pochodzących z obszarów o wyższej stopie bezrobocia zdecydowanie większa jest skłonność do łączenia nauki z pracą (ponad 57%) i do podjęcia wyłącznie pracy (6,2%), zaś relatywnie mniejszy jest udział zamierzających się kształcić bez podejmowania pracy (34,5%).

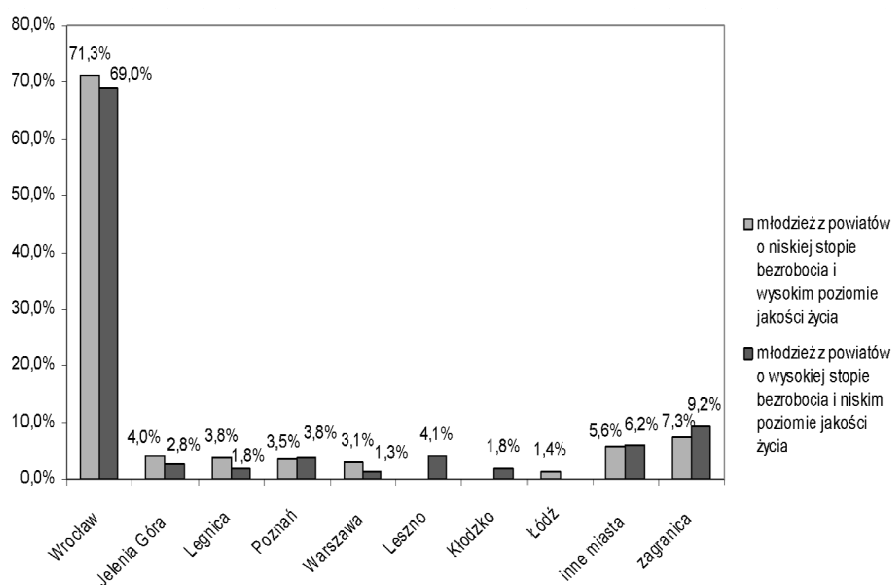
Nie ulega raczej wątpliwości, że zróżnicowanie to wynika z odmiennej sytuacji na rynku pracy na obszarach zamieszkiwanych przez młodzież objętą badaniem. Na obszarach odznaczających się niskim poziomem bezrobocia wyższa jakość życia i zwłaszcza większa zamożność rodzin sprawia, że rodzice maturzystów w większym stopniu mogą pozwolić sobie na materialne wspieranie dzieci podczas ich dalszego kształcenia. Oznacza to, że sytuacja na regionalnych rynkach pracy w sposób bezpośredni wpływa na decyzje o podejmowaniu zatrudnienia tuż po ukończeniu szkoły średniej. Porównanie odpowiedzi badanych nasuwa także dwa inne ważne wnioski. Po pierwsze fakt, że na obszarze o większym bezrobociu większa część młodzieży będzie poszukiwała pracy od razu po maturze, co spowoduje prawdopodobnie jego wzrost, gdyż część młodzieży najprawdopodobniej pracy nie znajdzie i zasili grono bezrobotnych. Po drugie, osoby podejmujące pracę najprawdopodobniej relatywnie często będą podejmowały zajęcia mało atrakcyjne płacowo i mało rozwojowe, gdyż w warunkach wysokiego bezrobocia i przy posiadanym wykształceniu ogólnokształcącym trudno będzie im znaleźć dobrą pracę.

Warto też wspomnieć o respondentach, którzy w omawianym pytaniu zadeklarowali, że po ukończeniu szkoły średniej zamierzają „robić coś innego”. W przypadku młodzieży z powiatów o niskiej stopie bezrobocia taki wariant odpowiedzi wybrało 0,9% respondentów, którzy tuż po maturze zamierzają zrobić sobie rok przerwy, w czasie którego będą pracować, a następnie będą kontynuować kształcenie. Natomiast w przypadku młodzieży z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia „robić coś innego” bezpośrednio po maturze zamierza 1,5% respondentów, którzy zamierzają m.in. wychowywać dziecko, koncertować czy prowadzić własną działalność gospodarczą. Taki stan rzeczy również kształtować może sytuacja na lokalnym rynku pracy, gdzie młodzież z powiatów o niskim poziomie bezrobocia może pozwolić sobie na rok pracy, a następnie powrót do nauki, a młodzież zamieszkująca powiaty o wysokiej stopie bezrobocia mając na myśli „robić coś innego” zamierza sama zorganizować sobie miejsca pracy.

Ponieważ większość respondentów tuż po ukończeniu liceum zamierza nadal się kształcić (zarówno jednocześnie pracując, jak i bez podejmowania zatrudnienia), jedno z kluczowych pytań badawczych dotyczyło miejscowości zamierzonych studiów i dostarczyło ono bardzo istotnych informacji. Prezentację wyników w zakresie miejsca zamierzonych studiów zawiera wykres 2.

Wykres 2

Miejscowości zamierzonych studiów – wskazane przez młodzież objętą badaniem



Źródło: Ibid.

Jak widać, zdecydowana większość młodzieży z obu objętych badaniem grup powiatów planuje podjąć studia we Wrocławiu. Wśród osób pochodzących z powiatów o niskiej stopie bezrobocia we Wrocławiu zamierza studiować 71,3% wszystkich chcących kontynuować edukację, natomiast wśród młodzieży z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia jest to 69% osób. Dowodzi to ogromnej skali edukacyjnej migracji młodzieży z obszarów peryferyjnych do centrum województwa dolnośląskiego, jakim jest Wrocław.

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań, drugą pod względem liczności grupę stanowią osoby zamierzające podjąć dalszą naukę za granicą. W przypadku młodzieży zamieszkującej powiaty o niskim poziomie bezrobocia jest to 7,3% badanych, zaś spośród maturzystów pochodzących z powiatów charakteryzujących się wysoką stopą bezrobocia takiej odpowiedzi udzieliło 9,2% respondentów.

Wśród pozostałych miast wskazywanych jako przyszłe miejsce kontynuacji nauki przez respondentów z powiatów o niskiej stopie bezrobocia oraz powiatów o wysokiej stopie bezrobocia stosunkowo często pojawiała się: Jelenia Góra (odpowiednio 4,0% i 2,8% respondentów), Legnica (3,8% i 1,8%), Poznań (3,5% i 3,8%), Warszawa (3,1% i 1,3%). Młodzież z powiatów o niskiej stopie bezrobocia zamierza studiować także w Łodzi – 1,4%, natomiast respondenci z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia jako miejsce dalszej edukacji wskazywali również Leszno (4,1%) oraz Kłodzko (1,8%).

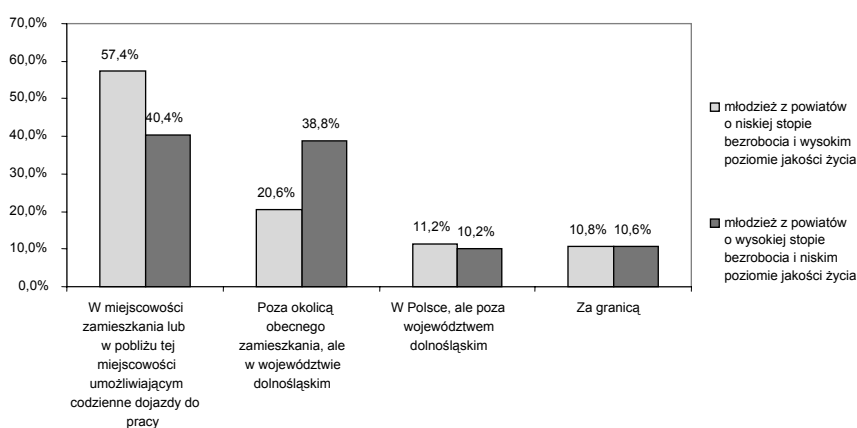
Sporadycznie ankietowani wskazywani też inne polskie miasta, gdzie planują studiować, w analizie zostały one potraktowane łącznie, jako kategoria „inne miasta”. Takiego wyboru dokonało 5,6% respondentów z powiatów charakteryzujących się niskim poziomem bezrobocia oraz 6,2% młodzieży zamieszkującej powiaty o wysokiej stopie bezrobocia.

Generalnie jednak wyniki badań wskazują, że Wrocław stanowi miejsce drenażu edukacyjnego znacznej części młodzieży zamieszkującej powiaty województwa dolnośląskiego, bez względu na sytuację na lokalnych rynkach pracy. Badania okazują tym samym również słabość oddziaływania ośrodków akademickich znajdujących się poza aglomeracją wrocławską.

Kolejnym ważnym badanym aspektem była kwestia planowanego miejsca zatrudnienia osób, które po ukończeniu szkoły średniej zamierzają podjąć pracę (zarówno tych, którzy po zdanej maturze będą tylko pracować, jak i tych, którzy zamierzają jednocześnie uczyć się i pracować). Miejsca, gdzie młodzież stanowiąca grupę badawczą zamierza podjąć pracę prezentuje wykres 3.

Wykres 3

Zamierzone miejsce pracy – młodzieży objętej badaniem



Źródło: Ibid.

Okazało się, że w obydwu badanych grupach największy odsetek respondentów zamierza pracować w miejscowości zamieszkania lub w pobliżu tej miejscowości, co umożliwi codzienny dojazd do pracy. Jednak w przypadku młodzieży zamieszkującej obszary charakteryzujące się wysokim poziomem bezrobocia taki wariant odpowiedzi wybrało 40,4% badanych, zaś wśród młodzieży z obszarów o stosunkowo niskim poziomie bezrobocia aż 57,4%. Co oznacza, że osoby z powiatów, gdzie bezrobocie jest najniższe w województwie dolnośląskim pracują częściej w okolicy zamieszkania niż młodzież z obszarów, gdzie sytuacja na lokalnym rynku pracy jest zdecydowanie gorsza, szczególnie dla ludzi młodych.

Wysoką skłonność do migracji zarobkowej wykazuje znaczna część młodzieży z powiatów odznaczających się trudną sytuacją na lokalnych rynkach pracy, gdzie zatrudnienie poza okolicą obecnego miejsca zamieszkania, jednak w województwie dolnośląskim, planuje podjąć 38,8% respondentów. W porównaniu z młodzieżą zamieszkującą powiaty o niskiej stopie bezrobocia, spośród której zaledwie 20,6% zamierza podjąć migrację zarobkową do innych miast województwa dolnośląskiego, drenaż zatrudnieniowy młodzieży z obszarów o trudnej sytuacji na rynku pracy jest niemal dwukrotnie wyższy. Taka sytuacja prowadzi do wyludniania się dolnośląskich obszarów charakteryzujących się wysokim poziomem bezrobocia, jak również przyczynia się do ciągłego obniżania poziomu jakości życia w badanych powiatach.

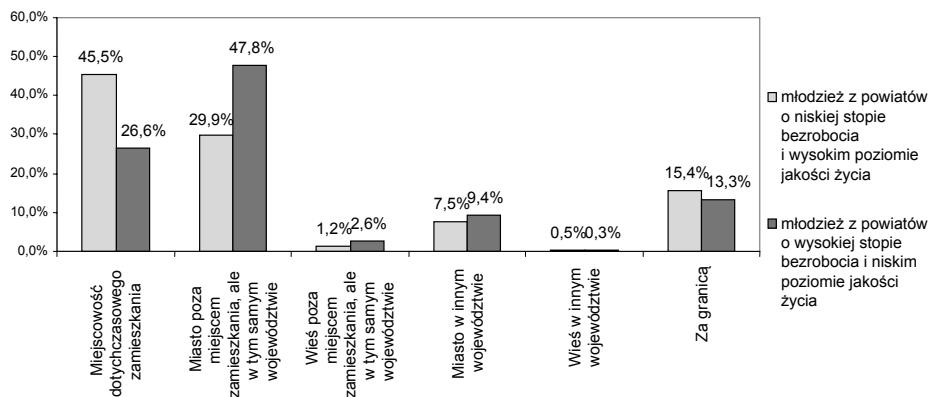
W zakresie analizowanego pytania nie odnotowano natomiast większego zróżnicowania w skali udziałów młodzieży zamierzającej podjąć pracę w Polsce, ale poza województwem dolnośląskim. Taki wariant wybrał 11,2% respondentów zamieszkujących powiaty, gdzie stopa bezrobocia jest najniższa w województwie dolnośląskim oraz 10,2% badanych z powiatów o wysokim poziomie bezrobocia.

Chęć podjęcia pracy za granicą deklaruje niemal identyczny odsetek młodzieży z obu analizowanych grup powiatów, jest to 10,8% młodzieży z powiatów charakteryzujących się najkorzystniejszą w województwie dolnośląskim sytuacją na regionalnym rynku pracy oraz 10,6% młodych z drugiej badanej grupy powiatów.

Trzecim ważnym, jeśli nie najważniejszym, badaniem zagadnieniem były zamiary badanych dotyczące przyszłego/docelowego miejsca zamieszkania – wykres 4.

Wykres 4

Miejsce zamieszkania po ukończeniu nauki i podjęciu pracy – wskazane przez młodzież objętą badaniem



Źródło: Ibid.

Jak widać, zasadnicza różnica jest widoczna w zakresie dwóch głównych preferowanych rodzajów odpowiedzi: dotychczasowe miejsce zamieszkania oraz miejsce poza obszarem zamieszkania, ale w tym samym województwie. W miejscowości dotychczasowego zamieszkania planuje pozostać 45,5% młodzieży z powiatów o niskiej stopie bezrobocia i tylko 26,6% badanych z powiatów cechujących się najwyższą stopą bezrobocia.

Adekwatnie do tego młodzież z obszarów o wysokim bezrobociu zdecydowanie częściej deklaruje, że po ukończeniu edukacji zamieszka w mieście poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jednak w województwie dolnośląskim, taki wariant odpowiedzi wybrało 47,8%. Z kolei wśród badanych pochodzących z powiatów o najniższym bezrobociu wariant „miasto poza miejscem zamieszkania ale w województwie dolnośląskim” wybrało „tylko” 29,9% badanych. Tak prezentujące się wyniki badań pozwalają stwierdzić, że czynnik sytuacji na rynku pracy i jakości życia ma istotne znaczenie w decyzjach migracyjnych młodzieży z wybranych ośrodków województwa dolnośląskiego, a młodzi ludzie, którzy obecnie zamieszkują obszary charakteryzujące się trudną sytuacją na lokalnych rynkach pracy są bardziej skłonni do podejmowania migracji definitywnych w porównaniu z młodzieżą zamieszkującą obszary, gdzie o pracę znacznie łatwiej. Warto przy tym zauważyć, że migracja wewnętrzna poza miejsce zamieszkania dokonuje się prawie wyłącznie do miast.

Oprócz dwóch wymienionych już wariantów odpowiedzi istotne znaczenie miały jeszcze inne dwa: „miasto w innym województwie” oraz „za granicą”. Wariant za granicą wskazało 15,4% respondentów pochodzących z powiatów,

gdzie sytuacja na regionalnym rynku pracy jest najlepsza w województwie oraz 13,3% badanych z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia. Wyższe preferencje dotyczące emigracji zagranicznej na obszarze o niższym bezrobociu tłumaczyć można oczywiście w pewnym sensie wyższymi aspiracjami, ale i ograniczonymi bodźcami do migracji wewnętrznej. Do jakiego ośrodka miejskiego w Polsce i po co młodzież np. z Wrocławia, ale także częściowo z Jeleniej Góry i z terenu zagłębia miedziowego, miałyby wyjeżdżać?. Młodzież z obszarów o większym bezrobociu jest bardziej mobilna, ale raczej w układzie obszar zamieszkania – Wrocław, gdyż już taka mobilność (w jej mniemaniu) daje istotny progres edukacyjny, zawodowy i jakościowy.

Nie ulega również wątpliwości, że udział osób zamierzających wyjechać za granicę uznać należy za stosunkowo duży. Wydaje się również, że może on ulec znacznemu powiększeniu po konfrontacji z realiami rynku pracy i materialnymi realiami życia.

W miastach położonych w innych województwach niż dolnośląskie planują zamieszkać podobne grupy osób objętych badaniem pochodzących z dwóch analizowanych grup powiatów. Jest to 7,5% młodzieży z powiatów charakteryzujących się niskim poziomem bezrobocia i 9,4% ankietowanych z obszarów o wysokiej stopie bezrobocia. Również to zestawienie, choć w ograniczonym stopniu, wskazuje na większą skłonność mieszkańców obszarów peryferyjnych do migracji wewnętrznej.

Wyniki badań wskazały, że bardzo niewielka liczba badanych jest skłonna w przyszłości zamieszkać na terenie wsi innej niż wieś zamieszkania leżąca w województwie dolnośląskim; odpowiedzi takiej udzieliło 1,2% badanych z powiatów o niskiej stopie bezrobocia oraz 2,6% respondentów z powiatów cechujących się wysokim bezrobociem. Natomiast na wsi w innym województwie w przyszłości zamierza zamieszkać odpowiednio 0,5% i 0,3% respondentów, co stanowi jeszcze mniejszy odsetek wszystkich ankietowanych.

Podsumowanie

Kluczowym zamierzeniem badań, których część wyników przedstawiono w niniejszym opracowaniu, było zidentyfikowanie wpływu sytuacji na lokalnych rynkach pracy na drenaż edukacyjny, jak również definitywny młodzieży z wybranych ośrodków województwa dolnośląskiego. Analiza uzyskanych danych w przekroju dwóch celowo dobranych grup powiatów dostarcza istotnych wniosków.

Wyniki badań dowodzą, że wobec istniejących dysproporcji rozwojowych pomiędzy poszczególnymi obszarami i ośrodkami, jak również wobec znacznej różnicowości w ofercie edukacyjnej i sytuacji na lokalnych rynkach, a jed-

nocześnie przy silnie rozwiniętych obecnie aspiracjach młodzieży, masowe stają się jej wyjazdy zarówno edukacyjne, jak i zatrudnieniowe oraz definitywne z obszarów mało rozwiniętych do dużych miast czy za granicę.

Jak się okazuje, migracje edukacyjne, bez względu na sytuację na rynku pracy, są masowe, mające wręcz formę eksodusu i raczej jednokierunkowe, dotyczą bowiem w ogromnym stopniu wyjazdów do Wrocławia.

Z kolei mobilność przestrzenna młodzieży związana z poszukiwaniem miejsca zatrudnienia w zdecydowanie większym stopniu dotyczy młodych ludzi zamieszkujących powiaty o wysokiej stopie bezrobocia.

Ustalono ponadto bardzo duże zróżnicowania pomiędzy badanymi obszarami w zakresie deklarowanego miejsca przyszłego stałego zamieszkania. Jak wskazały wyniki zrealizowanych badań, młodzież zamieszkująca powiaty cechujące się trudną sytuacją na lokalnych rynkach pracy znacznie częściej planuje w przyszłości zamieszkać w mieście poza obecnym miejscem zamieszkania, jednak w województwie dolnośląskim, wykazując w ten sposób wysoką skłonność do definitywnych migracji. Natomiast młodzi ludzie z powiatów, gdzie stopa bezrobocia jest stosunkowo niska w większości zamierzają pozostać w miejscowości dotychczasowego zamieszkania. Jeśli w powiatach o wysokim bezrobociu perspektywicznie ma zamiar mieszkać jedynie ok. 1/4 spośród badanych maturzystów, to nie ulega wątpliwości, że stanowi i stanowić to będzie ich poważny problem rozwojowy, nie tylko stricte demograficzny, ponieważ prowadzi do utraty najbardziej wartościowej części kapitału ludzkiego.

THE INFLUENCE OF THE SITUATION IN LOCAL LABOR MARKETS ON AN EDUCATIONAL AND DEFINITIVE YOUTH DRAINAGE BASED ON THE CASE OF SELECTED CENTRES IN THE REGION OF LOWER SILESIA

Summary

In the article based on results of the empirical studies, which attempted to describe the impact of the situation on the local labor markets on preferences for the future place of education, work and live for young people from selected regions in Lower Silesia. For this purpose has been made an analysis of 2 districts in Lower Silesia, where the first district has been characterized by the lowest unemployment rates and the second one had the highest unemployment level. The analysis has revealed, how strong a diverse situation on the labor market can influence the educational and definitive drainage of the young people in Lower Silesia.

Elżbieta Sojka

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

ANALIZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY Z WYKORZYSTANIEM ZMIENNEJ SYNTETYCZNEJ

Wprowadzenie

Rynek pracy jest kategorią ekonomiczną, która znajduje się w centrum zainteresowania różnego rodzaju środowisk, w tym szczególnie władz samorządowych. Oceny sytuacji na rynku pracy zwykle dokonuje się na podstawie pojedynczych miar względnych, takich jak wskaźnik zatrudnienia, współczynnik aktywności zawodowej czy stopa bezrobocia. Tymczasem rynek pracy jest kategorią wysoce złożoną i jako taka powinna być charakteryzowana przez wiele atrybutów, gdyż stosowanie pojedynczych wskaźników (np. stopy bezrobocia) może prowadzić do jednostronnej analizy.

W artykule podjęto próbę analizy porównawczej sytuacji na rynku pracy powiatów województwa śląskiego w 2006 i 2010 roku, poprzez nakreślenie jej statystycznego obrazu. Badanie prowadzono zarówno w wymiarze przestrzennym, jak i czasowym z wykorzystaniem metod wielowymiarowej analizy porównawczej. Tym samym, starano się zweryfikować tezę, że pomiar stanu rynku pracy przy użyciu zmiennej syntetycznej daje rzetelniejsze rezultaty niż pomiar za pomocą tylko stopy bezrobocia.

1. Metoda badania

W celu utworzenia rankingu powiatów województwa śląskiego, porządkując je od „najlepszych” do „najgorszych” ze względu na sytuację na rynku pracy, zbudowano zmienną syntetyczną opierając się na metodzie zaproponowanej przez Z. Hellwiga¹. Zmienna syntetyczna (s_i) przyjmuje wartości z przedziału

¹ Dokładny opis konstrukcji taksonomicznego miernika rozwoju można znaleźć w: Z. Hellwig: *Zastosowanie metody taksonomicznej do typologicznego podziału krajów ze względu na poziom ich rozwoju oraz zasoby i strukturę wykwalifikowanych kadr*. „Przegląd Statystyczny” 1968, nr 4, s. 307-327.

[0, 1]. Im wartości miary (s_i) są bliższe jedności, tym dany obiekt (powiat) jest mniej oddalony od wzorca. Zatem wyższe wartości miernika wskakują na wyższy poziom zjawiska złożonego.

Przy grupowaniu obiektów uporządkowanych liniowo można przeprowadzić podział tychże obiektów ze względu na poziom badanego zjawiska na cztery grupy typologiczne. Granice przedziałów zmiennej wyznacza się na podstawie obliczonych wartości średniej arytmetycznej (\bar{s}) i odchylenia standardowego $S(s)$ miernika syntetycznego². Zatem zbiór badanych obiektów, uporządkowanych liniowo według kryterium malejącej wartości miernika syntetycznego, można podzielić na cztery grupy, zawierające obiekty o wartościach zmiennej syntetycznej należącej do następujących przedziałów:

Grupa I : $s_i \geq \bar{s} + S(s)$ Grupa II : $\bar{s} + S(s) > s_i \geq \bar{s}$

Grupa III : $\bar{s} > s_i \geq \bar{s} - S(s)$ Grupa IV: $s_i < \bar{s} - S(s)$

2. Dane numeryczne i rezultaty badań

Punktem wyjścia prowadzonych analiz była specyfikacja zmiennych diagnostycznych opisujących sytuację na lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego. Podczas redagowania listy potencjalnych zmiennych kierowano się zasadą zapewnienia porównywalności wyników dla lat 2006 i 2010, co skutkowało wyborem tylko tych wskaźników, dla których były jednocześnie dostępne dane dla obu okresów. Ponadto, dążono do tego, by w optymalnym zbiorze cech znalazły się:

- zmienne reprezentujące zarówno popytową, jak i podażową stronę rynku pracy,
- zmienne możliwie słabo ze sobą skorelowane, gdyż zbyt silne skorelowanie dwóch cech powoduje, że są nośnikami podobnych informacji; za wartość progową współczynnika korelacji na ogół przyjmuje się $r^* = 0,7$,
- zmienne charakteryzujące się wysoką zdolnością do różnicowania między sobą poszczególnych powiatów (wartość progowa współczynnika zmienności najczęściej ustalana jest na poziomie 10%)³.

² Za takim podejściem przemawiał głównie fakt, że ten sposób podziału jest w praktyce badawczej bardzo często stosowany. Por. E. Nowak: *Metody taksonomiczne w klasyfikacji obiektów społeczno-gospodarczych*. PWE, Warszawa 1990, s. 93; *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*. Red. A. Zeliaś. AE, Kraków 2000, s. 96.

³ *Statystyczne metody analizy danych*. Red. W. Ostasiewicz. AE, Wrocław 1998, s. 116; A. Malina, A. Zeliaś: *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania życia ludności w Polsce w 1994 r.* W: *Ekonometryczne modelowanie danych finansowo-księgowych*. Red. E. Nowak. UMCS, Lublin 1996, s. 85-89.

W drodze ostatecznej selekcji, opartej na kryterium merytorycznym i formalnym, optymalny wektor zmiennych diagnostycznych stanowiących podstawę konstrukcji zmiennej syntetycznej liczył osiem cech, tj.:

X_1 – udział bezrobotnych w wieku 18-24 lata w ogólnej liczbie bezrobotnych,

X_2 – udział bezrobotnych bez stażu lub ze stażem do 1 roku w ogólnej liczbie bezrobotnych,

X_3 – udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych,

X_4 – liczba bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy,

X_5 – udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych,

X_6 – udział pracujących w sektorze prywatnym w liczbie pracujących ogółem,

X_7 – udział pracujących w usługach (rynkowych i nierynkowych) w liczbie pracujących ogółem,

X_8 – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej wojewódzkiej (województwo śląskie = 100).

Wytypowane zmienne odznaczają się dużą rozpiętością współczynnika zmienności od 14,8% do 324,1%. Zmienne X_1 – X_5 pełnią rolę destymulant, natomiast pozostałe trzy zmienne mają charakter stymulant. Warto zwrócić uwagę, że zmienne X_4 , X_6 , X_7 , i X_8 reprezentują popytową stronę rynku pracy, zaś pozostałe cztery – stronę podażową.

W kolejnym kroku analizy doprowadzono zmienne do jednorodności – wszystkie przekształcono w stymulanty wykorzystując przekształcenie różnicowe⁴. W następnej kolejności wyznaczono współrzędne wzorca rozwoju⁵

$$z_0 = [4,0686 \ 4,8093 \ 3,4006 \ 6,0305 \ 3,9203 \ 4,09692 \ 4,2564 \ 5,1321]$$

oraz obliczono odległość euklidesową każdego powiatu od powiatu wzorcowego, by ostatecznie dla każdego powiatu wyznaczyć taksonomiczny miernik rozwoju.

Na tej podstawie można było uporządkować powiaty województwa śląskiego pod względem sytuacji na rynku pracy w latach 2006 i 2010. Wartości zmiennej syntetycznej, obliczone zgodnie z przyjętą procedurą, zaprezentowano w tabeli 1. łącznie z parametrami charakteryzującymi rozkłady zmiennych syntetycznych w analizowanych dwóch latach.

⁴ $x_{ij}^s = \max_i x_{ij} - x_{ij}^D$, gdzie x_{ij}^D – wartość j-tej destymulanty w i-tym obiekcie.

⁵ W przypadku, gdy wcześniej dokonano przekształcenia destymulant w stymulanty, procedura opiera się na wyborze maksymalnych wartości zestandaryzowanych zmiennych diagnostycznych.

Tabela 1

Miernik syntetyczny opisujący sytuację na rynku pracy w powiatach województwa śląskiego w 2006 i 2010 roku

Lp.	Powiaty	2006	Powiaty	2010
1	Powiat m. Siemianowice Śląskie	0,4493	Powiat m. Chorzów	0,4222
2	Powiat m. Świętochłowice	0,3914	Powiat m. Katowice	0,3870
3	Powiat raciborski	0,3621	Powiat m. Siemianowice Śląskie	0,3791
4	Powiat m. Bielsko-Biała	0,3526	Powiat m. Dąbrowa Górnicza	0,3699
5	Powiat m. Katowice	0,3498	Powiat m. Jaworzno	0,3448
6	Powiat m. Chorzów	0,3359	Powiat m. Gliwice	0,3439
7	Powiat m. Żory	0,3237	Powiat m. Tychy	0,3364
8	Powiat bielski	0,3095	Powiat m. Bielsko-Biała	0,3274
9	Powiat m. Tychy	0,3068	Powiat m. Świętochłowice	0,3169
10	Powiat m. Sosnowiec	0,2761	Powiat m. Sosnowiec	0,2942
11	Powiat m. Bytom	0,2760	Powiat cieszyński	0,2927
12	Powiat lubliniecki	0,2558	Powiat m. Zabrze	0,2926
13	Powiat m. Rybnik	0,2548	Powiat raciborski	0,2880
14	Powiat m. Zabrze	0,2332	Powiat będziński	0,2751
15	Powiat m. Gliwice	0,2275	Powiat m. Mysłowice	0,2704
16	Powiat m. Ruda Śląska	0,2271	Powiat bielski	0,2606
17	Powiat m. Mysłowice	0,2221	Powiat żywiecki	0,2521
18	Powiat m. Jastrzębie-Zdrój	0,2215	Powiat mikołowski	0,2487
19	Powiat cieszyński	0,2215	Powiat tarnogórski	0,2219
20	Powiat m. Jaworzno	0,2211	Powiat lubliniecki	0,2173
21	Powiat będziński	0,2115	Powiat m. Bytom	0,2041
22	Powiat m. Dąbrowa Górnicza	0,2099	Powiat m. Żory	0,2009
23	Powiat myszkowski	0,2084	Powiat m. Rybnik	0,1995
24	Powiat zawierciański	0,1909	Powiat m. Częstochowa	0,1813
25	Powiat m. Częstochowa	0,1774	Powiat m. Jastrzębie-Zdrój	0,1748
26	Powiat częstochowski	0,1772	Powiat zawierciański	0,1669
27	Powiat rybnicki	0,1622	Powiat m. Ruda Śląska	0,1621
28	Powiat mikołowski	0,1558	Powiat kłobucki	0,1420
29	Powiat m. Piekary Śląskie	0,1264	Powiat częstochowski	0,1274
30	Powiat tarnogórski	0,1205	Powiat pszczyński	0,1214
31	Powiat kłobucki	0,1090	Powiat m. Piekary Śląskie	0,1197
32	Powiat żywiecki	0,0694	Powiat gliwicki	0,1136
33	Powiat wodzisławski	0,0418	Powiat rybnicki	0,0526
34	Powiat pszczyński	0,0304	Powiat wodzisławski	0,0230
35	Powiat gliwicki	0,0236	Powiat bieruńsko-lędziński	-0,0118
36	Powiat bieruńsko-lędziński	-0,0351	Powiat myszkowski	-0,0361
	Średnia	0,2166	Średnia	0,2245
	Odchylenie standardowe	0,1083	Odchylenie standardowe	0,1123
	Współczynnik zmienności (w %)	50,0	Współczynnik zmienności	50,0

Z przeprowadzonej analizy wynika, że istnieje duże zróżnicowanie powiatów pod względem miernika syntetycznego. Do grupy powiatów odznaczających się stosunkowo najlepszą sytuacją na rynku pracy w 2010 roku należy zaliczyć powiaty grodzkie podregionu katowickiego, tj. Chorzów, Katowice i Siemiano-

wice Śląskie. Najniższą z kolei wartość miernika syntetycznego uzyskano dla powiatu myszkowskiego i bieruńsko-lędzińskiego. Pierwszy z nich zaliczany jest do podregionu częstochowskiego, zaś drugi – tyskiego. Oba powiaty wyraźnie odstają – pod względem wartości miernika – od pozostałych, na co wskazuje ujemny znak miary rozwoju, co oznacza, iż w tych powiatach mamy do czynienia z najgorszą sytuacją na rynku pracy z punktu widzenia przyjętych cech diagnostycznych.

Badanie pozwoliło również na ocenę zmian w czasie miernika syntetycznego. Pozytywne zmiany na rynku pracy zaobserwowano we wszystkich powiatach podregionu gliwickiego, tzn. powiat gliwicki (zmiana o 3 pozycje z 35 miejsca na 32), Zabrze (z 14 pozycji na 12) i Gliwice, w którym dynamika zmian była największa (z 15 pozycji na 6). Wysoką dynamikę zmian lokalnego rynku pracy odnotowano także w powiatach grodzkich podregionu sosnowieckiego, takich jak Dąbrowa Górnicza i Jaworzno. Oba miasta awansowały o kilkanaście pozycji i znalazły się w grupie powiatów charakteryzujących się relatywnie dobrą sytuacją na rynku pracy z punktu widzenia przyjętych do badania cech diagnostycznych.

Zdecydowanie pogorszyła się sytuacja na rynku pracy w powiatach podregionu rybnickiego. Największe zmiany w rankingu odnotowano w przypadku powiatu raciborskiego (spadek z 3 pozycji na 13), Rybnika (spadek z 13 pozycji na 23) oraz Żor (z 7 pozycji na 22). W przypadku pozostałych powiatów tego podregionu zmiany w czasie miernika syntetycznego nie były aż tak znaczne.

Najbardziej stabilna sytuacja na rynku pracy w latach 2006 i 2010 wystąpiła w Sosnowcu, Częstochowie oraz powiatach ziemskich, takich jak bieruńsko-lędziński i wodzisławski. Powiaty te albo w ogóle nie zmieniły swojej pozycji w rankingu (np. Sosnowiec), albo przesunęły się w górę lub w dół na liście rankingowej w 2010 roku w porównaniu z 2006. Generalnie, dla połowy spośród 36 powiatów widoczne jest zwiększenie się wartości miernika syntetycznego, co należy interpretować jako pozytywny kierunek zachodzących zmian w poziomie badanego zjawiska.

Aby ocenić stabilność i podobieństwo otrzymanych klasyfikacji, zbadano zależność w czasie za pomocą współczynnika korelacji rang Spearmana. Obliczona wartość miary korelacji równa 0,6918 świadczy o stosunkowo dużej zgodności uporządkowania powiatów pod względem stanu rynku pracy w badanych okresach.

Analizując wyniki przeprowadzonego porządkowania liniowego należy pamiętać, że są oparte na ośmiu wyselekcjonowanych zmiennych. Te z kolei są wypadkowymi w pewnej mierze subiektywnego wyboru oraz dostępności da-

nych. Przypuszczalnie dodając bądź odejmując jakąś zmienną otrzymano by nieco inne wyniki. Z całą pewnością nie ujmuje to jednak wartości tego badania jako oceny sytuacji na lokalnych rynkach pracy.

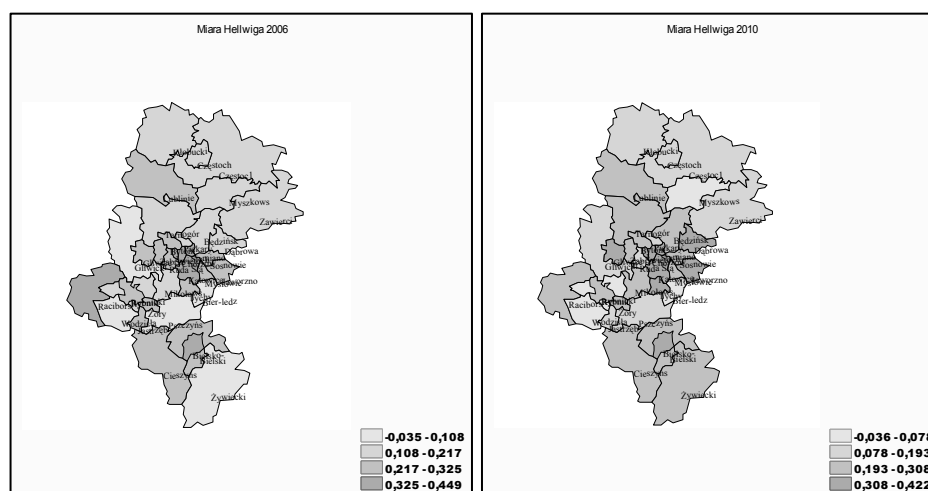
W dalszym kroku analizy wykorzystując podstawowe charakterystyki opisowe miernika syntetycznego, tj. średnią arytmetyczną (\bar{s}) i odchylenie standardowe ($S(s)$) dokonano klasyfikacji powiatów dzieląc je na cztery grupy typologiczne – od „najlepszych” poprzez „dobre”, „umiarkowanie dobre” do „najgorszych” pod względem badanego zjawiska – zgodnie z zasadą opisaną wcześniej. Granice przedziałów dla obu badanych lat przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2

Klasyfikacja metodą odchyłeń standardowych

Grupa	Sytuacja na rynku pracy	Reguła postępowania	
		2006	2010
I	najlepsza	$s_i \geq 0,3249$	$s_i \geq 0,3368$
II	dobra	$0,3249 > s_i \geq 0,2166$	$0,3368 > s_i \geq 0,2245$
III	umiarkowanie dobra	$0,2166 > s_i \geq 0,1083$	$0,2245 > s_i \geq 0,1123$
IV	zła	$s_i < 0,1083$	$s_i < 0,1123$

Rezultaty klasyfikacji według wskazanej reguły przedstawiono na rys. 1 oraz zaznaczono w tabeli 1.



Rys. 1. Klasyfikacja powiatów na podstawie miernika syntetycznego w 2006 i 2010 roku

Wyniki klasyfikacji pozwalają stwierdzić, że:

1. Grupa powiatów o najkorzystniejszej sytuacji na rynku pracy nie zmieniła liczebności w badanym okresie. W latach 2006 i 2010 należało do niej 6 powiatów, przy czym zdecydowany prym wiodą powiaty grodzkie. W 2010 roku były to miasta: Chorzów, Katowice, Siemianowice Śląskie, Dąbrowa Górnicza, Jaworzno i Gliwice.

2. W każdym roku analizy w tej najlepszej grupie znalazły się powiaty grodzkie, takie jak Chorzów, Katowice i Siemianowice Śląskie, w których na przestrzeni czasu znacznie zmniejszyła się liczba bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy oraz zwiększył się udział pracujących w sektorze prywatnym. Z grupy tej w 2010 roku wypadły miasta na prawach powiatu: Bielsko-Biała i Świętochłowice oraz powiat raciborski. Dokładna analiza wskazuje na pogorszenie parametrów opisujących podażową stronę rynku pracy. W Świętochłowicach i powiecie raciborskim znacznie wzrósł udział młodych bezrobotnych (dla przykładu, w powiecie raciborskim z 8,2% w 2006 do 25,1% w 2010) oraz odsetek bezrobotnych bez stażu lub ze stażem rocznym (w obu powiatach z 22% do około 33%). We wszystkich wymienionych powiatach wzrósł udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym, przy czym największy wzrost odnotowano w Bielsku-Białej z 1,9% do 15,3%.

3. Wyraźnej poprawie uległa od 2006 roku sytuacja w Dąbrowie Górniczej i Jaworznie. Oba powiaty awansowały z grup charakteryzujących się co najwyżej dobrą sytuacją na rynku pracy do grupy powiatów „najlepszych” pod tym względem. W obu powiatach zdecydowanie spadł udział długotrwale bezrobotnych (odpowiednio: z 52-53,5% w 2006 roku do 17-18,4% w 2010). Uległy znacznej poprawie parametry opisujące stronę popytową rynku pracy, tzn. wzrósł udział pracujących w sektorze prywatnym, jak i w usługach oraz wzrosło także przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej wojewódzkiej.

4. Najbardziej liczne były grupy powiatów o dobrej i umiarkowanie dobrej, w sensie zmiennej syntetycznej, sytuacji na rynku pracy, chociaż ich liczba wyraźnie zmieniała się w czasie.

5. Grupa o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy liczyła 4 powiaty w 2010 roku i pięć w 2006. Cechami różnicującymi czwartą grupę od pozostałych, w której znalazły się powiaty: rybnicki, wodzisławski, bieruńsko-lędziński i myszkowski były wysokie wartości zmiennych X_1 , X_2 i X_4 opisujące stronę podażową rynku pracy oraz relatywnie niskie wartości zmiennych X_7 i X_8 reprezentujące stronę popytową. Warto zwrócić uwagę, że w powiecie bieruńsko-lędzińskim odnotowano najniższy odsetek pracujących w usługach (X_7), w wodzisławskim zaś przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto stanowiło niecałe

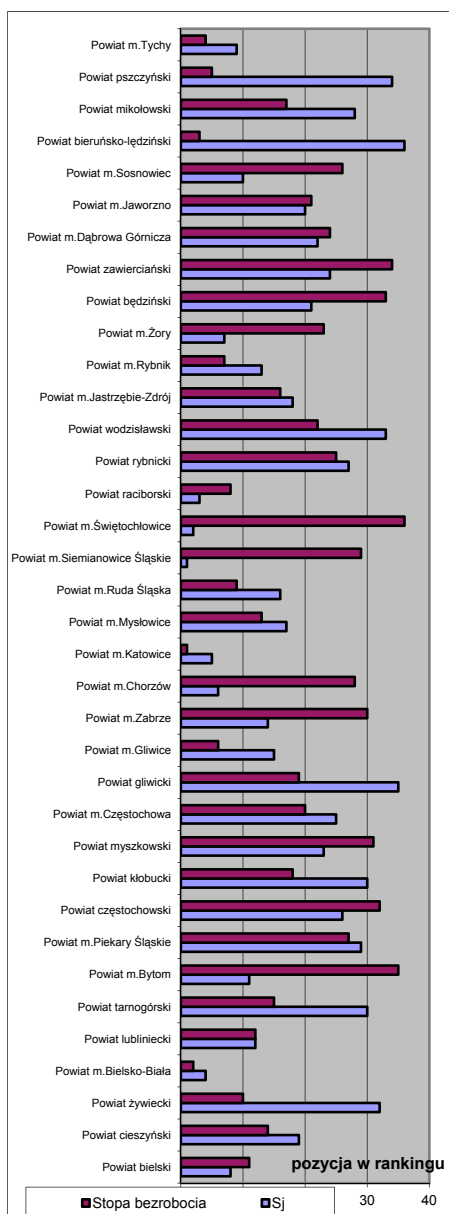
74% średniej wojewódzkiej (X_8), co daje najniższy wskaźnik w porównaniu z pozostałymi powiatami. Cechą charakterystyczną powiatu myszkowskiego, który zajął ostatnią pozycję w klasyfikacji, jest najwyższa w województwie liczba bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy.

W gronie zmiennych diagnostycznych nie znalazła się stopa bezrobocia rejestrowanego uznawana przez urzędy pracy za podstawową charakterystykę rynku pracy. Stąd za celowe uznano sprawdzenie, na ile klasyfikacja powiatów ze względu na sytuację na rynku pracy opisaną z wykorzystaniem zmiennej syntetycznej odbiega od klasyfikacji dokonanej tylko na podstawie stopy bezrobocia. W związku z tym, na rys. 2 i 3 przedstawiono pozycje powiatów według obu kryteriów w badanych okresach.

Można zauważyć, że różnice w klasyfikacji powiatów są znaczne. Przykładem mogą być miasta na prawach powiatu, takie jak Chorzów, Siemianowice Śląskie czy Świętochłowice oraz powiaty ziemskie: bieruńsko-lędziński czy pszczyński. W przypadku tych pierwszych utrzymuje się wysoka stopa bezrobocia, jednak w badanym okresie wzrosło zatrudnienie w usługach, zmniejszyła się liczba bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy, na stosunkowo niskim poziomie (w porównaniu z innymi powiatami) utrzymywał się w 2010 roku odsetek bezrobotnych długotrwale i z wykształceniem wyższym, co w efekcie sytuuje te powiaty grodzkie na wysokich pozycjach. W przypadku wymienionych wcześniej powiatów ziemskich sytuacja jest odwrotna. W powiecie bieruńsko-lędzińskim można zaobserwować niską stopę bezrobocia, przy stosunkowo wysokim odsetku bezrobotnych w wieku do 24 lat oraz z wykształceniem wyższym. W tym też powiecie odsetek pracujących w sektorze prywatnym i w usługach był najniższy spośród wszystkich powiatów województwa śląskiego. Stąd też powiat bieruńsko-lędziński zajmuje w rankingu jedną najniższych pozycji według wartości zmiennej syntetycznej.

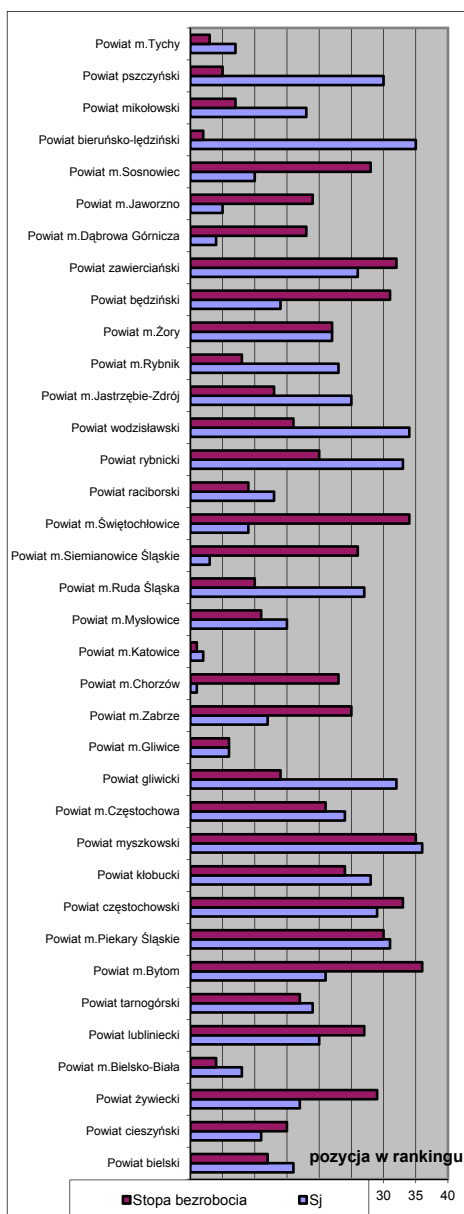
Są jednak powiaty, w których ocena sytuacji na rynku pracy w obu przypadkach była zbliżona. Do tej grupy należy zaliczyć powiaty grodzkie, takie jak Katowice i Gliwice, w których, bez względu na przyjęte kryterium, ocena sytuacji na rynku pracy tych powiatów jest pozytywna, oraz Żory, które w 2010 roku były na 22 pozycji w rankingu. Z kolei powiat myszkowski, bez względu na przyjęte kryterium porządkowania, wypadł w 2010 roku zdecydowanie negatywnie pod względem zarówno stopy bezrobocia (35 pozycja), jak i miary syntetycznej (36 pozycja).

Potwierdzeniem dużych rozbieżności w hierarchizacji powiatów według obu badanych kryteriów są niskie wartości miar współczynnika korelacji rang Spearmana: dla 2006 roku – 0,0027, dla 2010 – 0,1351.



Powiaty uporządkowano od „najlepszego” do „najgorszego” pod względem syntetycznej miary Hellwiga oraz stopy bezrobocia.

Rys. 2. Pozycja powiatów według miary syntetycznej oraz stopy bezrobocia rejestrowanego w 2006 roku



Rys. 3. Pozycja powiatów według miary syntetycznej oraz stopy bezrobocia rejestrowanego w 2010 roku

Podsumowanie

Podsumowując wyniki przeprowadzonego badania empirycznego można skonstatować, że:

1. Sytuacja na rynku pracy w województwie śląskim na poziomie powiatów w latach 2006 i 2010 była mocno zróżnicowana. Równocześnie jednak występowała mała zmienność w przekroju dynamicznym, ale znaczna w przekroju podregionów. Najsilniejsze zróżnicowanie w zakresie sytuacji na lokalnym rynku pracy wystąpiło w dwóch podregionach: częstochowskim i tyskim, w których wartość względnej miary zróżnicowania, którą jest współczynnik zmienności, przekroczyła 75%. W przypadku podregionu tyskiego istnieją powiaty o relatywnie dobrej sytuacji na rynku pracy, np. Tychy czy powiat mikołowski, z drugiej jednak strony jest powiat bieruńsko-lędziński, który ma jedną z najniższych wartości miernika syntetycznego.

Najniższym zróżnicowaniem miernika syntetycznego charakteryzują się powiaty podregionu bielskiego – odchylenie standardowe miernika stanowi zaledwie 10,5% jego wartości średniej. Wszystkie cztery powiaty tego podregionu (bielski, cieszyński, żywiecki i Bielsko-Biała) znalazły się w tej samej, drugiej grupie powiatów o relatywnie „dobrej” sytuacji na rynku pracy.

W związku z tym wydaje się, że aktualna jest teza o braku działań „wyrównawczych” ze strony władz wojewódzkich, które powodowałyby zmniejszenie się odległości między powiatami „najlepszymi” i „najgorszymi” z punktu widzenia badanego zjawiska złożonego.

2. W badanych latach najlepszą sytuację na rynku pracy – wobec przyjętych do badania cech diagnostycznych – zaobserwowano w powiatach grodzkich. W 2010 roku były to: Chorzów, Katowice, Siemianowice Śląskie, Dąbrowa Górnicza, Jaworzno i Gliwice. Na drugim, przeciwnym biegunie znalazły się powiaty: bieruńsko-lędziński i myszkowski, dla których wartości miernika syntetycznego były ujemne, co oznacza, że w tych powiatach mamy do czynienia z najgorszą sytuacją na rynku pracy.

3. Ocena lokalnego rynku pracy musi uwzględniać zarówno stronę podażową, jak i popytową. Przeprowadzenie takiej oceny z wykorzystaniem zmiennej syntetycznej uznać więc należy za bardziej uzasadnione merytorycznie niż tylko przy zastosowaniu jako kryterium stopy bezrobocia rejestrowanego. Decyzje co do kształtu polityki rynku pracy podejmowane na podstawie tylko stopy bezrobocia mogą być w wielu lokalnych przypadkach chybione.

4. Istnieją pewne statystyczne zależności między wielkościami ekonomicznymi charakteryzującymi sytuację gospodarczą powiatów a stanem rynku pracy. Z analizy odpowiednich danych wynika, że statystycznie istotne dodatnie zależ-

ności korelacyjne (na poziomie istotności 0,05) można zaobserwować między miernikiem syntetycznym opisującym stan rynku pracy a takimi zmiennymi, jak podmioty gospodarki narodowej na 1000 ludności w wieku produkcyjnym ($r = 0,6286$), dochody lub wydatki budżetów gmin i miast na prawach powiatu na 1 mieszkańca (dochody: $r = 0,4425$; wydatki: $r = 0,4381$).

5. Zastosowanie miernika syntetycznego do pomiaru sytuacji na lokalnych rynkach pracy, w kontekście otrzymanych wyników poznawczych, wydaje się uzasadnione.

Problem zróżnicowania rynku pracy, zwłaszcza na poziomie powiatów, jest kluczowy dla prowadzenia polityki rynku pracy. Nabiera on szczególnego znaczenia wobec konieczności wyboru optymalnej struktury wykorzystania środków z Unii Europejskiej.

LOCAL LABOUR MARKET SITUATION ANALYSIS WITH THE USE OF SYNTHETIC VARIABLE

Summary

The paper is an attempt to perform a comparative analysis of the situation on labour market of districts of Slaskie voivodeship in 2006 and in 2010 through providing its statistical image. In the first stage of the study a synthetic variable (Hellwig measurement) was constructed. It allowed for linear ordering of the districts from „the best” to „the worst” with respect to the situation on labour market and for the assessment of the change of image of labour market in Slaskie voivodeship in 2010 in comparison with 2006. In this way the thesis that measurement of condition of the labour market with the use of synthetic variable provides more reliable results than the measurement with the use of only the unemployment rate was to be verified.

Agata Zagórska

Uniwersytet Opolski

PROCES STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI I ZASOBÓW PRACY ŚLĄSKA A SYTUACJA OSÓB STARSZYCH NA RYNKU PRACY. WYBRANE ASPEKTY

Wprowadzenie

Przekształcenia demograficzne w postaci dokonującego się z różnym nasileniem w czasie i globalnej przestrzeni spadku tempa przyrostu naturalnego i wydłużanie się trwania życia powodują w długiej perspektywie ubytek ludności oraz głębokie przeobrażenia jej struktury wieku. Dywersyfikacja czasowo-przestrzenna determinant owych zmian powoduje, że ich rezultat w postaci starzenia się ludności cechuje odmienna intensywność. Starzenie się ludności, które stanowi zarówno problem globalny, jak i regionalny powoduje wiele negatywnych konsekwencji. Jedną z istotniejszych jest ubytek i starzenie się zasobów pracy, które w głównej mierze kształtują podażową stronę rynku pracy oraz wpływają na sytuację osób starszych na tym rynku.

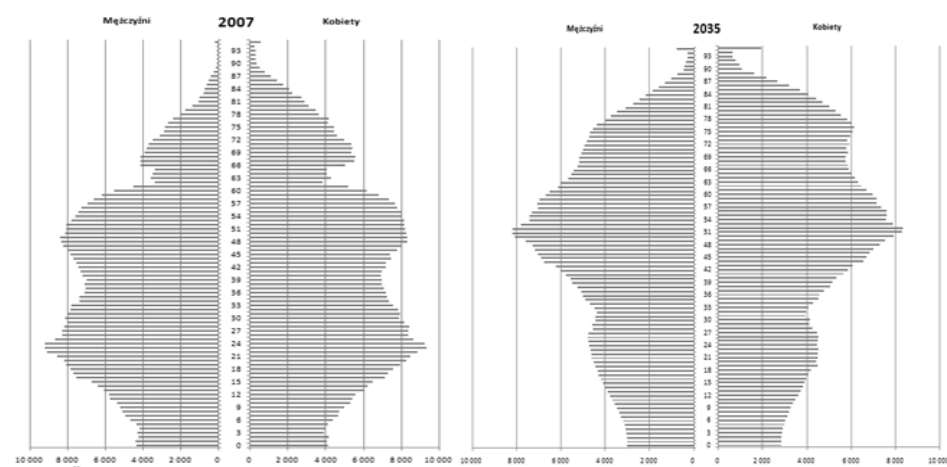
Projekcje ludności dla Świata, Polski i regionu Śląska wskazują na obiektywny charakter procesu starzenia się, lecz to co wyróżnia Śląsk to wyższa od tej dla kraju dynamika tego procesu, który z Polski uczyni w 2050 roku kraj (obok Włoch, Portugalii i Słowenii) należący do grupy państw o najbardziej zaawansowanej starości ich ludności¹ o czym świadczy odsetek osób w wieku powyżej 60 lat w całej populacji. Na Śląsku wyniesie on w 2035 roku 28%, w Polsce i na świecie według prognozy ONZ odpowiednio: 29,9% i 17,5%.

¹ *World Population Prospects. The 2008 Revision. Comprehensive Tables. Vol. I. VN, New York 2009.*

Celem opracowania jest ukazanie z jednej strony konsekwencji dla rynku pracy spowodowanych procesem starzenia się ludności, a w szczególności zasobu pracy, z drugiej sytuacji osób starszych na rynku pracy oraz działań kompensujących spadek zasobów pracy i ich starzenie w konfrontacji z barierami ich wejścia na rynek pracy.

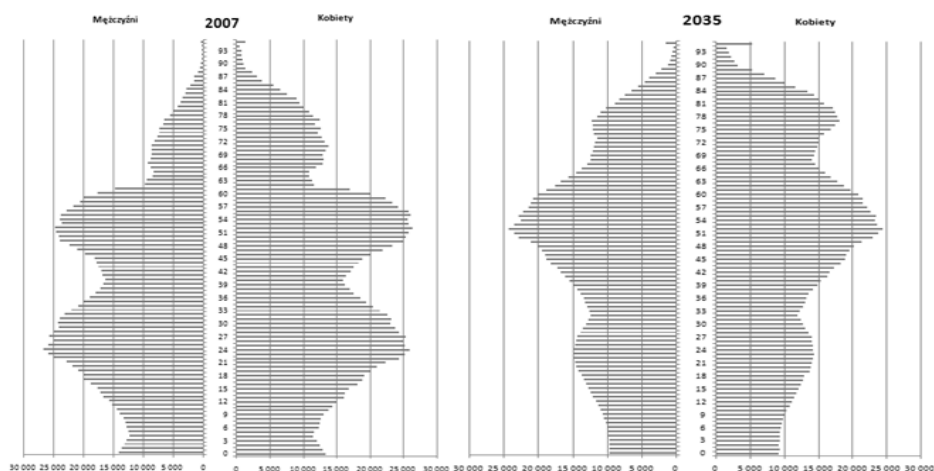
1. Dynamika procesu starzenia się ludności na Śląsku

Śląsk, który tworzą umownie trzy województwa: śląskie, opolskie i dolnośląskie, jest regionem wyodrębnionym historycznie, odznaczającym się w przeszłości silnym oddziaływaniem czynników kulturowych i politycznych (w tym zmiany ustroju i zmiany granic) na przebieg procesów demograficznych. Jego współczesną sytuację demograficzną obok zjawiska histerezy kształtowały prawidłowości demograficzne w postaci prawa wojny, które skutkowało powojennym wyżem demograficznym, pierwszego przejścia demograficznego prowadzącego do zmian wzorca urodzeń i zgonów oraz tzw. drugiego przejścia demograficznego znajdującego wyraz w radykalnych zmianach zachowań demograficznych oraz roli i modelu rodziny. Wynikiem ich działania jest diametralna zmiana obrazu demograficznego ilustrowana piramidami wieku (rys. 1, 2, 3).



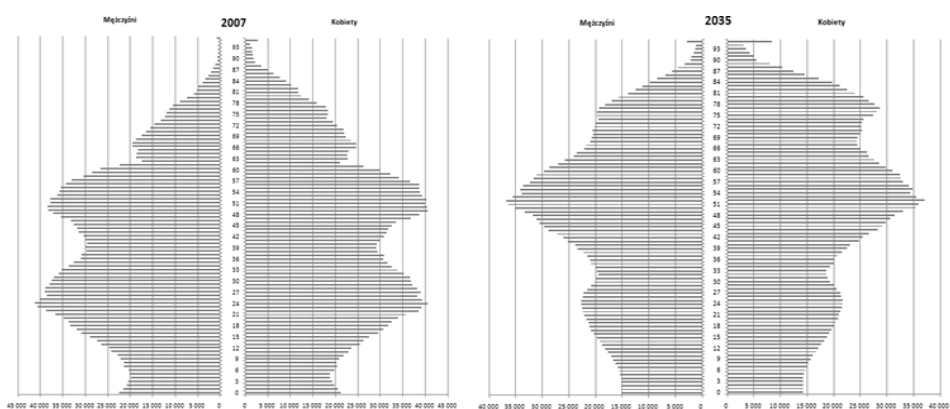
Rys. 1. Piramidy wieku – województwo opolskie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Prognoza ludności Polski do 2035 r.* GUS, Warszawa 2008.



Rys. 2. Piramidy wieku – województwo dolnośląskie

Źródło: Ibid.



Rys. 3. Piramidy wieku – województwo śląskie

Źródło: Ibid.

Zawężająca się ich podstawa świadczy o regresywnym charakterze ludności Śląska oraz wchodzących w jego skład województw i stanowi następstwo drastycznego spadku dzietności, która nieco wzrosła w 2010 roku w porównaniu z 2002, najgorszym w całym okresie powojennym. Jednak wartość współczynnika dzietności w województwach Śląska dalece odbiegała od wartości zapewniającej prostą zastępowalność pokoleń, która powinna wynieść 2,1 (tabela 1).

Tabela 1

Współczynnik dzietności

Województwa	Lata	
	2002	2010
Dolnośląskie	1,129	1,288
Opolskie	1,053	1,155
Śląskie	1,116	1,341

Źródło: BDL.

Konsekwencją tego będzie petryfikacja negatywnych skutków w postaci malejącej liczby urodzeń w przyszłości, co przy stabilizacji liczby zgonów i wydłużaniu się trwania życia spowoduje zmianę proporcji pomiędzy grupami wieku wyrażającą się wzrostem udziału najstarszych roczników w ogółu ludności (tabela 2), dodatkowo wzmacnianych odpływem migracyjnym. Dokonująca się ewolucja struktur wieku ludności prowadzi zatem do starzenia się ludności całego opisywanego obszaru.

Proces starzenia się ludności generuje wiele problemów społecznych i ekonomicznych w każdej skali od globalnej po lokalną i na każdym poziomie aktywności, zarówno z punktu widzenia rosnącego obciążenia ludności produkcyjnej ludnością nieprodukcyjną, jak i z perspektywy rynku pracy, dla którego prognozowany ubytek zasobów pracy i ich starzenie pogłębi istniejące dylematy.

Tabela 2

Struktura ludności Śląska według ekonomicznych grup wieku

Województwa	2000			2010			2035		
	0-17	18-59k/ 64m	60+k 65+m	0-17	18-59k/ 64m	60+k 65+m	0-17	18-59k/ 64m	60+k 65+m
Dolnośląskie	22,8	62,6	15,0	17,1	64,8	18,1	14,8	57,8	27,4
Opolskie	24,0	61,5	14,5	16,8	65,8	17,4	13,7	57,4	28,9
Śląskie	22,7	63,1	14,2	17,3	65,2	17,6	14,7	57,1	28,2
Razem Śląsk	22,9	62,6	14,5	17,2	65,4	17,2	14,6	57,4	28,0

Źródło: Ibid.

W 2010 roku odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym był niemal identyczny, mimo niewielkich różnic w poszczególnych województwach. W docelowym roku prognozy w porównaniu z 2000 dadzą znać o sobie skutki dokonujących się przesunięć między tymi grupami w postaci prawie dwukrotnego wzrostu udziału osób w wieku poprodukcyjnym w całej populacji Śląska i wchodzących w jego skład województw w stosunku do osób w wieku

przedprodukcyjnym. Dokonujący się jednocześnie spadek udziału osób w wieku produkcyjnym prowadzi do wzrostu wartości współczynnika obciążenia demograficznego².

Tabela 3

Współczynnik obciążenia demograficznego

Województwa	Lata		
	2002	2010	2035
Dolnośląskie	57,0	52,0	73,0
Opolskie	59,0	52,0	74,0
Śląskie	56,0	53,0	75,0

Źródło: Ibid.

Z perspektywy rynku pracy kluczową kategorię ludności tworzą osoby zaliczane do zasobów pracy, które ujmowane prospektywnie przesądają o potencjalnych zasobach pracy w przyszłości. Na Śląsku spadek liczby ludności będzie wiązał się także z ubytkiem zasobów pracy, który według prognozy wyniesie 22,7%. Największy zanotuje województwo śląskie, w którym ich uszczuplenie wyniesie 25% (tabela 4). Zmniejszanie się zasobów pracy łączy się z ich starzeniem, co dla rynku pracy całego opisywanego obszaru będzie dodatkowym wyzwaniem. Wyrazem tych tendencji jest zmiana struktury ludności w wieku produkcyjnym w podziale na dwie podgrupy osób: w wieku mobilnym i niemobilnym w wyniku szybszej dynamiki wzrostu tej drugiej grupy (tabela 5).

Tabela 4

Zmiany potencjalnych zasobów pracy w latach 2008-2035 (w tys. według prognozy)

Województwa	Lata							Przyrost+ Spadek- 2008- 2035	Dynamika 2008- 2035
	2008	2010	2015	2020	2025	2030	2035		
Dolnośląskie	1895,6	1880,9	1779,3	1659,7	1583,4	1554,9	1511,4	-384,2	79,7
Opolskie	677,5	672,9	639,9	599,6	569,6	539,3	515,2	-162,3	81,2
Śląskie	3042,0	3010,0	2842,0	2640,0	2491,0	2409,0	2313,0	-729,0	76,0
Razem Śląsk	5615,1	5563,8	5261,2	4899,3	4644,0	4501,2	4333,6	-1275,5	77,3

Źródło: Ibid.

² Współczynnik obciążenia demograficznego wyraża liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Tabela 5

Dynamika ludności w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym w %

Województwa	Dynamika ludności w %			
	w wieku mobilnym		w wieku niemobilnym	
	2008-2020	2020-2035	2008-2020	2020-2035
Dolnośląskie	90,5	74,4	83,0	118,7
Opolskie	86,0	71,9	92,6	99,6
Śląskie	82,3	73,0	86,0	110,8

Źródło: Ibid.

Proces starzenia się zasobów pracy ulegnie znacznemu przyśpieszeniu w latach 2020-2035, a wśród województw Śląska najwyższą dynamikę osiągnie województwo dolnośląskie, w którym przyrost wolumenu osób w wieku niemobilnym wyniesie 18,7%, powyżej 10 p.p. powiększy się w województwie śląskim. Jedynie w województwie opolskim, które wyprzedziło w czasie pozostałe pod względem tempa przebiegu procesów starzenia w analogicznym przedziale czasu, odsetek ów zmniejszy się o 0,4%. Charakterystyczne będą również przeobrażenia struktury zasobów pracy w podziale na miasto i wieś, ponieważ wskazują na zanikanie różnic między miastem a wsią w przebiegu wielu procesów demograficznych i ich skutków. W końcowym roku prognozy we wszystkich województwach badanego regionu Śląska struktura ta będzie kształtować się podobnie ukazując niemal równy udział osób w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym (tabela 6).

Tabela 6

Struktura zasobów pracy w podziale na wiek mobilny i niemobilny oraz miasto-wieś w latach 2008-2035

Województwa	Ogółem	2008				2035			
		miasto		wieś		miasto		wieś	
		mobilny	niemobilny	mobilny	niemobilny	mobilny	niemobilny	mobilny	niemobilny
Dolnośląskie	100,0	59,7	40,3	61,9	38,1	50,8	49,2	51,3	48,7
Opolskie	100,0	61,0	39,0	72,5	27,5	50,8	49,2	50,2	49,8
Śląskie	100,0	60,4	39,6	63,2	36,8	51,3	48,7	50,4	49,7

Źródło: Obliczenia własne na podstawie prognozy ludności.

Stanie się tak za sprawą szybszej dynamiki spadku w tej kategorii, osób w wieku mobilnym w stosunku do osób w wieku niemobilnym. „Kurczenie się” zasobów pracy będzie się zatem dokonywało intensywniej w subgrupie osób w wieku mobilnym niż niemobilnym, co potwierdza ich postarzenie.

2. Sytuacja osób starszych na rynku pracy Śląska w latach 2008-2011

Problem ograniczoności zasobów jako podstawowy problem ekonomiczny w kontekście ubytku i starzenia się zasobów pracy nabiera nowego znaczenia i budzi coraz większe obawy o to, czy gospodarka utrzyma zdolność do zaspokojenia rosnących, coraz bardziej zróżnicowanych i złożonych potrzeb. Ubytek zasobów pracy może być częściowo i okresowo kompensowany przez ustawowe wydłużenie wieku produkcyjnego. Skuteczność tego rozwiązania budzi wątpliwości, zwłaszcza z powodu aktualnej sytuacji osób starszych na rynku pracy i występujących barier wejścia (powrotu) dla nich na rynek pracy. Osoby te zaliczane do defaworyzowanych na rynku pracy stają się ofiarą nierówności rynkowych pogłębiających się w wyniku niestabilnej sytuacji (tabela 7).

Tabela 7

Osoby bezrobotne w wieku 45-54 lat na rynku pracy Śląska w latach 2008-2011

Województwa	Lata				Dynamika rok poprzedni = 100			Dynamika w latach 2008-2011
	2008	2009	2010	2011	2009	2010	2011	
Dolnośląskie	31047	35586	34287	31292	114,6	96,3	91,3	100,8
Opolskie	9021	10649	10544	10113	118,0	99,0	95,0	112,1
Śląskie	31445	37990	38976	38709	120,8	102,6	99,3	123,1
Razem Śląsk	71513	84225	83807	80114	117,8	98,5	95,5	112,0

Źródła: BDL.

Tabela 8

Osoby w wieku 55 lat i więcej na rynku pracy Śląska w latach 2008-2011

Województwa	Lata				Dynamika rok poprzedni = 100			Dynamika 2009-2011
	2008	2009	2010	2011	2009	2010	2011	
Dolnośląskie	13036	17349	20397	21884	133,1	117,6	107,3	167,8
Opolskie	3773	5171	5875	6535	137,0	113,6	111,2	173,2
Śląskie	12216	16335	1963	22470	133,7	120,1	114,6	183,9
Razem Śląsk	29025	38855	45885	50889	133,9	118,1	110,9	175,3

Źródło: Ibid.

Oslabienie dynamiki wzrostu gospodarczego w Polsce zapoczątkowane w 2008 roku światowym kryzysem gospodarczym uderzyło najsilniej w osoby starsze, których sytuacja na rynku pracy uległa znacznemu pogorszeniu (tabele 7 i 8). O ile przyrost osób bezrobotnych w wieku 45-54 lat wyniósł od 2008 roku do 2011 na całym terytorium Śląska 12%, to w grupie osób powyżej 55 lat na-

stąpił wzrost aż o 75,3%. Porównanie obu kategorii bezrobotnych ujawnia prawidłowość występującą na rynku pracy w postaci wzrostu ryzyka przejścia w stan bezrobocia osób ze starszych grup wieku, czyli im starsze osoby, tym większe zagrożenie bezrobociem. Różnice w sytuacji na rynku pracy obu porównywanych grup dotyczą także dynamiki zjawiska w poszczególnych latach. W grupie bezrobotnych w wieku 45-54 lat, tak jak i w grupie bezrobotnych powyżej 55 lat, największy przyrost nastąpił w 2009 roku, lecz był on widocznie mniejszy. W kolejnych latach liczba bezrobotnych w pierwszej grupie wiekowej wykazywała tendencję spadkową. Dla osób powyżej 55 lat 2010 rok i 2011 oznaczały jedynie słabnięcie tempa wzrostu rozmiarów bezrobocia. O głębokości problemu w grupie osób starszych (w wieku 55-64 lat według statystyk bezrobocia) świadczą dane o zmianie liczebności osób w tej kategorii wieku pozostającej bez pracy powyżej jednego roku (tabela 9).

Tabela 9

Osoby bezrobotne powyżej 1 roku w wieku 55-64 lat na Śląsku w roku 2008 i 2011

Województwa	Lata		Dynamika 2008-2011
	2008	2011	
Dolnośląskie	6484	9928	153,1
Opolskie	1565	2734	174,7
Śląskie	6258	9874	157,5
Razem Śląsk	14307	22538	15715

Źródła: Opracowanie własne na podstawie BDL.

W 2011 roku w porównaniu z 2008 o ponad połowę wzrósł wolumen osób bezrobotnych w grupie osób w wieku 55-64 lat. Wyjątek stanowiło województwo opolskie, w którym wzrost ów wyniósł prawie 75%, co jest mocnym potwierdzeniem istnienia barier uniemożliwiających ponowne wejście na rynek pracy analizowanej grupy osób. Im bardziej zaawansowany wiek poszukujących pracy, tym większe trudności z jej otrzymaniem. Mają one zróżnicowany charakter, a ich identyfikacja jest szczególnie istotna z punktu widzenia doboru środków i działań podejmowanych w celu ich przezwyciężania.

3. Bariery wejścia na rynek pracy osób starszych

W przeprowadzonych dotąd badaniach wskazano bariery na jakie napotykały osoby starsze z wejściem na rynek pracy. Można je podzielić na cztery rodzaje. Pierwszy to te, które wynikają z błędnych założeń poczynionych wobec osób starszych. Drugi wiąże się z postrzeganiem tej kategorii osób przez pracodawców. Trzeci związany jest z postawami osób starszych wobec pracy. Czwarty ro-

dzają to bariery zewnętrzne³. W pierwszym przypadku istnieje dyskryminujące założenie o braku kreatywności i innowacyjności osób starszych na co nie ma dowodów, a także przeświadczenie o narastaniu konfliktu generacyjnego wokół pracy w wyniku wydłużania się lat pracy i rosnącego udziału osób starszych w zasobach pracy i rynku pracy⁴. Bardziej złożone jest podejście pracodawców, którzy uwypuklają złe nawyki, trudności adaptacyjne, problemy zdrowotne tej kategorii osób, a także postawy i cechy związane z brakiem wiary w swoje możliwości, niechęcią do zmian i podnoszenia kwalifikacji, niskim poziomem wykształcenia i brakiem znajomości nowych technologii oraz niską mobilnością przestrzenną⁵. Ten niekorzystny profil pracobiorców w starszym wieku uzupełniają obawy pracodawców przed szybkim ich odchodzeniem na emeryturę i rentę, myśleniem o własnych korzyściach, a nie interesie przedsiębiorstwa i ich mniejszą efektywnością. Trudno jest jednak zgodzić się z przypisywaniem tych cech i zachowań wyłącznie osobom starszym.

Zewnętrzne bariery wynikają natomiast z:

- charakteru rynku pracy w Polsce, który jest mało elastyczny,
- obciążeń związanych ze świadczeniami emerytalnymi, które ograniczają możliwości tworzenia miejsc pracy,
- słabych działań państwa w zakresie kreowania miejsc pracy,
- łatwości wycofywania się z miejsc pracy do szarej strefy lub na emeryturę lub rentę,
- braku programów umożliwiających wykorzystanie kapitału ludzkiego osób starszych wiekiem,
- ograniczonego wyboru rynków pracy dla osób starszych, z braku promocji aktywnego starzenia się i działań w kierunku podnoszenia aktywności zawodowej ludzi starszych.

³ Zob. *Diagnoza sytuacji osób defaworyzowanych na rynku pracy DWUP w Wałbrzychu*. Wałbrzych 2010; *Raport. Baza rynków pracy*. Kraków 2010; *Solidarność pokoleń na przykładzie województwa śląskiego. Seniorzy w województwie śląskim. Raport badania ilościowego zrealizowanego w 2012 r.* Katowice 2012; *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesu starzenia się ludności*. Red. Z. Wiśniewski. Toruń 2009; *Wyzwania rozwojowe gmin województwa śląskiego w kontekście zachodzących procesów demograficznych. Raport końcowy*. Katowice 2011; J. Litwiński, U. Sztanderska: *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie*. PARP, Warszawa 2010.

⁴ E. Kryńska, Ł. Arendt: *Rynek pracy i kierunki wzrostu aktywności zawodowej ludności na obszarze zachodnich województw Polski w kontekście prowadzonej polityki regionalnej*. Łódź 2011; A. Zagórska: *Konflikt generacyjny wokół pracy*. W: *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie*. Red. A. Zagórska. Opole 2012.

⁵ A. Kurzynowski: *Osoby starsze na rynku pracy*. W: *W obliczu starości*. Red. L. Frąckiewicz. Katowice 2007. zielonalinia.gov.pl/upload/50plus/załącznik%20nr%202pol/ Solidarność pokoleń. Działanie dla zwiększenia aktywności osób w wieku 50+2008.

Podsumowanie

Działania państwa w kierunku rozwiązania problemu ubytku i starzenia się ludności, zwłaszcza w odniesieniu do zasobów pracy, powinny mieć charakter kompleksowy i oprócz działań kompensujących zawierać rozwiązania oddziałujące na przyczyny, co umożliwi spowolnienie niekorzystnych procesów i złagodzenie ich negatywnych skutków. Zestaw proponowanych i prowadzonych działań w skali całego kraju znajduje się w projekcie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pod tytułem „Krajowy Plan Działania na Rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce” z grudnia 2011 roku. W dokumencie tym stwierdza się, że w obowiązującym od 2008 roku „Programie Solidarność Pokoleń” działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ przynoszą mało zadowalające efekty. Dlatego też główną rolę powinny odegrać regionalne strategie, lokalne i ponadregionalne inicjatywy poszerzające istniejący zakres rozwiązań. Proces starzenia się ludności bowiem w zestawieniu z podejmowanymi działaniami rodzi wiele pytań o to:

- czy wydłużenie wieku produkcyjnego i jego zrównanie u kobiet i mężczyzn zrekompensuje na dłuższą spadek zasobów pracy,
- czy gospodarka będzie w stanie tworzyć miejsca pracy absorbujące tę kategorię osób,
- czy braki w infrastrukturze społecznej w postaci niedostatecznej liczby żłobków, przedszkoli, luki w opiece zdrowotnej i reforma edukacji sprzyjać będą wzrostowi aktywności zawodowej,
- czy wzrost aktywności zawodowej kobiet zadziała w kierunku wzrostu czy spadku urodzeń,
- czy wydłużenie wieku produkcyjnego dla kobiet w szczególności tzw. sandwich generation, czyli kobiet mających do odegrania podwójną rolę – opiekuńki starych rodziców i wnuków, wpłynie na wzrost ich aktywności zawodowej powodując tym samym wzrost zapotrzebowania na placówki opiekuńcze czy też odwrotnie.

Lista pytań jest znacznie dłuższa, gdyż problem jest wieloaspektowy, wielowymiarowy, a jego skutki wystąpią w każdej skali i we wszystkich obszarach życia społeczeństwa i jednostki. Odpowiedź na wymienione pytania byłaby łatwiejsza, gdyby podejmowane działania miały zintegrowany i kompleksowy charakter, a poprzedzone były pogłębionymi, interdyscyplinarnymi badaniami.

**THE AGING OF THE POPULATION AND LABOR FORCE IN SILESIA REGION
AND THE SITUATION OF SENIOR PEOPLE IN THE LABOR MARKET.
SELECTED ASPECTS**

Summary

The aging of the population both in the global and regional aspect causes a number of negative effects. The most important are: aging of the workforce as well as its loss, which sharpens the basic economic problem associated with limitation of resources. Particularly important is to initiate actions to activate senior people by increasing the age of ability to work as well as by introducing solutions which will increase absorption of these people's work to the labor market. The current situation of senior people on the labor market indicates that there are many barriers which prevent them from entering the labor market. The complexity of the problem requires a comprehensive and multidisciplinary approach.

Urszula Gołaszewska-Kaczan

Uniwersytet w Białymstoku

PRACA TYMCZASOWA W POLSKICH WARUNKACH

Wprowadzenie

W chwili obecnej popularnym terminem, stosowanym w odniesieniu do różnych podmiotów i sytuacji w gospodarce, jest elastyczność. W ujęciu ogólnym elastyczność rozumieć można z jednej strony jako umiejętność reagowania na zachodzące zmiany, z drugiej zaś jako zdolność dokonywania zmian. Elastyczność pozwala na szybkie dopasowanie się do zmieniających się potrzeb i wymogów otoczenia.

Pojęcie elastyczności łączy się także z rynkiem pracy. Zdaniem L. Machol-Zajdy, elastyczność rynku pracy oznacza zakres i tempo, w jakim rynek pracy dostosowuje się do warunków rynkowych bądź zewnętrznych szoków (popytowych, podaźowych, strukturalnych oraz rewolucji technologicznej)¹. Elementem rynku pracy są pojedyncze przedsiębiorstwa, które także powinny dążyć do elastyczności w zakresie szeroko pojętego obszaru zatrudnienia. Elastyczność ta przejawia się w zdolności szybkiego dopasowania liczby i kwalifikacji zatrudnionych w firmie pracowników do zmieniających się warunków funkcjonowania, poprzez wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia czy elastycznej organizacji czasu pracy.

W artykule zwrócono uwagę na jedną z form elastycznego zatrudnienia, a mianowicie pracę tymczasową (określaną też leasingiem pracowników). Celem opracowania było omówienie istoty tej formy zatrudnienia oraz ukazanie skali jej wykorzystania w Polsce. Postawiono przy tym tezę, iż zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegli korzyści płynące z pracy tymczasowej i w coraz większym stopniu wykorzystują tę formę elastycznego zatrudnienia. W artykule wykorzystano literaturę przedmiotu oraz raporty przedstawiające wyniki badań z tego zakresu.

¹ L. Machol-Zajda, D. Głogosz: *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*. Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2007, s. 16.

1. Istota pracy tymczasowej

Prawne aspekty pracy tymczasowej reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U., nr 116, poz. 1608 z późn. zm.). Zgodnie z art. 2 pkt 3 tej ustawy, praca tymczasowa polega na wykonywaniu na rzecz danego pracodawcy–użytkownika zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym,
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnianych przez pracodawcę–użytkownika nie jest możliwe,
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnianego przez pracodawcę–użytkownika.

Jednakże to nie charakter wykonywanych zadań przesądza o istocie pracy tymczasowej, ale specyfika samego zatrudnienia w tej formie. Praca tymczasowa określana jest bowiem często jako zatrudnienie o trójpodmiotowym charakterze, gdyż występują tutaj trzy zainteresowane strony – agencja pracy tymczasowej, pracownik oraz pracodawca–użytkownik. W odróżnieniu od tradycyjnego stosunku pracy, nie ma tutaj umowy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. To tradycyjne powiązanie zastąpione zostało dwoma umowami – pomiędzy pracownikiem a agencją pracy tymczasowej oraz pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą–użytkownikiem. Można więc uznać, iż pracownik zatrudniany jest przez agencję i oddelegowywany do pracy do pracodawcy–użytkownika.

Praca tymczasowa, jak wynika zarówno z przytoczonej wyżej definicji, jak i z samej nazwy tej formy zatrudnienia, charakteryzuje się krótkotrwałością zatrudnienia, stąd niedopuszczalna jest tutaj umowa na czas nieokreślony (umowa taka ze swojej istoty jest bowiem długoterminowa). Wspomniana ustawa wyznacza nawet limity czasowe, dotyczące pracy pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy–użytkownika – łączny okres wykonywania tego rodzaju pracy na rzecz jednego pracodawcy–użytkownika przez tegoż pracownika nie może przekroczyć 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 miesięcy.

2. Praca tymczasowa z punktu widzenia pracodawcy

Skomplikowanie stosunku pracy, poprzez dodanie jeszcze jednej strony w ramach tegoż stosunku, zdecydowanie upraszcza sytuację pracodawcy–użytkownika. Z jego punktu widzenia, leasing pracowników to proste i bardzo korzystne rozwiązanie.

Swoje zapotrzebowanie na pracowników przedsiębiorstwo (pracodawca–użytkownik) zgłasza agencji pracy tymczasowej. Określa jednocześnie podstawowe kwestie związane z pracą tymczasową, które dotyczą rodzaju powie-

rzoney pracy, wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do podjęcia się realizacji wyznaczonych zadań, przewidywanego okresu i miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy.

Pracownik tymczasowy zatrudniany jest wtedy, gdy wystąpi taka potrzeba – wywołana np. zwiększeniem popytu na produkty przedsiębiorstwa, urlopami pracowników czy koniecznością rozładowania spiętrzonych zadań w firmie, zaś kończy swoje zatrudnienie, gdy przestaje być potrzebny. Zatrudnienie jest więc dostosowane do bieżących potrzeb firmy. Pracodawca może szybko dostosować stan i strukturę zatrudnienia do krótko- i długoterminowych potrzeb firmy. Warto podkreślić jest także to, iż przedsiębiorstwo dostaje pracowników o określonych przez siebie kwalifikacjach, dostosowanych do aktualnych wymagań jednostki.

Omawiane rozwiązanie pozwala na podniesienie elastyczności firmy w obszarze zatrudnienia. Zmniejsza się ryzyko wystąpienia zarówno braków personalnych, jak i nadmiaru zatrudnienia.

Korzystanie z agencji pracy tymczasowej daje sposobność wykorzystania personelu tymczasowego bez potrzeby wiązania się z nim na stałe. Ta forma elastycznego zatrudnienia charakteryzuje się wydajniejszym eksploataowaniem zasobów ludzkich. Może przyczyniać się to do redukcji kosztów związanych ze zbędnym stworzeniem, utrzymywaniem, a następnie także zlikwidowaniem stanowisk pracy, jak i bardziej efektywnym wykorzystaniem czasu pracy. W przeciwieństwie bowiem do pracownika zatrudnionego na pełny etat, pracownik tymczasowy wykonuje prace jedynie w momencie, gdy rzeczywiście istnieje taka potrzeba. W przypadku tej elastycznej formy zatrudnienia pracodawca-użytkownik nie wypłaca wynagrodzenia za czas przestoju, a jedynie za czas efektywnej pracy. Istnieje również możliwość zamiany pracownika tymczasowego bez dodatkowych kosztów w sytuacji, gdy oddelegowany pracownik nie spełnia wymaganych przez pracodawcę kwalifikacji². Pracodawca-użytkownik może nawet zrezygnować z pracownika przed upływem terminu uzgodnionego z agencją i bez podania przyczyn swojej decyzji³.

Leasing pracowniczy daje więc możliwość racjonalizacji kosztów, zarówno kosztów pracy, jak i administracyjnych. Przedsiębiorstwo ponosi koszty związane jedynie z rzeczywistym czasem przepracowanym przez pracownika tymczasowego. Pozostałe koszty (np. składki na ZUS) sędowane są na agencję. Dodatkowo to agencja ponosi koszty zarówno pozyskania pracowników (rekrutacja, selekcja), jak i obsługi kadrowo-płacowej.

² L. Karbownik: *Leasing strategiczny źródłem strategicznej przewagi konkurencyjnej małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. W: *Prace z zakresu ekonomiki i zarządzania przedsiębiorstwem*. Red. J. Duraj. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011, s. 129.

³ M. Frączek: *Pracownik do wynajęcia*. „Personel i Zarządzanie” 2009, nr 8, s. 101.

C. Maciołek stwierdza, iż nie należy zapominać także o korzyściach niemierzalnych, związanych z zatrudnianiem pracowników przez agencje pracy tymczasowej. Wymienia wśród nich: oszczędność czasu, znajomość przez agencję branży i konkurencji, dostęp do specjalistycznej wiedzy i narzędzi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, szybszy dostęp do kandydatów, ze względu na prowadzenie podobnych projektów rekrutacyjnych, gwarancje w przypadku nieudanej rekrutacji⁴.

3. Praca tymczasowa z punktu widzenia pracownika

W tym miejscu warto spojrzeć na pracę tymczasową oczami samego pracownika. Oczywiście indywidualna ocena tej formy nietypowego zatrudnienia może w tym wypadku zależeć od tego, czy jest ono przez pracownika podejmowane dobrowolnie czy też godzi się on na nią z braku możliwości wyboru lepszego rozwiązania⁵. Oczywiście wydaje się, iż pracownicy w pierwszej kolejności poszukują przede wszystkim stałej pracy etatowej, widząc w niej bezpieczeństwo i stabilizację, jednak wydaje się, że warto zwrócić uwagę także na korzyści tkwiące w elastycznych formach zatrudnienia, w tym w omawianej właśnie pracy tymczasowej.

Korzyści, które daje pracownikowi praca tymczasowa to przede wszystkim:

- zagwarantowane uprawnienia pracownicze, do których mają prawo pracownicy zatrudnieni na podstawie tradycyjnej umowy o pracę (m.in. odprowadzania wszelkich należnych składek, płatne urlopy wypoczynkowe oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy),
- możliwość pracy w różnym wymiarze godzin, co umożliwia godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- zdobycie doświadczenia zawodowego i stażu pracy u różnych pracodawców,
- zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu,
- możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie,
- możliwość zaprezentowania się pracodawcy (w przedsiębiorstwach, do których trudno jest się dostać)⁶.

⁴ C. Maciołek: *Jakie korzyści płyną z zatrudniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej*. „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 80.

⁵ B. Skowron-Mielnik: *Zarządzanie czasem pracy w przedsiębiorstwie*. Akademia Ekonomiczna, Poznań 2003, s. 80.

⁶ *Elastyczne formy zatrudnienia w praktyce*. Publikacja opracowana w ramach projektu „Efektywność przez elastyczność – kampania informacyjna, promująca elastyczne formy zatrudnienia”, s. 116-117.

Z badań Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia wynika, iż co dziesiąta osoba zatrudniona przez agencję otrzymuje propozycję przejścia na etat do pracodawcy użytkownika. Od 2009 roku w agencjach nastąpił też znaczny wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁷.

Z kolei podstawową wadą pracy tymczasowej jest brak pewności dalszego zatrudnienia, co prowadzi do braku poczucia bezpieczeństwa i spadku motywacji do pracy. Dodatkowo, pomimo ustawowego zakazu dyskryminacji, pracownicy zatrudnieni w tej formie narażeni mogą być na gorsze traktowanie pod względem np. dostępu do szkoleń czy nawet poziomu wynagrodzenia.

4. Popularność pracy tymczasowej w Polsce

Przedstawione korzyści płynące dla pracodawców i pracowników z pracy tymczasowej należałoby skonfrontować z poziomem rozwoju tej formy elastycznego zatrudnienia, mierzonego przede wszystkim liczbą pracodawców użytkowników oraz liczbą pracowników tymczasowych.

Punktem wyjścia do analizy sytuacji w tym zakresie może być jednak krótka charakterystyka rynku podmiotów świadczących usługi pracy tymczasowej.

Jeżeli chodzi o liczbę podmiotów realizujących usługi z zakresu pracy tymczasowej, to pod uwagę należy wziąć agencje zatrudnienia, które deklarują taki właśnie rodzaj usług. Z raportu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, iż liczba takich podmiotów w Polsce przekracza nieznacznie 1000 jednostek (w 2009 roku – 1089, w 2010 – 1018 podmiotów). Najwięcej agencji zatrudnienia świadczących usługi z zakresu pracy tymczasowej zlokalizowanych jest w województwach mazowieckim i wielkopolskim (w 2010 roku odpowiednio – 169 i 142 podmioty), najmniej w województwie podlaskim (w 2010 roku – 6 podmiotów)⁸.

Ponieważ nie opublikowano jeszcze takiego raportu za 2011 rok, podstawowe dane dotyczące tego roku prześledzić można na podstawie raportu Rynek Agencji Zatrudnienia w 2011 roku, wydanego przez Polskie Forum HR. Należy jednak zaznaczyć, iż raport ten dotyczy jedynie agencji zatrudnienia zrzeszonych w Polskim Forum HR, a reprezentują one około 60% wartości rynku pracy tymczasowej w Polsce (wyniki dotyczące pracy tymczasowej w 2011 roku odnoszą się właśnie do tych podmiotów).

⁷ Witryna internetowa Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. <http://www.saz.org.pl/>

⁸ Witryna internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy. http://www.wup.kielce.pl/images/stories/agencje/raport_agencje_zatrudnienia_2010.pdf, http://www.wup.kielce.pl/images/stories/agencje/raport_agencje_2009.pdf

Według PFHR, obroty z zakresu pracy tymczasowej w 2011 roku wyniosły 1 757 809 904 PLN i w porównaniu do 2010 wzrosły o 16,69% (obroty z pracy tymczasowej w 2010 roku – 1 506 340 355 PLN). Największy udział w rynku pracy tymczasowej w Polsce należy do dużych agencji, które mają swoje oddziały w większości europejskich państw: Randstad – prawie 29%, Manpower-Group prawie 18%, Adecco 17,18%, Trenkwalder 10,56% i Start People 8,41%. W grupie poniżej 5% znajdują się: Work Express 3,56%, Otto Polska 3,45%, Gi Group 3,38%, Grupa Job 3,14% i Akcja Job 2,03%. Poniżej 1% udziału znajdują się: Grafton 0,80%, People 0,41%, Kelly Services 0,16% i Work Force 0,003%⁹.

Wydaje się więc, iż pracodawcy, którzy chcieliby skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej mają w czym wybierać, a rosnący poziom obrotów tych agencji świadczy o rosnącym zainteresowaniu takimi usługami. Jaki jest jednak poziom tego zainteresowania?

Analizując informacje zamieszczone na stronach Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, prześledzić można trendy w zakresie kształtowania się liczby pracowników tymczasowych oraz pracodawców-użytkowników w latach 2004-2010 (tabela 1). Stowarzyszenie, tworząc swoje zestawienia korzystało z informacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Tabela 1

Liczba pracowników tymczasowych oraz pracodawców-użytkowników w Polsce w latach 2004-2010

Rok	Liczba pracowników tymczasowych	Liczba pracodawców-użytkowników
2004	167644	1558
2005	206665	5336
2006	288440	6754
2007	486591	11389
2008	474747	10828
2009	379103	10826
2010	433102	10964

Źródło: Witryna internetowa Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. <http://www.saz.org.pl>

Z zamieszczonych danych wynika, iż w latach 2004-2007 rynek pracy tymczasowej rozwijał się dynamicznie, odnotowując zdecydowany wzrost zarówno w liczbie pracodawców-użytkowników, jak i pracowników tymczasowych. Systematyczny rozwój w tym zakresie związany był bezpośrednio z potrzebami rynku,

⁹ Witryna internetowa Polskiego Forum HR. http://pkpplewiatan.pl/dla_mediow/informacje_prasowe/1/_files/2012_03/Raport_RYNEK_AGENCJI_ZATRUNDNIENIA_W_2011_ROKU.pdf

w szczególności firm zagranicznych, które w Polsce rozpoczynały swoją działalność¹⁰. Jednakże kryzys gospodarczy doprowadził do wyhamowania tego rozwoju, stąd zdecydowany spadek analizowanych wielkości w 2008 i 2009 roku. W 2010 roku odnotowano jednak ponowny wzrost, co może być pozytywną przesłanką na przyszłość. Zdaniem K. Rydzewskiej, to właśnie w czasie kryzysu firmy doceniły elastyczność oraz bezpieczeństwo, jakie zapewnia korzystanie z pracy tymczasowej¹¹ i daje to szanse dalszego rozwoju tej formy elastycznego zatrudnienia w Polsce.

Raporty Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pokazują też, iż:

- wśród pracowników tymczasowych przeważają kobiety, które w 2010 roku stanowiły 51% pracowników,
- przeciętna liczba godzin przepracowanych przez osobę skierowaną do pracy tymczasowej to 382 godziny (w 2009 roku),
- najliczniejszą grupę pracowników tymczasowych stanowiły osoby skierowane do prac prostych na stanowiskach robotniczych w przemyśle¹².

Sytuację w 2011 roku nakreślić można powołując się na wcześniej wspomniany Raport Polskiego Forum HR (oczywiście biorąc pod uwagę ograniczenia, o których także wspomniano wcześniej). Według raportu, w 2011 roku w stosunku do 2010 nastąpił znaczny, 39% wzrost liczby pracodawców użytkowników. W 2011 roku agencje zrzeszone w Polskim Forum HR współpracowały z 4716 klientami. W 2011 roku w agencjach zrzeszonych przez Polskie Forum HR pracę świadczyło 199 303 osób, liczba ta jest o 21% większa niż w roku poprzednim (w 2010 było 164 563 osób). Ze względu na to, że pracownicy tymczasowi często zatrudniani są w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby móc porównywać dane z liczbą pracowników zatrudnionych na stałe, przelicza się je na tzw. Full Time Equivalent (FTE) – czyli liczbę pełnych etatów, która w 2011 roku wyniosła 44 813 i w porównaniu do 2010 wzrosła o 17%.

Według raportu, wśród pracowników tymczasowych przeważają osoby młode do 26 roku życia, w przeliczeniu na FTE ich udział w ogólnej liczbie pracowników tymczasowych to 52%, natomiast osoby powyżej 50 roku życia wypracowują 7% wszystkich pełnych etatów.

Z danych wynika, że największe obroty, a co za tym idzie największe zatrudnienie pracowników tymczasowych występuje w branży motoryzacyjnej – prawie 23%, z kolei ponad 13% obrotów generuje przemysł maszynowy, elektryczny i paliwowy, branża spożywcza to ponad 10% wszystkich obrotów, kolejno: przemysł lekki prawie 8%, produkcja sprzętu domowego 7%, telekomunikacja ponad 6%

¹⁰ M. Affeltowicz: *Czasownik z certyfikatem*. „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 74.

¹¹ K. Rydzewska: *Pogoda nie tylko dla bogaczy*. „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 72.

¹² Witryna internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy. Op. cit.

i transport również 6%¹³. Zdaniem M. Affetowicza, powoli zmienia się struktura potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników tymczasowych. Praca tymczasowa przestaje być utożsamiana z czynnościami, które nie wymagają od pracowników specjalistycznych umiejętności. Coraz częściej wiąże się ona z realizacją złożonych projektów, wymagających określonej wiedzy, kompetencji i umiejętności¹⁴.

Powyższe informacje można uzupełnić o kwestie dotyczące poziomu wynagrodzenia pracowników tymczasowych. Poziom tych wynagrodzeń przeanalizować można na podstawie raportu z badań pracowników tymczasowych za pierwszy kwartał 2012 roku. W badaniu wzięło udział 10 członków Polskiego Forum HR: Adecco, Akcja Job, Gi Group, Kelly Services, Manpower, Otto, Randstad, Start People, Work Express i Work Force. Przebadano zarobki około 68 tys. pracowników tymczasowych w około 150 zawodach (według obowiązującej listy grup zawodów). Wszystkie stawki prezentowane w badaniu to wielkości brutto. Średnia stawka godzinowa dla wszystkich agencji biorących udział w badaniu w pierwszym kwartale 2012 roku wyniosła 13,23 zł. Z badania wynika, że w tym okresie na wyższe stawki mogli liczyć mężczyźni – 13,38 zł, były one o 2,1% wyższe niż średnia stawka dla kobiet 13,10 zł. W porównaniu do ubiegłego roku wynagrodzenie mężczyzn wzrosło jedynie o 0,5%, natomiast kobiet o 3,5%. Wyrównywanie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet jest bardzo pozytywnym trendem. Najwyższe zarobki uzyskiwali pracownicy tymczasowi zatrudnieni na stanowisku analityka finansowego – ponad 28 zł/h, specjaliści ds. zarządzania i organizacji – 27,22 zł/h, kierownicy ds. obsługi biznesu i zarządzania – 26,26 zł/h oraz inżynierowie i pokrewni – 25,43 zł/h. Najniższe stawki obowiązywały w następujących grupach zawodowych: sprzedawcy sklepowi 9,90 zł/h, szwaczki, hafciarki i pokrewni – 9,61 zł/h oraz pracownicy wykonujący dorywcze prace proste 9,48 zł/h¹⁵. Wynika z tego, iż nie są to zarobki wysokie, gdyż gdyby pracownik tymczasowy pracował na pełnym etacie, zarabiałby zdecydowanie poniżej średniej krajowej.

Podsumowanie

Analiza przedstawionych informacji pozwala na pozytywne zweryfikowanie postawionej tezy. Wnioski dotyczące pracy tymczasowej w Polsce są następujące – skala zjawiska rośnie, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców-użytkowników, co świadczyć może o dostrzeżeniu pozytywnych aspektów tej formy zatrudnienia przez zainteresowane strony.

¹³ Witryna internetowa Polskiego Forum HR. Op. cit.

¹⁴ M. Affetowicz: Op. cit., s. 74.

¹⁵ Witryna internetowa Polskiego Forum HR. Op. cit.

Jednak, jak uznają specjaliści, udział pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce, aczkolwiek mający tendencję wzrostową, to jednak wynoszący w 2010 roku 0,7%, jest niewielki w porównaniu z innymi krajami europejskimi, gdzie współczynnik ten wynosi średnio 1,6% (przykładowo w Wielkiej Brytanii – 3%, w Holandii – 2,5%, Francja i Niemcy – 2%)¹⁶. Praca tymczasowa w Polsce ma więc spore możliwości rozwoju, biorąc pod uwagę zwiększającą się dostępność tego rodzaju usług.

TEMPORARY WORK IN POLISH CONDITIONS

Summary

The changing environment forces companies to take various adaptive actions which could increase their chances of surviving and becoming successful. These actions must involve human resources management, too. Using flexible forms of employment is becoming one of the trends in this field. Amongst these forms temporary work deserves particular attention.

The aim of this article is to present basic features of temporary work, with pointing out its advantages and drawbacks, and also to show the scale of development of this form of employment in Poland.

¹⁶ Witryna internetowa Ciett. http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf

Anna Skórska

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

KONWERGENCJA CZY DYWERGENCJA STRUKTUR ZATRUDNIENIA W POLSCE I UE-15?

Wprowadzenie

Proces konwergencji gospodarczej może być definiowany i rozpatrywany z różnych punktów widzenia. Przyjmując za jedno z istotnych wyjaśnień konwergencji krajów członkowskich Unii Europejskiej proces transformacji strukturalnej, w wyniku której przenoszone są zasoby z sektorów mniej produktywnych do tych charakteryzujących się wysoką produktywnością, ważnym jego potwierdzeniem są zmiany struktur zatrudnienia w układzie trójsektorowym. Mając bowiem świadomość, że zmiany struktury gospodarki znajdują bezpośrednie odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia, udział pracujących w poszczególnych sektorach i sekcjach pozwala na potwierdzenie lub negację tezy o konwergencji.

Dysproporcje występujące pomiędzy Polską a UE-15 oraz dążenie do niwelowania luki cywilizacyjnej występującej w tym obszarze pozwoliło na sformułowanie celu artykułu, którym jest przedstawienie zmian struktury zatrudnienia w Polsce i UE-15 w latach 1996-2011 w poszczególnych sektorach i sekcjach oraz próba odpowiedzi na pytanie, czy w analizowanym okresie dystans dzielący Polskę od UE-15 zmniejszył się, szczególnie w odniesieniu do nowoczesnych usług i przemysłów zaliczanych do kategorii high-tech?

1. Konwergencja – rodzaje, determinanty

Dyskusje o konwergencji lub dywergencji, szczególnie w warunkach postępującej globalizacji, wskazują na wielość podejść do tego zagadnienia oraz możliwości interpretacji obserwowanych zjawisk i procesów.

Konwergencja gospodarcza może być rozpatrywana w dwóch podstawowych aspektach. W pierwszym rozumiana jest jako zbieżność ścieżek wzrostu do stanu równowagi, natomiast w drugim jako proces stopniowego upodobnia-

nia się gospodarek, związany z relatywnie szybszym rozwojem krajów (regionów) biedniejszych, o niższym poziomie rozwoju w stosunku do krajów (regionów) bogatszych, w wyniku którego następuje zmniejszenie dystansu między nimi. Dywergencja z kolei odnosi się do odwrotnego kierunku zmian, powodując zwiększanie się różnic i dysproporcji pomiędzy krajami (regionami). Niezależnie od przyjętego zakresu przestrzennego, celem większości prowadzonych badań w tym obszarze problemowym jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy proces konwergencji zachodzi, a jeśli tak, to z jaką szybkością.

W literaturze wyróżnia się wiele definicji oraz typów konwergencji ekonomicznej, znajdujących swoje źródła w dwóch głównych koncepcjach: konwergencji sigma i beta¹.

1. Zbieżność typu sigma – σ występuje, gdy dyspersja poziomu dochodów na mieszkańca – PKB per capita (lub innego wskaźnika – produktywności, poziomu życia) między regionami lub krajami zmniejsza się w czasie. Najczęściej mierzona jest odchyleniem standardowym (czy wariancją) lub współczynnikiem zmienności.

2. Zbieżność typu beta – β odnosi się do zależności między średnią stopą wzrostu dochodu per capita a początkowym poziomem dochodu. Występuje, gdy gospodarki o niższym poziomie rozwoju wykazują wyższe tempo wzrostu w porównaniu z gospodarkami bardziej rozwiniętymi.

Konwergencja beta występuje w literaturze w dwóch wariantach: konwergencji bezwarunkowej (absolutnej) oraz warunkowej. Pierwsza z nich zakłada, że kraje lub regiony biedniejsze rozwijają się szybciej niż bogate, niezależnie od warunków początkowych poziomu rozwoju, przy czym wzrost ich realnego PKB na mieszkańca jest tym większy, im niższy jest początkowy poziom PKB per capita. Dzięki temu nadrabiane są zapóźnienia rozwojowe. Z konwergencją warunkową mamy natomiast do czynienia wtedy, gdy procesy zbieżności dotyczą grup krajów lub regionów względnie jednorodnych. Następuje wówczas upodobnianie się krajów (regionów) o zbliżonych parametrach dochodowych czy strukturalnych (np. średni poziom wykształcenia, struktura dochodu).

Konwergencję można rozpatrywać w szerokim lub wąskim ujęciu. W pierwszym przypadku nawiązuje ona do problematyki tempa wzrostu gospodarczego i poziomu PKB p.c., sfery fiskalnej i monetarnej, strukturalnych zmian społeczno-gospodarczych (infrastruktury technicznej i ochrony środowiska, przemysłu i rol-

¹ Szerzej na ten temat m.in. w: R. Barro, X. Sala-i-Martin: *Convergence*. „Journal of Political Economy” 1992, Vol. 100, s. 223-251; A. de la Fuente: *Convergence across Countries and Regions: Theory and Empirics*. Discussion Paper 2465, CEPR 2000; A.M. Kutan, T.M. Yigit: *Nominal and Real Stochastic Convergence of Transition Economies*. „Journal of Comparative Economics” 2004, Vol. 32, s. 23-36; K. Malaga: *Konwergencja gospodarcza w krajach OECD w świetle zagregowanych modeli wzrostu*. AE, Poznań 2004, s. 17.

nictwa, rynku pracy, podziału dochodów ogólnych w społeczeństwie), znajdując się przez to w obszarze zainteresowań ekonomii rozwoju. W wąskim ujęciu konwergencja rozpatrywana jest w odniesieniu do modeli wzrostu gospodarczego. Dlatego wyjaśnianie na gruncie teoretycznym zbieżności wzrostu lub jego braku następuje na podstawie kształtowania się podstawowych agregatów makroekonomicznych modeli i polega na analizowaniu dynamiki zmian, np. zasobów kapitału fizycznego i kapitału ludzkiego, zasobów pracy, technologii, wiedzy².

Uwzględniając powyższe, próby wyjaśnienia procesu konwergencji pomiędzy państwami Unii Europejskiej odwołują się do czterech podstawowych kwestii³:

1. Konwergencji wynikającej z neoklasycznej teorii wzrostu gospodarczego, zgodnie z którą kraje biedniejsze charakteryzuje wyższa produktywność krańcowa kapitału (w związku ze słabszym początkowym wyposażeniem w ten czynnik produkcji) w porównaniu z krajami wysoko rozwiniętymi, dlatego rozwijają się one szybciej niż kraje bogate w kapitał⁴. Analogiczna sytuacja odnosi się do rozwoju kapitału ludzkiego i intelektualnego jako podstawowych źródeł długookresowego wzrostu PKB we współczesnym świecie.

2. Technological catch-up, opierającego się na modelach endogenicznych. W tym przypadku konwergencja wynika z nadrabiania zapóźnień technologicznych przez kraje słabiej rozwinięte, dla których import know-how, naśladownictwo i imitacje, są tańsze niż inwestycje w badania i prowadzenie własnej działalności innowacyjnej.

3. Zysków z handlu międzynarodowego wynikających z przyłączenia się krajów biedniejszych do wspólnego rynku, na którym wcześniej funkcjonowały kraje lepiej rozwinięte, bardziej zintegrowane gospodarczo.

4. Transformacji strukturalnej, w wyniku której przenoszone są zasoby z sektorów mniej produktywnych do tych charakteryzujących się wysoką produktywnością.

Odwołując się do ostatniego wyjaśnienia oraz z punktu widzenia podjętych rozważań istotne jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy występuje konwergencja struktur zatrudnienia Polski w stosunku do krajów Europy Zachodniej (UE-15), czy też odwrotnie – różnicowanie pogłębia się i ma miejsce tendencja do dywergencji.

² Ł. Jabłoński: *Dylematy konwergencji ekonomicznej w warunkach globalizacji. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji. Część 1.* Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2006, z. 8, s. 236-237.

³ F. Caselli, S. Tenreyro: *Is Poland the Next Spain.* NBER Working Papers 11045, 2005, s. 6-8.

⁴ Przyjęcie założenia o malejących przychodach z zaangażowanych czynników produkcji (głównie kapitału fizycznego) umożliwiło wyjaśnienie, dlaczego kraje biedne szybciej zmięrzają do ścieżki zrównoważonego wzrostu niż kraje bogate.

2. Przemiany struktur zatrudnienia w Polsce i UE-15 w latach 1996-2011

Przemiany strukturalne są ściśle związane ze zmianami struktur zatrudnienia i realokacją zasobów pracy. Wraz ze wzrostem udziału sektora usług w gospodarce maleje znaczenie sektora rolniczego oraz przemysłu, a wraz z nim zmniejsza się liczba zatrudnionych w tych sektorach osób. Przepływ zasobów pracy z sektorów o niskiej produktywności pracy (głównie rolnictwa) stanowi jedną z podstawowych determinant dynamiki przeciętnej produktywności pracy oraz tempa wzrostu gospodarczego.

Rozwój sektora usług określany mianem serwicyzacji lub tercjaryzacji przynosi określone konsekwencje, stąd zakres i dynamika zachodzących zmian powinna być dostosowana do lokalnych uwarunkowań i specyfiki danego kraju. Serwicyzacja prowadzi bowiem do zmian struktury gospodarki, wpływa na wykorzystywanie posiadanych zasobów, a szczególnie kapitału ludzkiego, podnoszenie konkurencyjności i tworzenie warunków do rozwoju gospodarki wiedzy. Serwicyzacja jednak to nie tylko korzyści, ale również ryzyko, że sektor usługowy nie zdoła w pełni zaabsorbować zasobów pracy, pojawiających się na rynku pracy w wyniku utraty miejsc zatrudnienia w sektorze wytwórczym, co prowadzi do wzrostu bezrobocia i stagnacji.

Postępująca serwicyzacja gospodarki znajduje odzwierciedlenie w zmieniającej się strukturze pracujących, stanowiącej jeden z podstawowych wskaźników poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, a także dojrzałości gospodarki rynkowej. Porównanie trójsektorowej struktury zatrudnienia w Polsce i UE-15 wskazuje na różnice w tym obszarze (tabela 1).

Tabela 1

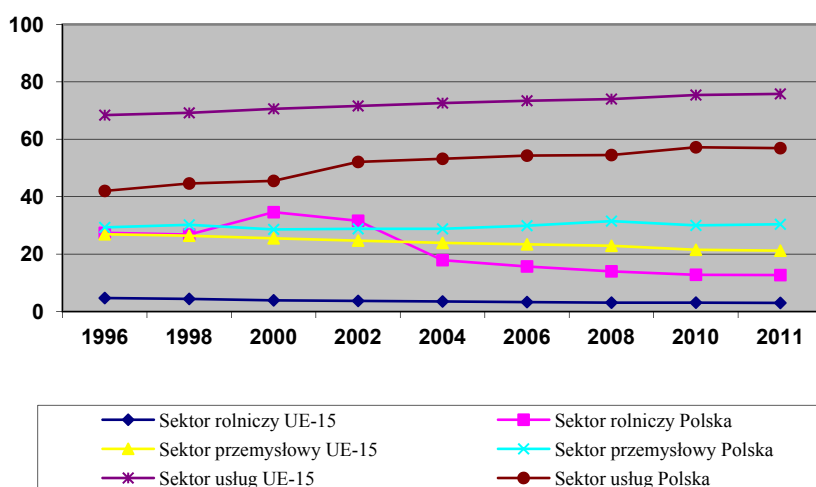
Udział zatrudnienia w trzech sektorach gospodarki w Polsce i UE-15 w latach 1996-2011 – w %

Rok	UE-15						Polska					
	I		II		III		I		II		III	
	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*
1996	4,7	-2,9	26,9	-0,9	68,4	1,5	28,7	3,8	29,3	0,5	42,0	1,4
1998	4,4	-2,2	26,4	0,9	69,2	2,3	28,4	-0,2	30,2	-1,4	44,6	3,4
2000	4,0	-1,5	25,5	0,6	70,6	3,5	29,8	-0,5	28,6	-7,3	45,5	0,2
2002	3,8	-2,0	24,7	-1,6	71,6	1,5	19,3	-2,1	28,6	-8,3	52,1	6,6
2004	3,6	-1,7	23,9	-1,8	72,6	1,5	18,0	-1,0	28,8	3,1	53,2	2,1
2006	3,5	-1,7	23,4	-0,6	73,4	2,0	15,8	-6,3	29,9	4,9	54,3	4,9
2008	3,3	-1,0	22,9	-0,5	74,0	1,3	14,0	-1,3	31,5	3,9	54,5	3,5
2010	3,3	0,6	21,5	-2,9	75,4	1,4	12,8	-4,6	30,0	-2,1	57,2	3,0
2011	3,0	-3,2	21,2	-1,2	75,8	1,9	12,7	-0,3	30,4	2,4	56,9	0,6

* Procentowa zmiana w stosunku do poprzedniego okresu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://eurostat.ec.europa.eu/> (10.10.2012).

Sektorowa struktura zatrudnienia w Polsce na tle innych krajów UE jest niekorzystna, choć kierunek zachodzących zmian jest podobny (rys. 1). Polska wykazuje zbyt wysoki udział zatrudnienia w rolnictwie (12,7% w 2011), a tempo zmian jest zbyt powolne. W krajach UE odsetek zatrudnionych w rolnictwie nie przekracza 4%, a w większości krajów „starej 15” oscyluje wokół 2-3%, przy wytwarzanej wartości dodanej na zbliżonym poziomie (1,8% w 2008). Wprawdzie odsetek pracujących w tym sektorze w Polsce, który w 1992 roku był blisko sześciokrotnie wyższy niż w UE-15, w 2011 przekraczał średnią unijną już tylko czterokrotnie, jednak dystans dzielący Polskę od poszczególnych krajów członkowskich pozostaje znaczny np. w stosunku do Wielkiej Brytanii czy Luksemburga (blisko 13 punktów procentowych).



Rys. 1. Zatrudnienie w trzech sektorach w Polsce i UE-15 w latach 1996-2011, w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://eurostat.ec.europa.eu/> (10.10.2012).

Kierunek zmian zachodzących w polskim przemyśle oraz ich dynamika w analizowanym okresie były zmienne, przy czym duże znaczenie dla oceny przebiegu procesów zatrudnieniowych oraz wytwarzanej wartości dodanej, mają zmiany zachodzące wewnątrz tego sektora. Po intensywnym spadku zatrudnienia w polskim przemyśle, wynikającym głównie z procesów restrukturyzacji i prywatyzacji po 1989 roku, nastąpił wzrost zatrudnienia w tym sektorze po wejściu Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku, m.in. dzięki polepszeniu koniunktury gospodarczej. W latach 1996-2011 w Polsce zatrudnienie w sektorze II nieznacznie wzrosło (o 1,1 punkta procentowego), podczas gdy w UE-15 nastąpił jego spadek o blisko 6 punktów procentowych.

Zmiany obserwowane są także w budownictwie, gdzie w 1996 roku odsetek zatrudnionych w UE-15 był wyższy niż w Polsce o 1,4 punktu procentowego, natomiast w 2011 sytuacja się odwróciła – w Polsce udział zatrudnienia w tym sektorze wynosił blisko 8%, podczas gdy w UE-15 – 6,8%. Przyczyn tej sytuacji można upatrywać z jednej strony m.in. w zwiększonej dynamice zmian, obserwowanej szczególnie po przystąpieniu Polski do UE i intensyfikacji procesów inwestycyjnych, a z drugiej w konsekwencjach kryzysu gospodarczego odczuwanego w branży budowlanej w „starej 15” wyjątkowo silnie.

Niepokojącym zjawiskiem w zachodzących przekształceniach strukturalnych był głęboki regres w zatrudnieniu w przemysłach wysokiej techniki (high-tech)⁵. W 2003 roku zatrudnienie w tym obszarze w Polsce było mniejsze o ponad 50% w porównaniu z 1989. Udział pracujących w przemysłach wysokiej techniki w ogólnej liczbie pracujących w gospodarce narodowej w Polsce, który w 2010 roku wyniósł 0,8% utrzymuje się poniżej średniej unijnej kształtującej się na poziomie 1,1%. Wprawdzie dynamika zmian zachodzących w Polsce jest jedną z najwyższych w Europie, jednak pozostaje niewystarczająca, aby zniwelować lukę dzielącą Polskę w tym obszarze od krajów wysoko rozwiniętych.

W gospodarkach krajów rozwiniętych usługi odgrywają kluczową rolę, są największym źródłem przyrostu miejsc pracy, a ich rosnący udział w wytwarzanym PKB stanowi potwierdzenie zasadniczych zmian strukturalnych zachodzących w wielu krajach. W UE usługi stanowią ponad 70% PKB, przy zbliżonym poziomie zatrudnienia (75,8% dla UE-15 w 2011r.). W Belgii, Danii, Francji, Luksemburgu odsetek ten przekracza 76%, a w Holandii i Wielkiej Brytanii ponad 82%⁶.

Wzrost zatrudnienia w III sektorze wynika z postępującej terciaryzacji również polskiej gospodarki, choć odsetek zatrudnionych w sektorze usługowym pozostaje jednym z najniższych w UE. W 2002 roku przekroczona została w Polsce granica udziału usług w wysokości 50% w zatrudnieniu, przyjmowana umownie za kryterium zaliczania do krajów o usługowej strukturze gospodarki, w 2011 roku wartość ta wynosiła 56,9%. Niższe wskaźniki odnotowano tylko w Bułgarii i Rumunii. Jednak w porównaniu z 1992 rokiem nastąpił wzrost udziału zatrudnienia w tym sektorze o ponad 36%, co oznaczało zwiększenie liczby pracujących o ponad 2,3mln osób.

⁵ Zgodnie z przyjętym przez OECD kryterium do grupy przemysłów wysokiej techniki według PKD 2007 zaliczane są:

- produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych,
- produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych,
- produkcja statków powietrznych, statków kosmicznych i podobnych maszyn.

⁶ <http://eurostat.ec.europa.eu/>

W analizowanym okresie tempo wzrostu zatrudnienia w sektorze usług w Polsce była wyższa niż w UE-15, co potwierdza tezę o konwergencji w tym obszarze. Podczas gdy w 1996 roku różnica w poziomie zatrudnienia w sektorze III pomiędzy Polską a UE-15 wynosiła ponad 25 punktów procentowych, w 2011 zmniejszyła się do 18 punktów procentowych.

Tabela 2

Udział zatrudnienia w sektorze usług w Polsce i UE-15 w latach 1996-2010, w %

Rok	UE-15						Polska					
	G-I****		J-K***		L-P**		G-I****		J-K***		L-P**	
	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*	%	zmiana*
1996	25,3	0,8	13,3	3,1	29,8	1,4	19,5	0,1	5,7	6,1	20,1	1,3
1998	25,4	1,9	14,2	5,3	29,6	1,3	20,6	4,4	6,8	10,6	20,0	0,2
2000	25,5	2,5	15,2	5,8	29,6	1,8	21,5	-1,7	7,9	1,9	20,8	-0,5
2002	25,6	0,7	15,7	1,8	30,0	1,9	22,0	-2,3	7,2	2,2	22,8	2,0
2004	25,8	1,1	16,0	2,2	30,5	1,4	22,2	1,6	7,8	9,6	23,3	-0,9
2006	25,6	1,2	16,7	4,0	30,7	1,8	22,5	4,5	8,0	4,4	24,0	5,6
2008	25,7	1,0	17,3	2,2	30,6	1,2	23,3	4,6	8,6	2,5	22,7	3,0
2010	25,5	-0,7	17,4	0,9	32,1	1,2	23,7	2,0	9,6	4,3	24,0	3,6

* Procentowa zmiana w stosunku do poprzedniego okresu.

** Administracja publiczna i obrona narodowa, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna, działalność usługowa komunalna.

*** Pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości.

**** Handel hurtowy i detaliczny, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność.

Źródło: Ibid.

Ze względu na wyczerpywanie się formuły podziału gospodarki na trzy sektory, coraz większe znaczenie odgrywają zmiany wewnątrzsektorowe. W sektorze usług najmniejszy dystans dzieli Polskę od UE-15 w odniesieniu do usług związanych z działalnością handlową, transportem oraz hotelami i restauracjami – w 2010 różnica wynosiła zaledwie 1,8 punktu procentowego, podczas gdy czternaście lat wcześniej – 5,8. W niewielkim stopniu, mimo rosnącego udziału usług z zakresu administracji publicznej, zmniejszył się dystans dzielący Polskę od UE-15 w tym obszarze. W 2010 roku udział zatrudnienia w Polsce w sekcjach L-P wynosił 24%, natomiast w UE-15 – 32,1% (tabela 2).

Mimo relatywnie wysokiej dynamiki zmian w obszarze usług związanych z obsługą nieruchomości i pośrednictwem finansowym oraz kierunku zmian zgodnego z UE-15, dystans dzielący Polskę od UE-15 zwiększył się o 0,2 punktu procentowego. Jest to niepokojące tym bardziej, że do tej kategorii zaliczane

są wiedzochłonne usługi biznesowe (KIBS)⁷, których rozwój przyczynia się do unowocześniania struktury gospodarki. Jednym z obszarów regresu w Polsce jest działalność badawczo-rozwojowa, w którym w odróżnieniu od UE-15 następował spadek zatrudnienia. Prawdopodobnie było to wynikiem procesów restrukturyzacji, niedofinansowaniem sfery B+R oraz ograniczonym napływem BIZ w tym obszarze, szczególnie w pierwszej dekadzie okresu transformacji⁸. Pamiętając, że działalność badawczo-rozwojowa uznawana jest za jeden z kluczowych czynników wpływających na wzrost i rozwój gospodarki, a szczególnie jej innowacyjność, ich rozwój powinien stanowić priorytet realizowanej polityki.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy można sformułować wniosek, że proces konwergencji zatrudnienia w ujęciu trójsektorowym postępuje, choć struktura gospodarcza Polski w porównaniu z innymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej, a szczególnie UE-15 jest przestarzała.

Wzrost znaczenia sektora usługowego w polskiej gospodarce należy ocenić pozytywnie, gdyż świadczy o przybliżaniu struktury gospodarczej Polski do krajów rozwiniętych, choć dystans rozwojowy w tym obszarze jest nadal dość znaczny. Przyjmując dotychczasowe tempo zachodzących zmian oraz tezę o konwergencji należy uznać za najbardziej prawdopodobne, że udział sektora III w Polsce w 2025 roku ukształtuje się w przedziale 70-78%, wobec 73% w UE-15 w 2008 roku⁹. Należy przy tym podkreślić, że kierunek i dynamika zmian zachodzących wewnątrz poszczególnych sektorów jest niewystarczająca, szczególnie w odniesieniu do sektorów nowoczesnych, tzw. high-tech. Wskazana jest intensyfikacja działań mających na celu ich rozwój, a w niektórych przypadkach zahamowanie tendencji spadkowych.

⁷ Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 do KIBS zalicza się usługi z sekcji J (Informatyka i komunikacja), z sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) m.in. działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe, doradztwo związane z zarządzaniem, działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badanie rynku i opinii publicznej, z sekcji N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca): działalność związana z zatrudnieniem.

⁸ Pewne nieścisłości mogą również wynikać ze zmian w sposobach klasyfikacji poszczególnych jednostek.

⁹ A. Karpiński: *Przyszłość rynku pracy w Polsce*. Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, PAN Warszawa 2006, s. 89.

CONVERGENCE OR DIVERGENCE OF EMPLOYMENT STRUCTURES IN POLAND AND THE UE-15?

Summary

Shifts in the trisectoral structure of economy are directly connected with the development level of a given country, which is in turn accompanied by changes in the labour market: jobs disappear in some sectors and are established in others. The growth of employment in the service sector is accompanied by a systematic drop in the number of persons working in industry and agriculture, which is defined as an economy servication process. The direction of changes in polish economy corresponds to the changes in the EU-15, which confirms the convergence of employment structures, and what was the purpose of this article. However, it should be stressed that the direction and dynamics of changes taking place within each sector is insufficient, especially with regard to the high-tech sectors.

Małgorzata Gawrycka

Anna Szymczak

Politechnika Gdańska

ZRÓŻNICOWANIE RYNKÓW PRACY NA PRZYKŁADZIE KRAJÓW GRUPY WYSZEHRADZKIEJ

Wprowadzenie

Mnogość cech charakteryzujących krajowe rynki pracy zmusza do dokonywania trudnego wyboru miar oddających obraz zróżnicowania tych rynków. Celem artykułu jest zbadanie zróżnicowania rozwoju rynków pracy krajów Grupy Wyszehradzkiej z punktu widzenia popytu na pracę i podaży pracy, która została przeprowadzona dzięki zastosowaniu metody taksonomicznej. Zakres opracowania obejmuje przegląd literatury poświęconej problematyce rynku pracy i zgromadzenie materiałów źródłowych oraz ich wykorzystanie w części empirycznej. Przeprowadzane badania mają umożliwić ocenę polskiego rynku pracy na tle pozostałych rynków krajów Grupy Wyszehradzkiej. W badaniach wykorzystano metodę indukcji, elementy statystyki opisowej oraz metody taksonomiczne.

1. Czynniki kształtujące rynek pracy

W klasycznym ujęciu rynek pracy jest analizowany przede wszystkim w aspekcie relacji między podażą pracy a popytem na pracę. Relacje te odnoszą się do niezliczonych i aktywnie zmieniających się związków popytu i podaży pracy, które zależą w dużej mierze od ekonomicznych warunków gospodarowania¹.

Podaż pracy kształtują zachowania gospodarstw domowych, natomiast popyt na pracę obejmuje działania podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku. Podaż pracy oznacza liczbę pracowników chętnych do podjęcia pracy za

¹ D. Bosworth, P. Dawkins, T. Stromback: *The Economics of the Labour Market*. Longmann, Harlow, Essex 1996, s. 3.

oferowaną na rynku płacę realną wyrażającą dochód pracobiorcy. Popyt na pracę zgłaszany jest na rynku przez przedsiębiorców. Przedsiębiorstwa zgłaszają zapotrzebowanie na pracę biorąc pod uwagę poziom płacy realnej wyznaczającej koszt pracy obciążający pracodawcę. Ta prosta charakterystyka rynku pracy stanowi punkt wyjścia do rozważań związanych z oceną krajowych rynków pracy. Rynki pracy stanowią cechę charakterystyczną poszczególnych gospodarek. Pomimo występowania wielu podobieństw, nie są one identyczne. Obowiązujące krajowe przepisy prawa oraz zróżnicowane warunki gospodarowania potwierdzają ich specyfikę. Rynki pracy obrazują przeciwstawność interesów pracowników i pracodawców co do pożądanej wysokości płacy realnej oraz zróżnicowanie czynników determinujących ich zachowanie, wymagają zatem odrębnych analiz dla wspomnianych uczestników rynku pracy. Przedsiębiorcy odgrywają na rynku pracy znaczącą rolę. Ich działania można traktować jako pierwotne. Tworząc miejsca pracy dają oni możliwość osobom zatrudnianym szansę na realizację podstawowych potrzeb, do których można zaliczyć pracę (osiąganie dochodów z tytułu jej świadczenia umożliwiającej zaspokojenie potrzeb materialnych), samorealizację oraz rozwój. Dążąc do utrzymania konkurencyjnej pozycji na rynku, przedsiębiorstwa podejmują coraz bardziej złożone działania, które mogą zmierzać do tworzenia nowych stanowisk pracy, likwidacji, łączenia lub dzielenia dotychczas istniejących, a także zmian zakresu czynności realizowanych na poszczególnych stanowiskach. Dlatego też można powiedzieć, że współcześnie istniejące zasoby pracy na rynku pracy mogą okazać się niewystarczające lub nieodpowiednie w stosunku do celów firmy i zmieniających się zadań na danych stanowiskach pracy. Zmiana hierarchii celów może wpłynąć na zmiany związane z rodzajem i pracochłonnością zadań, w konsekwencji może mieć wpływ na stan i strukturę zatrudnienia, potrzeby przekwalifikowywania pracowników, konieczność redukcji miejsc pracy lub dodatkowego zatrudnienia wymagającego dotychczas niewykorzystywanych umiejętności².

Identyfikacja czynników determinujących zachowania przedsiębiorstw z punktu widzenia kształtowania popytu na pracę, zarówno w skali mikro, jak i makro, umożliwi wskazanie uniwersalnych miar opisujących poziom rozwoju krajowych rynków pracy. Należy pamiętać, że charakter uniwersalny mają te miary, które mogą być wykorzystane w każdym przedsiębiorstwie. Są one traktowane jako tzw. determinanty podstawowe³.

Wielkość oraz struktura zatrudnienia na krajowych rynkach pracy zależy od aktywności przedsiębiorstw. Budując własną przewagę konkurencyjną na rynku

² Z. Sekuła: *Planowanie zatrudnienia*. Oficyna Wydawnicza, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 10.

³ *Ibid.*, s. 46-47.

krajowym oraz międzynarodowym, przesądzają one również o pozycji konkurencyjnej danego regionu. Dążenie do sprostania rosnącej konkurencji wymaga od przedsiębiorstw przygotowania i realizacji określonej polityki zatrudnienia determinującej jego udział w rynku.

Należy podkreślić, że ważną rolę przypisuje się odpowiednio przygotowanym zasobom pracy, ich kwalifikacjom oraz umiejętnościom związanych z szybkim przystosowywaniem się do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Dokonując przeglądu literatury przedmiotu można spotkać się ze stwierdzeniem, iż we współczesnej gospodarce jednym z ważniejszych czynników wzrostu gospodarczego jest kapitał ludzki. Dostępność tego zasobu przesądza o rozwoju poszczególnych krajów, ich potencjale i pozycji konkurencyjnej na rynku. Jakość kapitału ludzkiego określają takie czynniki, jak poziom wykształcenia społeczeństwa, ochrona zdrowia, sytuacja na rynku pracy, dostępność do nowych technologii⁴. Wysokie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe sprzyjają tworzeniu nowych miejsc pracy w nowoczesnej gospodarce. Potwierdza to, iż rynek pracy należy badać zarówno z punktu widzenia popytu na pracę, jak i jej podaży. Obecnie nie ma jednoznacznie obowiązujących wskaźników, które charakteryzowałyby potencjał zasobów ludzkich i warunki stymulujące działalność przedsiębiorstw sprzyjającą zatrudnieniu. Można zatem wnioskować, iż rynek pracy nie jest kategorią jednorodną. Jego zróżnicowanie wynika ze specyfiki danego kraju, struktury oraz poziomu jego rozwoju. W celu zbadania przewag konkurencyjnych krajowych rynków pracy należy dokonać charakterystyki cech determinujących popyt na pracę i jej podaż. Mnogość tych cech zmusza do dokonywania trudnego wyboru miar, które będą w pełni obrazować zróżnicowanie rynków pracy. Od trafności doboru miar zależy potencjalna ocena i formułowane na jej podstawie wnioski. W niniejszym badaniu ograniczono się wyłącznie do miar statycznych, wyrażających stan badanego rynku w dwóch latach (2004 oraz 2008 rok).

2. Metodologia badań

Oceny krajowych rynków pracy można dokonywać wykorzystując metody taksonomiczne. Umożliwiają one uszeregowanie badanych obiektów w kolejności „od najlepszego do najgorszego” na podstawie syntetycznego miernika.

⁴ G. Wronowska: *Czynniki kształtujące kapitał ludzki w krajach Unii Europejskiej – analiza porównawcza*. W. *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*. Red. D. Kopycińska. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, s. 15.

Do liniowego porządkowania obiektów opisujących wiele zmiennych diagnostycznych wykorzystuje się jedną zmienną syntetyczną będącą syntetycznym miernikiem rozwoju⁵.

Etapy konstrukcji syntetycznego miernika rozwoju sprowadzają się do:

1) normalizacji wartości zmiennych diagnostycznych (x_{ij}) przedstawionych w postaci stymulant,

2) utworzenie wzorca, czyli obiektu, który posiada najkorzystniejszą wartość zmiennej diagnostycznej $z_{0j} = \max_i \{z_{ij}\}$, gdzie z_{ij} oznacza wartości znormalizowane zaobserwowane w całym zbiorze danych,

3) wyznaczenia odległości każdego obiektu od wzorca (d_i)⁶.

Odległość każdego obiektu od wzorca można wyznaczyć wykorzystując miarę Euklidesa według następującego wzorca⁷

$$d_i = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j})^2}$$

gdzie: i – liczba obiektów, j – liczba zmiennych, z_{ij} – znormalizowana wartość j -tej zmiennej dla i -tego obiektu, z_{0j} – wzorcowa znormalizowana wartość j -tej zmiennej, m – liczba zmiennych.

W celu unormowania syntetycznego miernika (tak, aby większe wartości wskazywały na wyższy poziom badanego zjawiska) należy odległość d_i przekształcić według wzoru⁸

$$z_i = 1 - \frac{d_i}{d_0}$$

gdzie z_i – syntetyczny miernik rozwoju dla i -tego obiektu, d_0 – norma zapewniająca przyjmowanie przez z_i wartości należących do przedziału od 0 do 1, którą można wyznaczyć jako wartość maksymalną d_i

⁵ M. Łuniewska, W. Tarczyński: *Metody wielowymiarowej analizy porównawczej na rynku kapitałowym*. PWN, Warszawa 2006, s. 46-54 oraz W. Pluta: *Wielowymiarowa analiza porównawcza w modelowaniu ekonometrycznym*. PWN, Warszawa 1986, s. 19-24.

⁶ I. Pawlas: *Wykorzystanie taksonomicznej miary rozwoju Z. Hellwiga do określenia poziomu rozwoju polskiej gospodarki na tle krajów należących do Unii Europejskiej*. W: *Modele rozwoju gospodarczego dla Polski*. Red. M. Noga, M.K. Stawicka. CeDeWu, Warszawa 2009, s. 68-69 oraz M. Wojarska, M. Czeszejko-Sochacka: *Polska i jej regiony na tle europejskiej przestrzeni społeczno-ekonomicznej*. W: *Ekonomia i międzynarodowe stosunki gospodarcze*. Red. M. Klamut. AE, Wrocław 2007, s. 207-209.

⁷ M. Łuniewska, W. Tarczyński: Op. cit., s. 46-54 oraz K. Biegun: *Infrastruktura techniczna a konkurencyjność regionów*. W: *Ekonomia...*, op. cit., s. 280.

⁸ J. Jahn: *Wzrost gospodarczy w Unii Europejskiej w przekroju regionalnym*. W: *Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna w polityce Unii Europejskiej*. Red. E. Pancer-Cybulska. UE, Wrocław 2008, s. 177 oraz M. Łuniewska, W. Tarczyński: Op. cit., s. 46-54.

$$d_0 = \max_i \{d_i\}$$

Należy dodać, że najbardziej kontrowersyjnym i jednocześnie ważnym etapem badania taksonomicznego jest dobór zmiennych diagnostycznych. Elementy wchodzące w skład zbioru cech diagnostycznych powinny jak najlepiej charakteryzować badane zjawiska. Muszą to być cechy o największej diagnostyczności. Należy podkreślić, iż jest to najbardziej subiektywny etap badania, ponieważ badacz sam decyduje o liście cech diagnostycznych, co może wzbudzać wiele dyskusji, gdyż ich dobór stanowi subiektywną ocenę autora. Niewykluczone jest, że badanie tego samego zjawiska przeprowadzone na nieco innym zbiorze cech diagnostycznych przyniesie odmienne rezultaty. Dlatego do otrzymanych wyników badań opartych na metodach taksonomicznych należy podchodzić z ostrożnością.

3. Dobór zmiennych

Dokonując doboru zmiennych kierowano się dostępnością porównywalnych danych statystycznych oraz ich znaczeniem z punktu widzenia badanego zjawiska. Część tych zmiennych charakteryzuje stronę popytową rynku pracy (X_1, X_2, X_4, X_5). Pozostałe zmienne opisują stronę podażową tego rynku (X_3, X_6, X_7, X_8).

W niniejszym badaniu wykorzystano 8 zmiennych diagnostycznych opisujących sytuację na krajowych rynkach pracy. Są to:

- X_1 – produktywność pracy,
- X_2 – wskaźnik zatrudnienia,
- X_3 – stopa bezrobocia,
- X_4 – obciążenia podatkowe pracy,
- X_5 – nakłady na B+R,
- X_6 – współczynnik aktywności zawodowej,
- X_7 – kształcenie ustawiczne dorosłych,
- X_8 – wskaźnik skolaryzacji brutto.

Wydajność pracy opisana została za pomocą miernika produktywności pracy. Wskaźnik zatrudnienia określa stopień wykorzystania zasobów pracy w gospodarce danego kraju, natomiast jego potencjał kształtują nakłady na B&R. Stopa bezrobocia oznacza niewykorzystaną część zasobów pracy w gospodarce narodowej. Obciążenia podatkowe pracy z kolei określają koszty pracy dla przedsiębiorstwa, co jest istotne z punktu widzenia funkcjonowania podmiotu gospodarczego. Współczynnik aktywności zawodowej określa zaangażowanie

zasobów pracy w danym regionie. Kształcenie ustawiczne dorosłych oznacza potencjał, który może być wykorzystany w danej gospodarce. Wskaźnik skolaryzacji brutto określa jakość zasobów pracy, którymi dysponuje dana gospodarka.

Wskazane mierniki obliczono zgodnie z poniższymi formułami dla państw należących do Grupy Wyszehradzkiej:

- produktywność pracy – obliczony jako % PKB w przeliczeniu na jednego pracującego (UE 27 = 100),
- wskaźnik zatrudnienia został obliczony jako udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (dane na podstawie BAEL, w %),
- stopa bezrobocia – obliczona jako udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (dane na podstawie BAEL, w %),
- obciążenia podatkowe pracy zdefiniowane jako suma podatków pośrednich i bezpośrednich oraz składek pracodawców i pracowników na ubezpieczenie zdrowotne pobierane od dochodu z pracy podzielonego przez wynagrodzenia pracowników, powiększonych o podatki od funduszu płac oraz od wysokości wypłat z tytułu zarobków (dane na podstawie BAEL, w %),
- nakłady na B+R to suma nakładów poniesionych w danym roku na działalność badawczą i rozwojową, wyrażona jako % PKB,
- współczynnik aktywności zawodowej stanowi udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (dane na podstawie BAEL, w %),
- kształcenie ustawiczne dorosłych – obliczono jako udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających w grupie ludności ogółem w badanej grupie wieku (dane na podstawie BAEL, w %),
- wskaźnik skolaryzacji brutto stanowi stosunek ogólnej liczby uczniów poszczególnych poziomów nauczania do ludności ogółem w grupie wieku odpowiadającej danym stopniom nauczania (w badaniu przyjęto najwyższy szczebel kształcenia, w %).

Dla potrzeb niniejszego badania przyjęto wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym dla poszczególnych państw wyrażający poziom dostępnego kapitału ludzkiego o wysokich kwalifikacjach.

Przyjęte do badania wskaźniki są obiektywne, mierzalne, wiarygodne ze względu na źródło ich pochodzenia (są to dane statystyczne opracowane przez GUS/BAEL). Badania zostały przeprowadzone dla 2004 i 2008 roku. Wybór okresu badawczego wynikał m.in. z faktu przystąpienia w 2004 roku państw tworzących Grupę Wyszehradzką do UE, natomiast 2008 rok jako okres przed kryzysem finansowym. Wybór badanych cech został poprzedzony studiami literatury przedmiotu, wnikliwie opisującej rynek pracy. Badane zmienne pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z głównymi elementami rynku pracy.

W przypadku metod taksonomicznych istotne jest określenie charakteru zmiennych opisujących rynki pracy (obiekty). W zależności od tego, jaki wpływ na badane zjawisko mają te zmienne, można wyróżnić stymulanty, destymulanty i nominanty. Stymulantami są te cechy diagnostyczne, których wzrost świadczy o poprawie stopnia wykorzystania potencjału krajowego rynku pracy. Destymulanty natomiast oddziałują w kierunku przeciwnym. W niniejszym opracowaniu większość spośród badanych cech – poza stopą bezrobocia i obciążeniami podatkowymi pracy – mają charakter stymulant.

4. Wyniki przeprowadzonych badań

Zbiór syntetycznych wskaźników wykorzystywanych do analizy krajów Grupy Wyszehradzkiej przedstawiono w tabeli 1. Prezentowane wartości wskaźników dla poszczególnych krajów są zróżnicowane, tym samym stanowią podstawę porównań badanych obiektów.

Tabela 1

Zmienne wykorzystane do badań

2004								
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
Polska	61,5	51,7	19,0	32,7	0,6	56,1	5,0	42
Czechy	68,0	64,2	8,3	41,8	1,3	60,4	5,8	29
Węgry	67,3	56,8	6,1	38,3	0,9	49,8	4,0	28
Słowacja	65,6	57,7	18,2	34,5	0,5	60,1	4,3	29
2008								
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
Polska	63,3	59,2	7,1	35,0	0,6	53,8	4,7	51
Czechy	71,8	66,6	4,4	41,4	1,5	59,1	7,8	50
Węgry	69,3	56,7	7,8	41,2	1,0	51,0	3,1	45
Słowacja	79,0	62,3	9,5	30,9	0,5	60	3,3	52

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Rocznik Statystyczny RP 2010*. GUS, Warszawa 2010, s. 245-285, 364-401 oraz *Rocznik Statystyki Międzynarodowej 2009*. GUS, Warszawa 2010, s. 49-50, 155, 262, 561-610.

Najwyższą produktywnością pracy (X₁) w 2004 roku charakteryzowały się Czechy, natomiast w 2008 roku Słowacja. Ostatni z wymienionych krajów zwiększył w badanym okresie produktywność o 13,4 punktów procentowych. W Polsce i na Węgrzech wzrost ten wyniósł około 2 punktów procentowych, natomiast w Czechach około 4 punkty procentowe. W przypadku Polski zarówno w roku 2004, jak i w 2008 produktywność pracy była najniższa spośród badanych krajów.

Udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (X_2) zarówno w 2004, jak i 2008 roku osiągnął najwyższą wartość w Czechach. W przypadku Polski wskaźnik ten w 2004 roku był najniższy spośród badanych krajów. W 2008 roku w Polsce zanotowano najwyższy wzrost, o 7,5 punktów procentowych, wskaźnika zatrudnienia w stosunku do 2004 roku. Najniższy wzrost tego wskaźnika zanotowano w Czechach (2,4 punktów procentowych). Na Węgrzech zaobserwowano spadek wskaźnika zatrudnienia o 0,1 punkt procentowy.

Stopa bezrobocia (X_3) w 2004 roku najniższa była na Węgrzech, natomiast w 2008 w Czechach. W przypadku Polski i Słowacji w 2008 roku nastąpiło znaczne obniżenie stopy bezrobocia w stosunku do roku 2004 (kolejno o 11,9 punktów procentowych i 8,7 punktów procentowych).

Najwyższe obciążenie podatkowe (X_4) w obu badanych okresach było w Czechach. W Polsce w 2004 roku obciążenie to było najniższe. Natomiast w 2008 roku najniższe obciążenie podatkowe było na Słowacji. Zatem można powiedzieć, iż najbardziej sprzyjające zatrudnieniu warunki w 2004 roku istniały w Polsce, natomiast w 2008 roku na Słowacji.

W 2004 i 2008 roku najwyższymi nakładami na B&R (X_5) charakteryzowały się Czechy. W przypadku Polski, wskaźnik ten zarówno w roku 2004, jak i 2008 był ponad 2-krotnie niższy niż osiągnięty w Czechach. Niski poziom tego wskaźnika zanotowano również na Słowacji. Był on nieznacznie niższy aniżeli ten, który osiągnięto w Polsce.

Z kolei współczynnik aktywności zawodowej ludności (X_6) w 2004 roku był najwyższy w Czechach, zaś w 2008 roku na Słowacji. W przypadku Węgier mniej niż połowa ludności w wieku 15 lat i więcej była aktywna zawodowo. Oznacza to, iż znaczne zasoby pracy w gospodarce węgierskiej są niewykorzystane. Rozpiętość pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej na Węgrzech i w Czechach w 2004 roku sięgała 11,2 punktów procentowych. W Polsce w badanym okresie zaobserwowano spadek współczynnika aktywności zawodowej o 2,3 punktów procentowych.

Największy odsetek osób biorących udział w kształceniu ustawicznym (X_7) zanotowano zarówno w 2004, jak i w 2008 roku w Czechach. Ponadto, tylko w Czechach w badanym okresie wzrosła wartość tego wskaźnika o 2,2 punktów procentowych. Tym samym, rozpiętość pomiędzy najwyższą i najniższą wartością tego wskaźnika, wśród badanych krajów wzrosła w 2008 roku w porównaniu z 2004 o 4,7 punktów procentowych.

Najwyższy wskaźnik skolaryzacji brutto dla najwyższego szczebla kształcenia zanotowano w 2004 roku w Polsce. W pozostałych krajach przyjętych do badania wskaźnik ten kształtował się na podobnym poziomie niższym o 13

punktów procentowych niż w Polsce. W 2008 roku najwyższy wskaźnik skolaryzacji brutto zanotowano na Słowacji. W porównaniu z 2004 rokiem wzrósł on aż o 23 punkty procentowe. Również wysoki wzrost tego wskaźnika zanotowano w pozostałych krajach. W 2008 roku najniższym wskaźnikiem skolaryzacji charakteryzowały się Węgry. Był on niższy od tego zanotowanego na Słowacji o 7 punktów procentowych.

W tabeli 2 przedstawiono klasyfikację państw tworzących Grupę Wyszehradzką według poziomu rozwoju rynku pracy osiągniętego w 2004 i 2008 roku.

Tabela 2

Ranking państw Grupy Wyszehradzkiej na podstawie syntetycznego miernika rozwoju rynków pracy

Lp.	2004		2008	
1	Czechy	0,197	Słowacja	0,623
2	Słowacja	0,037	Czechy	0,399
3	Polska	0,018	Polska	0,099
4	Węgry	0,000	Węgry	0,000

Z obliczeń, których wyniki przedstawiono w tabeli 2 wynika, że w 2004 roku najwyższy poziom rozwoju krajowego rynku pracy zanotowano w Czechach (syntetyczny wskaźnik rozwoju wynosił 0,197). Należy podkreślić, że osiągnięte w badanym roku syntetyczne wskaźniki rozwoju rynków pracy obliczone dla poszczególnych państw tworzących Grupę Wyszehradzką były bardzo niskie, poniżej 0,2 w skali od 0 do 1. Może to świadczyć o niskim poziomie rozwoju badanych rynków.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w 2008 roku nastąpiło znaczne podwyższenie syntetycznych wskaźników rozwoju krajowych rynków pracy w Czechach, na Słowacji i w Polsce. W 2008 roku liderem w przeprowadzonym rankingu była Słowacja. W badanym okresie zanotowano w przypadku tego kraju najwyższy wzrost, co oznaczało, że na Słowacji w 2008 roku osiągnięto najwyższy poziom syntetycznego miernika rozwoju rynku pracy spośród badanych państw.

W grupie krajów o najniższym syntetycznym wskaźniku rozwoju rynku pracy znalazły się Polska i Węgry. W przypadku Polski w 2004 roku w stosunku do 2008 nastąpiła nieznaczna poprawa wartości omawianego wskaźnika. Natomiast na Węgrzech w obu badanych latach wskaźnik ten osiągnął najniższą wartość z możliwych w przyjętej do badań skali.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że pozycja polskiego rynku pracy na tle państw tworzących Grupę Wyszehradzką zarówno w 2004, jak i 2008 roku jest relatywnie niska. Potwierdza to obliczony syntetyczny miernik rozwoju rynków pracy, który dał możliwość pozycjonowania krajowych rynków pracy. Z badań wynika, że w 2008 roku względem 2004 nastąpiła znaczna poprawa syntetycznego miernika w przypadku Czech i Słowacji, natomiast w przypadku Polski zmiany te nie były znaczące. W dokonanej klasyfikacji Polska zajęła 3 miejsce (przedostatnie). Na końcu grupy w obu badanych latach znalazły się Węgry. Można zatem wnioskować, iż większość spośród badanych krajów Grupy Wyszehradzkiej, pomimo wielu dokonanych reform w obszarze rynku pracy, nadal wymaga zmian, które przyczynią się do wzrostu konkurencyjności tych rynków.

SUSTAINABILITY OF LABOUR MARKETS IN THE CASE STUDY OF VISEGRAD GROUP

Summary

Characteristics defining the potential existing a particular country's economy provide an insight of the competitive advantage of its labour market. A wide range of these features requires selecting most appropriate methods and indicators to perform this labour market analysis. Hence, the following article is aimed at investigating diversification within Visegrad Group labour markets in terms of work demand and supply, using the taxonomic method.

Małgorzata Gawrycka

Anna Szymczak

Politechnika Gdańska

ZNACZENIE CZYNNIKA PRACY

W DOCHODZIE NARODOWYM

Wprowadzenie

W większości krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej udział pracy w dochodzie narodowym stale obniża się. W literaturze światowej wskazuje się różne przyczyny występowania tego zjawiska. Jedną z przyczyn obserwowanej tendencji są nasilające się procesy globalizacji. Mają one wpływ na poziom dochodów osiąganych z tytułu świadczenia pracy, tym samym wpływają na udział pracy w dochodzie narodowym. Poza tym wśród czynników determinujących udział pracy wymienia się również powolny wzrost płac i niską elastyczność zatrudnienia.

Urynkowanie gospodarek Grupy Wyszehradzkiej przyczyniło się do zwiększenia otwartości tych gospodarek, rozpoczęcia szerszej współpracy na rynku międzynarodowym. W związku z powyższym, ważne wydaje się zbadanie, w jakim stopniu proces transformacji tych gospodarek miał wpływ na zmiany udziału pracy w dochodzie narodowym, czy pojawiające się tendencje zmian są zgodne z tymi obserwowanymi w innych gospodarkach świata.

Celem niniejszego artykułu jest diagnoza związana z określeniem znaczenia czynnika pracy w dochodzie narodowym w latach 1995-2010 w krajach Grupy Wyszehradzkiej.

Zakres opracowania obejmuje przegląd literatury światowej poświęconej problematyce związanej z udziałem pracy w dochodzie narodowym i zgromadzenie materiałów źródłowych na temat tego miernika. W badaniach wykorzystano metodę dedukcji i elementy statystyki opisowej.

1. Przegląd literatury – wybrane zagadnienia

W literaturze światowej ostatniej dekady wielu ekonomistów, m.in. S. Bentolila, G. Saint-Paul¹, A.E. Harrison², K. Lee i A. Jayadev³, X. Raurich, H. Sala, V. Sorolla⁴, M. Lawless, K. T. Whelan⁵ ponownie rozpoczęło badania na temat udziału pracy w dochodzie narodowym. Neoklasyczna teoria przedsiębiorstwa określająca ścieżkę ekspansji mówi nam, że optymalne połączenie czynników produkcji będzie miało miejsce, gdy krańcowa stopa technicznej substytucji kapitału względem pracy będzie równa względnej cenie czynnika pracy (praca-kapitał). Spadek względnej ceny kapitału (*ceteris paribus*) prowadzi do wzrostu popytu na kapitał i spadku popytu na pracę (w zależności od elastyczności substytucji). Wzrost skali produkcji powoduje zazwyczaj wzrost zużycia pracy i kapitału pod warunkiem traktowania ich jako czynników równorzędnych – Ch.I. Jones⁶, H.S. Houthakker⁷.

Wielu ekonomistów uznało, że założenia dotychczas eksponowanej neoklasycznej teorii ekonomii z której wynika, iż każdy czynnik produkcji determinuje dochód narodowy zgodnie z jego marginalną produktywnością ignorowały wiele ważnych czynników wpływających na znaczenie pracy we wzroście dochodu narodowego.

Zdaniem S. Bentolila, G. Saint-Paul, zróżnicowana kapitałochłonność produkcji oraz cena materiałów importowanych wyjaśnia różnice w udziale pracy w dochodzie narodowym. Również ważną rolę może odgrywać siła przetargowa pracy związana z nasilającymi się procesami globalizacyjnymi, którymi w swoich badaniach zajmowała się A.E. Harrison poszukując modeli wskazujących na czynniki determinujące udział pracy w dochodzie narodowym. Jej zdaniem, np. otwartość finansowa umożliwiająca przepływ kapitału pomiędzy poszczególnymi-

¹ S. Bentolila, G. Saint-Paul: *Explaining Movements in the Labour Share*. „Journal of Macroeconomics” 2003, No. 3, s. 650-670.

² A.E. Harrison: *Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence*. CA: University of California at Berkeley and NBER, Berkeley 2000, s. 1-26.

³ K. Lee, A. Jayadev: *The Effects of Capital Account Liberalization on Growth and the Labor Share of Income: Reviewing and Extending the Cross-Country Evidence*. In: *Capital Flight and Capital Controls in Developing Countries*. Ed. G. Esptein. Edward Elgar, Cheltenham 2005, s. 15-50.

⁴ X. Raurich, H. Salah, V. Sorolla: *Factor Shares, the Price Markup, and the Elasticity of Substitution Between Capital and Labor*. „Journal of Macroeconomics” 2011, No. 3, s. 74-113.

⁵ M. Lawless, K.T. Whelan: *Understanding the Dynamics of Labor Shares and Inflation*. „Journal of Macroeconomics” 2011, No. 1, s. 233-246.

⁶ Ch.I. Jones: *The Shape of Production Functions and the Direction of Technical Change*. „Quarterly Journal of Economics” 2005, No. 120 (2), s. 517-549.

⁷ H.S. Houthakker: *The Pareto Distribution and the Cobb-Douglas Production Function in Activity Analysis*. „Review of Economic Studies” 1955, No. 23(1), s. 27-31.

mi krajami (napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych) wpływa na zmniejszenie znaczenia pracy. Oznacza to, że kapitał ma większe znaczenie niż praca w dochodzie narodowym. Jeśli pojawiają się ograniczenia w przepływie kapitału, to następuje zwiększenie udziału pracy. Również istotnym czynnikiem okazały się wahania kursów walut, które prowadzą do zmniejszenia udziału pracy w dochodzie narodowym. Z badań przeprowadzonych przez A.E. Harrison na próbie ponad 100 krajów wynika, że przed 1993 rokiem udział pracy w dochodzie narodowym obniżał się średnio o 1 punkt procentowy w ciągu jednej dekady. Stwierdzenia te sformułowano dla krajów o niższym poziomie rozwoju. Po wspomnianym okresie udział pracy w dochodzie narodowym obniżał się w tempie szybszym, około 3 punktów procentowych w ciągu dekady.

W krajach charakteryzujących się wyższym poziomem rozwoju udział pracy wzrastał średnio o 2 punkty procentowe w ciągu dekady poprzedzającej 1993 rok. Następnie w ciągu dekady udział pracy w badanych krajach obniżył się o 4 punkty procentowe. Dane te wskazują na odwrócenie trendów po 1993 roku dla krajów o wysokim poziomie rozwoju oraz przyspieszeniu trendu spadkowego dla krajów charakteryzujących się niskim poziomem rozwoju. Poza tym zwrócono uwagę, iż pomiędzy poszczególnymi krajami należącymi do tej samej grupy istnieją rozbieżności, np. Kanada, Japonia, Szwajcaria odnotowywały od 1970 roku wzrost wydajności pracy, natomiast w większości państw europejskich następował jej spadek.

K. Lee i A. Jayadev na podstawie badań prowadzonych w latach 1973-1995 stwierdzili, że otwartość finansowa kraju obniża udział pracy, zarówno w krajach charakteryzujących się wysokim poziomem rozwoju, jak i w krajach rozwijających się. Efekt ten jest niezależny od skutków kryzysów finansowych. Podczas kryzysów finansowych, i w krótkim okresie po nich, udział pracy obniża się i utrzymuje się na niskim poziomie nawet wtedy, gdy dochód narodowy „odzyskuje” poziom sprzed kryzysu. Wszystkie badania empiryczne wskazują, że finansowa otwartość i kryzysy finansowe obniżają udział pracy w dochodzie narodowym.

W badaniach empirycznych można znaleźć również wyjaśnienia dotyczące zmian udziału pracy w dochodzie narodowym w związku z prowadzoną określoną polityką ochrony pracowników. Polityka sprzyjająca ochronie pracy przyczynia się do utrzymania dużego znaczenia pracy w dochodzie narodowym. Płaca lub zatrudnienie nie nadążają bowiem za wzrostem gospodarczym. Gdyby udział pracy był stały (nie zmniejszał się), to wzrost gospodarczy miałby wpływ na wyższe wynagrodzenie lub zmniejszenie zatrudnienia (lub jedno i drugie). Powodem zmniejszania się udziału pracy w dochodzie narodowym jest powolny wzrost wynagrodzeń i niska elastyczność zatrudnienia.

Pomiar dochodów z pracy może być trudny do oszacowania w krajach, w których wiele osób osiąga dochody z pracy na własny rachunek lub w przedsiębiorstwach rodzinnych. Z badań przeprowadzonych przez D. Gollin⁸ wynika, że duży wpływ w poszczególnych krajach na udział pracy w dochodzie narodowym ma samozatrudnienie i poziom ich rozwoju.

Badania dotyczące udziału pracy w dochodzie narodowym prowadził również A. Guscina⁹. Na próbie 18 krajów OECD zaobserwował, że udział pracy był najwyższy w latach 60. i 70. XX wieku, następnie obniżył się o 5 punktów procentowych. Potwierdza to gwałtowny spadek trendu. W związku z powyższym do przedstawianych wyników badań należy podejść z pewną ostrożnością.

Na podstawie dostępnej literatury światowej można powiedzieć, iż udział pracy (labour share) wskazuje na to, jaka część dochodu narodowego przypada na czynnik pracy. Udział pracy liczony jest jako stosunek całkowitego wynagrodzenia pracowników (wynagrodzenie brutto wraz z narzutami na pracę w postaci np. składek na ubezpieczenie społeczne) w stosunku do produktu globalnego (np. PKB lub PNB). Wadą tego miernika jest to, że nie ujmuje on dochodu z pracy na własny rachunek. W statystykach OECD w celu wyeliminowania tego problemu w mierniku udziału pracy w tworzeniu dochodu narodowego oszacowano dochody samozatrudnionych na poziomie dochodów pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Takie uproszczenie może mieć wpływ na wiarygodność porównywanych danych źródłowych. Pomimo tych zastrzeżeń warto zbadać udział pracy w dochodzie narodowym w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1995-2010.

2. Udział pracy w dochodzie narodowym w krajach Grupy Wyszehradzkiej

Grupę państw przyjętych do badania stanowią kraje tworzące Grupę Wyszehradzką. Są to kraje, które w tym samym okresie rozpoczęły zmiany systemowe przyczyniające się do urynkwienia i otwarcia tych gospodarek. Jednym z dowodów realizacji wskazanych procesów jest członkostwo w OECD, które zobowiązuje kraje do przestrzegania zasad demokracji oraz otwartości gospodarki rynkowej. Członkostwo w OECD umożliwiło szybsze włączenie się krajowych podmiotów gospodarczych na orbitę handlu międzynarodowego. Wynikało to z faktu eliminacji lub ograniczenia w dużym zakresie barier

⁸ D. Gollin: *Getting Income Shares Right*. „Journal of Political Economy” 2002, No. 110, s. 458-474.

⁹ A. Guscina: *Effects of Globalization on Labor's Share in National Income*. Washington, D.C. International Monetary Fund IMF „Working Paper” 2006, No. 06/294, s. 1103-1113.

w przepływie towarów i kapitału między krajami członkowskimi. Badane kraje w różnym okresie przystąpiły do OECD. Czechy, np. wstąpiły do OECD w 1995 roku, Polska i Węgry w 1996, a Słowacja w 2000. Bezpośrednimi korzyściami wejścia do OECD są: pobudzenie bezpośrednich inwestycji zagranicznych, łatwiejszy dostęp do kredytów, szersze otwarcie dla wyrobów rynków państw OECD. Każde z badanych krajów w innym stopniu zdyskontowało wejście do OECD. Przykładem tego jest zróżnicowany napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (tabela 1).

Tabela 1

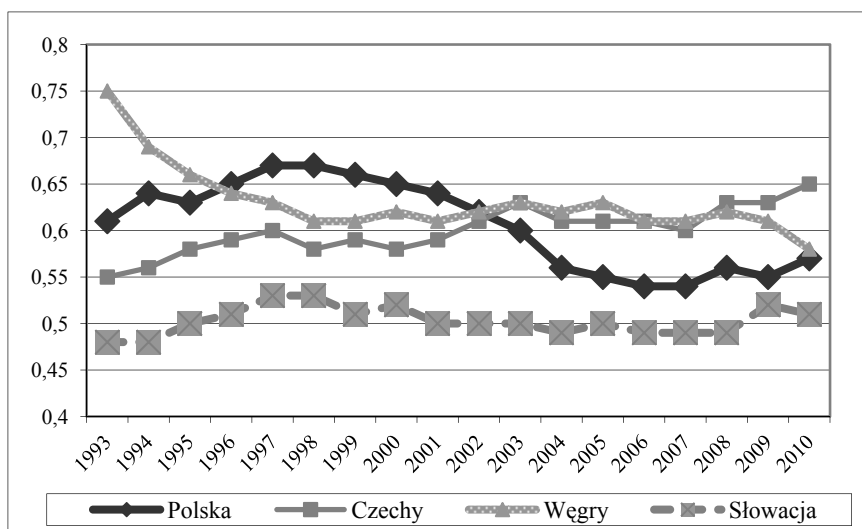
Napływ BIZ w przeliczeniu na 1 mieszkańca w krajach Grupy Wyszehradzkiej (w dolarach USA)

Lata	Polska	Czechy	Węgry	Słowacja
1995	95,6	247,9	435,3	36,4
1996	117,5	138,3	193,9	46,8
1997	128,2	125,9	203,8	33,0
1998	134,0	245,9	189,2	86,9
1999	189,9	610,8	193,3	72,7
2000	244,2	485,6	162,6	356,4
2001	149,4	548,9	241,1	292,4
2002	107,8	913,5	84,1	745,8

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów źródłowych: *Polska na tle świata i Europy w latach 1995-2011*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011, s. 1-2 oraz 37.

Najwyższy poziom bezpośrednich inwestycji zagranicznych w przeliczeniu na 1 mieszkańca zanotowano w latach 1995-2002 w Czechach. W szczególności wysoki poziom miał miejsce w 1999 i 2002 roku. Biorąc pod uwagę 1999 rok to napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych w Czechach był 3-krotnie wyższy aniżeli w Polsce i 8-krotnie w porównaniu ze Słowacją. W Polsce najwyższy napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych w przeliczeniu na 1 mieszkańca miał miejsce w 2000 roku. W porównaniu z Czechami, w których to poziom bezpośrednich inwestycji zagranicznych był najwyższy w badanym roku, w Polsce napływ BIZ był o połowę niższy. Na Słowacji w 2000 roku napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych był o 1/3 wyższy aniżeli w Polsce. Najniższy napływ inwestycji zagranicznych w badanym roku zanotowano na Węgrzech. W 2002 roku napływ inwestycji zagranicznych w przeliczeniu na jednego mieszkańca nadal najwyższy był w Czechach i w porównaniu z Polską wyższy ponad 8 razy, w porównaniu z Węgrami – ponad 10 razy. Słowacja do OECD wstąpiła w 2000 roku i od tego czasu następował systematyczny wzrost poziomu bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

Odnosząc się do badań A.E. Harrison, K.Lee oraz A. Jayadev, należy zastanowić się, czy otwartość finansowa badanych gospodarek miała wpływ na zmniejszenie znaczenia pracy w dochodzie narodowym. Na rysunku 1 zaprezentowano udział pracy w dochodzie narodowym w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1993-2010, tj. w okresie przed i po wstąpieniu badanych państw do OECD oraz do UE.



Rys. 1. Udział pracy w dochodzie narodowym w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1993-2010

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD. http://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata (10.01.2010).

Udział pracy w dochodzie narodowym w krajach Grupy Wyszehradzkiej charakteryzował się pewnym zróżnicowaniem. W początkowym okresie przyjętym do badań, tj. w latach 1993-1996, w 3 spośród badanych krajów następował systematyczny wzrost udziału pracy w dochodzie narodowym, wyjątkiem były Węgry. W gospodarce tego kraju w 1993 roku zanotowano najwyższy udział tego czynnika w dochodzie narodowym, wynosił on 0,75, co oznacza, że był znacznie wyższy aniżeli na Słowacji, o 0,17 punktów procentowych. W gospodarce węgierskiej udział pracy w dochodzie narodowym był również wyższy w porównaniu z Polską i Czechami.

W Polsce aż do 1998 roku następował wzrost udziału pracy. W badanym roku osiągnięto najwyższy jej udział wynoszący 0,67. Podobnie sytuacja kształtowała się na Słowacji, gdzie zanotowano wzrost udziału pracy do 0,53. Pomimo znacznego wzrostu, nadal na Słowacji udział pracy w dochodzie narodowym był najniższy spośród wszystkich badanych państw Grupy Wyszehradzkiej.

W pierwszym roku członkostwa Polski w OECD udział pracy w dochodzie narodowym wzrósł, w kolejnych latach systematycznie malał. Można zatem powiedzieć, iż wnioski z badań przeprowadzonych przez A.E. Harrison i K. Lee oraz A. Jayadev o zmniejszeniu znaczenia pracy w dochodzie narodowym zostały potwierdzone. Podobną sytuację zaobserwowano w gospodarce węgierskiej. Po okresie wzrostu udziału pracy w dochodzie narodowym, nastąpił jego spadek. W 2002 roku udział tego czynnika w dochodzie narodowym zbliżony był do udziału osiągniętego w Polsce i Czechach.

W przypadku Czech, przystąpienie do OECD nie przyczyniło się do zmniejszenia udziału pracy w tworzeniu dochodu narodowego. Od 1998 roku następował niewielki spadek udziału pracy i miał on miejsce aż do 2002. W ostatnim z wymienionych lat ponownie nastąpił wzrost udziału pracy w dochodzie narodowym aż do 0,67.

Na Słowacji, która charakteryzowała się najniższym udziałem pracy w dochodzie narodowym, przystąpienie do struktur OECD w minimalnym stopniu obniżyło udział pracy dochodzie narodowym.

Warto zastanowić się, w jakim stopniu przystąpienie tych państw w 2004 roku do struktur UE miało wpływ na zmiany w udziale pracy w dochodzie narodowym. Przystąpienie do UE związane było z jeszcze większą otwartością badanych gospodarek, swobodą przepływu kapitału, pracy, towarów i usług. W tabeli 2 przedstawiono dane na temat napływu bezpośrednich inwestycji wewnątrzunijnych w krajach Grupy Wyszehradzkiej.

Tabela 2

Napływ bezpośrednich inwestycji wewnątrzunijnych zarejestrowanych przez kraje członkowskie (w euro, w przeliczeniu na 1 mieszkańca)

Lata	Polska	Czechy	Węgry	Słowacja
2003	84,8	79,6	254,4	324,2
2004	10,3	54,3	71,1	-9,8
2005	30,3	-10,3	63,2	15,0
2006	162,0	119,1	118,6	72,7
2007	52,6	95,6	188,5	73,7
2008	38,5	274,2	-113,3	61,2
2009	61,4	44,4	1,6	45,0
2010	77,9	111,8	10,9	32,4

Źródło: Ibid.

Przystąpienie badanych krajów do struktur UE nie miało większego wpływu na zwiększenie napływu bezpośrednich inwestycji wewnątrzunijnych. W pierwszym roku członkostwa zanotowano spadek napływu inwestycji we wszystkich krajach Grupy Wyszehradzkiej. Wysoki poziom napływu bezpośrednich inwestycji wewnątrzunijnych w badanych krajach nastąpił w 2006 roku.

W badanym roku najwyższy napływ inwestycji zanotowano w Polsce. Był on wyższy prawie o 1/4 w porównaniu z gospodarką czeską i węgierską. W obu wymienionych państwach napływ inwestycji zagranicznych w 2006 roku był zbliżony. Najniższy napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych wewnątrzunijnych w badanym roku miał miejsce na Słowacji. Był on ponad połowę niższy aniżeli w Polsce i ponad 1/3 w porównaniu z Czechami i Węgrami. W Polsce w kolejnych badanych latach następował spadek napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych wewnątrzunijnych. W 2008 roku był on w porównaniu z 2006 4-krotnie niższy w porównaniu z 2006, kiedy to zanotowano najwyższy napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych wewnątrzunijnych spośród krajów Grupy Wyszehradzkiej. Najwyższy napływ inwestycji miał miejsce w badanym roku w Czechach. Ich poziom był 4-krotnie wyższy aniżeli na Słowacji i 7-krotnie wyższy niż w Polsce. W pozostałych latach zaobserwowano wahania w napływie inwestycji wewnątrzunijnych. W Polsce w latach 2009-2010 ponownie następował wzrost napływu inwestycji zagranicznych wewnątrzunijnych, na Słowacji z kolei – spadek. Po wysokim spadku związanego z napływem inwestycji zagranicznych na Węgrzech w 2008 roku, w kolejnych dwóch latach następował powolny, ale systematyczny ich wzrost. Prawdopodobnie związane to było z obserwowanymi symptomami światowego kryzysu gospodarczego. Natomiast w Czechach po okresie wysokiego napływu inwestycji w 2008 roku, w kolejnym roku zanotowano znaczny ich spadek (ponad 6-krotny). W ostatnim z przyjętych do badań okresie ponownie w Czechach zanotowano znaczący wzrost napływu inwestycji wewnątrzunijnych. Kolejny raz gospodarka czeska była liderem w obszarze związanym z napływem inwestycji zagranicznych wewnątrzunijnych w przeliczeniu na 1 mieszkańca.

W latach 2004-2008 na Węgrzech nadal udział pracy w tworzeniu dochodu narodowego był najwyższy spośród badanych państw Grupy Wyszehradzkiej. W badanym okresie mieścił się on w przedziale od 0,61 do 0,63. Podobną sytuację zanotowano w Czechach. Z kolei w Polsce od 2003 roku następował spadek udziału pracy w dochodzie narodowym. W latach 2006-2007 osiągnięto 0,54 udziału pracy w dochodzie narodowym, co oznacza, że był on najniższy w całym badanym okresie.

Na Słowacji w latach 2004-2008 nie zanotowano większych zmian. Nadal udział pracy w dochodzie narodowym w tym kraju był najniższy spośród państw Grupy Wyszehradzkiej i nie przekraczał 0,5. W ostatnich dwóch spośród badanych lat na Węgrzech zanotowano spadek udziału pracy w dochodzie narodowym do 0,58. W pozostałych krajach zaobserwowano wzrost udziału tego czynnika. Najwyższy udział pracy w dochodzie narodowym w 2010 roku zanotowano w gospodarce czeskiej, wynosił on 0,65.

W przypadku Polski, od momentu przystąpienia naszej gospodarki do struktur UE, obserwowano dalszy spadek udziału pracy w dochodzie narodowym. W gospodarce czeskiej po okresie niewielkiego spadku w latach 2004-2007 nastąpił wzrost udziału pracy w dochodzie narodowym. W przypadku Węgier, dopiero w 2010 roku zanotowano spadek udziału pracy w dochodzie narodowym. W gospodarce słowackiej udział pracy w dochodzie narodowym utrzymywał się na niezmiennym poziomie.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że w przypadku Polski, Czech oraz Węgier otwartość gospodarek wynikająca z przystąpienia do OECD przyczyniła się do spadku udziału pracy w dochodzie narodowym, co jest zgodne z wynikami badań prowadzonych przez A.E Harrison, K. Lee i A. Jayadev. Na Słowacji, w której udział pracy w dochodzie narodowym był najniższy spośród badanych państw, przystąpienie do OECD w minimalnym stopniu obniżyło udział pracy w dochodzie narodowym.

Po akcesji do UE w badanych gospodarkach zanotowano zróżnicowanie zmian udziału pracy w dochodzie narodowym. W przypadku Polski zaobserwowano dalszy spadek udziału pracy w dochodzie narodowym. W gospodarce czeskiej, po okresie niewielkiego spadku w latach 2004-2007, nastąpił wzrost udziału pracy w dochodzie narodowym. Z kolei w gospodarkach węgierskiej i słowackiej nie zaobserwowano spadku udziału pracy w dochodzie narodowym. Ogólnie, w badanym okresie rozpiętość udziału pracy w dochodzie narodowym pomiędzy skrajnymi wielkościami zmniejszyła się z 0,27 w 1999 roku do 0,14 w 2010.

THE SIGNIFICANCE OF LABOUR SHARE CONTRIBUTION TO THE NATIONAL INCOME

Summary

Many of the contemporary economic researches have been focusing on the significance of the labour share contribution to the national income. Thus, it appears particularly interesting to investigate if the global, labour factors can provide a justification for an increasing significance of the labour share in the economies of Visegrád Group. In such an investigation, it is the effect that structural transitions of these countries' policies and economies have had on to the role of the labour share in building a national income that seems to be an essential element to explore.

Therefore, the aim of the following article is determining the significance of the labour share contribution to the national income for the period 1995- 2010 in membership countries of Visegrád Group, basing on the factors, which according to the contemporary world literature, affect this indicator.

Sabina Kubiciel-Lodzińska

Politechnika Opolska

WYNAGRODZENIA CUDZOZIEMCÓW PRACUJĄCYCH LEGALNIE W POLSCE (NA PRZYKŁADZIE BADAŃ Z WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO)

Wprowadzenie

W Polsce rośnie zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem pracowników z zagranicy. Może o tym świadczyć chociażby zwiększająca się z roku na rok liczba wydawanych zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi¹. Dlatego uznano, że istotne jest uzyskanie informacji dotyczących wysokości płac uzyskiwanych przez zagranicznych pracowników.

Celem artykułu jest prezentacja wybranych wyników badań przeprowadzonych w województwie opolskim wśród cudzoziemców podejmujących legalne zatrudnienie. Na początku omówiono metodę realizacji badań oraz scharakteryzowano respondentów. Następnie zaprezentowano wysokości minimalnych płac migracyjnych badanych z uwzględnieniem segmentu rynku pracy, na którym byli zatrudnieni, ich płci, wykształcenia, branży zatrudnienia oraz zawodu. Zaprezentowano także wyniki badań odnoszące się do zarobków badanych możliwych przez nich do uzyskania w ich krajach pochodzenia.

¹ Inicjatorem wydania zezwolenia na pracę oraz rejestracji oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy jest pracodawca zamierzający zatrudnić obcokrajowca. W Polsce w 2010 roku wydano ponad 37 tys. zezwoleń na pracę zarejestrowano około 180 tys. oświadczeń, natomiast w 2011 wystawiono ponad 40 tys. zezwoleń na pracę oraz zarejestrowano blisko 260 tys. oświadczeń.

1. Metoda prowadzenia badań, charakterystyka badanych

Ustalono, że cudzoziemcy pracujący w Polsce podejmują zatrudnienie w dwóch różniących się od siebie segmentach rynku pracy: na pierwotnym rynku pracy oraz wtórnym rynku pracy. Zgodnie z koncepcją dualnego rynku pracy Michaela Piore, rynek pierwotny obejmuje miejsca pracy uznawane za atrakcyjne, wymagające wyższych kwalifikacji, lepiej wynagradzane. Wtórny rynek pracy dotyczy branż i zawodów, które są postrzegane jako nieatrakcyjne, oferujących relatywnie niskie płace². Dlatego badanych podzielono na dwie grupy. Do segmentu pierwotnego zaliczono osoby podejmujące zatrudnienie jako nauczyciele języków obcych (native speakerzy), lekarze, pielęgniarki, doradcy, kierownicy. Wtórny rynek pracy objął robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych z przemysłu, budownictwa, rolnictwa i usług (m.in. gastronomii).

Łącznie w badaniu ankietowym uczestniczyło 217 pracowników, spośród których 29 pracowało w sektorze pierwotnym, a 188 na wtórnym rynku pracy.

W grupie badanych obcokrajowców dominowali mężczyźni, którzy stanowili 76,5% ankietowanych (166 osób), podczas gdy udział kobiet wyniósł 23,5% (51 osób). Respondenci pochodzili głównie z dwóch krajów: z Ukrainy (44% – 96 osób) oraz z Mołdawii (41% – 88 osób). Na trzecim miejscu pod względem liczebności wymienić należy Białorusinów (4% – 10 osób). Udział obcokrajowców pochodzących z innych państw był znacznie niższy. Wśród respondentów byli Niemcy (3% – 6 osób), a także Brytyjczycy, Holendrzy, Amerykanie i cudzoziemcy z innych państw, którzy łącznie stanowili 8% badanych (17 osób). Szczegóły w tabeli 1.

Tabela 1

Badani cudzoziemcy ze względu na kraj pochodzenia

Kraj pochodzenia	Udział w grupie respondentów	
	liczba	%
Białoruś	10	4,6
Holandia	4	1,8
Mołdawia	88	40,6
Niemcy	6	2,8
Stany Zjednoczone	4	1,8
Ukraina	96	44,3
Wielka Brytania	5	2,3
Inne	4	1,8
Ogółem	217	100

Źródło: Opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań.

² *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*. Red. S. Golinowska. Warszawa 2004, s. 24.

Dokonano także podziału badanych z uwzględnieniem branż, w jakich podejmowali zatrudnienie w województwie opolskim (tabela 2).

Tabela 2

Struktura zatrudnienia badanych obcokrajowców

Wyszczególnienie		Branża zatrudnienia						
		budownictwo	przemysł	rolnictwo	usługi	edukacja	służba zdrowia	ogółem
Badani	liczba	58	121	9	11	13	5	217
cudzoziemcy	%	26,7	55,8	4,1	5,1	6,0	2,3	100,0

Źródło: Ibid.

Ponad połowa badanych cudzoziemców zatrudniona była w przemyśle (56% – 121 osób). Prawie 1/3 to osoby, które podjęły pracę w budownictwie (27% – 58 osób). W obu tych branżach pracowało łącznie ponad 82% respondentów. Znaczenie pozostałych sektorów w ankietowanej grupie było znacznie mniejsze. W edukacji pracowało 6% badanych (13 osób), w usługach 5,1% (11 osób), w rolnictwie 4,1% (9 osób), a w służbie zdrowia 2,3% ankietowanych cudzoziemców (5 osób).

2. Minimalna płaca migracyjna badanych obcokrajowców³

Jak wspomniano we wprowadzeniu, jednym z celów badań było otrzymanie informacji dotyczących wysokości wynagrodzeń obcokrajowców podejmujących legalne zatrudnienie w województwie opolskim. Doświadczenia uzyskane w trakcie badań przeprowadzonych wśród emigrantów zarobkowych z Opolszczyzny pokazały, że wskazywanie poziomu zarobków jest uznawane za bardzo osobiste i wobec tego trudno otrzymać wiarygodne odpowiedzi. Korzystając z tej wiedzy w kwestionariuszu ankiety umieszczono pytanie o minimalną płacę netto, za którą badany byłby gotów nadal pracować za granicą w tym samym zawodzie. Romuald Jończy nazwał ją minimalną płacą migracyjną – MPM⁴. Nie

³ Szerzej zagadnienie to zostało opisane w publikacji: S. Kubiciel-Lodzińska: *Imigracja zarobkowa do województwa opolskiego. Skala, warunki i perspektywy*. Opole 2012, s. 119-123.

⁴ R. Jończy: *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*. Opole 2003, s. 234. Z badań R. Jończygo wynika, że zwykle respondenci podają poziom MPM identyczny z osiąganymi zarobkami.

jest to pytanie wprost o wysokość uzyskiwanej płacy, jednak ustalono, że poziom minimalnej płacy migracyjnej jest taki sam jak otrzymywanych zarobków.

Zestawienie średnich miesięcznych minimalnych płac migracyjnych netto znajduje się w tabeli 3. Odpowiedzi badanych podzielono uwzględniając ich płeć oraz segment rynku pracy. Uznano, że umożliwi to wskazanie pewnych różnic – zarówno odnoszących się do wysokości płac uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, jak również osiąganych przez zatrudnionych w każdej z dwóch sfer rynku pracy.

Tabela 3

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto cudzoziemców zatrudnionych w województwie opolskim w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy oraz płeć

Płeć respondenta	Pierwotny rynek pracy		Wtórny rynek pracy	
	kwota w zł	liczba respondentów	kwota w zł	liczba respondentów
Kobieta	2 860,00	11	2 549,41	40
Mężczyzna	6 831,25	18	3 037,30	148
Średnia	5 303,85	29	2 933,66	188

Źródło: Ibid.

Średnia MPM netto⁵ respondentów zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy wyniosła 5303,85 zł, natomiast na wtórnym rynku pracy wyniosła ona 2933,66 zł, a więc była o połowę niższa.

Ustalono, że w badanej grupie były istotne różnice pomiędzy wysokościami wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pracujących w tym samym segmencie rynku pracy. Według przeprowadzonego badania, mężczyźni pracujący na pierwotnym rynku pracy wskazywali przeciętną MPM w wysokości 6831,25 zł, natomiast kobiety wskazywały na płace ponad dwa razy mniejsze, bo wynoszące 2860 zł. Na wtórnym rynku pracy różnice w wysokościach zarobków uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn nie były już tak duże, jak w przypadku pierwotnego rynku pracy. Przeciętna MPM mężczyzn wynosiła 3037,30 zł, a kobiet – 2549,41 zł.

Przeprowadzone badanie pozwoliło także na uzyskanie informacji, że MPM kobiet pracujących na pierwotnym i wtórnym rynku pracy nie odbiegają od siebie w sposób znaczący. Różnica w wynagrodzeniach wyniosła około 310 zł na korzyść respondentek pracujących w „lepszem” segmencie rynku pracy. Natomiast wśród mężczyzn dysproporcja w płacach była znacznie wyższa. Pracujący na pierwotnym rynku pracy wskazywali na ponad dwa razy wyższą minimalną płacę migracyjną (6831,25 zł) niż zatrudnieni na wtórnym rynku pracy (3037,30 zł).

⁵ Średnie wynagrodzenie obliczono sumując podane wynagrodzenia, a wynik dzieląc przez liczbę osób, która udzieliła odpowiedzi.

Stosunkowo niewysoka różnica we wskazaniach minimalnej płacy migracyjnej respondentek zatrudnionych na pierwotnym i wtórnym rynku pracy wynika zapewne z charakteru ich zatrudnienia. Kobiety z segmentu pierwotnego zatrudnione były głównie w edukacji (nauczycielki języków obcych) oraz w służbie zdrowia (pielęgniarki), a oferowane tam wynagrodzenia nie są zbyt wysokie.

Dość dużą różnicę w wynagrodzeniach uzyskiwanych przez mężczyzn zatrudnionych na pierwotnym i wtórnym rynku pracy można tłumaczyć tym, że w gronie respondentów zakwalifikowanych do pierwotnego rynku pracy znalazła się kadra kierownicza firm z kapitałem zagranicznym, których wynagrodzenia w sposób znaczący odbiegają od przeciętnych wynagrodzeń w Polsce i w rezultacie wpłynęło to średnią wysokość MPM w tej grupie badanych.

W tabeli 4 zaprezentowano średnie miesięczne MPM netto wskazane przez respondentów z uwzględnieniem branży ich zatrudnienia. Najwyższą MPM netto wymieniały osoby zatrudnione w usługach – 7636,22 zł. Ta dość wysoka kwota wynika zapewne z faktu, że do branży usługowej zakwalifikowani zostali respondenci z pierwotnego rynku pracy – kierownicy holenderskich agencji pracy działających w województwie opolskim oraz pracownicy firm z kapitałem zagranicznym. W związku z pełnieniem przez nich kluczowych funkcji w przedsiębiorstwach, ich MPM są stosunkowo wysokie (jak na polskie realia) i w znaczący sposób podniosły średnią. Na drugim miejscu pod względem wysokości MPM znaleźli się pracownicy zatrudnieni w edukacji. W tym przypadku średnia płaca wyniosła 3307,69 zł. Średnia miesięczna MPM netto w przemyśle, który pod względem wysokości zarobków uplasował się na trzeciej pozycji, to według przeprowadzonego badania 3207,67 zł. Ten dość wysoki wynik tłumaczyć można tym, że w tej grupie badanych znaleźli się pracownicy wykonujący zawody deficytowe w regionie m.in. spawacze, ślusarze, tokarze, formiarze. Respondenci zatrudnieni w budownictwie wskazywali płace na poziomie 2948,48 zł, a w służbie zdrowia – 2720,00 zł. Najniższe MPM, według przeprowadzonego badania, wymieniali badani zatrudnieni w rolnictwie – 1587,50 zł.

Tabela 4

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto cudzoziemców pracujących w województwie opolskim legalnie według branży zatrudnienia

Branża	Średnia (w zł)	Liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi
Budownictwo	2 948,48	58
Przemysł	3 207,67	121
Rolnictwo	1 587,50	9
Usługi	7 636,22	11
Edukacja	3 307,69	13
Służba zdrowia	2 720,00	5
Średnia	3 261,46	217

Źródło: Ibid.

Zestawiając średnie MPM deklarowane przez badanych cudzoziemców pracujących legalnie z uwzględnieniem podziału na zawody (tabela 5) można zauważyć znaczne różnice. Najwyższe wynagrodzenia wskazywane były przez osoby, które określały siebie jako „przedsiębiorców”. Chodzi o menedżerów pracujących w firmach z kapitałem zagranicznym. Grupa ta w bardzo znaczący sposób wyprzedziła pod względem wysokości minimalnej płacy migracyjnej pozostałych respondentów. Przeciętna MPM netto wskazywana przez nich to 13 700 zł, podczas gdy minimalna płaca migracyjna drugiego pod względem wysokości zarobków zawodu – hydraulika – zgodnie z deklaracjami ankietowanych kształtowała się na poziomie 3875 zł. Była więc 3,5-krotnie niższa.

Tabela 5

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto cudzoziemców według wykonywanych zawodów

Lp.	Zawód*/rodzaj wykonywanej pracy	Średnia MPM (w zł)	Liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi
1	Przedsiębiorca	13 700,00	4
2	Hydraulik	3 875,00	4
3	Lekarz	3 750,00	2
4	Tokarz	3 580,00	3
5	Nauczyciel	3 307,69	13
6	Spawacz	3 247,27	22
7	Ślusarz	3 161,39	36
8	Formiarnik	3 139,29	7
9	Drobnik	3 032,50	8
10	Budowlaniec**	2 963,33	12
11	Murarz	2 917,67	15
12	Garmażer	2 854,44	9
13	Robotnik***	2 800,00	7
14	Betoniarz	2 716,67	3
15	Magazynier	2 700,00	5
16	Sprzątaczkę	2 250,00	2
17	Pielęgniarka	2 033,33	3
18	Rolnik	1 577,78	9
20	Opiekun osoby starszej	1 413,00	2

* W tabeli uwzględniono te zawody, które deklarowane były przez co najmniej 2 respondentów.

** Do tej kategorii zaliczono betoniarz, zbrojarzy, cieśli.

*** Do tej kategorii zaliczono pomocników budowlanych.

Źródło: Ibid.

Co ciekawe, niższą od hydraulika średnią MPM netto deklarowali lekarze – 3750,00 zł, nauczyciele – 3307,69 zł oraz pielęgniarki – 2033,33 zł. Dość wysoką minimalną płacę migracyjną wskazywali respondenci pracujący w zawodach

z branży metalowej: tokarze (3580,00 zł), ślusarze (3161,39 zł), spawacze (3247,27 zł) i formiarze (3139,29 zł). W przypadku branży budowlanej MPM to 2963,33 zł⁶. Przeciętna MPM netto deklарowana przez osoby wykonujące zawód murarza to 2917,67 zł, zaś betoniarza – 2716,67 zł. Robotnicy (chodzi o niewykwalifikowanych robotników z sektora budowlanego i przemysłowego) wskazywali średnie MPM w wysokości 2800,00 zł. Minimalna płaca migracyjna badanych zatrudnionych w charakterze magazyniera to 2700,00 zł, sprzątaczkę – 2250,00 zł, a wspomnianej już pielęgniarce to tylko 2033,33 zł. Jednak najniższa średnia MPM netto w badanej grupie deklарowana była przez osoby zatrudnione w gospodarstwach rolnych – 1577,78 zł i jako opiekunowie osób starszych – 1413 zł.

3. Płace możliwe do uzyskania w krajach pochodzenia⁷

W badaniu próbowano także ustalić, jakie wysokości wynagrodzeń mogliby uzyskać respondenci, gdyby podjęli pracę w tym samym zawodzie w kraju pochodzenia (tabela 6). Płace wskazane przez cudzoziemców są kwotami netto i zostały podane w walucie polskiej lub zostały na nią przeliczone⁸. Zaznaczyć należy, że nie wszyscy badani odpowiedzieli na pytanie o wysokość wynagrodzeń możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia, dlatego liczba wskazań uwzględnionych w tabeli nie odpowiada liczbie respondentów. Brak odpowiedzi, jak wyjaśniali ankietowani wynikał z tego, że od wielu lat w ogóle nie podejmowali zatrudnienia w kraju pochodzenia lub miało ono charakter okresowy, nie zawsze legalny.

Jak wynika z tabeli 6, zatrudnieni na pierwotnym rynku pracy mogli osiągnąć w kraju pochodzenia wyższe wynagrodzenia niż pracując w Polsce. Przeciętne wynagrodzenie możliwe do uzyskania w kraju pochodzenia, przeliczone na złotówki to 6404,76 zł, podczas gdy przeciętna minimalna płaca migracyjna netto kształtowała się na poziomie 5303,85 zł. Można sądzić, że osoby te podejmując decyzję o emigracji nie kierowały się względami finansowymi, a raczej innymi, pozapłacowymi czynnikami skłaniającymi ich do podjęcia zatrudnienia poza krajem. Z badań przeprowadzonych w tej grupie obcokrajowców wynika, że zdecydowali o pracy za granicą, ponieważ chcieli sprawdzić się, zdobyć nowe doświadczenie⁹.

⁶ Spora część respondentów nie podawała konkretnego zawodu, bo do ich obowiązków należało wykonywanie różnych prac budowlanych m.in. murarskich, zbrojarskich i ciesielskich.

⁷ Szerzej zagadnienie to zostało opisane w publikacji: S. Kubiciel-Lodzińska: Op. cit., s. 127-131.

⁸ Do przeliczeń podanych kwot zastosowano średnie ważone kursów walut obcych za pierwsze półrocze 2008 roku. Kursy: dolar = 2,28 zł; euro = 3,49 zł; funt brytyjski = 4,51 zł; hrywna = 0,46 zł, lej mołdawski = 0,25 zł.

⁹ Więcej na temat wyników badań zob. S. Kubiciel-Lodzińska: Op. cit., s. 102-109.

Tabela 6

Przeciętna miesięczna wysokość wynagrodzenia netto możliwa do uzyskania w kraju pochodzenia cudzoziemca według wykształcenia i płci w podziale na pierwotnym i wtórnym rynku pracy*

Płeć i wykształcenie	Pierwotny rynek pracy		Wtórny rynek pracy	
	liczba	średnia (w zł)	liczba	średnia (w zł)
Mężczyźni	12	8 358,33	118	996,78
Podstawowe	0	brak	3	1 683,33
Zasadnicze zawodowe	0	brak	52	932,12
Średnie	1	5 000,00	49	1 058,57
Wyższe	11	8 663,64	14	873,57
Kobiety	9	3 800,00	32	615,16
Podstawowe	0	brak	1	450,00
Zasadnicze zawodowe	0	brak	14	687,86
Średnie	4	4 000,00	11	575,00
Wyższe	5	3 640,00	6	546,67
Średnia	21	6 404,76	150	915,37

* Nie wszyscy badani odpowiedzieli na pytanie o wysokość wynagrodzeń możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia, dlatego liczba wskazań w tabeli na odpowiada liczbie respondentów.

Źródło: Ibid.

Badani mężczyźni z pierwotnego rynku pracy twierdzili, że w kraju pochodzenia mogliby uzyskać zarobki w wysokości 8358,33 zł, podczas gdy kobiety deklarowały średnie, możliwe do uzyskania wynagrodzenia w wysokości 3800 zł. Podział przeprowadzony ze względu na wykształcenie respondentów świadczy o tym, że mężczyźni z wykształceniem wyższym wskazywali przeciętne możliwe do osiągnięcia zarobki w kraju pochodzenia na poziomie 8663,64 zł, zaś ankietowany z wykształceniem średnim podał – 5000 zł. Z kolei wśród kobiet wyższe przeciętne wynagrodzenia deklarowały respondentki z wykształceniem średnim – 4000 zł niż z wyższym – 3640 zł. Jednak aż 8 spośród 29 respondentów z pierwotnego rynku pracy w ogóle nie odpowiedziało na pytanie o wysokość wynagrodzeń możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia. Ma to związek z tym, że w ogóle nie pracowali oni w swoich państwach i nie wiedzieli jakie zarobki mogliby uzyskać (dotyczyło to osób młodych pracujących w charakterze native speakerów).

W przypadku zatrudnionych na wtórnym rynku pracy przeciętne wynagrodzenia możliwe do uzyskania w kraju pochodzenia były niższe niż minimalna płaca migracyjna wskazywana przez badanych.

Średnia płaca netto, jaką mogliby otrzymać w swoim kraju cudzoziemcy zatrudnieni w segmencie wtórnym kształtowała się na poziomie 915,37 zł, podczas gdy MPM wynosiła 2933,66 zł. Była więc aż trzykrotnie wyższa. Różnica ta może stanowić potwierdzenie, że możliwość uzyskania za granicą wyższego

wynagrodzenia niż w państwie pochodzenia jest jednym z kluczowych czynników motywujących do emigracji osoby podejmujące pracę we wtórnym segmencie rynku pracy. Ankietowani mężczyźni deklarowali, że w kraju pochodzenia mogliby zarobić średnio 996,78 zł, natomiast kobiety – 615,16 zł. Dokonano także podziału ze względu na wykształcenie respondentów. Trzej respondenci z wykształceniem podstawowym deklarowali, że mogliby uzyskać w kraju pochodzenia aż 1683,33 zł. To więcej niż wskazywali cudzoziemcy z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 932,12 zł, z wykształceniem średnim – 1058,57 zł oraz posiadający wykształcenie wyższe – 873,58 zł. Z rozmów z cudzoziemcami posiadającymi wykształcenie podstawowe wynika, że wskazywanie relatywnie wysokich kwot wynikało z ich przekonania, że tyle powinni zarabiać. Niektórzy wyjaśniali, że zarobki te mogliby uzyskać podejmując zatrudnienie nielegalne, często działając wbrew prawu (współpraca przy przemyśle, kradzieżach itp.). Pozostali badani, mający wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie i wyższe, racjonalniej oceniali wysokości możliwych do uzyskania zarobków w kraju pochodzenia.

Wśród kobiet dysproporcje w wysokościach deklarowanych zarobków możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia nie były już tak wyraźne. Respondentki z wykształceniem podstawowym podawały średnie zarobki w wysokości 450 zł, z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 687,86 zł, z wykształceniem średnim – 575 zł, natomiast z wykształceniem wyższym – 546,67 zł.

Aż 48 osób z wtórnego rynku pracy w ogóle nie odpowiedziało na pytanie o wysokość zarobków możliwych do uzyskania w ojczystym państwie, co wynikało z tego, jak już wspomniano, że badani w kraju pochodzenia nie mieli zatrudnienia, a więc nie byłoby w stanie osiągnąć żadnego wynagrodzenia (lub nie byłoby to zarobek uzyskiwany stale i legalnie).

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie umożliwiło ustalenie, że wynagrodzenia cudzoziemców pracujących legalnie w Polsce różnią się w zależności od segmentu rynku pracy, na którym są zatrudnieni. Przeciętne wyższe zarobki uzyskują osoby pracujące na pierwotnym niż na wtórnym rynku pracy, gdzie są one, według przeprowadzonego badania, o połowę niższe. Można to tłumaczyć charakterem pracy podejmowanym w każdej z tych sfer: na pierwotnym rynku pracy zatrudnieni byli przedstawiciele kadry kierowniczej zagranicznych firm, nauczyciele języków obcych oraz kadra medyczna, natomiast wtórny rynek pracy obejmował robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych z przemysłu, budow-

nictwa i rolnictwa. Określono także, że kobiety zatrudnione w obu segmentach rynku pracy zarabiają mniej niż mężczyźni, przy czym dysproporcje w wynagrodzeniach są wyższe na pierwotnym niż na wtórnym rynku pracy, co także wynika z rodzaju wykonywanej pracy. Cudzoziemki z pierwotnego rynku pracy zatrudnione były przede wszystkim jako nauczycielki oraz pielęgniarki, podczas gdy mężczyźni pełnili funkcje kierownicze w firmach z kapitałem zagranicznym oraz pracowali jako lekarze. Najwyższe wynagrodzenia uzyskiwały osoby zatrudnione w usługach, natomiast najniższe pracujący w rolnictwie.

W trakcie badań ustalono także, że obcokrajowcy pracujący na pierwotnym rynku pracy mogliby uzyskać w krajach swego pochodzenia wyższe wynagrodzenia niż w Polsce, podczas gdy pracujący na wtórnym rynku pracy deklarowali, że zarobki w ich krajach byłyby średnio trzy razy niższe niż te osiągnane w Polsce.

THE WAGES OF FOREIGNERS WORKING LEGALLY IN POLAND (ON THE EXAMPLE OF OPOLE PROVINCE)

Summary

The aim of this article is to discuss selected results of research conducted in Opole Province among foreigners working legally in Poland. One of the key tasks was to establish the salaries earned by foreigners taking up regular employment. Respondents were divided according to the theory of dual labor market by M. Piore on representing the primary and second segment of the labour market. The study involved 29 people working in the primary labour market (including foreign languages, teachers, managers of foreign companies, medical staff), and 188 people from the secondary labour market (skilled and unskilled workers). During the study it was found that the average wage in the primary labour market are little more than 5303 PLN net, while the secondary labour market is the amount of nearly 3,000 PLN net. It also specifies that there are differences in performance pay between men and women – men attain higher salaries than women, and the difference is greater for primary than for secondary labour market. The study also made it possible to obtain information that the highest salaries receive foreigners employed in services, while the lowest people who work in agriculture.

Katarzyna Nagel

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

DOSTOSOWANIA W POLITYCE RYNKU PRACY W OKRESIE KRYZYSU NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH KRAJÓW EUROPEJSKICH

Wprowadzenie

Kryzys finansowy, który rozpoczął się w 2007 roku w USA, szybko nabrał charakteru globalnego oddziałując negatywnie na gospodarkę zarówno europejską, jak i pozostałe regiony świata. W Europie jego skutki można zauważyć pod koniec 2008 roku, o czym świadczą pogarszające się wskaźniki makroekonomiczne. Ich zakres był zróżnicowany, w zależności od:

- wielkości szoku popytowego,
- roli sektorów wrażliwych na zmiany koniunktury,
- zakresu działań interwencyjnych,
- instytucji rynkowych (np. prawnej ochrony zatrudnienia, płacy minimalnej, aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy)¹.

Współczesne doświadczenia wskazują, iż w obliczu tak głębokiego kryzysu interwencja państwa jest niezbędna, gdyż mechanizmy samoregulacyjne charakteryzują się zawodnością, a ich działanie jest zbyt wolne. Stwierdzenie, iż „[...] polityka makroekonomiczna poradziła sobie z problemem cyklu koniunkturalnego, a w zasadzie sprowadziła ten problem do rangi pobocznej niedogodności”², straciło na aktualności. Współcześni ekonomiści i politycy widzą jak groźne skutki może pociągać za sobą załamanie gospodarcze, co motywuje ich do podjęcia niezbędnych działań o charakterze korekcyjnym. Wyzwaniem dla polityki gospodarczej jest, aby dostosowania na rynku pracy były efektywne zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i pracodawców.

¹ *Polska wobec kryzysu gospodarczego*. Narodowy Bank Polski, Warszawa 2009, s. 7-10.

² P. Krugman: *Powrót recesji. Kryzys roku 2008*. Oficyna Wydawnicza Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 5.

Celem opracowania będzie omówienie dostosowań z zakresu pasywnej polityki rynku pracy w warunkach gwałtownego wzrostu bezrobocia. W kontekście tych rozważań można postawić pytanie, w jakim stopniu pasywna polityka rynku pracy pełni funkcje automatycznego stabilizatora koniunktury gospodarczej oraz czy kryzys wpłynął na zmianę instrumentów w ramach tej polityki. Analiza obejmować będzie 15 krajów członkowskich UE, które zostaną pogrupowane w zależności od specyfiki realizowanej polityki rynku pracy³. Model nordycki (skandynawski) reprezentują: Dania, Finlandia i Szwecja, jak również Holandia, kontynentalny: Niemcy, Belgia, Francja, Austria i Luksemburg, anglosaski (liberalny): Wielka Brytania i Irlandia oraz śródziemnomorski: Hiszpania, Portugalia, Włochy i Grecja⁴. Szczegółowa analiza obejmie dostosowania w ramach dwóch ostatnich modeli, które w największym stopniu doświadczyły recesji na rynku pracy oraz wykorzystają nieco odmienne działania korygujące.

1. Zasiłki dla bezrobotnych jako automatyczne stabilizatory koniunktury

Oslabienie koniunktury gospodarczej wpłynęło na trwały wzrost bezrobocia w większości krajów UE. Stopa bezrobocia UE-15 wzrosła z 6,34% (2007) do ponad 9% w 2010 roku. Jedynie w krajach należących do modelu kontynentalnego oraz nordyckiego szybko zahamowana została ta negatywna tendencja. Sytuacja jednakże nie powróciła do stanu sprzed kryzysu, a wskaźnik bezrobocia jest wyższy (w wielu krajach nadal tendencja rosnąca).

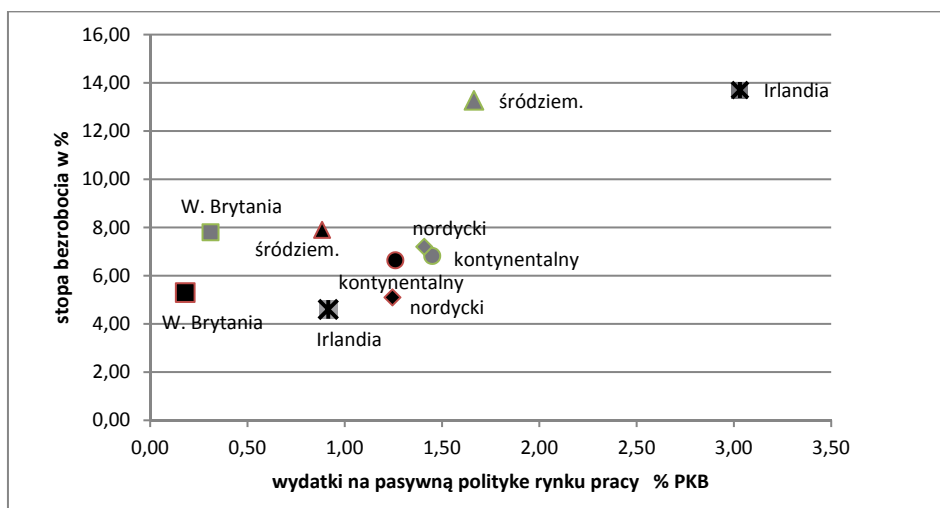
W odpowiedzi na wysoki poziom bezrobocia, wzrosły wydatki na politykę rynku pracy, w szczególności na programy pasywne, których zadaniem jest materialne wsparcie osób bezrobotnych w okresie poszukiwania pracy. Wydatki na ten cel dla 15 krajów UE wzrosły z 1,06% PKB w 2007 roku do 1,52% PKB w 2009 i 2010. Na wykresie 1 przedstawiono zależność pomiędzy stopą bezrobocia a wydatkami na pasywną politykę rynku pracy w ramach wyróżnionych modeli. Wydatki rosną w szybszym tempie niż stopa bezrobocia, co sugeruje, że większość państw dokonała liberalizacji zasad dostępu do świadczeń dla bezrobotnych, a nawet jego czasowego ich rozszerzenia. Różnorodność w tym zakresie wśród krajów członkowskich UE jest duża. Należy zauważyć, iż wzrost ten nie pociąga za sobą ograniczenia wielkości wydatków na programy aktywne, które stanowiły w 2007 roku 0,58% PKB oraz 0,68% PKB w 2009.

³ Poza obszarem zainteresowań pozostaje grupa krajów, która przystąpiła do UE po 2004 roku.

⁴ W. Arts, J. Gelissen: *Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State-of-the-art Report*. „Journal of European Social Policy” 2002, Vol. 12, No. 2, s. 137-158; K. Nagel: *Modele polityki rynku pracy w krajach europejskich*. W: *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy*. Red. D. Kotlorz. UE, Katowice 2011, s. 397-416.

Wykres 1

Zależności pomiędzy stopą bezrobocia a wydatkami na pasywną politykę rynku pracy



Czarny 2007 rok, szary – 2010.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Nie ulega wątpliwości, iż negatywne skutki recesji zostały w pewnym stopniu osłabione poprzez działanie automatycznych stabilizatorów koniunktury gospodarczej (w tym zasiłków dla bezrobotnych), jak i działania dyskrecjonalne z zakresu aktywnej polityki rynku pracy podjęte przez większość europejskich krajów.

Badania potwierdzają, że poszczególne automatyczne stabilizatory działają z odmienną siłą. Wśród wydatków budżetowych pasywna polityka rynku pracy obok podatków pośrednich ma najsilniejszy, korygujący wpływ na wahania PKB⁵. Zaletą tych instrumentów jest samoczynny proces uruchamiania się oraz oddziaływanie na ograniczanie nierówności dochodowych, stabilizację dochodów do dyspozycji, konsumpcji prywatnej, a zarazem popytu globalnego czy ograniczenie ryzyka utraty dochodów. Odgrywają istotną rolę w przypadku, gdy spadek aktywności gospodarczej ma charakter krótkoterminowy. Ich wpływ jest tym silniejszy, im większy jest spadek poziomu konsumpcji na skutek spadku zasiłku dla bezrobotnych. Równocześnie może być wzmocniony dodatkowymi dopasowaniami, takimi jak wysokość lub długość otrzymywania wsparcia.

⁵ M. Mackiewicz, P. Krajewski: *Skala i efektywności antycyklicznej polityki fiskalnej w kontekście wstąpienia Polski do strefy euro*. Narodowy Bank Polski, Warszawa 2008, s. 50.

Należy pamiętać równocześnie o niedostatkach pasywnej polityki rynku pracy na poziomie indywidualnym, jak i w skali makro. Nie wszyscy bezrobotni spełniają warunki konieczne do uzyskania świadczeń, a zróżnicowanie systemu zasiłkowego, w zależności np. od stażu pracy/ubezpieczenia, może implikować niskie stopy zastąpienia dla niektórych grup bezrobotnych. Osoby, które pozostają na marginesie rynku pracy, np. osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, z niskimi zarobkami, z najkrótszym stażem, mają największe trudności z utrzymaniem zatrudnienia, a system ubezpieczenia od bezrobocia chroni je w najmniejszym stopniu⁶. To one zmniejszają skuteczność pasywnej polityki rynku pracy w redukcji negatywnych skutków bezrobocia. W konsekwencji, w warunkach narastającego ryzyka i niepewności w okresach osłabienia koniunktury gospodarczej, wywołują spadek łącznego popytu, pogłębiając kryzys. Dodatkowo trwałość kryzysu nieuchronnie prowadzi do wydłużania okresu bezrobocia i wygasania uprawnień do otrzymywania świadczeń. Zgodnie z modelem poszukiwań na rynku pracy w przypadku, gdy system ubezpieczenia jest hojny może osłabić bodźce do poszukiwania pracy. Skutki demotywujące dla bezrobotnych zostały potwierdzone w badaniach przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii czy Niemczech. W ostatnich latach naukowcy podjęli badania uwzględniające sytuację gospodarczą, których wyniki sugerują, że w okresie kryzysu skutki demotywujące wydają się nie tak silne jak w okresach wysokiej koniunktury⁷.

2. Adaptacja systemów świadczeń dla bezrobotnych w modelu śródziemnomorskim i anglosaskim

Nizej przedstawiono dostosowania, które pojawiły się w reakcji na kryzys w krajach reprezentujących śródziemnomorski i anglosaski model polityki rynku pracy.

Model śródziemnomorski (Grecja, Hiszpania, Włochy i Portugalia) można określić jako pasywny, wykorzystujący w dużym stopniu społeczeństwo, rodzinę i lokalne organizacje obywatelskie w działaniach wspierających bezrobotnych. Państwo w niewielkim stopniu angażuje się w korygowanie niedoskonałości rynku pracy, przy istnieniu sztywnej ochrony prawnej zatrudnienia⁸. Osłabienie koniunktury gospodarczej w 2008 roku, a w późniejszym okresie nierównowaga w sferze finan-

⁶ T. Boeri, P. Garibaldi: *Beyond Euro Sclerosis*. „Economic Policy” 2009, Vol. 59, s. 455.

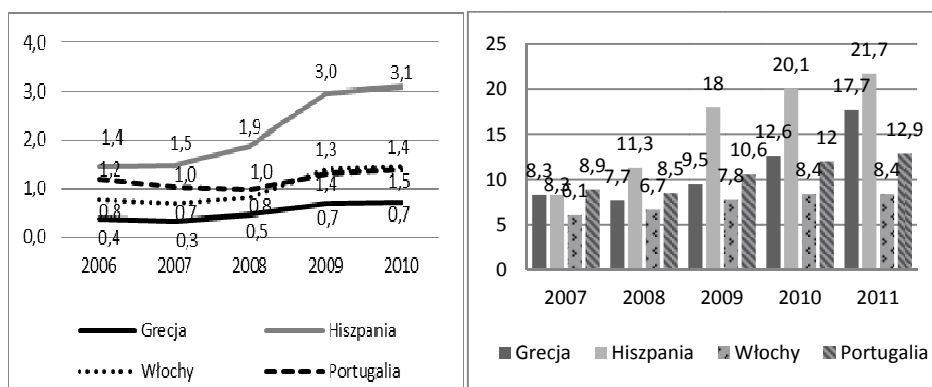
⁷ O. Bover, M. Arellano, S. Bentolila: *Unemployment Duration, Benefit Duration and the Business Cycle*. „The Economic Journal” 2002, Vol. 112, s. 223-265; A. Lauringson: *Unemployment Benefits in a Period of Crisis: The Effect on Unemployment Duration*. The University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration, Working Paper No. 82-2011, s. 21-22.

⁸ Wskaźnik ELP (dane z 2008) Hiszpania – 3,11, Portugalia – 2,84, Włochy – 2,58, Grecja – 2,97.

sów publicznych, implikowały wiele działań dostosowawczych. Najtrudniejszą sytuacją na rynku pracy charakteryzowała się Hiszpania, gdzie stopa bezrobocia wzrosła z 8,3% (2007) do prawie 22% w 2011. Średnia stopa bezrobocia w grupie krajów reprezentujących model śródziemnomorski w latach 2007-2010 wzrosła o prawie 70% i była zdecydowanie najwyższa wśród krajów UE-15. W tym samym okresie wydatki na świadczenia dla osób bezrobotnych wzrosły o około 90% (wykres 2).

Wykres 2

Stopa bezrobocia (prawy wykres) i wydatki na pasywną politykę rynku pracy w % PKB (lewy wykres)



Źródło: Ibid.

W Hiszpanii kryzys nie zmienił struktury pasywnej polityki rynku pracy, jednakże kilka korekt o charakterze dostosowawczym zostało wprowadzonych. Pierwsze z nich były wynikiem skumulowania się kryzysu w kilku sektorach gospodarki (budownictwo czy przemysł motoryzacyjny). Reformy zostały zatwierdzone w czerwcu i wprowadzone w życie w listopadzie 2010 roku. Objęły rozszerzenie wsparcia finansowego dla osób bezrobotnych – uprawnień do zasiłków oraz dodatkowe, czasowe wsparcie po ich wygaśnięciu. Osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek uzyskały prawo do zasiłku dla bezrobotnych pod warunkiem definitywnego zakończenia działalności oraz opłacania przez ostatnie 12 miesięcy składek na ubezpieczenie społeczne. Potencjalny okres zasiłkowy to 2-6 miesięcy, z możliwością jego wydłużenia dla osób w wieku 60-64 lata⁹. Ponadto, w 2010 roku wprowadzono system dodatkowych dotacji przez okres 6 miesięcy, po wygaśnięciu uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych. Program ten nie został utrzymany w 2011 roku.

⁹ M.A. Malo: *Labour Market Policies in Spain under the Current Recession*. International Labour Organization, Geneva 2011, s. 33.

Przedsiębiorcy zatrudniający osoby pomiędzy 16 a 31 rokiem życia, bezrobotnych z ponad 45-letnim stażem pracy, na czas nieokreślony czy kierujący pracownikami na szkolenia uzyskali zniżki w obowiązkowych świadczeniach odprowadzanych w ramach ubezpieczenia społecznego (Social Security). Pośrednia forma wsparcia przedsiębiorców objęła okres trzech lat (ulgi firmy mogą wykorzystać do końca 2014)¹⁰.

We Włoszech istnieją najbardziej zróżnicowane zasady przyznawania zasiłków dla bezrobotnych, regulowane zarówno przez ogólne przepisy prawa pracy, jak i podpisane ze związkami zawodowymi układy zbiorowe. Kryzys zainicjował dostosowania (wprowadzone w 2009 roku), których głównym celem było ujednoczenie i złagodzenie zasad dostępności, m.in.:

- rozszerzenie uprawnień do zasiłku podstawowego na uczniów, pracowników tymczasowo zwolnionych lub zwolnionych z co najmniej trzymiesięcznym stażem pracy, tymczasowo zawieszonych pracowników,
- wprowadzenie zasiłku dla osób aktywnie poszukujących pracy, długotrwałego zasiłku dla pracowników zwalnianych z sektorów objętych programem odpraw dla firm znajdujących się w głębokim kryzysie,
- wprowadzenie nadzwyczajnych zasiłków dla pracowników firm, których działalność uległa zawieszeniu z powodu reorganizacji lub zmiany profilu, restrukturyzacji, sytuacji kryzysowej, upadłości czy postępowania układowego¹¹.

Wprowadzone zmiany należy ocenić pozytywnie, ponieważ system wsparcia dochodów bezrobotnych był hojny jedynie w stosunku do pracowników zwalnianych z dużych firm, które stanowiły niewielką część istniejących przedsiębiorstw. Wprowadzenie dodatkowych zasiłków szczególnie dla osób zatrudnionych poza sektorem przemysłowym i w małych i średnich przedsiębiorstwach stworzył nowe formuły wsparcia finansowego. Dostosowania miały jednakże charakter czasowy, a nie kompleksowy. Nowe regulacje w tym zakresie przygotowane w bieżącym roku i wprowadzane stopniowo od 2013 roku mają za zadanie ujednoczyć zasady przyznawania świadczeń jednak opierając się na bardziej restrykcyjnych zasadach.

Charakteryzując reformy systemu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w Portugalii należy uwzględnić dwa okresy. Pierwszy, obejmujący 2009 rok i na początek 2010, charakteryzował się zwiększeniem długości i wysokości niektórych świadczeń oraz zapewnieniem świadczeń grupom wcześniej nieobjętym

¹⁰ A. Wolf, J.S. Mora-Sanguinetti: *Reforming the Labour Market in Spain*. Economic Department Working Paper No. 845, ECO/WKP (2011)14, s. 10.

¹¹ *Twoje uprawnienia do ubezpieczenia społecznego we Włoszech*. Komisja Europejska, Bruksela 2011, s. 31-33.

systemem wsparcia. Wydłużono z 6 do 18 miesięcy okres pobierania zasiłku socjalnego, o który mogli ubiegać się bezrobotni po wygaśnięciu uprawnień do zasiłku podstawowego. Wprowadzono możliwość łączenia zasiłku z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu, pracą niezależną oraz praktyką zawodową. Osoba bezrobotna, decydując się na podjęcie działalności na własny rachunek, mogła uzyskać jednorazową dotację. Skrócony został minimalny okres pracy uprawniający do uzyskania zasiłku z 450 do 360 dni. Zmiany te określono jako nadzwyczajne środki o charakterze tymczasowym¹².

Drugi okres rozpoczął się w połowie 2010 roku i wynikał z przyjętego w związku koniecznością poprawy stanu finansów publicznych Planu Stabilności Wzrostu na lata 2010-2013. Rząd wycofał instrumenty wprowadzone na początku kryzysu oraz podjął wiele działań ograniczających dotychczas obowiązujące zasady w systemie zasiłkowym. Nie było to skutkiem poprawy sytuacji gospodarczej i/lub większej ilości dostępnych ofert, ale implikacją przyjętego programu oszczędnościowego. Wycofane zostały prawie wszystkie instrumenty wprowadzone na początku kryzysu¹³ oraz wprowadzono dodatkowe ograniczenia. Najważniejsze z nich to zmniejszenie wysokości zasiłku, w związku ze zmianą zasad jego naliczania, oraz wysokości wynagrodzenia, które musi zaakceptować osoba bezrobotna, jeżeli zostanie jej przedstawiona oferta pracy. W maju 2011 roku Portugalia podpisała Memorandum z Komisją Europejską, EBC i MFW, którego skutkiem będą dalsze restrykcje w systemie wsparcia osób bezrobotnych¹⁴. Poszukując pozytywnych aspektów wprowadzanych reform należy zauważyć, iż prowadzą do zmniejszenia ryzyka pułapki świadczeń oraz generują bardziej aktywną postawę osób poszukujących pracy.

Irlandię i Wielką Brytanię, reprezentujące anglosaski model polityki rynku pracy, wyróżnia wysoka elastyczność rynku pracy, większy poziom dysproporcji w zakresie podziału dochodów i mniejsze wydatki na realizację zarówno aktywnej, jak i pasywnej polityki rynku pracy. Wysoka elastyczność (wskaźnik regulacji rynku pracy EPL – Employment Protection Level kształtował się w 2008 roku na poziomie UK-1,09, IE-1,39) rynku pracy prowadziła do szybkiego wzrostu liczby i stopy bezrobocia. Umożliwiało to pracodawcom stosunkowo szybkie dostosowania, polegające na redukcji zatrudnienia lub czasu pracy. Siła

¹² N. Simões na podstawie informacji zawartych w *Adapting Unemployment Benefit Systems to the Economic Cycle – Portugal*. „European Employment Observatory Review” 2011, s. 4-7.

¹³ Nadal obowiązuje skrócony minimalny okres zatrudnienia, uprawniający do zasiłku, oraz nie zostały pozbawione tego prawa dodatkowe grupy, np. zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu czy osoby młode.

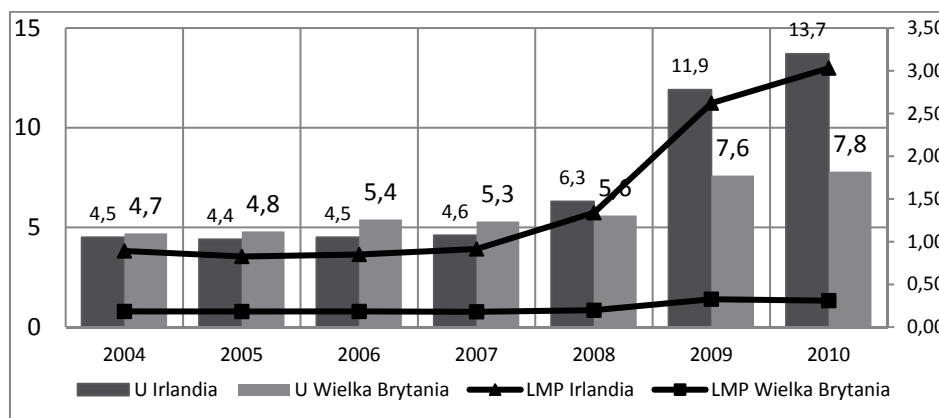
¹⁴ M. Barton, C. Duchemin, L. Finlay, A. Manoudi, D. Scott: *Long-term Unemployment 2012*. Luxembourg 2012, s. 26-27.

działania podatków i zasiłków dla bezrobotnych jako automatycznych stabilizatorów jest mniejsza w porównaniu do krajów objętych modelem nordyckim, kontynentalnym czy śródziemnomorskim.

Stopa bezrobocia wzrosła w Irlandii z 4,6% w 2007 roku do 11,9% w 2009 oraz 14,4% w 2011 (3-krotny wzrost) wywołując 3,5-krotny wzrost wydatków na zasiłki dla osób poszukujących pracy.

Wykres 3

Stopa bezrobocia (U) – lewa skala i wydatki na politykę rynku pracy (w % PKB) – prawa skala w Wielkiej Brytanii i Irlandii w latach 2004-2010



Źródło: Na podstawie danych Eurostatu.

Pogorszenie sytuacji na rynku pracy w warunkach narastającej nierównowagi w systemie finansów publicznych latach 2008-2010 implikowało działania mające na celu redukcję istniejących przywilejów osób bezrobotnych. W październiku 2008 roku okres wypłaty zasiłków został skrócony z 15 (12) miesięcy do 12 (9) miesięcy w zależności od okresu ubezpieczenia (dla osób poniżej 18 roku życia do 6 miesięcy)¹⁵. Zmiany te były częścią wdrażanego programu konsolidacji finansów publicznych w okresie kryzysu. W 2009 roku wprowadzono obniżone stawki zasiłku dla 18 i 19-latków poszukujących pracy, a w 2010 roku rozbudowano ich zakres w stosunku do osób w wieku 20-24 lat. Zgodnie z zapisami w ustawach budżetowych na 2010 i 2011 rok, zmniejszono maksymalną stawkę zasiłku z 204,3 euro w 2009 roku do 188,0 euro w 2011¹⁶. W ramach programu „Pathways to Work” nałożono na osoby długotrwale bezrobotne obo-

¹⁵ *Adapting unemployment...*, op. cit., s. 19.

¹⁶ P. Redmond: *A Survey of the Benefit System in Ireland*, s. 6-12. <http://www.publicpolicy.ie/wp-content/uploads/Survey-of-Irish-Benefit-System-2012.pdf>

wiązek poszukiwania pracy lub udziału w szkoleniach, łącząc w ten sposób świadczenia z obowiązkiem aktywizacji zawodowej. Zmienione zostały na niekorzyść warunki uzyskania zasiłku częściowego, który obecnie można otrzymać przy zatrudnieniu przez co najwyżej 3 dni w ciągu 5 kolejnych dni tygodnia (wcześniej 6 kolejnych dni)¹⁷. Wprowadzone zmiany ograniczające hojność świadczeń mają zachęcić do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy¹⁸.

Należy stwierdzić, że dość rozbudowany w Irlandii jak na warunki modelu liberalnego i korzystny system zabezpieczenia społecznego bezrobotnych (stopa zastąpienia dochodów po 5 latach, kształtuje się na porównywalnym poziomie jak w okresie początkowym¹⁹) w okresie kryzysu został zaostrzony. Nie pozwoliło to jednakże ograniczyć wydatków na pasywną politykę rynku pracy. Można przypuszczać, iż jedną z przyczyn jest istniejący system wsparcia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub podejmujących zatrudnienie doraźne. W okresie kryzysu, w warunkach elastycznego rynku pracy taka forma zatrudnienia ulega rozszerzeniu, tym samym powodując wzrost świadczeń z tego tytułu.

Stopa bezrobocia w Wielkiej Brytanii wzrosła z 5,7% w 2007 roku do 7,8% w 2010, co oznacza niewielki przyrost w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy zwiększyły się o ponad 70% w stosunku do 2007 roku. Wielka Brytania wdrożyła najbardziej kompleksowy program reform łączący system wsparcia bezrobotnych z ich aktywizacją na rynku pracy. Zmiany w systemie zasiłkowym objęły usunięcie okresu oczekiwania na uzyskanie świadczeń oraz czasowo podwojenie okresu składkowego w ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia. System zasiłków został w sposób systemowy powiązany z aktywnymi instrumentami rynku pracy, których to głównie dotyczą reformy. Warunkiem utrzymania zasiłku dla bezrobotnych stało się podjęcie obowiązkowej 4-tygodniowej praktyki zawodowej „Mandatory Work Activity” czy potwierdzanie swojej gotowości do pracy co 2 tygodnie. Zaostrzeniu uległy zatem warunki utrzymania świadczenia, które zobowiązują bezrobotnych do bardziej aktywnej postawy na rynku pracy.

Podsumowanie

Kraje, które charakteryzuje bardziej liberalny system gospodarczy – Irlandia i Wielka Brytania oraz kraje śródziemnomorskie, które w ciągu ostatnich 15-20 lat mocno zliberalizowane rynki pracy (wskaźniki regulacji rynku pracy

¹⁷ Do tej pory osoba zatrudniona 3 dni w tygodniu za pozostałe 3 otrzymywała świadczenie dla osób poszukujących pracy, zmiana przepisów pozwoli obecnie uzyskać rekompensatę za 2 dni.

¹⁸ P. Redmond: *Op. cit.*, s. 8.

¹⁹ Ireland. OECD Economic Surveys, 2011, s. 23-25. <http://www.oecd.org/economy/48861848.pdf>

pozostają nadal wysokie), nie dokonując przy tym skutecznych reform społecznych, charakteryzuje znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy. W odpowiedzi na kryzys gospodarczy w wielu krajach UE zmieniono obowiązujące zasady zabezpieczenia bezrobotnych, które zostały ściśle powiązane z realizacją programów naprawczych w zakresie finansów publicznych. We wszystkich krajach wzrost stopy bezrobocia determinował wyższe wydatki na pasywną politykę rynku pracy. Należy stwierdzić, iż rosną one znacznie szybciej niż stopa bezrobocia. Potwierdza to postawioną tezę, iż pełnią funkcję automatycznych stabilizatorów koniunktury gospodarczej, przy równoczesnym często czasowym rozszerzeniu ich poziomu i dostępności. W mniejszym stopniu dotyczyło to Wielkiej Brytanii i Irlandii, gdzie już na początku kryzysu zaostorzono zasady ich przyznawania. W krajach śródziemnomorskich narastająca nierównowaga w systemie finansów publicznych nie pozwoliła utrzymać bardziej liberalnych i hojnych systemów zasiłkowych, które po 2010 roku ulegają ograniczeniu, niejednokrotnie budząc silny sprzeciw społeczny. Uszczelnienie systemów płatności zasiłków i wprowadzenie dodatkowych warunków uzyskania lub utrzymania świadczenia oraz włączenie w szerokim zakresie działań z zakresu polityki aktywnej implikuje większą aktywność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania zatrudnienia.

ADAPTING LABOUR MARKET POLICY DURING CRISIS ON AN EXAMPLE OF SELECTED EUROPEAN COUNTRIES

Summary

The global financial and economic crisis which started in the autumn of 2008 had a dramatic impact across European labour markets, although in some countries the labour markets initially showed good resilience. Between 2007 and 2010, the average unemployment rate in the EU-15 rose from 6,3%, to 9%. UB systems vary considerably across Europe in terms of their structure, generosity, entitlement and eligibility criteria. Across Europe, Governments have made a range of changes to national UB systems during the crisis, including both increasing (in first period in mediterranean countries) and decreasing (anglo-Saxon countries) the generosity of the benefits, adjusting the eligibility criteria, widening access to include certain vulnerable groups, tightening the monitoring of UB claimants.

Krzysztof Nyklewicz

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

WPŁYW KRYZYSU GOSPODARCZEGO NA STOSUNKI ZATRUDNIENIA W SEKTORZE USŁUG W NIEMCZECH

Wprowadzenie

Reakcja niemieckiego rynku pracy na ostatni kryzys gospodarczy była raczej umiarkowana. Wprawdzie wielkość realnego PKB w 2009 roku spadła o ok. 5%, to jednak poziom przeciętnego rocznego zatrudnienia, w tym również objętego obowiązkowym ubezpieczeniem, obniżył się niewiele. Redukcje zatrudnienia obejmowały przede wszystkim sektor wytwórczy, w którym nastąpił wyraźny spadek liczby pracujących w stosunku do 2008 roku. Tymczasem w sektorze usług odnotowano lekki wzrost zatrudnienia zależnego. Za tymi przeciwstawnymi tendencjami kryją się istotne przesunięcia strukturalne w samym zatrudnieniu, które recesja jeszcze bardziej uwidoczniła i wzmocniła. Biorąc pod uwagę zatrudnienie w poszczególnych branżach sektora usług, dało się w nich zauważyć podobnie rozbieżne kierunki działań, jedne bowiem zwiększyły liczbę pracowników, inne z kolei zmuszone były zmniejszyć ich liczebność.

Celem artykułu jest ukazanie dokonujących się zamian w strukturze zatrudnienia w sektorze usług w Niemczech, eksponując przy tym istotne w tej mierze znaczenie kryzysu gospodarczego. Przyjęta w opracowaniu teza zakłada, że wzrost zatrudnienia w niektórych branżach tegoż sektora w znaczący sposób przyczynił się do złagodzenia skutków recesji na niemieckim rynku pracy.

1. Dynamika rozwoju sektora usług w Niemczech

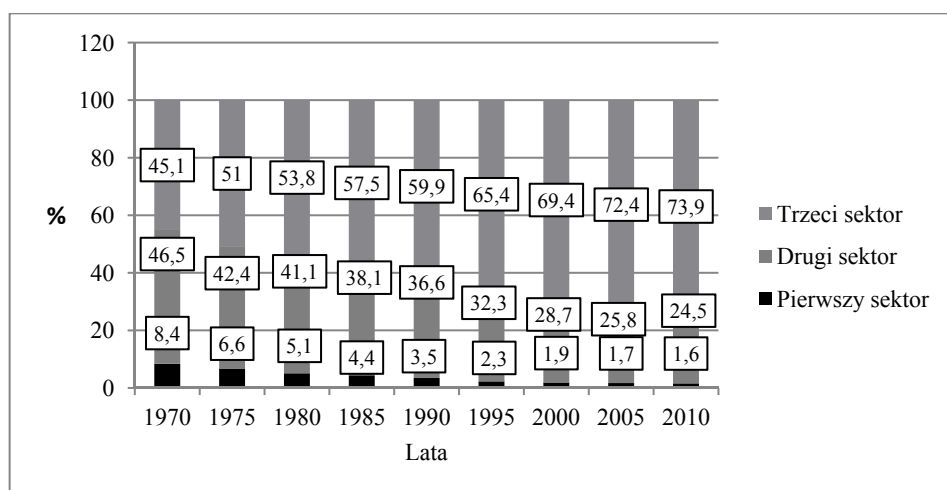
Punktem wyjścia poniższej analizy jest koncepcja trzech sektorów, która zakłada, że każda gospodarka charakteryzuje się trójdzelną strukturą. Składa się na nią sektor pierwszy, do którego zalicza się rolnictwo, rybołówstwo, leśnictwo, następnie sektor drugi, obejmujący przemysł i budownictwo, a także sektor

trzeci mieszczący w sobie szeroko rozumiane usługi. W trakcie rozwoju gospodarczego struktura ta ulegała przemianom, każdy bowiem z wymienionych sektorów zajmował pozycję dominującą w następujących po sobie stadiach, w których dochodziło do procesów powodujących przesunięcia w strukturze zasobów pracy i kapitału¹.

Wraz z przybierającym na sile procesem globalizacji i dynamicznie rozwijającym się postępowem technicznym oraz technologicznym w strukturze niemieckiej gospodarki dokonują się współcześnie istotnie przeobrażenia. Jeszcze przed półwieczem przemysł był tą gałęzią gospodarki, która wносиła najwięcej do tworzenia PKB, dzisiaj jednak straciła swój prymat na rzecz sektora usług. Znaczącym przejawem owych zmian jest intensywny wzrost zatrudnienia w tymże sektorze, które w 1970 roku wynosiło 45,1% (zachodnia część RFN), a pięćdziesiąt lat później stanowiło 73,9% wszystkich pracujących w gospodarce (wykres 1). Tym przekształceniom towarzyszył jednocześnie spadek udziału zatrudnionych w przemysłach wytwórczych aż o 21 punktów procentowych².

Wykres 1

Udział trzech sektorów gospodarki w zatrudnieniu ogółem w Niemczech w latach 1970-2010 (w %)



Źródło: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrerv013.html>

¹ W stadium pierwszym dominuje sektor rolniczy („cywilizacja pierwotna”), w drugim przeważa produkcja przemysłowa („okres przejściowy”) i w trzecim górują usługi („cywilizacja tertiar-na”). Por. S.M. Muszalski: *Sektor usług w gospodarce niemieckiej. Hipotezy i empiryczna weryfikacja przekształceń strukturalnych*. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2001, s. 11.

² *Der Dienstleistungssektor. Wirtschaftsmotor in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse von 2003 bis 2007*. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009, s. 7.

Sektor usług jest niezwykle zróżnicowany nie tylko pod względem liczby branż tworzących jego strukturę, ale przede wszystkim rodzajów działalności, których ciągle przybywa. Wewnątrz sektora można przy tym zauważyć istotne zmiany polegające na przechodzeniu od usług związanych z gospodarstwem domowym (szeroko pojęty handel, hotelarstwo i gastronomia) do coraz bardziej wyspecjalizowanych działalności w zakresie finansów, obsługi biznesowej i wynajmu, a więc połączonych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw (proces serwicyzacji gospodarki)³. O tym przesunięciu punktu ciężkości świadczy zróżnicowana wartość dodana brutto wytwarzana przez poszczególne sekcje sektora usługowego (tabela 1). Udział handlu, bieżącej konserwacji i naprawy pojazdów mechanicznych oraz dóbr użytkowych w całości wytworzonej wartości dodanej sektora spadł w okresie 1970-2007 o 9,4 punktów procentowych, podczas gdy wartość uzyskana w takich sekcjach gospodarki jak finanse, usługi biznesowe, wynajem i usługi wspierające działalność gospodarczą wzrosła w tym samym przedziale czasu o 13,8 punktu procentowego. Przyczyną zaistnienia tej sytuacji był intensywny rozwój technologii informacyjnych i komunikacji oraz pojawienie się nowych obszarów działalności, jak np. logistyka czy leasing⁴.

Tabela 1

Wartość dodana brutto wytworzona w poszczególnych sekcjach sektora usług w Niemczech w 1970 i 2007 roku

Wyszczególnienie	1970		2007	
	w %	w mld euro	w %	w mld euro
Handel, konserwacja i naprawa pojazdów mechanicznych i dobra użytkowe	23,6	37,18	14,6	219,26
Hotelarstwo i gastronomia	2,9	4,53	2,5	37,04
Komunikacja i informacja	12,8	20,16	8,2	123,28
Finanse, wynajem i usługi wspierające działalność gospodarczą	28,8	45,38	42,6	639,37
Usługi publiczne i prywatne	31,9	50,21	32,0	480,29
Ogółem	100,0	157,46	100,0	1499,24

Źródło: *Der Dienstleistungssektor. Wirtschaftsmotor in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse von 2003 bis 2007*. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009, s. 7.

³ I. Lichniak określa pierwsze usługi jako podstawowe, natomiast drugie jako specjalistyczne. W północnej części Europy „(Francja, Belgia, Holandia, Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia) poziom i dynamika rozwoju usług związanych z obsługą biznesu jest wyższy niż w krajach południa (Hiszpania, Portugalia, Grecja), w których w sektorze usług ważniejszą rolę odgrywają usługi podstawowe”. Por. *Serwicyzacja polskiej gospodarki*. Red. I. Lichniak. Oficyna Wydawnicza, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2010, s. 17-18.

⁴ *Der Dienstleistungssektor...*, op. cit., s. 8.

Rozpatrując wspomniane trzy sektory w nieco krótszym czasie, tj. w latach 1991-2009, należy zaznaczyć wyraźne spadki zatrudnienia w pierwszym z nich, bo wynoszące aż 42,8%. Nieco lepiej, choć również z dużymi stratami, przedstawia się sytuacja w drugim, a mianowicie ubytek zatrudnienia stanowi tu 29,2%. Najlepiej w tym porównaniu wypadł sektor usług, w nim bowiem nastąpił istotny wzrost liczby pracujących o 27,9%⁵. Te zmiany strukturalne dokonywały się zarówno we wschodniej, jak i zachodniej części Niemiec, przy czym ich dynamika była większa w starych landach. W 2009 roku pracowało w branży usługowej na zachodzie Niemiec 72,4% wszystkich zatrudnionych, natomiast 72,3% na wschodzie, a więc prawie po równo w obu częściach kraju⁶. We wschodniemieckim sektorze usług zatrudnienie zwiększało się sukcesywnie i w 2009 roku wyniosło 5,6 mln osób, co dało wzrost o 12% w stosunku do 1995. Tymczasem w zachodniej części w tym samym okresie prawie się podwoiło i osiągnęło wartość 23%. Nadal jednak istnieje znaczna luka w zakresie liczby zatrudnionych w obu częściach Niemiec. W 2009 roku we wschodnich krajach związkowych na 1000 mieszkańców przypadało 341 pracujących w sektorze usług, zaś w zachodnich o 6% więcej. We wschodniej części o wiele liczniej niż w zachodniej obsadzone są takie obszary działalności usługowej, jak administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (o 24 punkty procentowe więcej) oraz edukacja (o 26 punktów procentowych więcej). Natomiast słabiej reprezentowane są usługi w zakresie gospodarki prywatnej, a mianowicie w handlu i naprawie pojazdów samochodowych (mniej o 23 punkty procentowe), a także w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (mniej o 44 punkty procentowe). W okresie od 1995 do 2009 roku wzrosła wartość dodana brutto w sektorze usług w Niemczech Wschodnich o 22% i było to mniej niż w Niemczech Zachodnich, gdzie jej przyrost wynosił 28%⁷.

Wysoki udział pracujących w usługach w odniesieniu do całości zatrudnienia w gospodarce niemieckiej należy przypisać dwóm ważnym procesom dokonującym się na przestrzeni wspomnianego okresu. Z jednej strony przesunięto miejsca pracy z przemysłu do usług w wyniku powstania samodzielnych podmiotów o charakterze usługowym, wyodrębnionych z „przedsiębiorstw-matek”, z drugiej natomiast nastąpił wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu oraz zatrudnienia marginalnego. Nie bez znaczenia jest również rosnący trend

⁵ Od początku lat 90. do 2009 roku powstało w sektorze usług prawie 6 mln miejsc pracy, natomiast w przemyśle zredukowano ich ok. 3 mln. Por. *Pressemitteilung: Dienstleistungssektor: Beschäftigungspotenziale in der Krise nutzen*. <http://www.iza.org/en/webcontent/press/releases/IZAPress22062009Dienstleistungssektor.pdf>

⁶ *Arbeitsmärkte im Wandel. Statistische Ämter des Bundes und der Länder*. Wiesbaden 2012, s. 24.

⁷ K. Brenke, A. Eickelpasch, K. Geppert: *Dienstleistungen in Ostdeutschland: Beschäftigungsdynamik geringer als in Westdeutschland*. „Wochenbericht des DIW Berlin” 2010, Nr 17, s. 2-4.

(wykazany także w analizie statystycznej) ukazujący coraz powszechniejsze wykorzystanie pracy tymczasowej, zwłaszcza w usługach finansowych i biznesowych oraz obsłudze rynku nieruchomościami⁸.

2. Zmiany w zatrudnieniu atypowym w sektorze usług wywołane kryzysem gospodarczym

Wszelkie przemiany strukturalne w gospodarce mają daleko sięgające konsekwencje dla form i jakości zatrudnienia. Ostatni kryzys gospodarczy ujawnił zróżnicowaną dynamikę poziomu zatrudnienia w poszczególnych branżach gospodarki niemieckiej, spowodowaną odmiennymi ścieżkami rozwoju poszczególnych rodzajów usług oraz jednoczesnym oddziaływaniem czynników o charakterze koniunkturalnym.

Atypowe formy zatrudnienia zapewniają w wielu branżach usług dodatkowe możliwości pracy. Jednak nie we wszystkich z nich w latach 2008-2009 nastąpiło zwiększenie liczby pracobiorców⁹. Równie istotny okazał się wzrost zatrudnienia standardowego. Największymi beneficjentami w tym względzie okazały się w 2009 roku usługi publiczne (tabela 2), wśród których ochrona zdrowia oraz pomoc społeczna odnotowały przyrost miejsc pracy o 125 tys. (3,8%) w stosunku do 2008 roku. Także w edukacji widoczny był wzrost zatrudnienia o 43 tys. osób (4,2%)¹⁰.

Tabela 2

Wielkość zatrudnienia standardowego i atypowego w sektorze usług w Niemczech w 2008 i 2009 roku (w tys.)

Wyszczególnienie	2008		2009	
	zatrudnienie (w tys.)			
	standardowe	atypowe	standardowe	atypowe
Handel, hotelarstwo i gastronomia	3399	1600	3388	1623
Komunikacja i informacja	1501	354	1466	343
Finanse i ubezpieczenia	889	179	888	185
Nieruchomości, wynajem, usługi wspierające działalność gospodarczą	1926	1058	1984	1018
Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne	2097	407	2092	408
Usługi publiczne i prywatne	4625	2511	4766	2542
Ogółem	14437	6109	14584	6119

Źródło: *Mikrozensus 2008, 2009: Erwerbstätige ohne Personen in Bildung oder Ausbildung im Alter von 15-64 Jahren*. Wiesbaden.

⁸ *Arbeitsmärkte im Wandel...*, op. cit., s. 24 i 27.

⁹ W niniejszej analizie uwzględniono jedynie lata 2008 i 2009, ponieważ dane pochodzące z tego okresu były grupowane według wcześniejszej klasyfikacji rodzajów działalności gospodarczej (WZ2003), natomiast zbierane przez Federalny Urząd Statystyczny informacje od 2010 roku grupowane są wedle innego ujęcia (WZ2008), które nie jest tożsame w wielu sekcjach i działach z poprzednim. Stąd istnieją trudności w dokonywaniu porównań danych, pochodzących z różnych okresów kryzysu gospodarczego.

¹⁰ *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Jahresüberblick 2009*. Bundesagentur für Arbeit, Wiesbaden 2010, s. 9-10.

Trudniejszą sytuację miały przedsiębiorstwa świadczące usługi w zakresie nieruchomości, wynajmu i usług wspierających działalność gospodarczą (wirtschaftliche Dienstleistungen), w których, podobnie jak i komunikacji i informacji, wyraźne były straty miejsc pracy. W 2009 roku odnotowano ich spadek o 136 tys., tj. o 3,9% mniej niż przed rokiem¹¹.

Analizując poszczególne formy zatrudnienia atypowego w branżach usługowych, należy podkreślić jego zróżnicowane tempo zmian w okresie 2008-2009 (tabela 3).

Tabela 3

Wielkość i struktura zatrudnienia atypowego w sektorze usług w Niemczech w latach 2008-2009 (w tys.)

Wyszczególnienie	Zatrudnienie							
	na czas określony*		w niepełnym wymiarze czasu*		marginalne*		tymczasowe*	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Handel, hotelarstwo i gastronomia	417	424	1239	1249	731	756	30	55
Komunikacja i informacja	138	126	211	204	112	111	23	34
Finanse i ubezpieczenia	39	36	135	139	37	35	8	13
Nieruchomości, wynajem, usługi wspierające działalność gospodarczą	338	317	610	624	344	349	258	202
Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne	172	173	243	244	79	71	8	10
Usługi publiczne i prywatne	946	988	1698	1687	810	803	32	34
Ogółem	2050	2064	4136	4147	2113	2129**	359	348

* Nie wyklucza się wzajemnego nakładania się poszczególnych form zatrudnienia, tzn. osoba pracująca w systemie pracy tymczasowej może być zatrudniona na czas określony lub pracując w niepełnym wymiarze czasu może wykonywać pracę marginalną. Dlatego liczby podane w tabeli 2, a dotyczące atypowego zatrudnienia, różnią się od sumy liczb osób zatrudnionych w poszczególnych formach pracy podanych w tabeli 3.

** Dane niekompletne ze względu na brak informacji o zatrudnieniu w usługach w zakresie wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną oraz zaopatrzenia w wodę.

Źródło: *Mikrozensus. Erwerbstätige ohne Personen in Bildung oder Ausbildung im Alter von 15-64 Jahren*. Wiesbaden 2008, 2009. *Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden 2008, s. 10.

Według danych uzyskanych w ramach Mikrozensusu między rokiem 2008 a 2009 przybyło netto w sektorze usług 41 tys. miejsc pracy, przy czym najwięcej w ramach zatrudnienia marginalnego (16 tys.), na drugim miejscu znalazło się zatrudnienie na czas określony (14 tys.), a na trzecim w niepełnym wymiarze czasu (11 tys.). Największe przyrosty zatrudnienia, biorąc pod uwagę wszystkie

¹¹ Ibid., s. 10.

jego formy, nastąpiły w handlu, hotelarstwie i gastronomii i wyniosły 42 tys. osób, co odpowiada liczebnie wzrostowi zatrudnienia na czas określony w usługach publicznych i prywatnych.

W zakresie umów na czas określony przodowały takie branże, jak ochrona zdrowia i pomoc społeczna, edukacja i organizacje non profit, gdzie nastąpił największy przyrost miejsc. Są to więc te dziedziny usług, które nie zaspokajały zależnego od koniunktury zapotrzebowania i dlatego nie bezpośrednio lub w niewielkim stopniu dotknięte były kryzysem gospodarczym. Warto podkreślić, że około 40% wszystkich zatrudnionych na czas określony pracuje w usługach społecznych (ochrona zdrowia, pomoc społeczna, edukacja i administracja publiczna), natomiast pozostałe 21% pracuje w usługach zorientowanych na przedsiębiorstwa, w nauce i wolnych zawodach¹².

W analizowanym okresie zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, które jest charakterystyczne dla sektora usług, wzrosło w działalności związanej z nieruchomościami, wynajmie, obsłudze przedsiębiorstw, w handlu, hotelarstwie i gastronomii o 24 tys. osób. Natomiast w ramach zatrudnienia marginalnego przybyło w handlu i gastronomii 25 tys. miejsc pracy.

Najdotkliwsze straty miejsc pracy w ramach zatrudnienia na czas określony poniosły branże – komunikacja i informacja, nieruchomości, wynajem oraz usługi wspierające działalność gospodarczą (33 tys.), w niepełnym wymiarze czasu – komunikacja i informacja oraz usługi publiczne i prywatne (18 tys.), w zatrudnieniu marginalnym – administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne a także usługi publiczne i prywatne (15 tys.), a w obszarze zatrudnienia tymczasowego – nieruchomości, wynajem oraz usługi wspierające działalność gospodarczą (56 tys.).

3. Przekształcenia w strukturze zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym

W czerwcu 2009 roku w Niemczech nastąpił spadek zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym o ok. 73 tys. i jego stan w wyniósł 27,38 miliona osób, tj. o 0,3% mniej w stosunku do roku poprzedniego (wykres 2). Szczególnie w pierwszej połowie tego roku odnotowano silne spadki zatrudnienia, które spowodowały, że liczba miejsc pracy we wrześniu i październiku zmniejszyła się o 200 tys. Jednak pod koniec roku ta negatywna dynamika nieco osłabła i w grudniu zatrudnienie wzrosło do 27,53 miliona¹³. W tym samym okresie zatrudnienie

¹² Ch. Hohendanner: *Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung*. „IAB-Kurzbericht” 2010, Nr 14, s. 3.

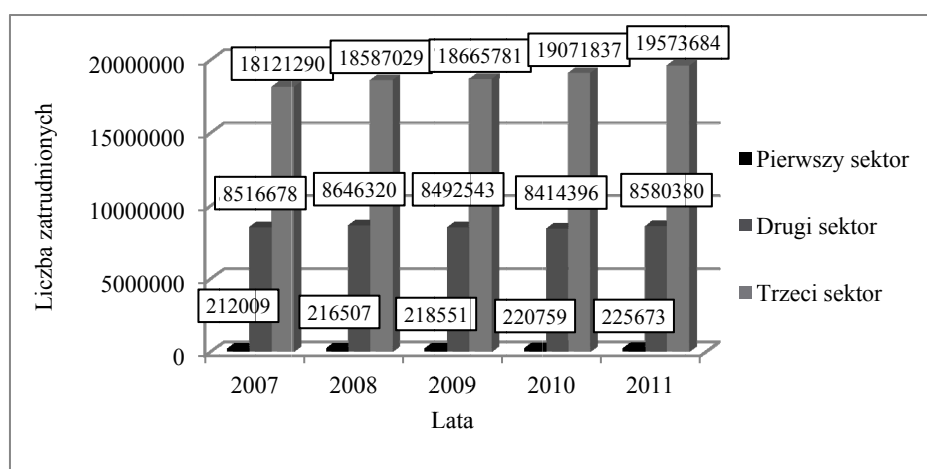
¹³ *Der Arbeitsmarkt in Deutschland...*, op. cit., s. 8.

w niepełnym wymiarze czasu wzrosło o 199 tys. lub 4% w stosunku do roku wcześniejszego i wyniosło 5,2 miliona osób. Natomiast pełnoetatowe zatrudnienie zmniejszyło się o 277 tys., tj. o 1,2%. Te zmiany wpisują się w dotychczasowy trend, a mianowicie w 1994 roku było 75,3% pracujących na pełen etat, w 2000 roku udział ten wynosił 71,1%, a w 2009 osiągnął najniższą wartość wynoszącą 68%¹⁴.

W samych usługach jednak widoczny był wzrost zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym, ponieważ znacząca liczba miejsc pracy powstałych w tym okresie znalazła się w sektorze publicznym.

Wykres 2

Liczba zatrudnionych objętych ubezpieczeniem społecznym w trzech sektorach gospodarki niemieckiej w latach 2007-2011



Źródło: *Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2009, 2010, 2011*. Nürnberg 2010, 2011, 2012.

Rozpatrując wpływ kryzysu na zmiany stosunków zatrudnienia w wybranych branżach trzeciego sektora w kontekście pełno- i niepełnoetatowego zatrudnienia, należy podkreślić poważne straty miejsc pracy w usługach wspierających działalność gospodarczą, wynoszące 3,9%¹⁵. Na drugim biegunie zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym była ochrona zdrowia i pomoc społeczna, w których przybyło o 3,8% miejsc pracy. Także w edukacji odnotowano wyraźny wzrost liczby zatrudnionych aż o 4,2% w stosunku do roku minionego¹⁶.

¹⁴ *Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2009*. Nürnberg 2010, s. 12-13.

¹⁵ Tym usługom przypisani są pracownicy tymczasowi, których liczba obniżyła się w porównaniu do 2008 roku o 25,3% (179 tys. osób). Bez nich zatrudnienie w usługach wspierających działalność gospodarczą nawet by wzrosła. *Der Arbeitsmarkt in Deutschland...*, op. cit., s. 10.

¹⁶ Ibid.

Zatrudnieni, którzy w różny sposób zostali dotknięci kryzysem, to pracownicy o płci odmiennej. Ich stan liczebny w poszczególnych branżach gospodarki niemieckiej jest zróżnicowany – w takich jak ochrona zdrowia i pomoc społeczna odsetek kobiet wynosi aż 80%, natomiast w edukacji 67%. Wysoki jest też udział kobiet w innych usługach, np. w usługach prywatnych i pozostałych 65%, w gastronomii 57% oraz w usługach finansowych i ubezpieczeniach 56%. Natomiast w transporcie i logistyce (75%), w informacji i komunikacji (64%) oraz w usługach gospodarczych (53%) dominują mężczyźni¹⁷.

Biorąc pod uwagę oddziaływanie kryzysu na stosunki zatrudnienia w sektorze usług z uwzględnieniem płci, można odróżnić te sekcje działalności gospodarczej, w których nastąpił wzrost zatrudnienia tylko wśród mężczyzn (finanse i ubezpieczenia) od tych, gdzie wyraźny był przyrost miejsc pracy jedynie wśród kobiet (handel, hotelarstwo i gastronomia) (tabela 4).

Istniały również i takie branże usług, w których odnotowano wzrosty zatrudnienia zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, a były to: nieruchomości, wynajem, usługi wspierające działalność gospodarczą oraz usługi publiczne i prywatne. W branżach, w których przybyło najwięcej miejsc pracy (ochrona zdrowia i pomoc społeczna), beneficjentami były przede wszystkim kobiety, ponieważ ok. 80% tych miejsc przypadło im w udziale. Równie korzystna dla nich sytuacja wystąpiła w edukacji, gdzie objęły ok. 2/3 nowo powstałych stanowisk¹⁸.

Tabela 4

Wielkość zatrudnienia ze względu na płeć w sektorze usług w Niemczech w latach 2008-2009 (w tys.)

Wyszczególnienie	2008		2009	
	zatrudnienie			
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Handel, hotelarstwo i gastronomia	3126	3622	3092	3649
Komunikacja i informacja	1553	593	1505	577
Finanse i ubezpieczenia	642	659	659	657
Nieruchomości, wynajem, usługi wspierające działalność gospodarczą	2222	1949	2246	1980
Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne	1557	1311	1559	1318
Usługi publiczne i prywatne	2781	6352	2808	6522
Ogółem	11881	14486	11864	14703

Źródło: Statistisches Bundesamt. Wiesbaden 2012. www-genesis.destatis.de

W sumie między 2008 a 2009 rokiem przybyło w trzecim sektorze gospodarki niemieckiej 217 tys. miejsc pracy dla kobiet, co stanowi przyrost o 1,5%, natomiast 17 tys. mężczyzn straciło pracę, a więc zredukowano ich miejsca pracy o 0,14%.

¹⁷ *Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2010*. Bundesagentur für Arbeit, Wiesbaden 2011, s. 11.

¹⁸ Ibid.

Podsumowanie

Przekształcenia strukturalne i działania podmiotów gospodarczych połączone z ograniczaniem skutków kryzysu gospodarczego spowodowały zmiany w stosunkach zatrudnienia w Niemczech. Redukcja miejsc pracy w przemyśle przetwórczym, zwłaszcza pełnoetatowych, została po części skompensowana ich wzrostem w sektorze usług (raczej w sensie ilościowym niż jakościowym).

Największy wzrost zatrudnienia nastąpił w zakresie tzw. usług podstawowych (tradycyjnych) związanych z handlem, hotelarstwem i gastronomią, ochroną zdrowia, pomocą społeczną, edukacją i administracją publiczną, a więc z obszarami działalności w niewielkim stopniu związanymi z sytuacją przedsiębiorstw eksportujących i bezpośrednio wystawionych na konkurencję międzynarodową. Dotyczy to zarówno zatrudnienia standardowego, jak i atypowego.

Lepsza sytuacja kobiet niż mężczyzn w zakresie zatrudnienia wynika z ich odmiennej pozycji w strukturze zatrudnienia w poszczególnych branżach gospodarki. W wielu z nich w sektorze usług dominują kobiety. W związku z tym, że mężczyźni częściej niż kobiety zatrudnieni są w branżach bardziej wrażliwych na zmiany koniunktury, dlatego mocniej odczuwają jej spadki.

W analizowanym okresie 2008-2009 niewielkie straty w zatrudnieniu ogółem należy przypisać z jednej strony polityce przedsiębiorstw w zakresie wykorzystania instrumentów elastyczności zewnętrznej i wewnętrznej, z drugiej oddziaływaniom państwa i to zarówno w szerokim udostępnieniu pracy skróconej, jak i wzrostowi zatrudnienia w sektorze usług, zwłaszcza w usługach publicznych.

THE INFLUENCE OF THE ECONOMIC CRISIS ON THE EMPLOYMENT RELATIONS IN THE SERVICE SECTOR IN GERMANY

Summary

The last economic crisis caused in Germany an employment decrease that could be observed mainly in the production sector, whereas the service sector experienced a slight employment increase. A more precise analysis of particular branches of this sector facilitated the formulation of the opinion that most jobs have been created in public services, especially in the areas of health protection, social welfare and education. That means in such areas, where the sensitivity for being affected by economic factors is the lowest. Women benefited the most from the employment increase in the mentioned branches, where their professional activity is traditionally high. Thanks to this advantageous situation it was possible to alleviate the strong tendencies of the employment decrease in the remaining sectors of the German economy, particularly in branches of industry involved in production of export goods.

Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PRZECIWDZIAŁANIE BEZROBOCIU W WARUNKACH NARASTAJĄCEJ NIERÓWNOWAGI SEKTORA FINANSÓW PUBLICZNYCH – WYBRANE PROBLEMY

Wprowadzenie

Światowy kryzys finansowy i spowolnienie gospodarcze, które po nim nastąpiło zapoczątkowało łańcuch narastających problemów w funkcjonowaniu wielu gospodarek świata, w tym krajów Unii Europejskiej. Jednym z ich przejawów stało się pogorszenie kondycji sektora finansów publicznych, co objawiło się m.in. wzrostem długu publicznego powyżej granicy określonej traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Sytuacja ta wymusiła redukcję wydatków z budżetu państwa, co mogło wpłynąć także na zmniejszenie środków kierowanych na walkę z bezrobociem i postawiło w nowej sytuacji podmioty realizujące politykę rynku pracy.

Celem artykułu jest ustalenie, jakie zmiany w wydatkach na walkę z bezrobociem nastąpiły w ostatnich latach, w związku z pogarszającą się kondycją sektora finansów publicznych w krajach Unii Europejskiej, a zwłaszcza w Polsce, i jakie były tego skutki.

1. Nierównowaga sektora finansów publicznych w krajach UE

Obniżenie aktywności gospodarczej w związku ze światowym kryzysem lat 2008-2009 uruchomiło proces narastania długu publicznego w wielu krajach, choć pod tym względem sytuacja krajów Unii Europejskiej była silnie zróżnicowana. Dane Eurostatu ujawniły, iż część krajów, mimo trudności gospodarczych w okresie kryzysu i późniejszego spowolnienia gospodarczego, potrafiła utrzymywać dług publiczny na relatywnie niskim poziomie. Do krajów o najniższym długiem publicznym od lat należą: Estonia (6% PKB w 2011 roku), Luksem-

burg (18,2% PKB w 2011 roku), a także Bułgaria, Litwa i Łotwa, choć dług publiczny dwóch ostatnich krajów wzrósł ponad dwukrotnie w ostatnich latach¹, to jednak nie zbliżył się do umownej granicy bezpieczeństwa, wyznaczonej w traktacie o funkcjonowaniu UE na 60% PKB. W tabeli 1 zostały ujęte kraje UE, które borykają się z wysokim długiem publicznym.

Tabela 1

Kraje UE z wysokim długiem publicznym (% PKB)

Kraj	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belgia	107,8	88,0	84,1	89,3	95,8	96,0	98,0
Niemcy	60,2	68,1	65,2	66,7	74,4	83,0	81,2
Irlandia	35,1	24,5	24,8	44,2	65,1	92,5	108,2
Grecja	103,4	106,1	107,4	113,0	129,4	145,0	165,3
Hiszpania	59,4	39,7	36,3	40,2	53,9	61,2	68,5
Francja	57,3	63,7	64,2	68,2	79,2	82,3	85,8
Włochy	108,5	106,1	103,1	105,7	116,0	118,6	120,1
Cypr	59,6	64,7	58,8	48,9	58,5	61,5	71,6
Węgry	56,1	65,9	67,1	73,0	79,8	81,4	80,6
Malta	54,9	64,4	62,3	62,3	68,1	69,4	72,0
Holandia	53,8	47,4	45,3	58,5	60,8	62,9	65,2
Austria	66,2	62,3	60,2	63,8	69,5	71,9	72,2
Polska	36,8	47,7	45,0	47,1	50,9	54,8	56,3
Portugalia	50,4	69,3	68,3	71,6	83,1	93,3	107,8
Wielka Brytania	41,0	43,4	44,4	54,8	69,6	79,6	85,7
UE-27	61,9	61,6	59,0	62,5	74,8	80,0	82,5

Źródło: Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Niektóre kraje, jak np. Belgia, Włochy, Grecja, Portugalia, a nawet Austria i Niemcy, miały już od dłuższego czasu problemy z wysokim długiem publicznym. Austrii tylko w 2007 roku udało się go zredukować tak, że zbliżył się do wymaganej granicy. Dobra koniunktura przed światowym kryzysem lat 2008-2009 nie zapobiegła wzrostowi długu publicznego we Francji, na Węgrzech, a także na Malcie i na Cyprze. Znaczący jego wzrost nastąpił w Irlandii, Holandii, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. W tabeli 1 uwzględniono także Polskę, ze względu na szybki przyrost długu publicznego i bliskość dopuszczalnej granicy.

Dług publiczny można rozpatrywać jako skutek skumulowanego przez lata deficytu budżetowego. W związku z nierównowagą budżetową narastającą wskutek światowego kryzysu gospodarczego w 2009 roku, 24 kraje UE zostały objęte procedurą nadmiernego deficytu (tabela 2). Procedura nadmiernego deficytu uruchomiona na wniosek Komisji Europejskiej była wszczynana na podstawie informacji o deficycie budżetowym (bieżącym i planowanym),

¹ Dane Eurostatu. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm> (30.07.2012).

z uwzględnieniem potencjału wzrostu danej gospodarki, koniunktury, realizowanej polityki gospodarczej, w tym wspierania polityki badań i innowacji, zmian sytuacji budżetowej w średnim okresie i realizowanych reform. Sankcją za niezastosowanie się do zaleceń dla krajów spoza strefy euro była groźba utraty środków z Funduszu Spójności, członkom strefy euro groziły sankcje finansowe (obowiązkowy depozyt do wysokości 0,2% PKB). W krajach tych dało się odczuć pogorszenie kondycji gospodarek po 2007 roku, w 2009 deficyt budżetowy przekroczył 3% PKB (z wyjątkiem Danii i Finlandii), w części z nich nastąpiło to już wcześniej. Grecja, Węgry i Portugalia doświadczały wysokiego deficytu budżetowego od wielu lat i w tych krajach źródła problemu leżały raczej w modelu prowadzonej polityki gospodarczej, ostatni kryzys tylko go pogłębił. Potwierdza się natomiast wcześniej sformułowany wniosek o kryzysowych źródłach problemów sektora finansów publicznych w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Holandii i Hiszpanii. Kraje te od połowy lat 90. nie dopuszczały do nadmiernego wzrostu deficytu budżetowego, sytuacja diametralnie zmieniła się w warunkach ostatniego kryzysu.

Tabela 2

Kraje UE objęte procedurą nadmiernego deficytu w 2009 roku

Kraj	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Rok korekty
Belgia	0,0	0,4	-0,1	-1,0	-5,6	-3,8	-3,7	2012
Bułgaria	-0,5	1,9	1,2	1,7	-4,3	-3,1	-2,1	2011
Czechy	-3,6	-2,4	-0,7	-2,2	-5,8	-4,8	-3,1	2013
Dania	2,3	5,2	4,8	3,2	-2,7	-2,5	-1,8	2013
Niemcy	1,1	-1,6	0,2	-0,1	-3,2	-4,3	-1,0	2013
Irlandia	4,7	2,9	0,1	-7,3	-14,0	-31,2	-13,1	2015
Grecja	-3,7	-5,7	-6,5	-9,8	-15,6	-10,3	-9,1	2014
Hiszpania	-0,9	2,4	1,9	-4,5	-11,2	-9,3	-8,5	2013
Francja	-1,5	-2,3	-2,7	-3,3	-7,5	-7,1	-5,2	2013
Włochy	-0,8	-3,4	-1,6	-2,7	-5,4	-4,6	-3,9	2012
Cypr	-2,3	-1,2	3,5	0,9	-6,1	-5,3	-6,3	2012
Łotwa	-2,8	-0,5	-0,4	-4,2	-9,8	-8,2	-3,5	2012
Litwa	-3,2	-0,4	-1,0	-3,3	-9,4	-7,2	-5,5	2012
Węgry	-3,0	-9,4	-5,1	-3,7	-4,6	-4,2	4,3	2011
Malta	-5,8	-2,8	-2,4	-4,6	-3,8	-3,7	-2,7	2011
Holandia	2,0	0,5	0,2	0,5	-5,6	-5,1	-4,7	2013
Austria	-1,7	-1,5	-0,9	-0,9	-4,1	-4,5	-2,6	2013
Polska	-3,0	-3,6	-1,9	-3,7	-7,4	-7,8	-5,1	2012
Portugalia	-3,3	-4,6	-3,1	-3,6	-10,2	-9,8	-4,2	2013
Rumunia	-4,7	-2,2	-2,9	-5,7	-9,0	-6,8	-5,2	2012
Słowenia	-3,7	-1,4	0,0	-1,9	-6,1	-6,0	-6,4	2013
Słowacja	-12,3	-3,2	-1,8	-2,1	-8,0	-7,7	-4,8	2013
Finlandia	6,9	4,1	5,3	4,3	-2,5	-2,5	-0,5	zamknięta
Wielka Brytania	3,6	-2,7	-2,7	-5,0	-11,5	-10,2	-8,3	2014/2015
UE-27	0,6	-1,5	-0,9	-2,4	-6,9	-6,5	-4,5	-

Źródło: Ibid. oraz *Obserwator finansowy NBP*. www.Obserwatorfinansowy.pl (30. 07. 2012).

Po uruchomieniu procedury nadmiernego deficytu w najtrudniejszej sytuacji znalazły się kraje, którym wyznaczono najkrótszy czas na uporządkowanie finansów publicznych. Wśród nich znalazła się Polska z terminem ustalonym na 2012 rok². Z jednej strony terminy te były pochodną kondycji gospodarki i jej perspektyw, z drugiej – rządy musiały szybko skorygować ścieżkę obniżania deficytu budżetowego, projekty reform wymagające dłuższego czasu były w tym wypadku niewystarczające. Stąd problem, czy korekta ta dotyczyła także wydatków państwa na walkę z bezrobociem i jakie były tego konsekwencje. Jesienią 2011 roku Belgia, Cypr, Węgry, Malta i Polska otrzymały dodatkowe ostrzeżenie ze względu na niedostateczne postępy konsolidacji finansów publicznych.

2. Wydatki na przeciwdziałanie bezrobociu w latach 2008-2010

Ze względu na znaczny udział w wydatkach budżetu państwa tzw. wydatków sztywnych (w Polsce przekraczają one 70% wydatków budżetowych), czyli zdeterminowanych przepisami prawa, oszczędności, jeżeli są niezbędne, mogą dokonywać się m.in. kosztem zmniejszenia wydatków na przeciwdziałanie bezrobociu, choć część tych wydatków także może być usztywniona. W tabeli 3 przedstawiono wydatki na politykę rynku pracy (PRP) realizowane w latach 2008-2010 przez kraje o wysokim długu publicznym i deficycie budżetowym, w połączeniu z danymi o stopie bezrobocia i wydatkach na PRP w przeliczeniu na 1 bezrobotnego.

W okresie światowego kryzysu i późniejszego spowolnienia gospodarczego, w wydatkach na PRP (w % PKB), realizowanych przez kraje mające trudności z dyscypliną finansów publicznych, dominowała łagodna tendencja wzrostowa. Można to zinterpretować jako dążenie do podtrzymania realizowanego wcześniej modelu PRP w warunkach spadku PKB, którego w 2008 roku doświadczyły Dania, Irlandia, Francja, Włochy, Wielka Brytania i Łotwa, natomiast w 2009 – wszystkie kraje UE, z wyjątkiem Polski.

W 2010 roku wydatki w przeliczeniu na jedną osobę zarejestrowaną przez publiczne służby zatrudnienia obniżyły się znacznie jedynie w Polsce, Hiszpanii i Irlandii. W pozostałych krajach utrzymały się na poziomie zbliżonym do 2008 roku lub wzrosły.

² A. Wernik: *Stan polskich finansów publicznych*. „Ruch Ekonomiczny, Prawniczy i Socjologiczny” 2011, nr 3.

Tabela 3

Wydatki na politykę rynku pracy i stopa bezrobocia w krajach UE doświadczających nierównowagi sektora finansów publicznych

Kraj	Stopa bezrobocia			Wydatki na PRP w % PKB			Wydatki na PRP na 1 bezrobotnego zarejestrowanego (EUR)*		
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2008	2010
Belgia	7,0	7,9	8,3	7,2	3,28	3,79	3,77	19602,2	22190,2
Niemcy	7,5	7,8	7,1	5,9	1,90	2,50	2,26	7418,9	8175,8
Irlandia	6,3	11,9	13,7	14,4	2,10	3,47	3,95	14936,9	13164,3
Grecja	7,7	9,5	12,6	17,7	0,62	0,91	0,93	3602,2	3662,0
Hiszpania	11,3	18,0	20,1	21,7	2,60	3,76	3,90	7558,3	7302,2
Francja	7,8	9,5	9,7	9,6	2,01	2,40	2,57	11351,7	11226,6
Włochy	6,7	7,8	8,4	8,4	1,23	1,78	1,84	b.d.	b.d.
Cypr	3,8	5,5	6,4	7,9	0,55	0,88	0,88	4830,1	4810,6
Węgry	7,8	10,0	11,2	10,9	0,65	1,13	1,32	1345,6	2077,4
Malta	6,0	6,9	6,9	6,5	0,49	0,51	0,50	3445,2	3401,4
Holandia	3,1	3,7	4,5	4,4	2,31	2,88	2,91	26315,4	27354,3
Austria	3,8	4,8	4,4	4,2	1,83	2,35	2,27	21024,8	22475,5
Polska	7,1	8,2	9,6	9,7	0,91	0,96	1,04	1880,8	1702,5
Portugalia	8,5	10,6	12,0	12,9	1,52	2,06	2,08	5098,9	5268,8
Wielka Brytania	5,6	7,6	7,8	8,0	0,51	0,71	b.d.	4216,5	b.d.
UE-27	7,1	9,0	9,7	9,7	1,62	2,17	b.d.	b.d.	b.d.

* Uwzględniono wydatki na politykę rynku pracy bez wydatków na pośrednictwo i doradztwo zawodowe.

Źródło: Eurostat oraz obliczenia własne.

Absolutne wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w tych krajach w 2010 roku uległy obniżeniu w porównaniu z poprzednim rokiem jedynie w Niemczech (o ok. 5%, co uzasadniała obniżająca się stopa bezrobocia), a także w Grecji, Włoszech i Portugalii, przy czym były to spadki nieznaczne³.

3. Ograniczenie wydatków na walkę z bezrobociem – przykład Polski

Kraje UE, poszukując możliwości ograniczenia wydatków z budżetu państwa, najczęściej planowały redukcję zatrudnienia w administracji publicznej oraz wynagrodzeń pracowników tego sektora, ograniczenie wydatków na obronę narodową, w tym wycofywanie misji zagranicznych, we Włoszech założono nawet redukcję liczby prowincji i połączenie niektórych, a koncerny farmaceutyczne zobligowano do obniżki cen leków refundowanych. Cięcia wydatków budżetowych zazwyczaj nie dotyczyły programów przeciwdziałania bezrobociu,

³ Dane Eurostatu. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (15.08.2012).

a nawet jeżeli były planowane, to wycofywano się z nich⁴. Standardowe sposoby redukcji deficytu budżetowego okazały się niewystarczające, więc pojawiały się coraz bardziej wyszukane sposoby ograniczania wydatków publicznych. Wiele z nich koncentrowało się na poprawie gospodarności i racjonalizacji wydatków. Na tym tle do dość nietypowych można zaliczyć ograniczenie wydatków z Funduszu Pracy (FP) w Polsce w latach 2011-2012 (tabela 4), będące bezpośrednią konsekwencją poszukiwania nadzwyczajnych i natychmiastowych możliwości redukcji wydatków budżetowych.

Tabela 4

Wybrane pozycje wydatków z FP w latach 2008-2012 (mln zł)

Treść	2008	2009	2010	2011	2012 (plan)
Wydatki z Funduszu Pracy, ogółem	5755,7	11245,0	12234,5	8744,2	8862,9
Zasiłki dla bezrobotnych, w tym:	1833,4	2851,0	3273,5	3046,5	3221,2
składki na ubezpieczenia społeczne	371,4	564,5	658,7	616,2	654,9
Zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne	0,116	1555,3	1617,7	1624,9	1577,2
Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, w tym:	3128,1	6204,8	6627,4	3339,5	3435,1
szkolenia	279,3	376,9	896,8	134,0	187,9
prace interwencyjne	194,5	178,9	215,1	185,0	150,0
roboty publiczne	248,7	330,0	476,6	154,9	150,7
prace społecznie użyteczne	33,4	37,0	42,0	30,1	37,7
stypendia	1269,8	1480,3	1466,2	845,0	762,6
refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz środki na podjęcie działalności gospodarczej	1086,2	1606,6	2193,8	623,4	673,8

Źródło: Sprawozdania z wykonania budżetu państwa za lata 2008-2011 oraz *Ustawa budżetowa na rok 2012 z dnia 2 marca 2012*. Dz.U. 2012, poz. 273. www.mf.gov.pl (30.07.2012).

W 2011 roku wydatki z FP zmniejszyły się o ponad 28% w porównaniu z 2010. Ciężar tej redukcji został prawie w całości przerzucony na wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, które obniżyły się o 49,6% i były tylko nieco wyższe w porównaniu z 2008 rokiem – kiedy stopa bezrobocia była najniższa od wielu lat. Najbardziej ograniczono wydatki na szkolenia. Na redukcji wydatków z FP ucierpiały mikrofirmy, korzystające wcześniej szeroko z refundacji kosztów utworzenia lub doposażenia nowego stanowiska pracy, a także z możliwości przyjmowania osób na staże, którym urzędy pracy wypłacały stypendia. W 2011 roku środki FP przeznaczone na te cele zostały uszczuplone odpowiednio o ok. 72% i 42%. Plan wydatków z FP na 2012 rok został przygotowany w zbliżonym kształcie.

⁴ Przykładem może być planowana w Hiszpanii, na początku 2012 roku likwidacja tzw. przedłużonego zasiłku dla bezrobotnych, wypłacanego bezrobotnym w trudnej sytuacji dochodowej, z której premier Hiszpanii ostatecznie wycofał się w sierpniu 2012 roku. www.Unia Europejska.org (30.08.2012).

Zmniejszenie wydatków z FP w 2011 roku w porównaniu z poprzednim rokiem, pozwoliło ograniczyć zaplanowane w ustawie budżetowej rozmiary deficytu o ponad 8%⁵. Oszczędności były zatem odczuwalne, jednak niedobór środków na przeciwdziałanie bezrobociu także dał znać o sobie. Liczne kontrowersje wzbudzał sam sposób ograniczenia wydatków z FP. W rzeczywistości bowiem środki FP pochodzące z obowiązkowych składek pracodawców zostały „zamrożone” na kontach Ministerstwa Finansów⁶.

W latach 2011-2012 znacznemu zmniejszeniu uległa liczba osób objętych poszczególnymi aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu (tabela 5). W 2011 roku, w związku z nadzwyczajną redukcją wydatków z FP, liczba osób objętych szkoleniami zmniejszyła się o 70,5%, pracami interwencyjnymi – o 34,2%, robotami publicznymi – o 69,5%, a podejmujących działalność gospodarczą dzięki przyznanym środkom z FP – o 65% w porównaniu z 2010. Zatem skala zmniejszenia skali podejmowanych działań była odczuwalna. Przychody FP w tych latach utrzymywały się na podobnym poziomie (10,9 mld zł w 2010 roku, 10,5 mld zł w 2011) i FP nie korzystał z dotacji budżetu państwa⁷.

Tabela 5

Liczba bezrobotnych objętych wybranymi aktywnymi formami walki z bezrobociem w latach 2010-2012

Forma	2010	2011	2012 (I-VI)
Szkolenia	181173	53371	29345
Prace interwencyjne	42968	28263	17900
Roboty publiczne	74566	22771	13572
Wyłączenie z ewidencji z tytułu przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej	76877	26938	12733

Źródło: Dane MPiPS. www.mpips.gov.pl (30.08.2012).

Deficyt środków na walkę z bezrobociem w okresie jego wzrostu i znacznej niepewności co do perspektyw wzrostu gospodarczego doprowadził też do zmiany podejścia do aktywizowania bezrobotnych i efektywności działań podejmowanych przez urzędy pracy. Jednym z jej przejawów był pomysł na skorzystanie z usług

⁵ Obliczono na podstawie danych zawartych w *Ustawie budżetowej na rok 2011 z dnia 20 stycznia 2011*. Dz.U. 2011, nr 29, poz. 150.

⁶ Posunięcie to wyzwoliło inicjatywę partnerów społecznych ukierunkowaną na odebranie Ministerstwu Finansów kontroli nad FP. Organizacje pracodawców i związki zawodowe zapowiedziały, że będą dążyć do wyłączenia FP z systemu finansów publicznych i przekazania kontroli nad nim radzie złożonej z przedstawicieli organizacji pracodawców i związków zawodowych. Por. *Pracodawcy chcą kontroli nad Funduszem Pracy*. „Rzeczpospolita” z 23-24.06.2012.

⁷ Dane MPiPS. www.mpips.gov.pl (30.08.2012).

prywatnych agencji pracy w poszukiwaniu zajęcia dla bezrobotnych, mających trudności ze znalezieniem pracy i wynagradzanie agencji pracy w zależności od efektów w kolejnych transzach, z których ostatnia byłaby wypłacana po utrzymaniu się aktywizowanej osoby w pracy przez co najmniej rok. Realizację pilotażowego programu „Partnerstwa dla pracy” zaplanowano od jesieni 2012 roku⁸.

W celu zmobilizowania PUP do walki z bezrobociem założono wzmożoną kontrolę efektywności ich działań przez ministerstwo, dopuszczając zastosowanie kary w postaci zmniejszenia środków na aktywne formy walki z bezrobociem w kolejnym roku, jeżeli będzie ona zbyt niska. Elementy motywacyjnego podejścia do działalności urzędów pracy pojawiły się także przy podziale dodatkowych środków uruchomionych z FP w sierpniu 2012 roku. Zdecydowano, że dodatkowa kwota 500 mln zł nie będzie dzielona według typowego algorytmu, ale według kryteriów ustanowionych przez ministra pracy i polityki społecznej. Kryterium obejmowało dwa składniki: wysoką stopę bezrobocia w powiecie oraz wysoką skuteczność w walce z bezrobociem (min. 50% osób objętych działaniami powinno uzyskać zatrudnienie)⁹.

W warunkach ograniczonych środków na cele szkoleniowe, MPiPS proponowało też zmianę podejścia do młodych bezrobotnych, rozpoczynając pilotaż programu *Twoja kariera – Twój wybór*, w ramach którego młody bezrobotny może otrzymać boni szkoleniowy, boni na studia podyplomowe lub na naukę w szkole policealnej, natomiast przedsiębiorcy mogą uzyskać półroczne boni stażowe lub zwrot rocznych kosztów zatrudnienia absolwenta szkoły wyższej (przy kontynuacji zatrudnienia przez dalszych 18 miesięcy). Przewidziano też wsparcie pieniężne dla osób decydujących się na przeprowadzkę do innego miasta w celu podjęcia pracy. Cechą tego projektu jest pozostawienie młodemu bezrobotnemu swobody wyboru, jednak pod okiem osobistego doradcy¹⁰.

W związku z deficytem środków dyrektorzy niektórych urzędów pracy rozpoczęli na własną rękę weryfikację rejestrujących się bezrobotnych, ze względu na ich faktyczną gotowość do aktywizacji. Osoby, które preferują poszukiwanie pracy na własną rękę (nawet do 60% zarejestrowanych bezrobotnych) nie absorbują czasu pośredników i doradców, którzy mogą go przeznaczyć dla pozostałych bezrobotnych. Większe zaangażowanie pracowników urzędów pracy skutkuje wzrostem zaufania ze strony pracodawców, którzy coraz chętniej poszukują

⁸ *Prywatni pomogą znaleźć pracę*. „Rzeczpospolita” z 25.07.2012.

⁹ Intencja to spowodowała m.in. preferowanie tych działań, które uprawdopodobniają uzyskanie zatrudnienia przez bezrobotnego po zakończeniu działania aktywizującego, co odbiło się niekorzystnie na skali staży, które mają za zadanie zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego i, z założenia, nie muszą kończyć się przedłużeniem zatrudnienia.

¹⁰ *Dla młodych szkolenia. Praca może kiedyś*. „Rzeczpospolita” z 31.05.2012.

pracowników za pośrednictwem PUP¹¹. Powyższe działania wyprzedziły plany MPiPS, które zamierza wprowadzić zmiany w przepisach, pozwalające na usunięcie z rejestrów bezrobotnych osób, które nie są zainteresowane aktywizacją.

Podsumowanie

Nierównowaga finansów publicznych, narastająca w większości krajów UE, zmusiła rządy do poszukiwania nadzwyczajnych możliwości redukcji wydatków publicznych. Zazwyczaj nie dotyczyły one środków na walkę z bezrobociem. Do nietypowych źródeł oszczędności można zaliczyć ograniczenie wydatków z FP w Polsce w latach 2011-2012. Odbiło się ono niekorzystnie na skali realizowanych w tych latach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i pośrednio mogło przyczynić się do wzrostu stopy bezrobocia w tym okresie. Miało ono jednak także pozytywne konsekwencje, wynikające z dążenia do lepszego wykorzystania ograniczonych środków. Można do nich zaliczyć:

- wdrożenie motywacyjnego systemu oceny efektywności działań urzędów pracy zastosowanego do podziału środków na walkę z bezrobociem,
- włączenie prywatnych agencji zatrudnienia w poszukiwanie pracy dla bezrobotnych, wsparte motywacją ekonomiczną,
- stworzenie młodym bezrobotnym lepszych warunków do wyboru preferowanej ścieżki rozwoju,
- uruchomienie oddolnych inicjatyw urzędów pracy na rzecz urealnienia liczby zarejestrowanych bezrobotnych,
- stopniowe odchodzenie od czysto formalnej obsługi bezrobotnych przez urzędy pracy, podnoszące wiarygodność PUP z perspektywy pracodawców.

THE COUNTERMEASURES TO UNEMPLOYMENT UNDER THE CONDITIONS OF ESCALATING IMBALANCE IN THE GENERAL GOVERNMENT SECTOR

Summary

The deterioration in the general government sector in the EU-countries implied the reduction of budgetary expenditures. According to the analysis of the pertinent data the countries were generally eager to spend money for lowering unemployment rates. This is why the restriction on the expenses from the Labor Fund in Poland in 2011 and 2012 comprised an extraordinary source of savings. Apart from its negative consequences such as depletion of the number of unemployed supported by the forms of active labour market policies, they triggered new pro-effective solutions in employment offices.

¹¹ Zjawisko takie zaobserwowano m.in. w Gdańsku. Por. *Urzędy walczą z bezrobociem*. „Rzeczpospolita” z 13.07.2012.

Danuta Piróg

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

WYBRANE DETERMINANTY TRANZYCJI ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH NA RYNEK PRACY*

Wprowadzenie

Tranzycja to termin polisemiczny, wywodzący się od angielskiego słowa „transition” i w kontekście rynku pracy odnosi się do procesu wkraczania na ten rynek osób kończących wybrany szczebel edukacji. Pojęcie to nie zostało dotychczas jednoznacznie zdefiniowane, ale najczęściej jest rozumiane jako: „[...] przejście z świata edukacji do pracy, polegające na zmianach o charakterze socjoekonomicznym, odbywające się głównie w wieku 15-24 lat, kiedy jednostki w sposób nasilony rozwijają swoje umiejętności, które mają powodować, iż staną się one produktywnym członkiem społeczeństwa”¹.

W ujęciu klasycznym tranzycję definiowano jako etap między zakończeniem danego szczebla edukacyjnego – głównie szkolnictwa zawodowego oraz średniego a pozyskaniem zatrudnienia przez absolwentów². Przejście jest nazywane także „wejściem w dorosłość”, którego kluczowym elementem jest pozyskanie pracy zapewniającej samodzielność finansową³. Moment pomyślnego zakończenia tego przejścia sprecyzowali W. Müller i M. Gangl proponując, by

* Praca naukowa finansowana ze środków budżetowych na naukę w latach 2010-2012 jako projekt badawczy nr N N114 076739.

¹ Strona Banku Światowego <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXT/EDUCATION/0,,contentMDK:21725024~menuPK:4995933~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html>

² J. Allen, R. Van der Velden: *Transitions from Higher Education*. In: *Careers of University Graduates*. Ed. U. Teichler. Springer, 2007, s. 55-78.

³ A. Bańka: *Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*. W: *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Red. M. Kwiatkowski, Z. Sirojc. OHP, Warszawa 2005, s. 35-48; B. Rożnowski: *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*. KUL, Lublin 2009, s. 9-10.

tranzycję rozumieć jako okres między zakończeniem kształcenia lub dokończaniem, często połączonego z pracą tymczasową, sfinalizowany w momencie podjęcia stałej pracy, traktowanej przez podmiot jako jego kluczowa aktywność. Okresem tranzycyjnym najczęściej nazywa się pierwsze sześć miesięcy po dniu formalnego zakończenia kształcenia⁴.

Badania przechodzenia absolwentów uniwersyteckich na rynek pracy mają dość krótką tradycję. Do lat 80. XX wieku proces tranzycji rozpatrywano niemal wyłącznie w odniesieniu do osób kończących szkoły zawodowe i średnie, bo absolwenci uniwersytetów płynnie i z sukcesem wchodzili na rynek pracy. Wraz z intensywnym upowszechnianiem edukacji akademickiej wzrastała niepewność pozyskania pracy przez osoby z wyższym wykształceniem. Pogłębianie się problemu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych spowodowało konieczność rozbudowania badań tranzycyjnych o tę grupę osób⁵.

Konsekwencją objęcia badaniami tranzycyjnymi osób legitymujących się wyższym wykształceniem było poszerzenie ich zakresu, wynikające ze szczególnie częstego zacierania się w tej grupie osób wyraźnej granicy między studiowaniem a pracą, zamierzonego prolongowania momentu rozpoczęcia poszukiwania stałego zatrudnienia, upowszechniania łączenia edukacji i pracy, dokończania się i doświadczania tranzycji częściej niż raz w życiu⁶. Zwolennicy tzw. czystej tranzycji uważają jednak, że bez względu na wymienione modele przejścia absolwentów na rynek pracy i wpływ wielorakich czynników socjologicznych, psychologicznych czy ekonomicznych na powodzenie tego procesu należy dążyć do ustalania roli kapitału edukacyjnego, tj. zakończonego etapu edukacji w zakresie formalnym (typ uczelni, stopień studiów) i jakościowym (osiągnięcia studenta: oceny, kompetencje) na charakter tego przejścia⁷.

Na podstawie studiów literatury należy stwierdzić, że w Polsce problematyka przechodzenia osób kończących szkoły wyższe na rynek pracy jest mało

⁴ W. Müller, M. Gangl: *The Transition from School to Work: a European Perspective*. In: *Transitions from Education to Work in Europe*. Ed. W. Müller, M. Gangl. Oxford University Press, Oxford 2003, s. 1-22.

⁵ U. Teichler: *Education and Employment*. In: *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives. Empirical Findings*. Ed. U. Teichler. Sense Publishers, Rotterdam/Boston/Taipei 2009, s. 21-30; R. Plugor: *Transition from Higher Education to the World of Work*. Central European University, Budapest 2009, s. 52.

⁶ M. Jacob, F. Weiss: *From Higher Education to Work Patterns of Labour Market Entry in Germany and the US*. Working Papers 2008, 110, Universität Mannheim, s. 30; M. Salas-Valasco: *The Transition from Higher Education to Employment in Europe: The Analysis of Time to Obtain the First Job*. „Higher Education” 2007, Vol. 54, s. 333-360.

⁷ M.E. Lindberg: *Higher Education-to-work Transitions in the Knowledge Society: The Initial Transition and Positional Competition Point of View*. „Higher Education in Europe” 2008, Vol. 33, s. 375-385.

rozpoznana. Niniejsze opracowanie jest próbą częściowego uzupełnienia tej luki badawczej. Celem artykułu jest przedstawienie czynników decydujących o pomyślnym przejściu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy w ujęciu teoretycznym oraz zaprezentowanie wyników badań nad mniej zgłębnymi, zwłaszcza w toku badań diagnostycznych, determinantami przejścia na rynek pracy, które są tzw. kapitałem tranzycyjnym (zwanym też kapitałem kariery, kapitałem edukacyjnym lub kapitałem intelektualnym) na przykładzie absolwentów studiów geograficznych w Polsce i absolwentów szkolnictwa wyższego w wybranych krajach Europy⁸. Czynniki te rozpatrywano zarówno w aspekcie ilościowym (odsetka osób, które pozyskały pracę w okresie około sześciu miesięcy od dnia formalnego zakończenia studiów), jak i jakościowym (płace, stanowisko).

Hipotezę badawczą osadzono na koncepcji czystej tranzykcji i założono, że mimo pogarszającej się sytuacji absolwentów szkół wyższych w Polsce na rynku pracy, inwestycja w zbudowanie kapitału edukacyjnego przynosi wymierne korzyści w procesie przechodzenia na rynek pracy.

1. Determinanty tranzykcji absolwentów – rozważania teoretyczne

Poglądy na czynniki wpływające na pomyślne przejście absolwentów szkół wyższych na rynek pracy podlegały wyraźnej ewolucji. W latach 90. XX wieku zakładano, że sukces tranzykcji jest efektem oddziaływania trzech równoważnych czynników: uwarunkowań ekonomicznych (kondycji rynku pracy, poziomu innowacyjności gospodarki), czynników indywidualnych (wykształcenia rodziców, płci, aspiracji, motywacji absolwentów) i zgromadzonego kapitału edukacyjnego (kierunku i programu studiów, zaplecza kadrowego i naukowo-badawczego, zaangażowania podmiotu w proces samokształcenia), które osa-

⁸ Badania zrealizowano w okresie maj/czerwiec 2011 (I etap) – styczeń/luty 2012 (II etap) w 12 spośród 14 uczelni kształcących geografów w Polsce, wykorzystując metodę sondażu diagnostycznego i technikę badań ankietowych w formie ankiety papierowej i ankiety online. Celem I etapu badań było m.in. zarejestrowanie planowanych sposobów poszukiwania pracy, pożądanych miejsc pracy, oczekiwań finansowych, chęci samozatrudnienia, oceny znajomości rynku pracy. Podczas spotkań z respondentami pozyskano ankiety od 1347 osób, co stanowi około 78% wszystkich osób kończących studia stacjonarne na kierunku geografia w roku akademickim 2010/2011. Ankieta miała charakter poufny, a nie anonimowy, respondenci bowiem wpisali na niej swój adres mail lub numer telefonu. W II etapie diagnozowano realną sytuację konkretnych absolwentów na rynku pracy w nawiązaniu do ich wcześniejszych oczekiwań, planów. Rozesłano ankietę do wszystkich osób, które w pierwszym etapie zadeklarowały, iż po zakończeniu studiów planują niezwłocznie poszukiwać pracy lub szukać pracy i równolegle dalej studiować. Spersonalizowana para ankiet każdego respondenta stanowiła podstawę do wykonywania analiz, ustalania i hierarchizowania czynników zwiększających efektywne i satysfakcjonujące przejście do pracy po ukończeniu studiów.

dzony są w konkretnej przestrzeni geograficznej⁹. Wyniki badań polskich specjalistów nad uwarunkowaniami demograficznymi, gospodarczymi i psychologicznymi funkcjonowania absolwentów szkół wyższych na rynku pracy także wyraźnie wskazują na dużą rolę czynników demograficznych, koniunkturalnych oraz zmian ilościowych i jakościowych w szkolnictwie wyższym w kreowaniu sytuacji absolwentów na rynku pracy¹⁰.

W dyskusjach nad optymalizacją tranzycji od początku XXI wieku można obserwować tendencję do podkreślania znaczenia kapitału edukacyjnego, choć nadal wskazuje się na dużą rolę czynników gospodarczych i politycznych. Jakość kapitału edukacyjnego budują:

- filozofia danej uczelni, przejawiająca się m.in. w jej stosunku do sytuacji swoich absolwentów na rynku pracy, wizji sylwetki absolwenta, polityce współpracy z pracodawcami w realizacji procesu kształcenia i w skuteczności działań biur karier,
- indywidualne działania studentów i absolwentów, zwłaszcza dążenie do osiągnięcia jak najwyższych efektów kształcenia, zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, doświadczeń zawodowych na rynku pracy i wreszcie zaangażowanie w proces poszukiwania pracy¹¹.

Najnowsze prace ujawniają dalsze majoryzowanie czynnika kapitału edukacyjnego, przede wszystkim wykształcenia szerokiej palety kompetencji, umiejętności ich transferu do potencjalnego miejsca pracy oraz szybkiego ich dopasowania do potrzeb pracodawcy¹². Za pomyślne przejście na rynek pracy po

⁹ U. Teichler: *Higher Education and Graduate employment in Europe*. TSER Research Paper 1997, s. 17.

¹⁰ A. Buchner-Jeziorska: *Szkolnictwo wyższe a rynek pracy w Polsce lat dziewięćdziesiątych – w świetle oczekiwań pracodawców*. W: *Studia wyższe – szansa na sukces*. Red. A. Buchner-Jeziorska, B. Minkiewicz, A. Osterczuk-Kozińska. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1998, s. 53-70; Eadem: *Studia wyższe – bez szans na sukces?! „Acta Universitatis. Folia Sociologica”* 2011, nr 39, s. 17-31; A. Jakubowska, A. Rosa: *Problemy dopasowania oferty kształcenia szkół wyższych do potrzeb rynku pracy w Polsce*. W: *Zarządzanie szkołą wyższą. Dylematy i wyzwania*. Red. J. Dworak, J. Jaworski. Zeszyty Naukowe. WSB, Gdańsk 2011, tom 14, s. 29-43; M. Knapińska: *Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2000-2007*. W: *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych*. Red. J. Sokołowski. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2009, s. 143-155; E. Kryńska: *Młodzi ludzie a rynek pracy i edukacja*. W: *Rynek pracy a edukacja*. Red. E. Sulima. Uniwersytet Białostocki, Białystok 2008, s. 22-37; Eadem: *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Oczekiwania i rzeczywistość*. W: *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa biznesu i nauki*. Red. K. Jędralska, J. Bernais. UE, Katowice 2011, s. 87-101.

¹¹ L. Harvey, W. Locke, A. Morey: *Enhancing Employability, Recognizing Diversity. Making Links Between Higher Education and the World of Work*. Universities UK, London 2002, s. 20.

¹² S. Pavlin: *Varieties of Professional Domains and Employability Determinants in Higher Education*. AlmaLaurea Working Papers 2011, 36, s. 12-16.

zakończeniu studiów odpowiadają także: tryb, stopień, kierunek i prestiż ukończonych studiów, ocena studiów zamieszczona na dyplomie, aktywność w kołach naukowych i innych organizacjach studenckich, dodatkowe kursy, szkolenia odbyte w toku studiowania, staże zagraniczne, wymiany międzynarodowe, wszelkie doświadczenia będące efektem wykonywania pracy w trakcie trwania studiów¹³.

2. Rola kapitału edukacyjnego w procesie tranzykcji – wyniki badań

Jak wskazują wyniki badań absolwentów geografii, czynnikiem wpływającym na skuteczność procesu tranzykcji jest stopień ukończonych studiów wyższych. Rozpoznano prawidłowość zwiększania się odsetka osób, które zostały zatrudnione wraz ze wzrostem stopnia ukończonych studiów. Wśród absolwentów geografii w badanym okresie pracę znalazło ogółem 68,0% osób, które ukończyły studia jednolite magisterskie, 54,9% absolwentów studiów uzupełniających magisterskich i 28,7% licencjatów. Tendencja ta występuje z różnym nasileniem w innych krajach europejskich. Na przykład w Austrii w 2007 roku około 31% licencjatów i 66% magistrów pozyskało pracę w tym czasie¹⁴. Na Węgrzech w 2010 roku było to 44,7% absolwentów pierwszego stopnia i 69,9% absolwentów studiów magisterskich¹⁵. Są także kraje, w których stopień studiów wydaje się nie mieć dużego wpływu na tempo tranzykcji. Do nich należy Francja, gdzie w 2007 roku grupa 83,4% licencjatów i 91,3% magistrów otrzymała pracę w czasie nie dłuższym niż pół roku po obronie pracy dyplomowej¹⁶. Niższa skuteczność procesu poszukiwania pracy przez absolwentów studiów pierwszego stopnia, zdaniem U. Teichler, jest głównie efektem ograniczonego zaufania pracodawców do stopnia licencjata jako niegwarantującego odpowiedniej jakości kompetencji¹⁷.

¹³ M.E. Lindberg: Op. cit., s. 381-382; U. Teichler: Op. cit., s. 29.

¹⁴ H. Guggenberger, M. Keplinger, M. Unger: *Moving to the Bologna Structure: Facing Challenges in the Austrian Higher Education System*. In: *Employability and Mobility of Bachelors Graduates in Europe. Key Results of the Bologna Process*. Red. H. Schommburg, U. Teichler. Sense Publishers, Rotterdam/Boston/Taipei 2011, s. 55.

¹⁵ L. Laszlo Kiss, Z. Veroszta: *Country Report on Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Hungary*. In: *Embac 2010 International Conference cum Workshop Berlin, Employability and Mobility of Bachelor Graduates in INCHER*. Kassel 2010, s. 86.

¹⁶ F. Giret, G. Michot: *Country Report on Employability and Mobility of Bachelor Graduates in France*. In: *Embac 2010...*, op. cit., s. 77.

¹⁷ U. Teichler: *Bologna – Motor of Stumbling Block for the Mobility and Employability of Graduates?* In: *Employability and Mobility...*, op. cit., s. 3-41.

Magistry nie tylko liczniej, ale i nieco szybciej znajdowali zatrudnienie. W Austrii licencjaci poszukiwali pracy średnio 4 miesiące, a magistry 3 miesiące¹⁸. We Francji licencjaci podejmowali pracę także w czasie 2 miesięcy, a magistry w okresie 1 miesiąca¹⁹. W Norwegii różnice te są jeszcze mniejsze i wynoszą 2,7 miesiąca dla absolwentów I stopnia, a 2,3 dla absolwentów z tytułem magistra²⁰. W Polsce nie zaobserwowano znaczącego wpływu stopnia studiów na długość okresu poszukiwania pracy (mniejszy niż 0,5 miesiąca na korzyść magistrów).

Podstawową różnicą w charakterze tranzycji osób legitymujących się dyplomem licencjata i magistra są stanowiska pracy oraz stopień ich powiązania pracy z poziomem wykształcenia i kierunkiem studiów. Osoby z dyplomem licencjata w zdecydowanej większości (71,4%) wykonywały prace niezwiązane z kierunkiem geografii, a często także niewymagające wyższego wykształcenia. Wśród badanych magistrów odsetek ten był niższy i wyniósł około 55% (55,3% SUM; 58,3% 5-letnie magisterskie). Wyniki te pokrywają się z ustaleniami dokonanymi w toku badań zrealizowanych w okresie 1999-2008, które ujawniły, że tylko około 50% absolwentów znalazło zatrudnienie na stanowiskach wymagających dyplomu studiów wyższych²¹.

Podobne tendencje uwidaczniają się w rejestrowanym odsetku osób pracujących na stanowiskach ściśle powiązanych ze studiami geograficznymi, na których zostało zatrudnionych 20% magistrów studiów jednolitych, 16,3% magistrów studiów drugiego stopnia i tylko 7,1% licencjatów. Wpływ stopnia studiów na charakter pracy nie dotyczy jedynie młodzieży kończącej studia w Polsce. Na przykład w Norwegii aż 62,1% pracujących absolwentów studiów licencjackich jest zatrudnionych na tzw. innych stanowiskach, a 75,3% absolwentów studiów magisterskich pracuje na stanowiskach specjalistów²².

W Polsce stopień studiów zdecydowanie wpływa na wysokość uposażenia pobieranego w pierwszej pracy. Wśród pracujących geografów-licencjatów blisko połowa (46,3%) zarabiała mniej niż 1000 zł netto miesięcznie, a jedna trzecia (32,1%) deklarowała zarobki w przedziale 1001-1500 zł netto. Magistry w pierwszej pracy po studiach zarabiali średnio o 25% więcej niż licencjaci, w tym największy odsetek (36,1%) zarabiał 1001-1500 zł netto oraz 1501-2000 zł netto (26,7%). Najniższą pensję (do 1000 zł netto) pobierało tylko 15% pracują-

¹⁸ H. Guggenberger, M. Keplinger, M. Unger: Op. cit., s. 57.

¹⁹ F. Giret, G. Michot: Op. cit., s. 78.

²⁰ L.A. Støren, C. Ase Arnesen, J. Wiers-Jenssen: *Country Report on Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Norway*. In: *Embac 2010. International Conference cum Workshop Berlin*. Op. cit., s. 165.

²¹ U. Jeruszka: *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*. „Polityka Społeczna” 2011, nr 1, s. 1-7.

²² L.A. Støren, C. Ase Arnesen, J. Wiers-Jenssen: Op. cit., s. 166.

cych geografów z tytułem magistra. Wpływ stopnia studiów na wynagrodzenie geografów w Polsce w okresie przejścia z etapu edukacji do zatrudnienia jest większy niż w innych krajach Europy Zachodniej, gdzie zarobki średnio różnią się o około 10-15% na korzyść osób z tytułem magistra.

W budowaniu kapitału tranzycyjnego względnie znaczącą sygnałną funkcję stanowi nota na dyplomie. Najwyższy odsetek osób zatrudnionych w momencie badania zanotowano wśród absolwentów z oceną bardzo dobrą 61,7%; kolejno z notami plus dobrymi, dobrymi i plus dostatecznymi (około 44%). Tylko 28,6% spośród absolwentów z ocenami dostatecznymi pracowało w momencie badania. Wyniki te pozostają w opozycji do wyobrażeń młodzieży akademickiej, która kończąc studia uważała ocenę na dyplomie za marginalne kryterium doboru osób do pracy. Nadto, raporty pokazujące oczekiwania pracodawców wobec swoich potencjalnych pracowników ujawniają ich dużą nieufność wobec oceny na dyplomie jako kryterium rekrutacji. Badania jednak wyraźnie wskazują, że chociaż nota na dyplomie rzadko jest kryterium naboru na dane stanowisko pracy, to okazuje się jednak miarodajnym odzwierciedleniem kapitału intelektualnego absolwentów.

Podsumowanie

Przeprowadzone studia literatury dowodzą ewolucji poglądów na temat czynników decydujących o pomyślnym przejściu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy. Obecnie za kluczowe determinanty tranzykcji uznawane są te, które budują kapitał intelektualny.

Badania empiryczne, zrealizowane wśród absolwentów studiów geograficznych, potwierdzają duży wpływ stopnia ukończonych studiów i oceny na dyplomie (składowych kapitału intelektualnego) na tempo i charakter przechodzenia na rynek pracy. Pełne magisterskie wykształcenie potwierdzone dyplomem z najwyższą notą sprzyjało zdobyciu zatrudnienia i otrzymania lepszych warunków pracy, zwłaszcza wyższej płacy i stanowiska zgodnego ze stopniem i kierunkiem studiów. Prawidłowości tranzykcji absolwentów szkół wyższych, rozpoznane w Polsce na przykładzie geografów, odnoszą się również do innych krajów Europy.

Podsumowując można stwierdzić, że mimo niełatwej sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy, nadal legitymowanie się dyplomem poświadczającym posiadanie pełnego wyższego wykształcenia będącego wynikiem jak najwyższej jakości pracy studenta w toku edukacji akademickiej zwiększa prawdopodobieństwo pomyślnego przejścia absolwentów na rynek pracy.

SELECTED DETERMINANTS OF HIGHER EDUCATION GRADUATES TRANSITION INTO LABOUR MARKET

Summary

The transition of university graduates in the 21st century from the stage of education to employment seems to be one of the most complex and difficult processes taking place at the labour market. The transition paths of people who finish studies in individual countries are mainly an effect of differences in economic level and economy conditions, social and cultural disparities and system differences, including the teaching systems. The efficiency of this process, apart from demographic and macroeconomic trends is influenced by accumulation of “career capital” especially the ability of transferring skills enquired in higher education into potential and real workplaces, individual and personal features, such as: aspirations, adaptability.

The purpose of this paper is to present the determinants influencing the successful transition of graduates into the labor. The empirical research results based on theoretical considerations exemplify the influence of selected determinants, belonging to the group of educational capital, on the pace and nature of the transition to the labor market in the European countries and among the geography graduates in Poland.

Małgorzata Podogrodzka

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

ANALIZA REGIONALNYCH WSKAŹNIKÓW ZATRUDNIENIA W LATACH 1999-2010 – PROGNOZY DLA 2035 ROKU

Wprowadzenie

Od początku lat 90. obserwujemy zmiany w liczbie i strukturze ludności według wieku, które wynikają ze spadku płodności i umieralności oraz ruchu wędrownego ludności. Jednocześnie zmiany ludności w wieku produkcyjnym oznaczają również zmiany potencjalnych zasobów pracy, które nie przekładają się jednakże automatycznie na zmiany faktycznych zasobów pracy. Rzeczywista presja na rynek pracy zależy od poziomu aktywności zawodowej ludności, a zatem od liczby osób pracujących i poszukujących pracy (bezrobotnych). Jednocześnie popyt na pracę (na siłę roboczą) obejmuje zagospodarowane (zajęte przez pracujących) oraz niezagospodarowane (oferty pracy) miejsca pracy istniejące w danym okresie. Zasadnicza część popytu na pracę może być rozważana jako zmiana liczby pracujących, ale należy przy tym pamiętać, że część z tych osób zajmuje więcej niż jedno miejsce pracy, co oznacza, że całkowity popyt na pracę jest większy niż liczba pracujących. Jednocześnie większość prognoz dotyczących tego tematu dotyczy prawdopodobnego zapotrzebowania na siłę roboczą w określonych zawodach. Mało zaś uwagi poświęca się zmianom wynikającym z odmiennie kształtujących się struktur ludności według wieku. Rozważania te są szczególnie ważne, gdy analizujemy umiejętność dostosowania się potencjalnych zasobów pracy do wymogów rynku pracy, m.in. w zakresie zmiany kwalifikacji i ich podnoszenia oraz ruchu wędrownego ludności w celu jej podjęcia.

Celem artykułu jest opis przestrzennego zróżnicowania potencjalnych zasobów pracy według wieku oraz popytu na pracę w Polsce w 1999 i 2010 roku oraz wyznaczenie hipotetycznych wskaźników zatrudnienia według wieku dla 2035 roku. W rozważaniach przyjęto ten rok, gdyż najdłuższa prognoza ludności opracowana przez GUS dotyczy właśnie tego okresu. Dokonując ich prognozy

założono, że w analizowanym roku popyt na pracę, opisany poprzez liczbą osób pracujących, będzie analogiczny jak w 1999 roku – pierwszy raz oraz jak w 2010 roku – drugi raz, a liczba potencjalnych zasobów pracy wyznaczona przez prognozę demograficzną. Wiadomo, że każda długookresowa prognoza obciążona jest pewnym błędem, zwłaszcza w odniesieniu do oszacowań ukazujących zapotrzebowanie na pracę. Dlatego wyznaczono dwa ich scenariusze, które mają ukazać, jak zmiany w strukturze potencjalnych zasobów pracy według wieku wpływają na wielkość wskaźników zatrudnienia. W licznych publicznych dyskusjach zakłada się, że zapotrzebowanie pracodawców na młodych pracowników będzie zawsze zaspokojone. W artykule stwierdzono, że już w niedalekiej przyszłości sytuacja ta ulegnie istotnej zmianie.

Prowadzone rozważania pozwolą na weryfikację następujących hipotez badawczych: województwa charakteryzujące się podobnym poziomem potencjalnych zasobów pracy, tworzą zwarte przestrzennie obszary, które nie uległy zmianie w czasie, regiony, w których wskaźniki zatrudnienia kształtują się na zbliżonym poziomie posiadają co najmniej jedną wspólną granicę, a ich obraz nie uległ zmianie między 1999 a 2010 rokiem, w 2035 roku wojewódzkie wskaźniki zatrudnienia będą wyższe od tych obserwowanych w latach poprzednich we wszystkich grupach wieku, w 2035 roku popyt na siłę roboczą w młodszych grupach wieku produkcyjnego na regionalnych rynkach pracy będzie wyższy od jej podaży.

W rozważaniach na temat przestrzennego zróżnicowania potencjalnych zasobów pracy oraz wskaźników zatrudnienia za obiekt porównawczy przyjęto województwo. Wydaje się, że jest to region administracyjny kraju, który charakteryzuje się wysokim stopniem instytucjonalizacji, stanowi podstawową jednostkę strukturyzacji i organizacji przestrzennej. W jego obrębie najczęściej dokonuje się ruch migracyjny ludności. Do opisu potencjalnych zasobów pracy według województw w 1999 i 2010 roku wykorzystano informacje o odsetku ludności według grup wieku 15-34, 35-54 i 55-67 lata. Wskaźniki zatrudnienia wyznaczono dla tych samych grup. W ocenie zmian w czasie przestrzennego zróżnicowania tych charakterystyk wykorzystano podstawowe miary rozproszenia, tj. obszar zmienności i współczynnik zmienności, a do stabilności rozkładów województw według ich wartości – współczynnik korelacji. Wyodrębnienia regionów podobnych ze względu na poziom ich wartości dokonano poprzez podział regionalnego obszaru zmienności¹ na cztery równe części (taka sama rozpiętość przedziałów). Im numer grupy wyższy, tym wyższe wartości wskaźnika zatrudnienia oraz wyższy udział osób w danej grupie wieku.

¹ Obszar zmienności wyznaczany jest jako różnica między maksymalną a minimalną wartością zmiennej.

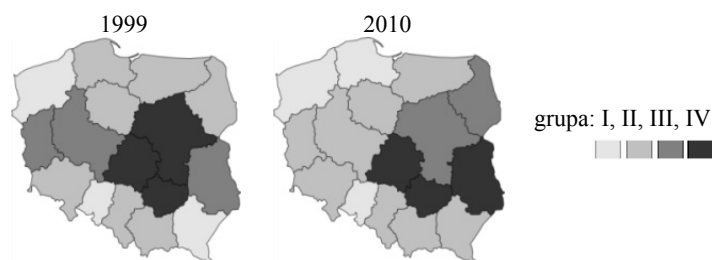
W prognozie regionalnych wskaźników zatrudnienia według wieku dla 2035 roku wykorzystano informację o liczbie ludności według wieku oszacowaną przez GUS oraz założono, że zapotrzebowanie na siłę roboczą w poszczególnych grupach wieku w tym roku będzie takie samo jak w 1999 lub 2010 roku, a które określa liczba osób pracujących według wieku w tych latach. Taki sposób analizy wynika z faktu, że prognozy demograficzne są bardziej przewidywalne w porównaniu do tych, które dotyczą sytuacji na rynku pracy². Wyznaczenie jednakże tych hipotetycznych regionalnych wskaźników zatrudnienia według wieku pozwoli na ocenę, na ile podaż siły roboczej na rynku lokalnym pozwoli na zaspokojenie oczekiwanego na nią popytu.

1. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźników zatrudnienia

W latach 1999-2010 wskaźnik zatrudnienia w grupach wieku 15-34, 35-54 oraz 55-67 wykazuje zasadniczo dwie tendencje, tj. w początkowych latach tego okresu jego wartość systematycznie maleje, ale w kolejnych już rośnie. Podobne zmiany odnotowujemy we wszystkich województwach, ale ich natężenie znacznie różniło się w poszczególnych grupach wieku oraz regionach.

Dla osób w wieku 15-34 lata obserwujemy wzrost przestrzennych różnic w wartości tej miary oraz zmianę uporządkowania województw według jej wartości w czasie. W 1999 roku regiony odznaczające się najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia rozlokowane były w części centralnej Polski, tworząc dość zwarty przestrzennie obszar. Nieco niższe jej wartości dotyczyły województw w części środkowo-wschodniej oraz środkowo-zachodniej, tworząc skupiska jedno lub dwuelementowe. Relatywnie niski poziom wskaźnika zatrudnienia wystąpił na obszarze północnej i południowej Polski, a najniższy, w regionach położonych w części północno-zachodniej, środkowo-południowej i południowo-wschodniej kraju. Dekadę później obraz ten istotnie się zmienił. Województwa o najwyższych jego wartościach znajdowały się w części środkowo-wschodniej, a o niewiele niższych w części południowo-wschodniej Polski. Względnie niskie wartości tej miary dotyczył już nieco większej liczby regionów jak w okresie poprzednim i rozlokowane były one na obszarze północnej, zachodniej i południowej Polski. Najniższe wartości wskaźnika zatrudnienia obserwujemy w części północno-zachodniej i środkowo-południowej. W 2010 roku województwa przynależne do określonej klasy wartości tej miary tworzyły liczne zwarte obszary (rys. 1).

² Zdajemy sobie sprawę, że uzyskane oszacowania wskaźników zatrudnienia mogą być obciążone pewnymi błędami wynikające z przyjętych założeń. Jednakże podejście to pozwala na wskazanie prawdopodobnych niedoborów lub nadmiaru siły roboczej w poszczególnych grupach wieku na lokalnych rynkach pracy w 2035 roku.



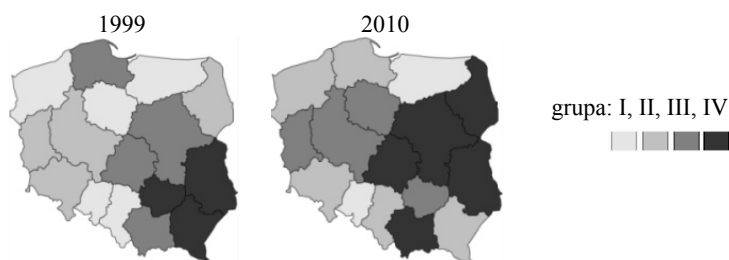
Wartości wskaźników zatrudnienia według województw podano w dalszej części artykułu.

Im grupa wyższa, tym wyższe wartości wskaźników zatrudnienia.

Rys. 1. Wskaźniki zatrudnienia dla osób w wieku 15-34 lata według województw w 1999 i 2010 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://ec.europa.eu/index_pt.htm (4.03.2012).

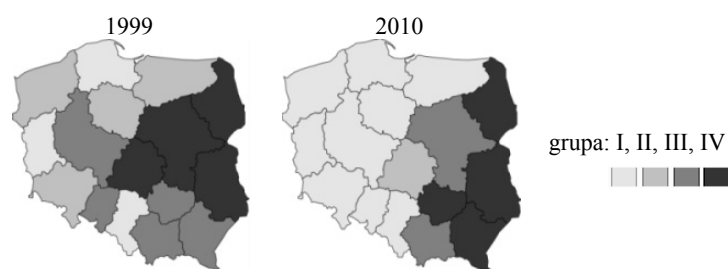
Podobne zmiany do tych obserwowanych w grupie wieku 15-34 lata odnotowujemy również w grupie wieku 35-54 lata. Z czasem regiony stały się nieco bardziej zróżnicowane ze względu na wartość wskaźnika zatrudnienia oraz zmianie uległy ich relacje. W 1999 roku najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia charakteryzował się obszar Polski Południowo-Wschodniej, a niewiele niższym, województwa położone w części zachodniej kraju oraz środkowo-północnej. Niski poziom wartości tej miary odnotowujemy w części środkowo-zachodniej oraz północno-wschodniej Polski, zaś najniższy w jej części północnej i środkowo-południowej. Województwa charakteryzujące się podobnymi wartościami wskaźnika zatrudnienia tworzyły skupiska jedno lub wieloelementowe położone w różnych częściach kraju. W 2010 roku wyraźnie zwiększyła się liczba regionów odznaczających się wysokimi wartościami tej miary, a najwyższe dotyczyły obszaru centralnej i środkowo-wschodniej Polski. Nieco niższe obejmowały zaś regiony w jej części środkowo-zachodniej. Województwa położone w części Polski Północnej oraz Południowej przyjmowały relatywnie niskie wartości, a najniższe obejmowały obszar Polski Północno-Wschodniej oraz Środkowo-Południowej. Mimo nieco większej przestrzennej koncentracji województw ze względu na podobny poziom wskaźnika zatrudnienia jak w okresie poprzednim, nadal tworzą one wiele grup o różnej liczbie elementów rozlokowanych w różnych częściach kraju (rys. 2).



Rys. 2. Wskaźniki zatrudnienia dla osób w wieku 35-54 lata według województw w 1999 i 2010 roku

Źródło: Ibid.

Z czasem przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 54-67 lata, w przeciwieństwie do poprzednich grup wieku, wyraźnie zmalało. Zmianie uległo również uporządkowanie regionów według jej wartości. W 1999 roku województwa położone w części środkowej i wschodniej Polski odznaczały się najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia. Nieco niższy dotyczył tych regionów, które rozlokowane były w części południowo-wschodniej oraz środkowo-zachodniej kraju. Obszar przygraniczny Polski Zachodniej i Północnej odznaczał się relatywnie niskimi, a część środkowa najniższymi jej wartościami. Można zauważyć, że województwa charakteryzujące się wysokimi wartościami wskaźnika zatrudnienia tworzyły dość zwarte wieloelementowe obszary, a z jej niskimi wartościami skupiska mało elementowe rozrzucone w różnych częściach kraju. W 2010 roku wyraźnie spadła liczba województw o najwyższych wartościach tej miary. Nadal jednak występowały one w pasie przygranicznym Polski Wschodniej i im dalej od tej granicy w kierunku zachodnim, tym wartości coraz to niższe (rys. 3).



Rys. 3. Wskaźniki zatrudnienia dla osób w wieku 54-67 lata według województw w 1999 i 2010 roku

Źródło: Ibid.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że w 1999 i 2010 roku przestrzenne rozkłady wskaźników zatrudnienia dla poszczególnych grupach wieku wyraźnie się różniły między sobą oraz że obrazy te nie były stabilne w czasie. Przekształcenia te wynikały zarówno ze zmian w strukturze potencjalnych zasobów pracy według wieku, jak i zmian w liczbie osób pracujących.

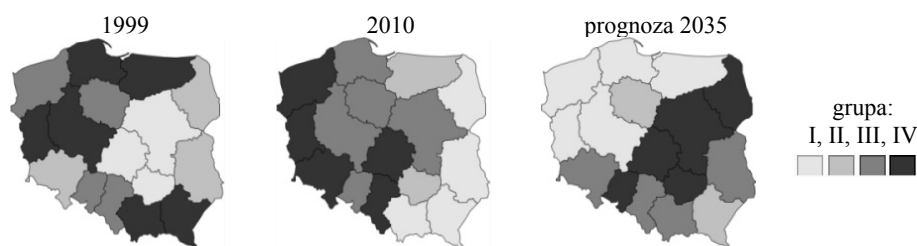
2. Przestrzenne zróżnicowanie potencjalnych zasobów pracy

Od początku lat 90. obserwujemy istotne zmiany w liczbie oraz strukturze potencjalnych zasobów pracy. Udział osób w wieku 15-34 lata podlegał nielicznym wahaniom w czasie, ale z tendencją do spadku jej wartości. Grupa w wieku 35-54 lata charakteryzuje się zaś wzrostem wartości tego udziału w pierwszych latach badanego okresu, a następnie jego spadkiem, ale do poziomu nieco wyższego niż odnotowanej dekadę wcześniej. Natomiast w grupie wieku 55-67 lata nieznaczny spa-

dek jej udziału wystąpił jedynie na początku analizowanego okresu. W kolejnych latach odnotowujemy już jego wzrost, którego znaczne nasilenie nastąpiło po 2001 roku. We wszystkich województwach odnotowujemy podobny kierunek zmian w strukturze ludności według wieku jak dla Polski, ale o wyraźnie przestrzennie zróżnicowanym ich natężeniu w poszczególnych grupach wieku i regionach.

Przewiduje się, że w kolejnych dwóch dekadach nadal będzie zmniejszać się udział osób należących do młodszych grup wieku produkcyjnego, a rosnać w grupie najstarszej. W rezultacie, w 2035 roku przewiduje się, że około 20% ludności będzie w wieku 15-34 lata, nieco ponad 31% w wieku 35-54 lata i prawie 24% w wieku 55-67 lat. Jednocześnie ten rozkład procentowy według grup wieku wyraźnie będzie różnił się według województw.

W 1999 roku regiony charakteryzujące się najwyższym odsetkiem osób w wieku 15-34 lata położone były w części południowo-wschodniej, północno-wschodniej oraz środkowo-zachodniej Polski. Województwa odznaczające się nieco niższym jego odsetkiem rozlokowane były głównie w jej części zachodniej. Relatywnie niski udział osób w tym wieku dotyczył zaś obszarów Polski Środkowej, zaś niższy pasa przygranicznego Polski Wschodniej oraz Południowo-Zachodniej. Dekadę później obraz ten nieco się zmienił. Zmalała liczba regionów charakteryzująca się najwyższym odsetkiem osób w wieku 15-34 lata i obejmowały one obszar przygraniczny Polski Zachodniej oraz Środkowo-Południowej. Województwa z nim graniczące od strony wschodniej oraz znajdujące się w jej części środkowej odznaczały się już nieco niższymi jego wartościami. Natomiast województwa położone w pasie przygranicznym Polski Wschodniej odznaczały się najniższym ich odsetkiem. Dla 2035 roku przewiduje się, że znaczna część Polski Północnej i Zachodniej charakteryzować się będzie relatywnie niskim odsetkiem osób w tym wieku, a jego wysokie wartości dotyczyć będą województw w części południowej i południowo-wschodniej. Najwyższe zaś obejmować będą regiony w pasie biegnącym od krańca północno-wschodniego kraju w kierunku środkowo-południowym (rys. 4).

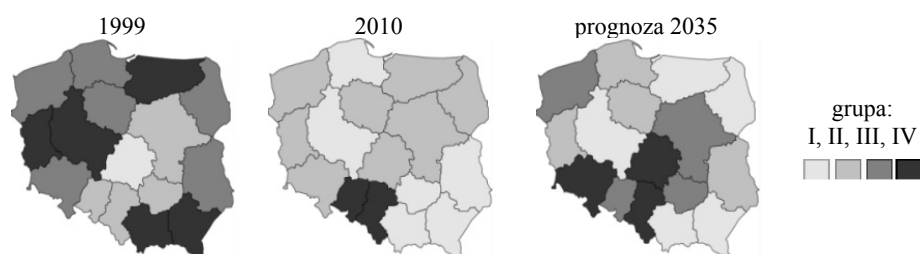


Im grupa wyższa, tym wyższe wartości udziałów.

Rys. 4. Udział ludności w wieku 15-34 lata według województw w 1999, 2010 i prognoza dla 2035 roku

Źródło: Prognoza ludności na lata 2008-2035. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8708_PLK_HTML.htm (04.03.2012).

W badanym okresie odsetek osób w grupie wieku 35-54 lata charakteryzował się relatywnie małym natężeniem zmian w czasie. Miary rozproszenia wskazują zaś na wzrost podobieństwa między województwami ze względu na jego wartość, ale ich uporządkowanie według tego udziału nie było stabilne. W 1999 roku część Polski Północno- i Południowo-Wschodniej oraz Środkowo-Zachodniej odznaczała się najwyższym udziałem osób w wieku 35-54 lata. Nieco niższym odsetkiem charakteryzowały się obszary północno- i południowo-zachodnie oraz pas przygraniczny Polski Wschodniej. W części centralnej kraju oraz środkowo-południowej odsetek ten był już znacznie niższy. W 2010 roku obraz ten uległ istotnej zmianie. Zmalała liczba regionów o najwyższych jego wartościach i były one rozlokowane w części południowo-środkowej kraju. Znaczny obszar Polski Środkowej i Północno-Wschodniej oraz pas przygraniczny w części zachodniej przyjmował relatywnie niskie wartości, ale najniższe dotyczyły części południowo-wschodniej i środkowo-północnej. Jednocześnie można zauważyć, że o ile województwa przynależne do niskich klas wartości odsetka osób w wieku 35-54 lata tworzyły raczej skupiska mało elementowe rozmieszczone w różnych częściach kraju, o tyle z jej wysokimi wartościami dość liczne i zwarte obszary. Oczekuje się, że w 2035 roku ponownie wzrośnie liczba województw przyjmujących najwyższe wartości tego udziału i rozlokowane będą one w części środkowo-południowej kraju. Podobną tendencją charakteryzować się będą regiony o nieco niższych jego wartościach i będą obejmować część Polski Środkowej i Północno-Zachodniej. Spadek zaś ich liczby odnotowujemy zaś dla województw o niskich wartościach tej miary, a które będą położone w części północno- i południowo-wschodniej oraz środkowo-zachodniej (rys. 5).

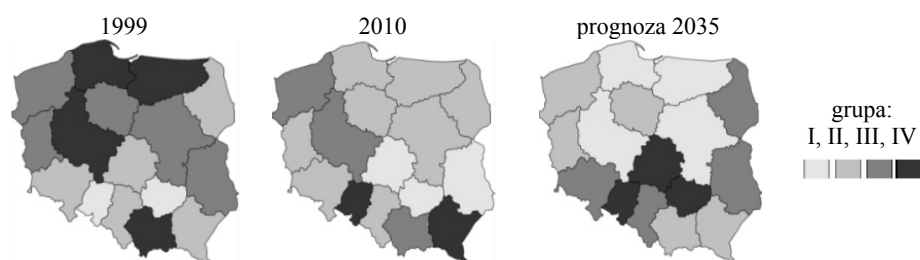


Rys. 5. Udział ludności w wieku 35-54 lata według województw w 1999, 2010 i prognoza dla 2035 roku

Źródło: Ibid.

Dla grupy wieku 55-67 lat odnotowujemy spadek przestrzennych różnic w wartości tej miary, ale i zmianę w liczbie województw przynależnych do określonych klas wartości. W 1999 roku województwa o najwyższym udziale położone były głównie w części północno-środkowej oraz środkowo-południowej kraju i tworzyły skupiska jedno lub wieloelementowe. Nieco niższymi jego od-

setkiem odznaczała się część środkowo-wschodnia oraz północno-zachodnia, ale rejony te tworzyły dwa zwarte obszary. Relatywnie niski udział dotyczył regionów w części południowej i północno-wschodniej, a najniższy w środkowo-południowej kraju. W 2010 roku sytuacja uległa zmianie. Część środkowo-południowa i południowo-wschodnia charakteryzowała się najwyższymi jego wartościami, a obszar północno-zachodni jedynie nieco niższymi. Polska Północno-Wschodnia, Środkowa oraz Południowo-Zachodnia odznaczała się zaś relatywnie niskim jego udziałem, zaś najniższym – część środkowo-południowa. Równocześnie obszary te tworzyły skupiska wieloelementowe. Przewiduje się, że w 2035 roku znowu ten przestrzenny obraz ulegnie zmianie i powstanie wiele skupisk jedno lub dwuelementowych o podobnej wartości tego wskaźnika. Część Polski Środkowo-Południowej odznaczać się będzie najwyższym jego udziałem, a województwa położone w pasie przygranicznym Polski Wschodniej oraz Południowo-Zachodniej jedynie nieco niższymi wartościami. Relatywnie niski odsetek osób w wieku 54-67 lat odnotowujemy zaś w części południowo-wschodniej oraz zachodniej kraju, a najniższy – w jej części środkowej (rys. 6).



Rys. 6. Udział ludności w wieku 54-67 lata według województw w 1999, 2010 i prognoza dla 2035 roku

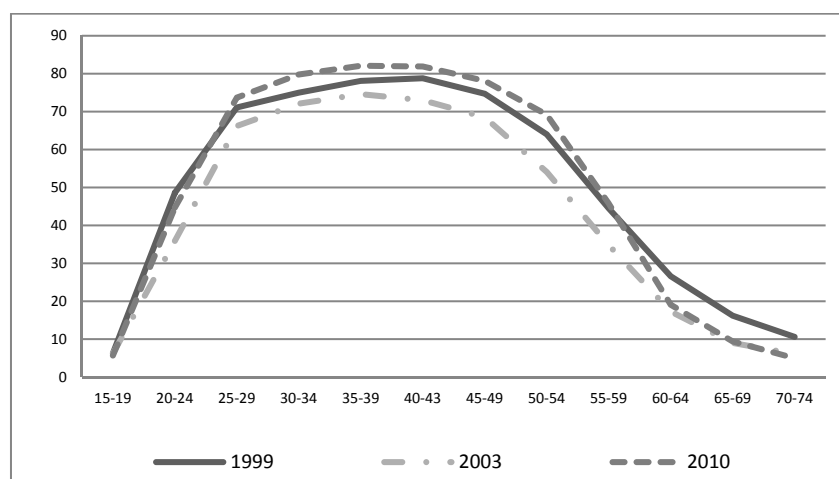
Źródło: Ibid.

Przeprowadzone rozważania pozwalają zauważyć, że między 1999 a 2010 rokiem wyraźnie zmienił się przestrzenny obraz dla poszczególnych grup wieku. Oczekuje się też, iż w 2035 roku będzie on odbiegać od tego obserwowanego w latach poprzednich.

3. Prognoza wskaźników zatrudnienia według wieku w 2035 roku

Przestrzenna analiza struktur ludności według wieku wskazuje, że w relatywnie krótkim czasie podlegają one licznym przekształceniom. Ich prognozowanie nie jest sprawą prostą. Przed jeszcze większym problemem stajemy próbując oszacować liczbę osób pracujących, gdyż podlegają one znacznym

i krótkotrwałym wahaniom. W prognozach zakłada się zwykle kilka możliwych wariantów. Tu również zastosowano podobne podejście. Wyznaczono dwa ich scenariusze. Wyznaczając wskaźniki zatrudnienia dla 2035 przyjmujemy, że liczba oraz struktura potencjalnych zasobów pracy według wieku będzie taka jak przewidywana przez GUS, a liczba pracujących taka jak w 1999 oraz 2010 roku. Oszacowania dokonamy dla pięcioletnich grup wieku oraz województw. Podejście to wynika z faktu, że natężenie tej miary istotnie różni się między tymi grupami wieku (rys. 7).



Rys. 7. Wskaźniki zatrudnienia według wieku w Polsce w 1999, 2003 i 2010 roku

Źródło: Ibid.

W 2035 roku na skutek przewidywanych przestrzennych zmian w liczbie i strukturze potencjalnych zasobów pracy według wieku należy oczekiwać, że wskaźniki zatrudnienia wzrosną prawie we wszystkich województwach przy założeniu, że liczba pracujących nadal będzie taka sama jak w 1999 oraz 2010 roku. Wyjątek stanowi województwo mazowieckie, gdzie wartość ta zmaleje dla obu założonych lat, oraz małopolskie, pomorskie i wielkopolskie, ale jedynie przy założeniu, że liczba pracujących będzie taka sama jak w 1999 roku. W większości województw nadal podaż siły roboczej będzie przewyższać jej popyt. Jednocześnie tylko w nielicznych regionach wskaźnik zatrudnienia osiągnie poziom bliski 75%, tj. wysokość zalecaną w dokumentach UE. Będą to województwa, takie jak łódzkie, lubelskie i świętokrzyskie (tabela 1).

Tabela 1

Wskaźniki zatrudnienia według województw dla 1999 i 2010 roku oraz hipotetyczne wskaźniki zatrudnienia dla 2035 przy założeniu, że liczba pracujących będzie taka sama jak w 1999 lub 2010 roku

Województwa	Wskaźniki zatrudnienia				Województwa	Wskaźniki zatrudnienia			
	rzeczywiste		hipotetyczne dla 2035			rzeczywiste		hipotetyczne dla 2035	
	1999	2010	1999	2010		1999	2010	1999	2010
Polska	51	53	55	59		-	-	-	-
Dolnośląskie	48	51	57	59	podkarpackie	51	52	53	56
Kujawsko-pomorskie	50	49	55	55	podlaskie	55	52	62	60
Lubelskie	56	60	66	72	pomorskie	46	47	45	49
Lubuskie	47	54	50	60	śląskie	45	50	56	61
Łódzkie	55	62	69	77	świętokrzyskie	54	62	67	78
Małopolskie	54	50	51	51	warmińsko-mazurskie	44	50	49	57
Mazowieckie	56	59	53	58	wielkopolskie	52	51	51	54
Opolskie	44	44	54	53	zachodniopomorskie	47	43	53	49

Wyznaczając relację między prawdopodobnym popytem na liczbę osób pracujących a potencjalnym zasobem siły roboczej według wieku możemy uzyskać następujące zależności:

$WZ \geq 75$ oznacza, że oczekiwany popyt na siłę roboczą nie zostanie zaspokojony przez jej podaż.

$WZ < 75$ oznacza, że oczekiwany popyt na siłę roboczą zostanie zaspokojony przez jej podaż.

Zakładając, że w 2035 roku popyt na siłę roboczą w grupach wieku będzie taki sama jak w 1999 lub 2010 roku, to na skutek zmian w podaży zasobów pracy należy oczekiwać, że w grupach wieku 25-34 oraz 35-44 lata we wszystkich województwach nastąpi ich niedobór. Dodatkowo, w województwie lubelskim, łódzkim i świętokrzyskim będzie brakować również osób chętnych do pracy również w wieku 45-54 lata. W pozostałych grupach wieku wskaźniki zatrudnienia będą wyższe od tych obserwowanych w 1999 i 2010 roku, ale podaż siły roboczej będzie nadal przewyższać jej popyt (tabela 2).

Przewidywane zmiany w strukturze potencjalnych zasobów pracy mogą spowodować, że w niedalekiej przyszłości w wielu województwach wystąpi znaczący niedobór siły roboczej w młodszych grupach wieku produkcyjnego. Sytuacja ta może wymusić na pracodawcach zatrudnianie osób w nieco starszym wieku produkcyjnym, co będzie sprzyjać ich aktywizacji zawodowej.

Tabela 2

Hipotetyczne wskaźniki zatrudnienia według wieku i województw w 2035 roku wyznaczone przy założeniu, że liczba pracujących według wieku będzie taka samo jak w 1999 lub 2010 roku

Województwa	Hipotetyczne wskaźniki zatrudnienia											
	liczba pracujących z 1999						liczba pracujących z 2010					
	grupy wieku											
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-67	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-67
Polska	33	99	105	65	20	10	34	126	93	67	32	5
Dolnośląskie	33	99	121	69	18	5	38	131	87	68	34	4
Kujawsko-pomorskie	31	109	108	65	17	5	34	116	91	64	28	3
Lubelskie	37	121	116	82	29	21	33	150	121	85	44	10
Lubuskie	42	97	90	60	15	3	33	136	92	70	34	4
Łódzkie	46	120	136	88	23	15	43	173	130	87	39	5
Małopolskie	29	99	90	54	19	18	32	106	77	58	26	9
Mazowieckie	33	89	90	66	25	12	31	127	92	63	31	7
Opolskie	40	87	119	68	16	5	41	112	84	67	28	4
Podkarpackie	23	106	91	57	26	19	28	119	87	65	32	14
Podlaskie	41	114	117	67	32	15	35	126	101	75	30	5
Pomorskie	27	77	86	53	17	3	29	97	78	51	32	3
Śląskie	39	101	123	62	16	3	34	138	103	70	29	4
Świętokrzyskie	37	126	119	76	29	28	47	172	115	98	43	8
Warmińsko-mazurskie	21	87	108	62	13	4	29	123	94	69	31	4
Wielkopolskie	35	91	98	63	14	6	37	116	84	56	27	5
Zachodniopomorskie	25	97	111	65	15	7	22	101	79	57	29	3

Podsumowanie

Od wielu lat obserwowany w Polsce spadek natężenia urodzeń i umieralności, przy równoczesnym wzroście migracji zagranicznych nie pozostaje bez wpływu na zmianę liczby ludności oraz jej strukturę według wieku. Szczególnego znaczenia procesy te nabierają w przypadku oceny potencjalnych zasobów pracy w 2035 roku i ich dostosowania do przewidywanego na nie zapotrzebowania ze strony rynku pracy. Jednocześnie oba zjawiska mają wyraźny wymiar przestrzenny.

W latach 1999-2010 odnotowujemy wzrost przestrzennych różnic w udziale osób w wieku 15-34 i 35-54 lata oraz ich spadek dla grupy 55-67 lat. Jednocześnie regiony charakteryzujące się podobnym jego poziomem tworzyły mało liczne skupiska, rozlokowane w różnych częściach kraju, tworząc mało zwarte obszary, różniące się między sobą w odniesieniu dla analizowanych grup wieku. Bardzo podobnie przedstawia się sytuacja dla wskaźników zatrudnienia według wieku i województw.

Należy zadać pytanie, na ile przewidywane zmiany w strukturze ludności według wieku dla 2035 roku przyczynią się do zmiany poziomu wskaźników zatrudnienia i czy będą one przebiegać podobnie we wszystkich województwach.

Przyjmując, że w 2035 roku liczba osób pracujących będzie taka sama jak w 1999 lub 2010 roku należy oczekiwać, że jedynie na skutek zmian w liczbie i strukturze ludności według wieku we wszystkich województwach wzrosną ogólne wskaźniki zatrudnienia, ale nadal podaż zasobów pracy będzie znacząco przewyższać zapotrzebowanie na nie. Sytuacja ta nieco się zmienia, jeżeli rozważania przeprowadzimy w odniesieniu do pięcioletnich grup wieku produkcyjnego ludności. Okazuje się, że we wszystkich województwach może wystąpić niedobór podaży zasobów pracy w grupach wieku 25-34 oraz 35-44 lata, a w niektórych z nich również w grupie wieku 45-54 lata.

Uzyskane wyniki są szczególnie ważne dla przygotowywanych strategii rozwoju lokalnych rynków pracy oraz dla świadomości ich uczestników, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Obecna sytuacja nie przekłada się na stan, który może mieć miejsce za dwie dekady. Zwracanie uwagi jedynie na trudności w pozyskiwaniu pracy przez młodych pracowników i wysyłanie na „przymusowe” emerytury starszych może spowodować, że w niedalekiej przyszłości może zabraknąć „rąk do pracy”, jeżeli rozumienie procesów zachodzących w strukturze ludności i rynku pracy nie zmieni się.

ANALYSIS OF REGIONAL EMPLOYMENT RATE IN 1999-2010 - PROGNOSIS FOR 2035

Summary

Observed since the 1990s. spatial changes in the supply of people by age preach asked, as far as these transformations affect the satisfaction of labour market by workers in the future. The purpose of article is to demonstrate the differences in supply and demand of employments by age and voivodships in the period 1999-2010 and the evaluation of these relationships in 2035 This description will allow to assess as the ageing of people determines the indicators of employment and whether these changes are similar to the voivodships.

Kornelia Polek-Duraj

Politechnika Opolska

WPLYW ZMIANY WARUNKÓW PRACY NA WYDAJNOŚĆ PRACOWNIKÓW NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH ZAKŁADÓW PRODUKCYJNYCH ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

Wprowadzenie

Warunki pracy odgrywają ważną rolę w każdej organizacji niezależnie od jej wielkości, specyfiki czy miejsca lokalizacji. To właśnie od ich poziomu zależy, czy praca daje pracownikowi poczucie zadowolenia czy powoduje znużenie, a w wielu przypadkach nawet zniechęcenie, przy czym niewłaściwe warunki pracy (m.in. ponadnormatywny hałas, złe oświetlenie, zła organizacja pracy) mają negatywny wpływ na funkcjonowanie pracownika. Działanie szkodliwych czynników na organizm człowieka w miejscu pracy powoduje wiele negatywnych skutków. Wśród nich najczęściej wymienia się: stres, przemęczenie, znużenie, mniejszą wydajność pracowników, wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Organizacje, którym zależy na wysokiej wydajności powinny zatem pamiętać, że mogą ją zapewnić jedynie pracownicy, którzy z jednej strony mają możliwości rozwoju zawodowego, są dobrze motywowani, a z drugiej ich praca odbywa się w dobrych warunkach, które nie zagrażają ich zdrowiu i życiu.

Mimo ich znaczenia warto zauważyć, że zagadnienia warunków pracy w odniesieniu do wydajności pracowników są rzadko poruszaną kwestią w literaturze przedmiotu.

Celem artykułu jest przedstawienie wpływu zmian warunków pracy na zaangażowanie i wydajność pracowników na podstawie badań ankietowych oraz uzupełniających statystycznych przeprowadzonych w wybranych zakładach przerobu drewna Śląska Opolskiego.

1. Określenie warunków pracy

Na poziom warunków pracy w organizacjach wpływa wiele czynników zależnych m.in. od systemu społecznego i ekonomicznego państwa, profilu działalności, wielkości, świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, podejścia personelu zarządzającego. Ważnym elementem jest również kondycja finansowa zakładu.

Pojęcie „warunki pracy” do tej pory, zarówno w teorii, jak i w praktyce życia gospodarczego, nie zostało ściśle zdefiniowane, co może wynikać z faktu niejednorodnego rozumienia w języku polskim samego terminu „warunek”. Według Encyklopedii Gazety Wyborczej można go rozumieć jako „[...] czynnik wyznaczający lub umożliwiający zaistnienie określonego stanu rzeczy”¹. Bardziej szczegółowo termin ten określany jest przez „Słownik języka polskiego” przyjmując, że może to być:

- wymaganie, żądanie stawiane przy zawieraniu jakiejś umowy, zastrzeżenie, od którego spełnienia zależy dotrzymanie, zrealizowanie czegoś,
- zespół cech koniecznych dla kogoś, czegoś do tego, aby być kimś, czymś, do wykonywania czegoś; możliwości,
- sytuacja panująca w jakiejś dziedzinie; położenie, okoliczności, w których coś się dzieje, w których ktoś żyje, działa, przebywa,
- zastrzeżenie, mocą którego podejmujący czynność prawną uzależnia powstanie lub ustanie skutków tej czynności od zdarzenia przyszłego i niepewnego².

Ogólnie można zatem przyjąć, że „warunek” z jednej strony to układ czynników koniecznych, wystarczających lub sprzyjających istnieniu określonych zdarzeń, zjawisk, cech, natomiast z drugiej to okoliczności, w których przebiega jakiś proces. W analizie poszczególnych cech i elementów środowiska pracy w kontekście ochrony zdolności do pracy wpływających na wydajność pracownika bardziej korzystne jest posługiwanie się pojęciem warunków w znaczeniu okoliczności, w których coś się odbywa.

Biorąc pod uwagę różnorodne ujęcia definicji warunku koncepcja warunków pracy, a w szczególności jej aspekt humanistyczny oraz społeczny, powinna skupiać się na roli powiązań między jednostkami i grupami pracowniczymi oraz występującymi między nimi stosunkami rozwijającymi się na podłożu warunków materialnych. Dlatego też przez warunki pracy należy rozumieć całokształt stosunków stanu rzeczy. Taki charakter najlepiej ujęto w literaturze socjologicznej, gdzie klasyfikacje warunków pracy obejmują swoim zakresem wiele bardzo

¹ *Encyklopedia Gazety Wyborczej*. PWN, Warszawa 2008, s. 496.

² *Słownik języka polskiego*. Tom III. Red. M. Szymczak. Warszawa 1989, s. 660-661.

często zróżnicowanych elementów środowiska pracy. Analizując rolę warunków pracy w oddziaływaniu na społeczną organizację pracy przedsiębiorstwa przyjmuje się, że warunki pracy to „[...] całokształt rzeczowych i społecznych elementów zakładu, określających w sposób bezpośredni sytuację pracownika w procesie pracy i życia w zakładzie”³. Składniki te określają:

a) materialne środowisko pracy determinujące wydatkowanie siły fizycznej przez pracownika (tj. techniczne warunki pracy – maszyny, urządzenia, odzież ochronna itp. oraz fizykochemiczne – oświetlenie, hałas, zapylenie, temperatura itp.),

b) czas pracy obejmujący badanie jego długości oraz intensywności wykonywania obowiązków przez pracownika,

c) stosunki społeczne w zakładzie pracy (tj. całokształt stosunków międzyludzkich, style kierowania, kształcanie pracowników, obieg informacji itp.),

d) działalność socjalno-bytową zakładu pracy, której źródłem jest stan i rodzaj zakładowych urządzeń higieniczno-sanitarnych i bytowych.

2. Warunki pracy a wydajność

Wydajność pracy jest istotnym elementem rynku pracy. Wynika to z tego, że należy ona do jednej z najważniejszych miar określających poziom rozwoju gospodarczego oraz konkurencyjność przedsiębiorstw. Zwykle można ją rozpatrywać w obszarze indywidualnym (utożsamiana jest z wydajnością konkretnego pracownika), przeciętnym (dotyczy średniej wydajności uzyskiwanej przez wszystkich pracowników danej organizacji bądź konkretnej gałęzi gospodarki) oraz społecznym (określana jest jako PKB wytwarzany przez jednego pracującego w gospodarce narodowej).

Poziom wydajności pracy uwarunkowany jest wieloma czynnikami. Z jednej strony są to te, za które odpowiedzialni są pracodawcy (tj. warunki pracy w szerokim znaczeniu tego terminu, czyli zarówno organizacyjno-techniczne, ekonomiczne, jak i społeczne), a z drugiej cechy osobowościowe pracownika (np. umiejętność rozwiązywania konfliktów) czy też informacje, dzięki którym można określić poziom kapitału wytwórczego i ludzkiego w gospodarce. To, które z nich będą rozpatrywane oraz w jakim stopniu uwarunkowane jest jedynie wyborem obszaru określania wydajności. Wydaje się jednak, że podstawowe znaczenie, niezależnie od podjętej decyzji, mają warunki pracy, ponieważ ich oddziaływanie na pracownika jest wszechstronne. Oczywiście stopień oddziaływania jest różnorodny w zależności od ich poziomu. Im jest on niższy, tym jego skutki są bardziej odczuwalne przez personel. Niewłaściwe warunki pracy zwykle prowadzą do wyczerpania fizycznego

³ J. Penc, K. Szwemberg: *Warunki pracy w ekonomicznych przedsiębiorstwach*. CRZZ, Warszawa 1975, s. 7.

i psychicznego oraz odczuwania dolegliwości somatycznych. W sytuacji, gdy pracownik narażony jest na nie przez dłuższy czas, mogą z upływem czasu doprowadzić do zmian w stanie zdrowia (np. obniżenia odporności organizmu i związanych z nią chorób infekcyjnych, nadciśnienia tętniczego, zwiększenia ryzyka zachorowania na chorobę nowotworową). Często w organizacjach charakteryzujących się niskim poziomem warunków pracy następuje również wzrost liczby wypadków, a tym samym absencji chorobowej. Jednocześnie takie okoliczności sprzyjają zmianom w zachowaniu pracowników. Najczęściej ich odzwierciedleniem jest brak pełnego zaangażowania w działania podejmowane przez pracodawców, nieidentyfikowanie się z organizacją, co niejednokrotnie odbija się na jakości produkcji, oraz częste popadanie w konflikty.

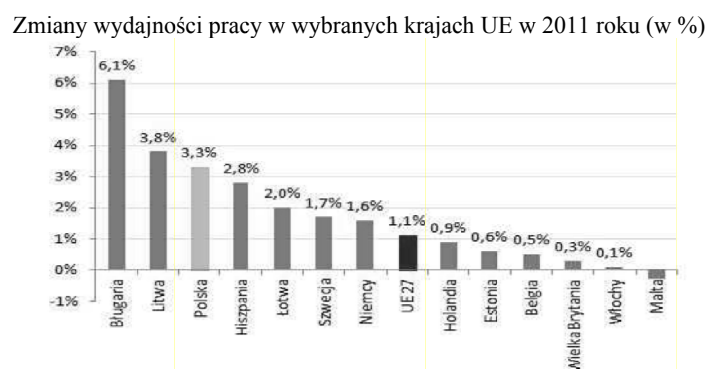
Dla każdej organizacji, niezależnie od różnic występujących pomiędzy nimi (np. wielkości, stylu zarządzania, rodzaju działalności), pracownik niezadowolony z oferowanych mu warunków pracy jest mniej wydajny.

Można zatem zauważyć, że powiązania pomiędzy warunkami pracy a jej wydajnością są istotne, mimo że ich wpływ jest pośredni, ponieważ wynika ze skutków jakimi jest ich niski poziom.

3. Wydajność pracy w Polsce

Na podstawie ostatnich danych sporządzonych przez Eurostat poziom wydajności pracy w Polsce, pomimo ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego, od 2010 roku wzrasta w tempie ponad 3,2% rocznie. Co ciekawe, jest on lepszy niż w latach ubiegłych, kiedy polska gospodarka była w dużo lepszej sytuacji i jednocześnie najwyższy od momentu przystąpienia do Unii Europejskiej. Faktem jest również, iż w ubiegłym roku wskaźnik wydajności pracy osiągnięty w polskich organizacjach był jednym z najwyższych ze wszystkich krajów unijnych.

Wykres 1



Źródło: Dane Eurostat.

Według ekspertów istotny wpływ na wzrost wydajności pracy w Polsce w przeciągu ostatnich dwóch lat miało wdrożenie w wielu przedsiębiorstwach programów poprawy poziomu warunków pracy, a szczególnie organizacyjno-technicznych (poprzez wdrażanie nowych technologii oraz poprawę organizacji pracy). Ponadto, w okresie tym odnotowano wzrost udziału pracowników w szkoleniach przede wszystkim podnoszących kwalifikacje zawodowe. Na tej podstawie można wnioskować, że polskie organizacje w dobie spowolnienia gospodarczego uznały, że dzięki podejmowaniu działań sprzyjających wzrostowi wydajności pracy będą mieć szanse na umocnienie swojej pozycji na rynku bądź przynajmniej przetrwanie na nim.

Należy jednak mieć na uwadze, że tendencja wzrostowa wydajności pracy jest zróżnicowana w zależności od profilu działalności oraz wielu innych czynników (np. wielkości organizacji, podejściem do pracownika, możliwości finansowych). Spora grupa organizacji charakteryzuje się minimalnym wzrostem wydajności bądź stałym, a są i takie, w których następuje jej spadek.

4. Warunki pracy a wydajność w wybranych zakładach przerobu drewna

Celem przeprowadzonych badań było zweryfikowanie przyjętego na podstawie literatury przedmiotu założenia o wpływie warunków pracy na wydajność pracowników. Realizacja polegała na dokonaniu analizy porównawczej z dwóch okresów. Pierwsze analizy wykorzystane do porównania zostały wykonane w lipcu 2007 roku, dotyczyły one lat 2005-2006. W tym czasie analizowane zakłady funkcjonowały w branży średnio 6 lat. Te same badania powtórzono w lipcu 2012 roku. Badaniami objęto 6 małych zakładów przerobu drewna usytuowanych na obszarze Opolszczyzny. Wszystkie zakłady objęte badaniem funkcjonują na rynku 12-14 lat. Liczną grupę ich odbiorców stanowią stali klienci, głównie krajowi. Przeciętna liczba pracowników w analizowanych latach, poza zakładem 5, nie ulegała istotnej zmianie.

Tabela 1

Przeciętna liczba pracowników w zakładach objętych badaniem
w latach 2005-2006 oraz 2010-2011

Wyszczególnienie	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
2005-2006	40	47	24	21	35	44
2010-2011	42	45	28	25	20	48

Wybór branży drzewnej był celowy ze względu na jej specyfikę, miejsce lokalizacji, często nienajlepszą sytuację finansową oraz stosunkową istotną rolę jaką odgrywa w gospodarce narodowej. Jej szczególne znaczenie wynika przede wszystkim z tego, że funkcjonuje głównie dzięki naturalnej, a zarazem odnawialnej krajowej bazie surowcowej, o czym świadczą aktualne dane Głównego Urzędu Statystycznego. Według nich, na koniec 2010 roku powierzchnia lasów w Polsce wyniosła 9121,3 tys. ha i miała tendencję wzrostową, odpowiada to leśności 29,2%, co pozwala na uzyskiwanie około 25-26 mln m³ drewna rocznie, przy zachowaniu pozostałych funkcji lasu niezwiązanych z produkcją. Dzięki temu nie wymaga względnie dużego zapotrzebowania na energię potrzebną do przetwarzania drewna⁴ równocześnie posiadając możliwość odzysku i utylizacji odpadów drzewnych.

W branży drzewnej, a zwłaszcza w zakładach przerobu drewna, występują liczne zagrożenia, które często mają negatywny wpływ na samopoczucie i zdrowie pracowników. Wśród ich szerokiej gamy należy wymienić czynniki składające się na materialne środowisko pracy (tj. zbyt wysoki hałas, niewłaściwą temperaturę miejsca pracy i otoczenia, niedostateczne natężenie oświetlenia, chorobotwórcze środki impregnujące i konserwujące) oraz brak pełnego zmechanizowania operacji obróbczych. Jednocześnie czynniki te mają w tej branży istotny wpływ na kształtowanie wydajności pracy. Oczywiście nie można pominąć innych równie ważnych, takich jak czas pracy, przerwy na odpoczynek, właściwe przygotowanie stanowiska pracy oraz odpowiednie motywowanie. Nie bez znaczenia pozostaje również stan finansowy określonego zakładu.

We wszystkich zakładach objętych badaniem wykorzystano dane z pierwszego badania oraz bieżące informacje udostępnione przez działy BHP oraz zebrane od pracowników za pomocą anonimowej ankiety. Analogicznie do poprzedniego badania sprawdzono materialne środowisko pracy, poziom zmechanizowania operacji obróbczych, długość czasu pracy i przerw na odpoczynek. Zbadano również poziom wypadków przy pracy oraz odsetek pracowników biorących udział w szkoleniach mających na celu podnoszenie kompetencji zawodowych. Wybrano losowo pracowników (w każdym zakładzie stanowili oni ponad połowę zatrudnionych), których poproszono o wyrażenie opinii na temat poziomu organizacji ich miejsca pracy oraz materialnego środowiska pracy. Ostatnim etapem było odniesienie otrzymanych odpowiedzi do poziomu wydajności i porównanie z pierwszym badaniem.

⁴ K. Polek-Duraj: *Poziom warunków pracy w dobie globalizacji (studium przypadku – przemysł drzewny Śląska Opolskiego)*. W: *Współczesny rynek pracy. Wybrane zagadnienia*. Red. D. Kottor. Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2011, s. 613.

W przypadku materialnego środowiska pracy w obu okresach badawczych we wszystkich zakładach (Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6) największe zagrożenia występowały w wyniku oddziaływania zbyt wysokiego hałasu, nieodpowiedniej temperatury, nadmiernych drgań mechanicznych oraz zanieczyszczenia powietrza. Według informacji uzyskanych od pracowników działów BHP, pracodawcy starali się przynajmniej częściowo zniwelować negatywne oddziaływanie tych czynników m.in. poprzez zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej. Podobnie w tej kwestii wyrazili się respondenci. Nieco inaczej wyglądały odpowiedzi podczas pierwszego badania, wtedy ponad 65% odpowiedziało, że działania ze strony zakładów były znikome.

W odniesieniu do czasu pracy i przerw na odpoczynek podczas badania w 2007 roku 52% wszystkich respondentów stwierdziło, że co najmniej kilka razy w miesiący pracują dłużej niż powinni na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego. Co ciekawe, w zamian nie oferowano im dodatkowych pieniędzy. Mogli jedynie liczyć np. na dzień wolny od pracy w okresie mniejszego natężenia w pracy. Ponadto 1/3 narzekała na zbyt krótkie przerwy. Powtórne badanie pokazało, że sytuacja w tej kwestii uległa znacznej poprawie. Niecałe 10% przebadanych pracowników przyznało się do pracy ponad wymiar, przy czym zgodnie uznali, że zawsze odbywa się to za ich zgodą i za dodatkowe pieniądze. Co więcej, żaden z pracowników nie wyraził negatywnej opinii na temat przestrzegania długości przerw.

W latach 2005-2006 proces przerobu drewna w pełni zmechanizowany był tylko w dwóch zakładach (Z2, Z4). Obecnie jest to tylko jeden (Z5). Jest to jedyny zakład, w którym, w okresie od pierwszego badania w wyniku utraty największego stałego kontrahenta, nastąpiły liczne problemy finansowe, powodując zwolnienie 1/3 pracowników i nieinwestowanie w park maszynowy. Pomimo licznych problemów, zakład nadal funkcjonuje, chociaż stan używanych maszyn i urządzeń jest na tyle zły, że ciągle ulegają awariom, co potwierdzają również opinie respondentów.

Analizując poziom wypadków przy pracy w stosunku do pierwszego badania ogólnie ma on tendencję spadkową, aczkolwiek jest ona minimalna. Wpływ na to miały wyniki poszczególnych zakładów oraz przyczyny wypadków. W większości spowodowane zostały przez czynnik ludzki, czyli w wyniku niewłaściwego zachowania samego pracownika na stanowisku pracy.

Tabela 2

Przeciętna liczba wypadków na 100 pracujących podczas pierwszego i drugiego badania

Wyszczególnienie	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
2005-2007	4,1	4,9	3,9	2,9	5,4	2,5
2010-2011	2,5	3,5	3,9	1,9	3,1	3,5

Podczas badania obejmującego lata 2005-2006 dane pochodzące ze wszystkich zakładów wskazywały, iż niewiele osób miało możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Średnio w szkoleniach uczestniczyło 10% wszystkich pracowników. Na podstawie wskazań respondentów można wnioskować, iż starali się oni zbyt mało identyfikować ze swoim zakładem, ponieważ nie widzieli szans rozwoju zawodowego. Obecnie badane zakłady dosyć często wysyłają podwładnych na szkolenia widząc w tym szansę na poprawę efektywności pracy (przeciętnie co piąty pracownik – wyjątek stanowi Z5, gdzie odnotowano spadek liczby pracowników biorących udział w szkoleniach) oraz większą konkurencyjność zarówno na lokalnym, jak i krajowym rynku drzewnym. Większość pracodawców organizuje z częstotliwością zwykle raz do roku wspólne szkolenia odbywające się w miejscu pracy.

Porównując dane z obu badań wyraźnie widać, że w badanych obszarach nastąpiła pewna poprawa zarówno w zakresie eliminowania bądź przynajmniej ograniczania do minimum oddziaływania szkodliwych czynników materialnego środowiska pracy, jak i organizacji pracy oraz podnoszenia kompetencji zawodowych pracowników. Nie odnotowano natomiast znaczącej tendencji spadkowej w odniesieniu do wypadków przy pracy, przyczyną tego jest fakt, iż do większości z nich doszło w wyniku błędów popełnianych przez samych pracowników, a nie zaniedbań pracodawców. Działy BHP badanych zakładów podczas drugiego badania potwierdziły (poza jednym zakładem – Z5) wzrost wydajności pracy średnio o 16,5%. Niestety żadnych innych danych w tej kwestii nie udało się uzyskać. Podobne konkluzje wynikają z opinii wyrażonych w ankietach. W 2012 roku 85% respondentów, a w 2007 30% uznało, że poziom ich motywacji jest wysoki przyczyniając się do wzrostu wydajności. Można zatem wnioskować, iż w dużym stopniu wpłynęła na to poprawa warunków pracy jaka miała miejsce w okresie od pierwszego badania. Zakłady, w których odnotowano pozytywne zmiany mają ugruntowaną pozycję rynkową. Odbiorcami ich produktów są zarówno klienci lokalni, jak i krajowi.

W zakładzie 5 odnotowano spadek wydajności pracy, co z perspektywy czasu sami pracodawcy przyznają, że było nieuniknione. Pracownicy znacznym stopniu odczuli kłopoty finansowe z jakimi boryka się zakład. Część z nich została zwolniona (załoga uległa zmniejszeniu o ponad 40%). Z braku finansów nie dokonano modernizacji parku maszynowego oraz obniżono pensje zasadnicze średnio o 10-15%. Ponadto, szkolenia pracowników ograniczono do minimum, skupiając się jedynie na zapewnieniu tych, które wymagane są przez przepisy. Jednocześnie na podstawie wyników otrzymanych z ankiety można stwierdzić, że pracownicy pomimo zaistniałych problemów starają się wykonywać swoje obowiązki rzetelnie. Niemniej jednak część z nich zaczęła już poszukiwania nowej pracy w obawie przed likwidacją zakładu.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że warunki pracy mają istotne znaczenie w kształtowaniu wydajności pracowników zakładów przetworu drewna. Im są one lepsze, tym pracownicy czują się w pracy bezpieczniej, bardziej identyfikują się z jej celami i zadaniami, wzrasta ich motywacja do wykonywania obowiązków zawodowych. Tym samym, stają się bardziej produktywni, a to zwykle przekłada się na wyniki, a więc pozycję rynkową ich zakładów pracy. Zważywszy na fakt, że okres, w którym badane czynniki uległy poprawie przypadł na ogólnoświatowe spowolnienie gospodarcze można przypuszczać, że pracodawcy w tej branży zaczęli dostrzegać, iż korzystniejsze jest zatrzymanie dotychczasowych, sprawdzonych pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie niż zatrudnianie nowych, których wyszkolenie jest czasochłonne i wymaga sporych nakładów finansowych. Można zatem przyjąć, że ich działania były dokładnie przemyślane i zaplanowane.

THE IMPACT OF WORKING CONDITIONS TRANSFORMATION ON THE EMPLOYEES EFFICIENCY ON THE BASIS OF SELECTED COMPANIES FROM OPOLE SILESIA REGION

Summary

In the article the problem of work conditions in relation to the workers' efficiency was broached. On the basis of the subject literature a short profile of work conditions and their connection with the workers' efficiency was performed. Taking into account the data presented by Eurostat, the level of efficiency among workers in Poland was presented. The main aim of the article was showing the influence of the changes in work conditions on the workers' efficiency basing on the surveys conducted on the chosen plants dealing with the process of woodworking in the area of Śląsk Opolski. Broached issues should be important for every enterprise which wants to be competitive on the local and national market. Despite of their meaning, it is important to notice that problems connected with work conditions in relation to workers' efficiency are issues which are rarely broached in subject literature.

Diana Rokita-Poskart

Politechnika Opolska

MIESZKAŃCY OPOŁA NA POLSKIM I ZAGRANICZNYM RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Wprowadzenie

W obliczu niemal codziennie pojawiających się informacji o szerzącym się w Europie kryzysie gospodarczym coraz częściej przedmiotem debaty publicznej staje się pogarszająca się sytuacja na polskim rynku pracy. Zainteresowaniem opinii publicznej cieszy się również międzynarodowa ruchliwość społeczeństwa, która bez wątpienia także determinuje sytuację gospodarczą kraju. Obie te kwestie, zarówno sytuacja na polskim rynku pracy, jak i procesy migracyjne, oraz ich zróżnicowania regionalne już od dłuższego czasu są również przedmiotem zainteresowania środowisk reprezentujących różne dyscypliny naukowe i ośrodki badawcze. Dotyczy to również specyficznego w skali kraju województwa opolskiego, gdzie na sytuację na rynku pracy w nieco większym stopniu aniżeli w pozostałych województwach wpływają wyjazdy zarobkowe. Wokół tego zagadnienia już od dłuższego czasu koncentruje się uwaga znacznej części badaczy¹ na Śląsku Opolskim, co w głównej mierze wynika z uwarunkowań historycznych determinujących specyfikę regionu.

Prowadzone na obszarach wiejskich województwa opolskiego badania w sposób kompleksowy ustaliły sytuację zarówno w zakresie zatrudnienia w kraju, jak i za granicą mieszkańców znacznej liczby niewielkich miejscowo-

¹ R. Jończy: *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne*. Politechnika Opolska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław-Opole 2010; R. Rauziński, K. Heffner: *Region migracyjny (wybrane aspekty demograficzne, społeczne i gospodarcze na przykładzie Śląska Opolskiego)*. Politechnika Opolska, Opole 2003; A. Zagórska: *Rynek pracy województwa opolskiego*. W: *Kapitał ludzki na Śląsku Opolskim. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość*. Red. A. Zagórska. Politechnika Opolska, Opole 2010.

ści². Dotychczas nie prowadzono jednak szczegółowych badań dotyczących zatrudnienia oraz pozostawania bez pracy mieszkańców w większych miejscowościach wiejskich oraz miastach regionu. Z tego względu zdecydowano się przeprowadzić badania pilotażowe w stolicy województwa opolskiego – w Opolu, ustalające podstawowe informacje zarówno o zatrudnieniu w kraju, za granicą, jak i o niepracujących mieszkańcach miastach. W związku z tym, że niemożliwe byłoby dotarcie do wszystkich mieszkańców Opola, badaniami zdecydowano się objąć rodziców uczniów 6 z 18 szkół podstawowych zlokalizowanych w mieście, położonych w różnych dzielnicach Opola. Były nimi Publiczna Szkoła Podstawowa nr 1, Publiczna Szkoła Podstawowa nr 5, Publiczna Szkoła Podstawowa nr 16, Publiczna Szkoła Podstawowa nr 20, Publiczna Szkoła Podstawowa nr 21 oraz Publiczna Szkoła Podstawowa nr 24. W każdej objętej badaniem szkole podstawowej nawiązano współpracę z wychowawcami poszczególnych klas, często bowiem posiadają oni precyzyjną wiedzę gdzie i czy w ogóle rodzice uczniów podejmują zatrudnienie. Korzystając z tych informacji, wśród wychowawców klas przeprowadzono badania kwestionariuszowe pozwalające ustalić, czy i w jakiej formie rodzice uczniów podejmują zatrudnienie. W tym celu każdego rodzica ucznia, a jeżeli dziecko nie posiada rodziców każdego opiekuna prawnego zamieszkałego na terenie Opola przyporządkowano do jednej z grup. W PSP nr 16, pierwszej badanej szkole, wyróżniono trzy formy zatrudnienia: pracujących w Polsce, pracujących stale za granicą, pracujących okresowo za granicą oraz jedną grupę, do której kwalifikowano osoby niepracujące. Jednak w trakcie badań okazało, że część rodziców jest zatrudniona stale lub okresowo w Polsce oraz sezonowo dorabia za granicą. Z tego względu w kwestionariuszu badawczym dodano jeszcze jedną kategorię – pracujących w Polsce i okresowo za granicą. We wszystkich szkołach wykorzystano już kwestionariusz, w którym wyróżniono pięć grup:

- pracujących w Polsce,
- pracujących w Polsce oraz okresowo za granicą,
- pracujących stale za granicą,
- pracujących okresowo za granicą,
- niepracujących.

Badaniami przeprowadzonymi na terenie miasta wiosną 2012 roku objęto grupę 3596 rodziców uczniów szkół podstawowych Opola, uzyskując szczegółowe informacje o formach ich zatrudnienia, jak również o niepracujących. Można sądzić, że w ten sposób uzyskano informacje o osobach zamieszkałych na terenie miasta wojewódzkiego będących generalnie w wieku 27-45 lat, posiadających potomstwo.

² R. Jończy, D. Rokita-Poskart: *Migracje zagraniczne i zatrudnienie na obszarach wiejskich województwa opolskiego w kontekście światowego spowolnienia gospodarczego. Stan i tendencje*. Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole 2009.

Za główny cel tego opracowania uznano ustalenie oraz analizę sytuacji w zakresie zatrudnienia w Polsce i za granicą oraz pozostawania bez pracy badanej grupy mieszkańców Opola, koncentrując się na różnicach pomiędzy badaną grupą kobiet i mężczyzn oraz na zróżnicowaniach w zatrudnieniu i niepodjęciu pracy wynikających z lokalizacji szkół w różnych dzielnicach Opola.

Za punkt wyjścia w artykule przyjęto prezentację wyników badań dotyczących całej badanej populacji. W dalszej kolejności przedstawiono różnice w aktywności zawodowej pomiędzy objętymi badaniami kobietami i mężczyznami oraz zróżnicowania w aktywności zawodowej w Polsce i za granicą oraz pozostawianiu bez pracy występujące wśród rodziców uczniów w poszczególnych szkołach podstawowych.

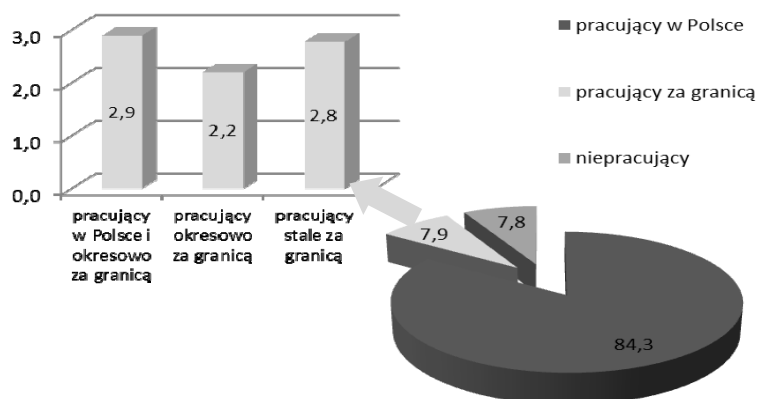
1. Sytuacja dotycząca zatrudnienia w kraju, zatrudnienia za granicą oraz pozostawania bez pracy badanych mieszkańców Opola

Badaniami pilotażowymi dotyczącymi zatrudnienia w kraju i za granicą oraz pozostawania bez pracy objęto grupę 3596 osób, w tym 1930 kobiet oraz 1766 mężczyzn będących rodzicami lub opiekunami prawnymi uczniów sześciu szkół podstawowych zlokalizowanych w Opolu.

Uzyskane w toku badań informacje o zatrudnieniu w kraju, za granicą oraz pozostawianiu bez pracy w całej badanej grupie osób zaprezentowano na wykresie 1.

Wykres 1

Udziały pracujących w Polsce, za granicą oraz niepracujących rodziców uczniów szkół podstawowych (w %)



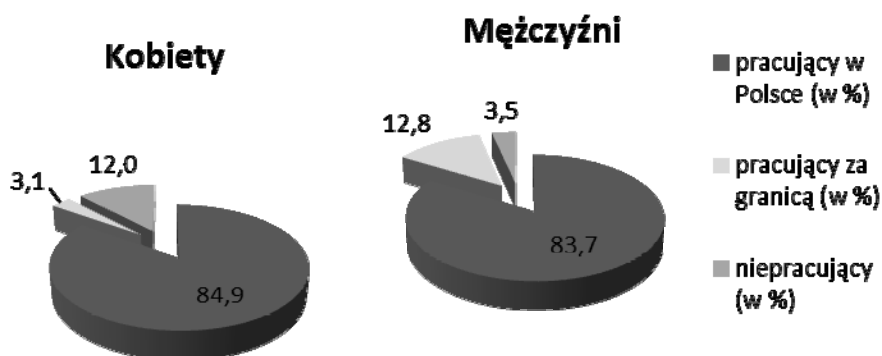
Źródło: Opracowano na podstawie wyników badań.

Z danych zaprezentowanych na wykresie 1 wynika, że zdecydowana większość, bo 84,3% badanych rodziców uczniów szkół podstawowych w badanym okresie podejmowała pracę w Polsce, 7,9% podejmowała zatrudnienie za granicą, a 7,8% w ogóle nie podejmowała zatrudnienia. Analiza uzyskanych w toku badań danych dostarcza również informacji, że wśród osób podejmujących zatrudnienie za granicą największą część stanowiły osoby, które pracując w Polsce stale bądź okresowo dorabiali za granicą – udział takich osób w całej grupie wynosił 2,9%. Nieco mniejszy udział stanowiły osoby pracujące stale za granicą (2,8%), a najmniejszy stanowiły osoby pracujące za granicą okresowo (2,2%).

Wyniki badań dowiodły, że inaczej kształtowała się sytuacja pod względem zatrudnienia oraz pozostawania bez pracy w badanej grupie kobiet, a nieco inaczej w badanej grupie mężczyzn (wykres 2).

Wykres 2

Udziały pracujących w Polsce i za granicą oraz niepracujących rodziców uczniów szkół podstawowych z podziałem na płeć



Źródło: Ibid.

Zaprezentowane na wykresie 2 wyniki badań jednoznacznie wskazują, że wśród mężczyzn wystąpił dużo wyższy udział pracujących aniżeli wśród kobiet. Porównując udziały pracujących w Polsce i pracujących za granicą okazuje się, że wskaźnik zatrudnienia w badanej grupie mężczyzn wyniósł 96,5%. Wśród kobiet natomiast wskaźnik ten był już dużo mniejszy i wyniósł 88%. Wyniki badań zatem potwierdzają ogólną tendencję wyrażającą się w mniejszej aktywności zawodowej kobiet aniżeli mężczyzn.

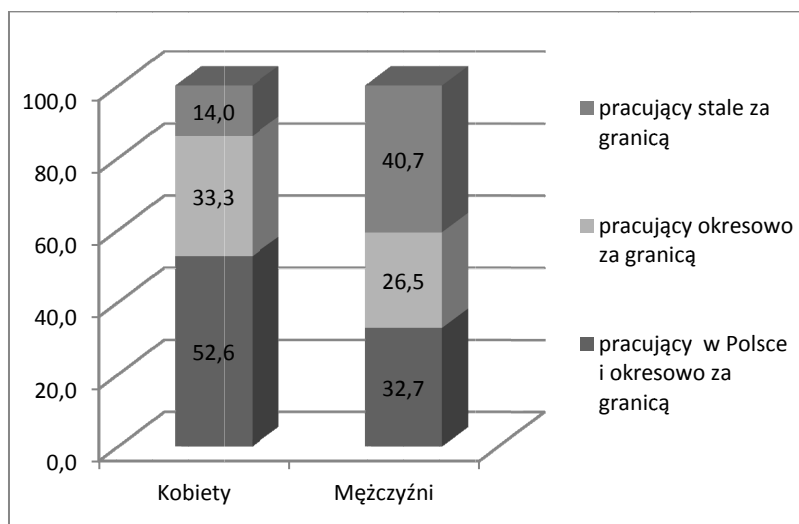
Okazało się również, że zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn odnotowano podobny udział pracujących w Polsce – jednak wśród kobiet udział ten był nieco wyższy i wynosił 84,9%, podczas gdy wśród mężczyzn udział pracujących w Polsce wyniósł 83,7%. Wyniki badań dowiodły jednak, że wśród mężczyzn wystąpił znacznie wyższy niż w przypadku kobiet udział podejmujących zatrudnienie za granicą. Świadczą o tym dane informujące o skali emigracji zarobkowej – wśród mężczyzn odnotowano ponad czterokrotnie wyższą skalę emigracji zarobkowej aniżeli wśród kobiet, co świadczy o wciąż dużym udziale mężczyzn w emigracji zarobkowej. Ponadto, wydaje się, że wyniki badań potwierdziły istniejące wciąż przekonanie, że to na mężczyznach z reguły spoczywa obowiązek utrzymania rodziny, a na kobietach obowiązek prowadzenia domu oraz opieki nad dziećmi. W związku z tym kobiety rzadziej decydują się na wyjazdy zarobkowe, a mężczyźni częściej pracują za granicą, nie tylko dlatego, że mają problemy ze znalezieniem pracy w Polsce, ale również z powodu dużo wyższych wynagrodzeń uzyskiwanych dzięki wykonywaniu pracy w wysoko rozwiniętych krajach Europy Zachodniej.

Wyniki badań wskazały na jeszcze jedno zróżnicowanie pomiędzy kobietami i mężczyznami – na znaczne różnice w udziałach niepracujących. Świadczą o tym dane o wysokim udziale niepracujących kobiet, który wyniósł 12%, podczas gdy udział mężczyzn niepodejmujących pracy wyniósł jedynie 3,5%. O nasileniu zjawiska pozostawania bez pracy części kobiet decydują zapewne podobne powody, dla których rzadziej kobiety uczestniczą w emigracji zarobkowej – to częściej one opiekują się domem i z tego względu decydują się na niepodjęcie zatrudnienia. W tej grupie z pewnością znalazły się również takie kobiety, które pracy poszukują, lecz nie mogą znaleźć zatrudnienia na rynku pracy.

Warto również przeanalizować aktywność zawodową wyłącznie na zagranicznym rynku pracy badanych mieszkańców Opola z podziałem na płeć (wykres 3). Wyniki badań wskazują, że kobiety z reguły podejmują zatrudnienie za granicą w innej formie aniżeli mężczyźni. Okazuje się, że co druga pracująca za granicą kobieta podejmowała przede wszystkim zatrudnienie w Polsce, a za granicą pracowała okresowo, natomiast co trzecia podejmująca pracę za granicą kobieta pracowała tam tylko sezonowo. Udział pracujących stale za granicą kobiet w ogólnej grupie pracujących za granicą kobiet wyniósł jedynie 14%.

Wykres 3

Udziały pracujących za granicą w różnych formach kobiet i mężczyzn



Źródło: Ibid.

W przypadku mężczyzn, formy zatrudnienia za granicą przedstawiają się już w nieco inny sposób. W tej grupie największa część podejmowała za granicą zatrudnienie stałe (40,7%), a nieco mniejsza łączyła pracę w Polsce z zarobkowaniem za granicą okresowo (32,7%). Najmniejsza część pracujących za granicą mężczyzn pracowała tam okresowo (26,5%).

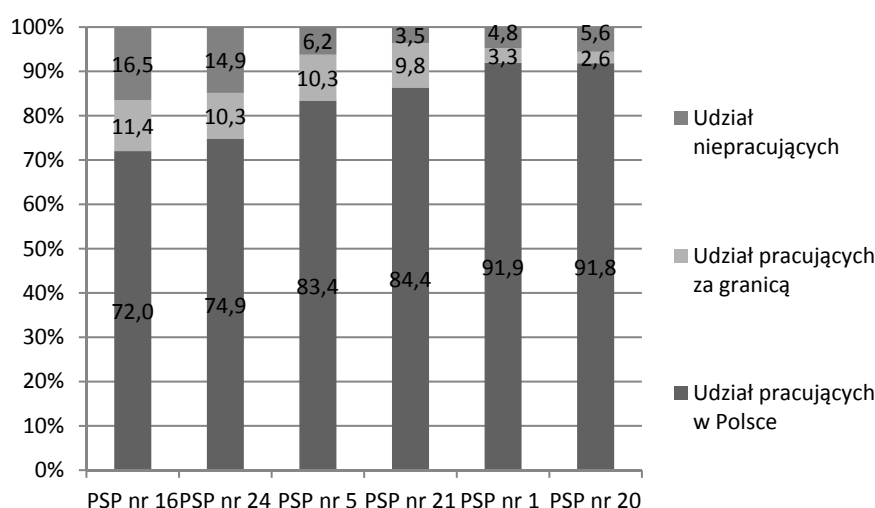
Wyniki badań ukazały, że znaczne zróżnicowania w sytuacji na rynku pracy występują nie tylko pomiędzy badanymi kobietami i mężczyznami, ale również pomiędzy rodzicami uczniów z różnych szkół, które zostały objęte badaniami (wykres 4). Odnotowano, że w badanych szkołach zlokalizowanych w poszczególnych dzielnicach Opola występują różnice dotyczące udziałów zatrudnionych w Polsce, udziałów zatrudnionych za granicą oraz udziałów niepracujących rodziców uczniów. Zaprezentowane na wykresie 4 wyniki badań pozwalają na wyciągnięcie pewnych wniosków.

Po pierwsze, wśród badanych szkół wyróżniają się dwie szkoły – PSP nr 16 oraz PSP nr 24. Obie szkoły zlokalizowane są na obrzeżach miasta, w dzielnicach Nowa Wieś Królewska oraz Groszowice, gdzie znaczna część mieszkańców posiada podwójne obywatelstwo – polskie i niemieckie. W obu tych szkołach odnotowano najniższy udział pracujących w Polsce rodziców uczniów, a największą skalę emigracji zarobkowej oraz jednocześnie najwyższy udział niepracujących. Taka sytuacja wynika z podwójnego obywatelstwa znacznej

części mieszkańców dzielnicy, gdyż w tej grupie z reguły występują tradycje migracyjne. Wśród rodziców uczniów obu szkół pojawia się znaczna grupa niepracujących, zwłaszcza kobiet, ponieważ praca za granicą mężczyzn generalnie prowadzi do wzmocnienia postaw bierności zawodowej współmałżonka. Kobiety z jednej strony nie decydują się na podjęcie pracy w związku z relatywnie wyższymi dochodami osiąganymi za granicą przez swoich mężów, z drugiej zaś dlatego, by opiekować się dziećmi i domem, skoro ich mężowie przebywają za granicą stale. Ponadto, w przypadku PSP nr 16 najwyższy udział niepracujących rodziców uczniów wynika ze specyfiki dzielnicy, w której zlokalizowana jest szkoła – zamieszkiwana jest ona także przez osoby, u których częściej niż w innych dzielnicach występują problemy bezrobocia i alkoholizmu. Część z rodziców uczniów podejmujących naukę w tej szkole nie podejmuje pracy, upatrując w opiece społecznej oraz w świadczeniach socjalnych dla rodzin sposobu na życie.

Wykres 4

Udziały zatrudnionych w Polsce, zatrudnionych za granicą oraz pozostających bez pracy rodziców uczniów poszczególnych szkół podstawowych



Źródło: Ibid.

Po drugie, spośród badanych szkół wyróżniają się również jeszcze dwie inne – PSP nr 1 oraz PSP nr 20, w których ponad 90% rodziców uczniów podejmuje zatrudnienie w Polsce, bardzo niewielka część podejmuje zatrudnienie za granicą i niewielka część pozostaje bez pracy. W przypadku PSP nr 1 zlokalizowanej w centrum Opola, taką sytuację tłumaczyć można faktem, że znaczna

część rodziców uczniów mieszka poza rejonem, a dzieci podejmują w niej naukę w związku z panującą w środowisku rodziców dobrą opinią o poziomie nauczania. Duża część rodziców uczniów tej szkoły prowadzi własną działalność gospodarczą albo pracuje w centrum miasta i w związku z tym zdecydowała się posłać dzieci do tej właśnie szkoły. Z kolei w przypadku PSP nr 20 zlokalizowanej na obrzeżach miasta w prestiżowej dzielnicy Opola, duży udział pracujących w Polsce związany jest z faktem, że rodzice uczniów bardzo często prowadzą dochodową działalność gospodarczą lub podejmują zatrudnienie bądź w samym Opolu, bądź w jego okolicach.

Po trzecie, w grupie badanych szkół znalazły się jeszcze dwie szkoły – PSP nr 5 oraz PSP nr 21. W obu tych szkołach odnotowano podobny do przeciętnej dla całej badanej populacji udział podejmujących pracę w Polsce (ok. 85%) oraz ponadprzeciętny udział pracujących za granicą – ok. 10%. W tym przypadku jednak wysoki poziom emigracji zarobkowej nie wynika z faktu posiadania przez rodziców uczniów podwójnego obywatelstwa. Można wnioskować, że taka skala migracji zarobkowej rodziców uczniów szkół podstawowych, jaka występuje w tej grupie, ma miejsce również w przeciętnym opolskim gospodarstwie domowym.

Podsumowanie

Z zebranego w toku badań materiału empirycznego wynika, że największą część badanych podejmuje pracę w Polsce (84,3%) – w przypadku badanej grupy była to albo praca najemna, albo prowadzenie własnej działalności gospodarczej, bardzo niewielka część trudniła się prowadzeniem gospodarstwa rolnego.

W badanej grupie znalazły się również osoby, które pracowały za granicą (7,9%) bądź stale, bądź okresowo oraz takie, które łączyły pracę w Polsce z pracą okresową za granicą. Wśród badanych były również takie osoby, które w ogóle nie podejmowały zatrudnienia (7,8%).

Wyniki badań ukazały, że wystąpiły zróżnicowania w udziałach wyodrębnionych form zatrudnienia oraz w udziałach niepracujących zarówno pod względem płci, jak i miejsca lokalizacji szkoły w różnych dzielnicach Opola.

Po pierwsze, odnotowano, że o ile udziały pracujących w Polsce kobiet i mężczyzn nie różnią się znacząco (ok. 84-85%), to znaczne różnice występują w przypadku zarówno pracujących za granicą, jak i niepracujących. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że w badanej grupie mężczyzn wystąpił ponad czterokrotnie wyższy udział pracujących za granicą aniżeli w badanej grupie kobiet. Okazało się również, że jeżeli mężczyźni pracowali za granicą, to z reguły

pracowali tam stale, a nieco mniejsza część pracujących za granicą mężczyzn pracowała tam sezonowo. W przypadku kobiet, o ile już podejmowały pracę za granicą, to najczęściej łączyły pracę w Polsce z pracą okresową za granicą. Mniejsza część z nich pracowała jedynie okresowo za granicą, a najmniejsza pracowała za granicą stale. Wyniki badań wskazały również, że wśród kobiet wystąpił znacznie wyższy odsetek niepodjemujących jakiegokolwiek zatrudnienia – wśród kobiet nie pracowało 12%, a w przypadku mężczyzn zaledwie 3,5%.

Wyniki badań potwierdziły zatem utrwalony, zwłaszcza na Opolszczyźnie, model emigracji polegający na tym, że mężczyźni pracując za granicą i uzyskując tam relatywnie wyższe wynagrodzenia aniżeli w Polsce umożliwiają tym samym swoim żonom lub partnerkom pozostawanie bez pracy oraz opiekę nad domem i dziećmi. Niepodjemowanie zatrudnienia przez kobiety w przypadku, gdy ich mąż lub partner pracuje stale za granicą to w pewnym sensie również konieczność, gdyż skoro jedno z rodziców jest w zasadzie nieobecne, drugiemu trudno jest pogodzić pracę zawodową z obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu i opieką na dziećmi.

Po drugie, wyniki badań wykazały także na jeszcze inną poza płcią determinantę zróżnicowań w udziałach pracujących w Polsce czy za granicą oraz w udziale niepracujących rodziców uczniów badanych szkół podstawowych. Okazuje się, że w zależności od miejsca lokalizacji szkoły, a poniekąd również w zależności od zamieszkiwania rodziców uczniów szkół podstawowych, różne były udziały form zatrudnienia oraz niepracujących rodziców.

W dwóch szkołach zlokalizowanych w dzielnicach peryferyjnych zamieszkałych przez znaczną część ludności posiadającej niemieckie pochodzenie najniższy był udział pracujących w Polsce, a najwyższy udział niepracujących. Ten znaczny udział niepracujących, zwłaszcza kobiet (ok. 24%) w obu szkołach, wynikał ze emigracji mężczyzn (ok. 16%), a w przypadku PSP nr 16 wynikał ponadto z zamieszkiwania w dzielnicy, w której zlokalizowana jest szkoła, przez znaczny odsetek rodzin patologicznych, których członkowie z założenia nie podejmują pracy, licząc na pomoc państwa.

W dwóch innych szkołach – PSP nr 5 oraz 21 wystąpił podobny udział pracujących w Polsce rodziców, jak w całej badanej populacji. W przypadku tych szkół odnotowano jednocześnie nieco wyższy udział pracujących za granicą, ale i niższy udział niepracujących od przeciętnej charakteryzującej całą badaną populację.

Jeszcze inne udziały zatrudnionych w Polsce, za granicą i niepracujących rodziców uczniów odnotowano w dwóch szkołach – PSP nr 1 oraz 20 – albo charakteryzującej się wysokim poziomem nauczania, albo położonej w prestiżowej dzielnicy Opola. W ich przypadku ponad 90% rodziców podejmowało pracę w Polsce, mała część nie pracowała, a jeszcze mniejsza podejmowała pracę za granicą.

Badania pozwoliły również na sformułowanie wniosku związanego z metodologią przeprowadzanych badań. Wynika z nich, że w szkołach małych, gdzie klasy liczą nie więcej niż 20 uczniów, nauczyciele dysponują bardzo dobrą wiedzą o sytuacji rodzinnej i bytowej rodziców swoich wychowanków, m.in. o ich zatrudnieniu czy o niepodejmowaniu pracy przez rodziców. Natomiast w szkołach większych, gdzie często klasy przekraczają liczbę 20 uczniów, nauczyciele nie mają już tak precyzyjnej wiedzy o rodzicach swoich podopiecznych.

INHABITANTS OF OPOLE ON POLISH AND FOREIGN LABOUR MARKET – THE RESULTS OF EMPIRICAL STUDIES

Summary

The situation on European, national and local labour market is still awaken public opinion and scientist interest. Therefore more and more often research which are designed to determine the activity of employment and unemployment of different groups of society is undertaken. Thus, the paper presents the results of one such study conducted in the capital of the Opole Voivodeship – Opole, which aim was to determine an employment in Poland, an employment abroad and unemployment of Opole citizens. Presented in this paper studies provide information not only about the share of employment in Poland, but also about the scale of emigration, including the people working abroad continuously and periodically. The results also showed the diversity of the employment in the country and abroad, and of unemployment between the examined group of the men and women and between residing in different districts of Opole as well.

Elżbieta Sulima

Uniwersytet w Białymstoku

DOPASOWANIE ZASOBÓW PRACY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA W POLSCE

Wprowadzenie

W dynamicznie rozwijającej się gospodarce zachodzą zmiany po stronie popytowej i podażowej rynku pracy. Wzajemny układ decyduje o jego funkcjonowaniu. Stan niedopasowania podaży i popytu do siły roboczej to niedopasowania strukturalne, które są jedną z przyczyn nierównowagi na rynku pracy i szczególnie przejawiają się w braku zgodności między cechami kwalifikacyjno-zawodowymi bezrobotnych i wolnych miejsc pracy¹.

Bezrobocie jako wyraz nierównowagi na rynku pracy w krajach o gospodarce rynkowej przekształciło się ze zjawiska przejściowego, uwarunkowanego kolejnymi kryzysami gospodarczymi, w trwałe zjawisko strukturalne². Bezrobocie obecnie dotyczy już nie tylko grup marginalnych, ale w coraz większym stopniu osób z wyższym wykształceniem. Ma to związek z charakterem współczesnego postępu technicznego i cywilizacyjnego. Towary wytwarza coraz mniejsza liczba zatrudnionych, zmienia się struktura potrzebnych zawodów, czego przejawem jest zmniejszanie się zatrudnienia przy prostych pracach³. Zmieniają się wymagania pracodawców co do wiedzy i kwalifikacji potencjalnych pracowników, co skłania ich do mobilności edukacyjnej i zawodowej. Można też twierdzić, że obecnie jednocześnie na rynku pracy w Polsce, wbrew teorii kapitału ludzkiego pewna liczba osób z wyższym wykształceniem nie przekłada się na większą ich produktywność i ich wyższe płace. Pojawia się w ten sposób nawet nadwyżka wykształcenia, która oznacza, że kwalifikacje osób pracujących są powyżej wymagań danego miejsca pracy.

¹ E. Kryńska: *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*. IPiSS, Warszawa 2004, s. 11.

² W. Kwiatkowska: *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*. UŁ, Łódź 2007, s. 20.

³ G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny: *Polityka społeczna*. PWN, Warszawa 2008, s. 218.

Niedopasowania strukturalne na rynku pracy można klasyfikować w różnych przekrojach. Dotyczą strony podażowej i popytowej, ale też i elementów składowych tych stron. Istnieją różne kryteria źródeł niedopasowań strukturalnych na rynku pracy⁴. Według źródeł ich występowania można wyróżnić następujące kryteria: rodzaj działalności gospodarczej, zawód i kwalifikacje, poziom wykształcenia, układ przestrzenny⁵. Stosując uproszczenie przyjęto za najważniejsze poziom wykształcenia. Ze względu na dynamiczny wzrost zarówno pracujących z wykształceniem wyższym, jak i bezrobotnych w Polsce, powstała potrzeba zrewidowania takiego stanu rzeczy, tym bardziej, że rynek pracy w modelu gospodarki opartej na wiedzy powinien zgłaszać popyt na kadry wysoko kwalifikowaną i efektywnie ją alokować.

Celem artykułu było ustalenie zmian strukturalnych na rynku pracy w odniesieniu do pracujących i bezrobotnych w przekroju poziomu ich wykształcenia w świetle sekcji PKD i uzyskiwanych wynagrodzeń. Została więc podjęta próba analizy kierunków tych zmian, m.in. by dokonać swego rodzaju oceny chłonności rynku pracy na zasoby pracy, w szczególności z wykształceniem wyższym.

1. Globalne wyzwania na rynku pracy

Ważnym wyzwaniem współczesnego rynku pracy jest gospodarka oparta na wiedzy⁶, która skłania do aktywności przede wszystkim edukacyjnej.

Budowa nowej gospodarki rozpoczęła się najwcześniej w krajach wysoko rozwiniętych i tam też możemy najlepiej obserwować rezultaty procesu przechodzenia od tradycyjnej gospodarki materiałochłonnej do gospodarki wiedzochłonnej, opartej na potencjale technologicznym i innowacyjnym. Najbardziej zaawansowane w budowie GOW są m.in. takie państwa, jak Stany Zjednoczone Ameryki, Japonia, Singapur, Korea Płd. i Finlandia⁷. Zmiany technologiczne i techniczne powodują wzrost znaczenia materialnych czynników produkcji, zmniejszając zapotrzebowanie na pracę. Problemy związane ze zwiększaniem szans na rynku pracy, aktywnością zawodową są istotne z punktu widzenia dokonujących się zmian w sąsiedztwie rynku pracy⁸, w jednym z głównych programów rozwojowych Unii Europejskiej jakim była Strategia Lizbońska. W następnych programach rozwojowych podstawowe znaczenie miała również gospodarka oparta na wiedzy.

⁴ Na mikroekonomiczne i makroekonomiczne podstawy niedopasowań rynku pracy dzieli M. Socha, U. Sztanderska: *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*. PWN, Warszawa 2000, s. 29-66.

⁵ *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej*. Red. W. Kwiatkowska. s. 28-29.

⁶ OECD – World Bank Institute, *Korea and the Knowledge Based Economy. Making the Transition*. Paris 2000.

⁷ *Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie*. Red. L.K. Gilejko, B. Błaszczak, s. 16.

⁸ *Ibid.*, s. 14.

Zagadnienia rynku pracy na szczeblu europejskim cieszą się niegasnącym zainteresowaniem. Pojawiają się nowe problemy, które związane są np. z kierunkiem przemieszczania się zatrudnienia z sektorów wytwórczych do sfery usług, powodując oczywiście jej rozwój. Pojawiają się nowe usługi: informatyczne, finansowe, doradcze, ubezpieczeniowe obok tradycyjnych: handlowych, budowlanych, edukacyjnych, medycznych. W wyniku tych procesów zmienia się zapotrzebowanie na zawody: wzrasta na nowe, zmniejsza się na pozostałe zawody. Kształtuje się popyt na pracę wysoko kwalifikowaną, powstają i rozwijają się nowe grupy społeczno-zawodowe.

W ostatnich dziesięcioleciach prowadzone badania w krajach rozwiniętych wykazały, że gwałtowny wzrost liczby absolwentów szkół wyższych nie przyniósł oczekiwanej poprawy wydajności ekonomicznej i szans życiowych. W Europie i USA odsetek osób pracujących poniżej kwalifikacji mieścił się w przedziale między 7% a 57%, przy czym najczęściej był to wynik 20-30%⁹.

2. Przekształcenia struktury zatrudnienia i wykształcenia w Polsce

Kształcenie na poziomach wyższych niż podstawowy i gimnazjalny stał się zdecydowanie bardziej powszechny. Następuje to zgodnie z wytycznymi zapisanymi w dokumentach Ministerstwa Rozwoju Regionalnego¹⁰, gdzie zakłada się, że głównym celem w obszarze edukacji i szkoleń jest upowszechnianie edukacji na każdym etapie szkolenia, zwłaszcza zwiększanie liczby osób z wykształceniem średnim i wyższym. Oczywiście edukacja jest istotna dla kreowania kapitału ludzkiego i rozwoju gospodarczego¹¹. Jak wskazuje praktyka jest jednak ograniczona chłonność rynku pracy.

W USA od lat 70. występuje sytuacja, gdzie rynek pracy nie nadaża za gwałtownym wzrostem wysoko wykwalifikowanych pracowników¹². Należy więc pamiętać, że wykształcenie determinuje pozycję na rynku pracy, ale tylko zwiększa szansę na znalezienie pracy i tym samym tylko ogranicza ryzyko bezrobocia¹³.

⁹ A. Kiersztyn: *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*. „Polityka Społeczna” 2011, nr 1.

¹⁰ *Program operacyjny kapitał ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

¹¹ J. Auleytner: *Polityka społeczna w Polsce i na świecie*, s. 184.

¹² H.L. Smith: *Overeducation and Underemployment: An Agostic Review*. „Sociology of Education” 1986, s. 85-86.

¹³ *Edukacja i rynek pracy*. Red. S. Golinowska. CASE, Warszawa 1999, s. 77.

3. Zmiany w strukturze pracujących według wykształcenia i sekcji w Polsce

Pracujący jest to zrealizowany popyt na rynku pracy. Struktura pracujących według wykształcenia 2003-2012 w Polsce zmienia się jednokierunkowo – wzrasta tylko udział posiadających wykształcenie wyższe, kosztem innych poziomów wykształcenia. Jest to bardzo dynamiczny wzrost. W 2012 roku w porównaniu do 2008 największy spadek udziału obserwuje się wśród pracujących z wykształceniem zasadniczym. W 2012 roku w porównaniu do 2008 liczba pracujących utrzymywała się prawie na tym samym poziomie. Natomiast w ogólnej liczbie pracujących wzrósł udział pracujących posiadających wykształcenie wyższe (blisko o 7 punktów procentowych), kosztem udziału pozostałych poziomów wykształcenia pracujących (tabela 1).

Tabela 1

Pracujący według poziomu wykształcenia w %

Wyszczególnienie	2003	2008	2009	2012*	2012*
Ogółem (w IV kwartale)	100	100	100	100	2008**
Wyższe	19,1%	23,2%	26,1%	30,1%	6,9
Policealne oraz średnie zawodowe	29,1%	28,2%	28,4%	27,8%	-0,4
Średnie ogólnokształcące	7,6%	8,7%	9,2%	8,5%	-0,2
Zasadnicze zawodowe	32,3%	30,6%	28,8%	26,9%	-3,7
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne	11,9%	9,3%	7,5%	6,7%	-2,7

* I kwartał.

** Porównanie do 2008 roku (zmiana w punktach procentowych).

Źródło: *Rocznik Statystyczny Pracy, 2006*, s. 198; 2010, s. 136; BAEL 2003-2007, s. 68-69; BAEL I kwartał 2012. GUS, Warszawa, s. 153.

Wzrost pracujących z wykształceniem wyższym wystąpił we wszystkich wybranych sekcjach (średnio o 6,9 punktów procentowych), przy czym największy w edukacji o 11,4 punktów procentowych i tam prawie połowa pracujących legitymowała się wykształceniem wyższym¹⁴.

Za ocenę efektywności wyborów edukacyjnych pracujących osób można przyjąć badania przeprowadzone przez GUS¹⁵, zgodności pracy z kierunkiem wykształcenia i satysfakcji z pracy. Z analizy badań wynika, że przeważająca część ankietowanych pracowała zgodnie z kierunkiem wykształcenia (ponad

¹⁵ Badania modułowe przeprowadzone na reprezentacyjnej grupie gospodarstw domowych przez GUS w III kwartale 2004 roku.

73%)¹⁶. Ci, którzy pracowali zgodnie z kierunkiem wykształcenia (czyli dotyczy to wszystkich szczebli edukacji) to osoby, których kierunek wykształcenia był w kolejności: na poziomie szkoły zawodowej (47,9%), szkoły średniej zawodowej (27,8%), szkoły wyższej (15,6%), szkoły pomaturalnej, policealnej (5,0%), studiów podyplomowych (3,7%)¹⁷. Sytuacja taka może być skutkiem „powstania efektu wypychania” w zasobach pracy, co oznacza kwalifikacje powyżej wymagań danego miejsca pracy. Ponad połowa tych, którzy nie wykonywali pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia (23,18% ogółu ankietowanych osób) to ci, którzy nie znaleźli pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia (51,3%). Pozostali albo nie byli zainteresowani wykonywaniem pracy zgodnej z wykształceniem (20,7%), albo skorzystali z oferty lepiej płatnej pracy (19,5%) lub twierdzili, że praca, którą wykonują obecnie ich satysfakcjonuje (11,94%). Inne motywy przedstawiało 13,3% ankietowanych. Należy podkreślić, że oferty lepiej płatnej pracy częściej przyjmowali mężczyźni niż kobiety. Tylko co 8 osoba (z czego w większości byli to mężczyźni) niewykonywająca pracy zgodnej z wykształceniem była usatysfakcjonowana swoją obecną pracą (11,9%). W przypadku wykonywania pracy zgodnej z kierunkiem kształcenia w większości usatysfakcjonowani z wykonywanej pracy byli również mężczyźni (13,2%)¹⁸.

Saldo przyjęć i zwolnień było zmienne dla wszystkich wybranych sekcji. Swego rodzaju „stabilność” występuje w rolnictwie, co przejawia się stałym spadkiem zatrudnienia w latach 2003-2009. Największy wzrost zatrudnienia nastąpił w 2008 roku i dotyczyło to budownictwa oraz transportu i gospodarki magazynowej¹⁹.

4. Zmiany w strukturze bezrobotnych według wykształcenia i sekcji w Polsce

W latach 2003-2012 widoczny jest wzrost udziału osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem. Sugeruje to występowanie nadwyżki wykształcenia. Niepokojące jest to, że dynamicznie wzrasta również liczba osób z wykształceniem wyższym wśród bezrobotnych. Oznacza to, że poniesione nakłady na edukację właśnie przez te osoby nie są efektywne.

W 2012 roku w porównaniu do 2008 wzrost udziału bezrobotnych (o 6,2 punktów procentowych) posiadających wykształcenie wyższe (tabela 2) był prawie tak wysoki jak wzrost udziału pracujących posiadających wykształcenie

¹⁶ *Ścieżki edukacyjne Polaków*. GUS, Warszawa 2005, s. 25.

¹⁷ *Ibid.*, tabela 1(99), s. 157.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Rocznik Statystyczny Pracy*, 2006, s. 219; 2010, s. 153.

wyższe (tabela 1) w strukturze pracujących według wykształcenia. Jest to bardzo dynamiczny wzrost, odbywający się kosztem spadku udziału bezrobotnych z wykształceniem najniższym, czyli gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Jest to zgodne z polskimi i unijnymi wytycznymi programowymi.

Tabela 2

Bezrobotni według wykształcenia w Polsce w %

Wyszczególnienie	2003	2008	2009	2010	2011	2012	2012 2008=100
Wyższe	4,4	8,5	9,4	10,5	11,5	14,6	6,2%
Policealne oraz średnie zawodowe	21,2	22,3	22,1	22	22,2	24,1	1,8
Średnie ogólnokształcące	6,5	10,2	10,8	10,9	10,8	13,0	2,8
Zasadnicze zawodowe	35,5	28,6	28,9	28,4	28	33,5	4,9
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne	32,4	30,4	28,8	28,2	27,5	14,8	-15,6
Ogółem	100	100	100	100	100	100	x

Źródło: *Mały Rocznik Statystyczny*. GUS, Warszawa 2004, s. 149; 2010, s. 157; 2012, s. 160; *Aktywność ekonomiczna ludności I kwartał 2012*. GUS, Warszawa 2012, s. 175.

Niestety, zwiększa się liczba zarejestrowanych bezrobotnych z wyższym wykształceniem. W końcu grudnia ubiegłego roku takich osób było 225,8 tys. – wynika z najnowszych danych resortu pracy. To o ponad 21 tys. więcej (10,3%) niż w tym samym okresie roku poprzedniego. W rezultacie już co dziewiąty bezrobotny (11,5%) jest po studiach. Bo według wyliczeń, od pięciu lat na dwóch absolwentów uczelni przypada tylko jedna osoba kończąca szkołę zawodową lub technikum. Żadna gospodarka nie jest w stanie szybko wchłonąć tak dużej liczby osób po studiach. Wprawdzie duża ich część może znaleźć zatrudnienie, ale na stanowiskach niewymagających wyższego wykształcenia – podkreśla prof. Kabaj. Problemy na rynku pracy osób po studiach wynikają też z innych przyczyn. Wiąza się np. ze złą strukturą kształcenia, uważa prof. Zenon Wiśniewski z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Podkreśla, że wciąż kształcą się za dużo m.in. pedagogów, ekonomistów, specjalistów od marketingu i handlu, politologów czy socjologów, choć rynek jest nimi nasycony²⁰.

Ma to związek ze swoistą rewolucją edukacyjną w Polsce, która dokonała się w latach 1990-2005. Zwiększyła się liczba uczelni wyższych ze 112 w 1990 do 427 w 2005. Powstało ponad 300 nowych prywatnych uczelni, 14 nowych uczelni państwowych, których ogólna liczba wzrosła do 126. Liczba studentów wzrosła z 404 tys. w 1990 roku do 1926 tys. w 2005, a więc prawie pięciokrotnie (w krajach „starej 15” o około 50%)²¹.

²⁰ www.Gazeta-prawna.pl (31.01.2012).

²¹ W. Jarecki: *Poziom wykształcenia a kształcenie ustawiczne w Polsce i w Unii Europejskiej*. „PS” 2006, nr 8, s. 5.

Pod względem pędu młodych do nauki zajmujemy drugie miejsce na świecie, zaraz po Australii. Tam po szkole średniej naukę na poziomie wyższym kontynuuje 85% osób, a u nas 80% stwierdza prof. Janusz Czapiński, socjolog z Uniwersytetu Warszawskiego²².

5. Zróżnicowanie wynagrodzeń

Zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce rośnie od początku lat 90. Traktuje się je jako konsekwencję szybkiego i radykalnego otwarcia gospodarki. Pracownicy zarabiający połowę przeciętnego wynagrodzenia²³ w Polsce stanowili w 4,7% w 1988 roku do 11,9% w 1998 i 18,5% w 2008²⁴.

Z tabeli 3 wynika, że im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższy poziom miesięcznego wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych w 2008 roku.

Tabela 3

Miesięczne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia za październik 2008 roku

Wyszczególnienie	Ogółem
Ogółem	3125,19
Wyższe z tytułem co najmniej doktora oraz magistra, lekarza lub równorzędnym	4444,19
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	4126,87
Policealne	2716,07
Średnie zawodowe	2899,87
Średnie ogólnokształcące	2563,21
Zasadnicze zawodowe	2474,75
Gimnazjalne	1734,04
Podstawowe i niepełne podstawowe	2199,33

Źródło: stat.gov.pl (12.10.2012).

Co do roli wynagrodzenia nie ma wątpliwości, co potwierdzają też w innych badaniach, że na dochód znacząco wpływa wykształcenie. Wykształcenie zawodowe jest niewiele lepiej opłacane niż wykształcenie podstawowe. W porównaniu z wykształceniem podstawowym wykształcenie średnie daje znaczący efekt. Osoby z wykształceniem średnim ogólnym są bardziej narażone na bezrobocie niż osoby z wykształceniem średnim zawodowym. Jeżeli pracują, zarabia-

²² www.Gazeta prawna.pl (15.02.2012).

²³ MOP przyjęła 50% płacy przeciętnej za płacę minimalną (konwencja nr 137 z 1970).

²⁴ A. Krajewska: *Przyczyny wzrostu zróżnicowania dochodów w Polsce*. „Gospodarka Narodowa” 2012, nr 7-8, s. 92.

ją dobrze, ale dostęp ich do rynku pracy jest trudniejszy²⁵. Największą opłacalnością charakteryzowało się wykształcenie wyższe. Osoby te nie miały trudności z wejściem na rynek pracy i uzyskaniem wysokich dochodów. To spowodowało ogromny popyt na wykształcenie wyższe. Wnioskiem z badań było stwierdzenie, że przy dalszym utrzymywaniu się tak wysokiej dynamiki kształcenia rynek po pewnym czasie będzie „nasycony” i obecnie renta z tytułu inwestycji w wykształcenie wyższe ulegnie obniżeniu.

Badanie zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych pracowników najemnych w poszczególnych działach gospodarki w Polsce pozwoliło na wyodrębnienie obszarów wysokich i niskich płac. Zdając sobie sprawę ze stopnia uogólnienia i dokonywanych uproszczeń można stwierdzić²⁶, że korzyści finansowe uzyskiwane przez pracowników z edukacji były niższe w sektorze niskich płac niż w sektorze wysokich płac i jest to podstawa wyodrębnienia segmentów rynku pracy²⁷. Po zmianie w Polsce systemu gospodarki skutecznie zostały przeniesione standardy płac menedżerów z gospodarek wysoko rozwiniętych, ale nie wynagrodzenia przeciętnych pracowników.

Teoretyczne ujęcia segmentacyjne wskazują na niezwykle duże znaczenie w procesie powstawania i utrwalania podziału rynku pracy mechanizmu determinacji płac. Według badań poziom i relacje płac są głównym czynnikiem różnicującym sytuację pracobiorcy, świadcząc w zasadniczej mierze o usytuowaniu w konkretnym segmencie rynku pracy. Poziom i relacje płac pomiędzy różnymi częściami rynku pracy nie tylko zależą od cech pracowników, ale także lub wyłącznie od cech miejsca pracy. Im wyższy jest poziom i dynamika płac, tym lepsze są warunki pracy w tym dziale²⁸. Procesu segmentacji nie da się w pełni opisać. Kryteria segmentacji rynku pracy mogą być różne, a dane statystyczne ujęte w analizie pozwalają opisać tylko część zjawisk poddanych analizie²⁹. Korzyści finansowe uzyskiwane przez pracowników z kształcenia się były niższe w sektorze niskich płac niż w sektorze wysokich płac. Zjawisko to opisują koncepcje segmentacyjne posługujące się techniką dualistyczną. Przyjmowane ono jest za podstawę wyodrębnienia segmentów rynku pracy³⁰.

Wyniki badania wynagrodzeń według sekcji wykazały, że „przy 1% poziomie ufności prawie wszystkie zmienne mają istotny wpływ na poziom dochodów netto pracowników najemnych. Wyjątek stanowią zmienne handel i napra-

²⁵ Ibid., s. 69.

²⁶ E. Kryńska: *Segmentacja...*, op. cit., s. 181.

²⁷ Ibid., s. 203.

²⁸ Ibid., s. 157.

²⁹ Ibid., s. 198.

³⁰ Ibid., s. 203.

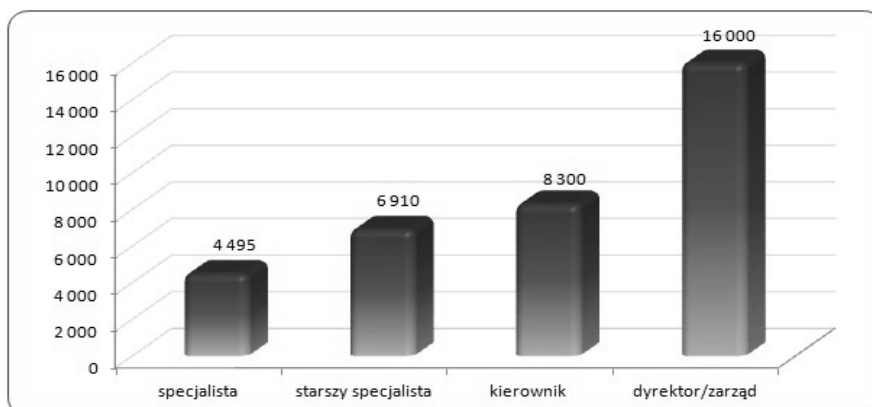
wy oraz hotele i restauracje”³¹. Największy pozytywny wpływ na poziom dochodów ma praca w sekcji „Górnictwo i kopalnictwo” oraz „Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę”. Najmniej korzystna jest „Edukacja” i „Ochrona zdrowia”. W 1996 roku ten rodzaj różnic w płacach był wynikiem kontynuacji tendencji z okresu gospodarki centralnie planowanej, w której ciężka praca „produkcyjna” o priorytetowym znaczeniu dla gospodarki była opłacana najwyżej, a praca w działach „nieprodukcyjnych” najniżej³².

Inne badania pozwoliły na zdefiniowanie segmentu rynku pracy generującego stosunkowo pewne miejsca pracy, dające komfort poczucia stabilności zatrudnienia, dla osób posiadających ściśle określone kwalifikacje. Jest to segment wymagający wysokich i bardzo wysokich kwalifikacji zawodowych, często realizacji funkcji kierowniczych, zajmowanych przez osoby w wieku wskazującym na wysoki staż zawodowy. Osoby z tego najbardziej stabilnego segmentu pracy najszybciej potrafiły dostosować się do nowych warunków działania, powstałych w wyniku transformacji ustrojowej³³.

Istotne są też zajmowane szczeble osób z wykształceniem wyższym w użyskiwaniu poziomu wynagrodzeń (wykres 1).

Wykres 1

Mediana wynagrodzenia całkowitego brutto na poszczególnych szczeblach



Źródło: Raport „Wynagrodzenia na stanowiskach IT w 2011 roku”. Sedlak & Sedlak 2012. www.wynagrodzenia.pl

³¹ *Edukacja i rynek pracy*. Op. cit., s. 66.

³² *Ibid.*, s. 68.

³³ E. Kryńska: *Segmentacja...*, op. cit., s. 203.

Podsumowanie

Teorie i badania empiryczne wskazują, że niedopasowania strukturalne na rynku pracy, zwłaszcza ze względu na zawód, kwalifikacje i wykształcenie podaży pracy są jedną z przyczyn nierównowagi.

Zdając sobie sprawę ze stopnia dokonywanych uproszczeń i dostępnych danych można stwierdzić, że analiza wykazała pewne ograniczenia absorpcyjne rynku pracy w Polsce. Zjawisko to jest już znane na świecie. Z jednej strony można mówić wręcz o występującym „efekcie wypychania” osób z niższym wykształceniem przez osoby z wyższym wykształceniem i nadwyżce zatrudnienia. Świadczy o tym struktura bezrobocia, z rosnącym udziałem bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Z drugiej nasza gospodarka zgłasza jednocześnie ciągle zapotrzebowanie na wysokie kwalifikacje. Rynek pracy potrzebuje konkretnych umiejętności i wiedzy.

Dla pełnego zbadania problemu dalsze badania powinny dotyczyć dokładnego przeanalizowania przyczyn niedopasowania popytu do szeroko rozumianego wykształcenia i wspomnianego wyżej „efektu wypychania”. Ważne jest również to, żeby wciąż praktycznie określić, jakich uniwersalnych umiejętności, kwalifikacji i wiedzy potrzebują pracodawcy i pod tym względem aktualizować wyniki badań.

ADJUSTMENT OF WORK RESOURCES ACCORDING TO EDUCATION IN POLAND

Summary

At present unemployment concerns not only marginal groups but more often individuals with higher education. It refers to the character of modern development. Employers change their requirements for both knowledge and qualifications of potential employees. Present economy based on knowledge inclines to educational flexibility. It is possible to affirm that on labour market in Poland against theory of *human capital*, higher education of certain individuals does not affect their greater productivity and their higher wages. This is surplus of education, which means, that their qualifications are over requirements of given work tasks. Executed analysis showed certain absorption limits on labour market in Poland. It is already known phenomenon in the world. From one point of view it is possible to say about "push out effect" of these less educated persons by those well educated. On the other hand structure of employment by sections leads to the conclusion that our economy simultaneously requires job specialists.

Agnieszka Tylec

Politechnika Częstochowska

EFEKTYWNOŚĆ AKTYWNYCH PROGRAMÓW RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W LATACH 2005-2010 – ASPEKTY ZATRUDNIENIOWE I KOSZTOWE

Wprowadzenie

Badania rynku pracy, w tym także efektów polityki rynku pracy, doprowadziły do wypracowania wielu koncepcji teoretycznych i metod szacowania efektywności wprowadzanych rozwiązań¹. Z uwagi na złożoność tych metod oraz wiele ograniczeń ewidencyjnych w większości przypadków nie znajdują one zastosowania praktycznego, a jako kryterium oceny skuteczności podejmowanych działań – zgodnie z ich podstawowym celem – przyjmuje się „zatrudnialność” oraz koszty aktywizacji i pozyskania zatrudnienia.

Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań efektywności aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w latach 2005-2010, prowadzonych z rozróżnieniem efektywności zatrudnieniowej i kosztowej. Z uwagi na istniejące ograniczenia metodyczno-statystyczne analizie poddano

¹ Problematyka ta poruszona jest m.in. w publikacjach: M. Rosholm, M. Svarer: *Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes*. „IZA Discussion Paper” 2004, No. 1300; J.P. Martin, D. Grubb: *What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies*. „Swedish Economic Policy Review” 2001, No. 8; Ch. O'Leary, A. Nesporova, A. Samorodov: *Manual on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economies*. ILO, Geneva 2001; J. Wróbel: *Mierzenie efektywności aktywnych programów rynku pracy*. IPiSS, Warszawa 2005; E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. PWN, Warszawa 2006; *Metody pomiaru zjawisk społecznych w skali makro- i makroregionalnej*. Red. L. Frąckiewicz, A. Frąckiewicz-Wronka. AE, Katowice 2001; *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*. Red. R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska. IPiSS, WSE, Warszawa-Białystok 2006; *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*. Red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki. WUP i UMK, Toruń 2010.

szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, refundacje wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracy i dotacje na podjęcie działalności gospodarczej².

Do oceny zatrudnieniowej efektywności programów rynku pracy, wykorzystano miernik³

$$ez_1 = \frac{\text{liczba osób, które podjęły pracę w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w programie}}{\text{liczba osób, które w badanym okresie ukończyły program}}$$

Przeprowadzone w artykule badanie efektywności kosztowej poszczególnych programów oparto na wyliczeniu⁴:

1) przeciętnego kosztu programu na jedną osobę, ustalonego dla ogółu osób, które ukończyły program (pkp_1)

$$pkp_1 = \frac{\text{wydatki przeznaczone na program w badanym okresie}}{\text{liczba osób, które w badanym okresie ukończyły program}}$$

2) kosztu ponownego zatrudnienia, to jest przeciętnego kosztu uzyskania zatrudnienia po zakończeniu programu (kpz)

$$kpz = \frac{\text{wydatki przeznaczone na program w badanym okresie}}{\text{liczba osób, które podjęły pracę w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w programie}}$$

² Wymienione programy nie wyczerpują listy działań podejmowanych przez urzędy pracy w województwie śląskim. Z uwagi jednak na dostępną statystykę nie ma możliwości wyodrębnienia wydatków ponoszonych na indywidualne poradnictwo zawodowe, szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz na zajęcia aktywizacyjne. Wszystkie prezentowane w artykule wartości dotyczące kosztów wsparcia, poziomu uczestnictwa i jego rezultatów, odnoszą się zatem wyłącznie do wymienionych ośmiu programów.

³ Kierunki modyfikacji rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu zwiększenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych. *Raport z badania współfinansowanego ze środków EFS, realizowanego przez P. Błędowskiego, B. Błaszczak, M. Fedorczuk, Cz. Kliszko, P. Kubickiego*. MPiPS, Warszawa 2008, s. 80; *Efektywność podstawowych form aktywizacji realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku*. MPiPS, Warszawa 2010, s. 3.

⁴ *Efektywność podstawowych...*, op. cit., s. 3.

Poza wymienionymi formułami możliwe jest także zastosowanie miernika efektywności zatrudnieniowej ez_2 i efektywności kosztowej pkp_2 . Wskaźnik ez_2 jest liczony jako relacja liczby osób, które po objęciu wsparciem uzyskały zatrudnienie i liczby osób, które rozpoczęły udział w programie. pkp_2 to przeciętny koszt programu na jedną osobę, ustalony dla ogółu rozpoczynających program. Z uwagi na ograniczoną objętość opracowania, a także fakt, że celem badanych programów nie jest „aktywizowanie”, a raczej „zaktywizowanie”, wyniki badań prowadzonych z wykorzystaniem wymienionych mierników nie zostaną zaprezentowane.

Przeprowadzona analiza dokonana została na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Katowicach, zawartych w sprawozdaniach MPiPS-02 „Sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy”, sprawozdaniach MPiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy” i załącznikach nr 6 do sprawozdania MPiPS-01 „Aktywne programy rynku pracy”.

1. Efektywność zatrudnieniowa i kosztowa aktywnych programów rynku pracy – wyniki badań własnych

Ograniczając zakres oceny do wskazanych ośmiu programów, w latach 2005-2010 na analizowane formy przeciwdziałania bezrobociu w województwie śląskim z Funduszu Pracy przeznaczono kwotę 1 744 732,7 tys. zł. Nakłady te wiązały się z 365 558 rozpoczęciami programów, 339 982 ukończeniami i 189 233 podjęciami pracy.

Ze sprawozdań opisujących nakłady na aktywne programy rynku pracy w analizowanym województwie wynika, że w badanych latach dominowały wydatki związane ze wsparciem bezrobotnych rozpoczynających działalność gospodarczą (450 537,1 tys. zł.). Najwięcej osób (118 934) rozpoczęło szkolenia. Podjęć pracy (nominalnie) najwięcej nastąpiło po stażach (63 541). Wskazane wartości znalazły odzwierciedlenie w poziomie wskaźników obrazujących efektywność zatrudnieniową i kosztową (tabela 1).

Tabela 1

Efektywność aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w latach 2005-2010 – uszeregowanie od najniższego kpz

Aktywne programy rynku pracy	kpz (w tys. zł)	pkp_1 (w tys. zł)	ez_1 (w %)
1	2	3	4
2005			
Szkolenia	3,91	1,40	35,82
Prace interwencyjne	5,71	4,03	70,62
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	10,19	4,72	46,38
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	13,23	13,23	100
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	14,12	14,12	100
Stáže	14,12	7,72	54,65
Roboty publiczne	19,44	7,74	39,81

cd. tabeli 1

1	2	3	4
2006			
Prace społecznie użyteczne	2,71	0,68	25,02
Szkolenia	3,22	1,40	43,41
Prace interwencyjne	3,92	3,32	84,74
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	7,09	3,43	48,40
Stáže	7,53	4,35	57,77
Roboty publiczne	8,78	5,36	61,07
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	11,29	11,29	100
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	13,02	13,02	100
2007			
Prace społecznie użyteczne	2,37	0,80	33,67
Szkolenia	3,76	1,49	39,54
Prace interwencyjne	4,26	3,72	87,47
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	6,03	3,18	52,82
Stáže	6,69	4,30	64,34
Roboty publiczne	7,62	5,17	67,89
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	11,97	11,97	100
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	12,58	12,58	100
2008			
Prace społecznie użyteczne	2,61	0,82	31,37
Prace interwencyjne	4,84	4,18	86,27
Szkolenia	4,85	1,73	35,77
Roboty publiczne	9,30	6,29	67,61
Stáže	9,31	6,05	65,05
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	9,83	5,70	57,99
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	10,38	10,38	100
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	13,84	13,84	100
2009			
Prace społecznie użyteczne	2,84	0,79	27,73
Prace interwencyjne	5,20	4,42	84,99
Szkolenia	7,09	2,43	34,26
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	7,43	4,06	54,65
Roboty publiczne	10,14	6,90	68,02
Stáže	10,24	6,03	58,89
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	12,56	12,56	100
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	17,63	17,63	100
2010			
Prace społecznie użyteczne	3,24	0,85	26,16
Szkolenia	4,74	1,7	35,81
Prace interwencyjne	6,86	5,49	80,02
Roboty publiczne	11,17	7,07	63,49
Stáže	11,92	6,51	54,61
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	18,68	18,68	100
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	19,14	19,14	100
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	42,18	16,97	40,23

Oceniając programy pod względem efektów zatrudnieniowych zauważyć należy, że we wszystkich latach na 100 osób, które ukończyły program najmniej osób podejmowało zatrudnienie kończąc prace społecznie użyteczne⁵. Z racji specyfiki programu dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej i refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy w każdym z badanych lat cechowały się efektywnością zatrudnieniową równą 100%.

Wyłączając te dwie formy wsparcia, trzema programami o najwyższych ez_1 były kolejno:

- w 2005 roku: prace interwencyjne, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- w latach 2006-2010 prace interwencyjne, roboty publiczne, staże.

Zauważyć należy, że na 100 osób, które kończyły prace interwencyjne zatrudnienie podejmowało od 71 osób w 2005 roku do 87 w 2007.

Z przeprowadzonej analizy efektywności kosztowej wynika, że we wszystkich badanych latach, w których dostępne były prace społecznie użyteczne, cechowały się one najniższym kpz. W latach 2005-2007 kolejne pozycje zajmowały szkolenia (najtańsze w roku 2005) i prace interwencyjne. W latach 2008-2009 kolejność ta uległa odwróceniu – koszt pozyskania zatrudnienia w przypadku prac interwencyjnych był niższy. Najdroższymi formami aktywizacji w większości badanych lat były dotacja na podjęcie działalności gospodarczej oraz refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy – przy różnym ich uplasowaniu w badanym okresie (na ostatniej lub przedostatniej pozycji). Wyjątkami były tu 2005 rok, w którym najniższą efektywność kosztową uzyskano dla robót publicznych i staży, oraz 2010 rok, w którym najwyższy koszt pozyskania zatrudnienia cechował przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Jednocześnie w 2010 roku przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (z racji tylko 35 podjęć pracy po programie i nakładów w wysokości 1 476,2 tys. zł) cechowało się najwyższym dla wszystkich programów i wszystkich badanych lat kosztem pozyskania zatrudnienia dla jednej osoby (42,18 tys. zł).

Jednocześnie koszt programu na osobę, która go ukończyła wynosił od 0,68 tys. zł w przypadku prac społecznie użytecznych w 2006 roku do 19,14 tys. zł dla refundacji wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy w 2010.

Ustalone dla wszystkich badanych programów w latach 2005-2010 koszty wsparcia wyniosły odpowiednio:

⁵ Wyjątek stanowił 2005 rok, w którym nie realizowano prac społecznie użytecznych, a najniższym ez_1 równym 35,82% cechowały się szkolenia.

- koszt programu na osobę rozpoczynającą program – 4,77 tys. zł,
- koszt programu na osobę, która ukończyła program – 5,13 tys. zł,
- koszt uzyskania zatrudnienia – 9,22 tys. zł.

Nakłady te przełożyły się na wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynoszący 55,66%, co oznacza, że na każde 100 osób, które objęte były wsparciem w ramach badanych programów w trakcie sześciu lat, pracę podejmowało 56. Najniższy koszt pozyskania zatrudnienia odnotowano dla prac społecznie użytecznych (2,76 tys. zł), natomiast jeden z najwyższych wskaźników efektywności zatrudnieniowej (82,16%) dla prac interwencyjnych (po dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, dla których z racji specyfiki programu efektywność zatrudnieniowa wynosi 100%).

Warto podkreślić, że poprawie efektywności analizowanych form wsparcia w poszczególnych latach nie zawsze towarzyszyła maksymalizacja nakładów na poszczególne programy. Opierając się na danych tabeli 1 zaobserwować można jednak dodatnią zależność pomiędzy wysokością nakładów na aktywizację jednej osoby w ramach poszczególnych programów a uzyskiwanym po nich zatrudnieniem. Programy bardziej kosztochłonne wiązały się na ogół z wyższym poziomem podjęć pracy po ich ukończeniu.

2. Weryfikacja programów maksymalizujących efektywność zatrudnieniową i kosztową

Jak wynika z przeprowadzonych badań, analizowane programy istotnie różniły się osiąganą w ich rezultacie efektywnością zatrudnieniową i kosztową. Z uwagi na fakt, że próba wyboru najlepszych rozwiązań na podstawie jedynie aspektu zatrudnieniowego lub finansowego będzie skutkowała wskazaniem zupełnie innej formy aktywizacji. W poszukiwaniu programów optymalnych należy uwzględnić jednocześnie zarówno koszt wsparcia, jak i osiągnięte po nim zatrudnienie. W związku z powyższym, analizowanym programom nadano rangi uzależnione od osiągniętej dla nich efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, zakładając że program „najlepszy” według danego kryterium otrzymuje rangę 1, a „najgorszy” 8.

Dzięki zastosowaniu takiego podejścia wyodrębniono cztery podkategorie programów:

- 1) cechujące się niskim kosztem pozyskania zatrudnienia i wysoką efektywnością zatrudnieniową,
- 2) odznaczające się niskim kosztem pozyskania zatrudnienia i jednocześnie niską efektywnością zatrudnieniową,

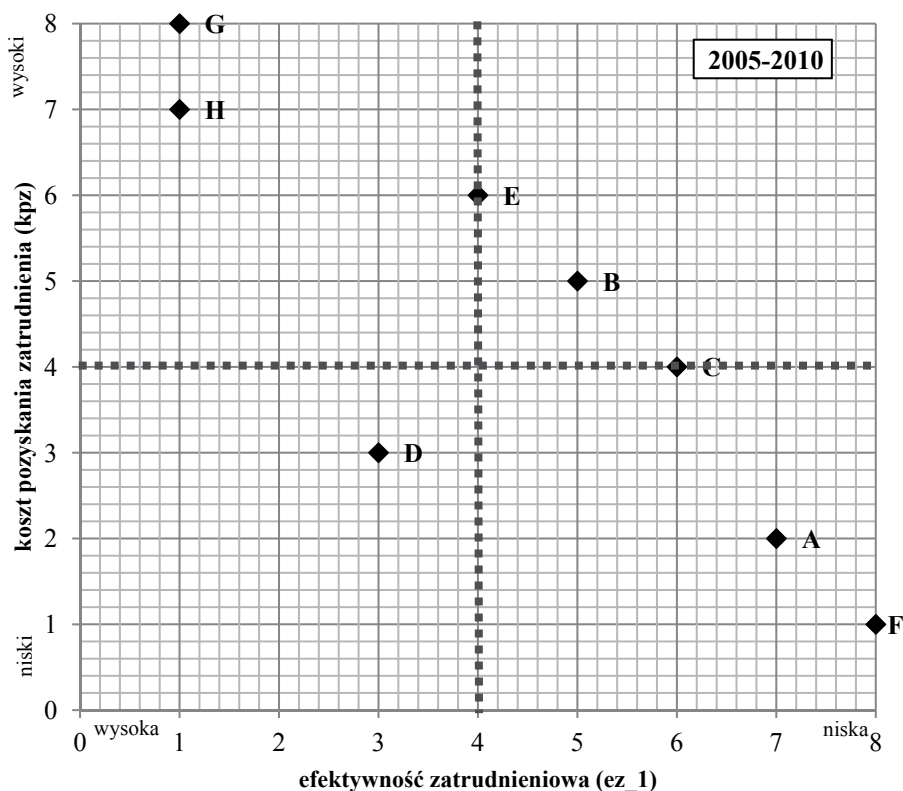
3) charakteryzujące się wysokim kosztem pozyskania zatrudnienia i również wysoką efektywnością zatrudnieniową,

4) cechujące się wysokim kosztem pozyskania zatrudnienia i niską efektywnością zatrudnieniową.

Stosowane pojęcia „niski/wysoki koszt pozyskania zatrudnienia” oraz „niska/wysoka efektywność zatrudnieniowa” są pojęciami umownymi, dla których przyjęto arbitralnie granicę na poziomie 4 równym medianie, przez co do rangi nr 4 przyjmuje się kpz jako niski, a ez_1 jako wysoką. Powyżej 4 kpz uznawany jest jako wysoki, a efektywność zatrudnieniowa jako niska.

Widoczne w porównaniu poszczególnych lat (okresu 2005-2010) różnice w osiąganych wskaźnikach opisujących efektywność skutkują nieznacznie odmiennym uplasowaniem się ocenianych programów w ramach wyodrębnionych podkategorii. W badanych latach najbardziej „stabilne” okazały się prace społecznie użyteczne, które w każdym roku, w którym funkcjonowały zajmowały dokładnie to samo miejsce, zaliczając się do programów o najniższym koszcie, ale i najniższej efektywności zatrudnieniowej. Stałą pozycję zajmowały także szkolenia, w każdym z badanych lat zaliczając się do programów o niskiej efektywności zatrudnieniowej przy relatywnie niskim koszcie podjęcia pracy. Podobna niezmienność uszeregowania cechowała wsparcie poprzez udzielenie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz refundację wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, które w całym badanym okresie plasowały się na pierwszym miejscu pod względem uzyskiwanego zatrudnienia i na siódmym lub ósmym pod względem kosztu jego pozyskania. Wyjątek w tym zakresie stanowił 2010 rok, w którym najdroższym programem było przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Stosunkowo stałe było również usytuowanie prac interwencyjnych, będących według dokonanych obliczeń programem najbardziej optymalnym, cechującym się względnie niskim kosztem pozyskania zatrudnienia i jednocześnie wysoką efektywnością zatrudnieniową⁶. Pozostałe programy odznaczały się wyższą zmiennością zarówno pod względem kpz, jak i poziomu zatrudnienia po programie. W większości badanych lat programami o relatywnie wysokim koszcie pozyskania zatrudnienia przy jednocześnie niskich ez_1 były staże. Wysokim kosztem aktywizacji przy średniej (w latach 2006-2010) i niskiej w 2005 roku efektywności zatrudnieniowej odznaczały się natomiast roboty publiczne. Z racji ograniczonej objętości artykułu na rys. 1 przedstawiono jedynie uszeregowanie programów według wskaźników obliczonych za okres 2005-2010.

⁶ Pewne odstępstwa miały miejsce w latach 2007 i 2008, kiedy prace interwencyjne zajmowały dopiero czwartą pozycję pod względem kosztu pozyskania zatrudnienia.



A	Szkolenia	E	Roboty publiczne
B	Staże	F	Prace społecznie użyteczne
C	Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	G	Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej
D	Prace interwencyjne	H	Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy

Rys. 1. Uszeregowanie aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim z uwagi na osiąganą efektywność zatrudnieniową i kosztową w latach 2005-2010

Zestawiając dane za cały okres objęty analizą, programem maksymalizującym najbardziej pożądane rezultaty były prace interwencyjne. Najwyższym poziomem zatrudnienia przy jednocześnie wysokim koszcie aktywizacji cechowały się dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz refundacja wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Programami najtańszymi, ale jednocześnie wiążącymi się z najniższym poziomem zatrudnienia po uczestnictwie były szkolenia i prace społecznie użyteczne. Programem plasującym się najniżej były staże, dla których zarówno efektywność zatrudnieniowa, jak i jej aspekty finansowe należały do ocenianych najslabiej (tj. cechowały się stosunkowo niską efektywnością zatrudnieniową przy relatywnie wysokim koszcie pozyskania za-

trudnienia). Z kolei w przypadku robót publicznych i przygotowania zawodowego w miejscu pracy, właściwe wydaje się nazwanie ich „średnimi” – odznaczały się bowiem usytuowaniem na granicach oddzielających programy zaliczane do ustalonych podkategorii.

Podsumowanie

Przeprowadzona (na podstawie zagregowanych danych z całego okresu badawczego) analiza efektywności zatrudnieniowej wykazała, że ponad 50% zatrudnieniem po zakończeniu programu odznaczały się: dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej (ez_1 = 100%), refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy (ez_1 = 100%), prace interwencyjne (ez_1 = 82,16%), roboty publiczne (ez_1 = 60,16%), staże (ez_1 = 59,08%) i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (ez_1 = 52,37%). Efektywność zatrudnieniowa poniżej 50% charakteryzowała natomiast szkolenia (ez_1 = 37,42%) i prace społecznie użyteczne (ez_1 = 28,82%).

Wartości wskaźników efektywności kosztowej ustalone dla analizowanych form wsparcia za lata 2005-2010 wskazują, że najkorzystniejsze rezultaty osiągnięto dla prac społecznie użytecznych (kpz = 2,76 tys. zł), następnie szkoleń (kpz = 4,53 tys. zł) i prac interwencyjnych (kpz = 4,95 tys. zł). Programami, dla których ustalony koszt pozyskania zatrudnienia był najwyższy były dotacja na podjęcie działalności gospodarczej (kpz = 15,44 tys. zł), refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy (kpz = 13,83 tys. zł) oraz roboty publiczne (kpz = 11,12 tys. zł).

Analizowane programy różniły się efektywnością zatrudnieniową i kosztami aktywizacji, dlatego też w próbie poszukiwania programów optymalnych uwzględniono zarówno aspekt finansowy, jak i osiągnięte po ich ukończeniu zatrudnienie. Badania zrealizowane w takim ujęciu, oparte na zestawieniu danych za lata 2005-2010, wskazują, że prace interwencyjne były programem w największym stopniu maksymalizującym pożądaną efektywność zatrudnieniową, przy relatywnie niskim koszcie aktywizacji). Najwyższym (100%) poziomem zatrudnienia, przy jednocześnie wysokim koszcie wsparcia, cechowały się dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz refundacja wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Najtańszymi formami, ale jednocześnie skutkującymi najniższym poziomem zatrudnienia po uczestnictwie były szkolenia i prace społecznie użyteczne. Formą aktywizacji o jednocześnie najniżej ocenianych efektach zatrudnieniowych i kosztowych były staże.

**EFFECTIVENESS OF LABOUR MARKET ACTIVE PROGRAMMES
IN SLASKIE VOIVODSHIP IN 2005-2010 – EMPLOYMENT
AND COST ASPECTS**

Summary

The process of design and selection of unemployment counteraction programmes cannot be carried out without the analysis of effectiveness of already existing solutions. Given the above, the paper presents the results of employment and cost effectiveness study for labour market active programmes in slaskie voivodship in 2005-2010. The analysis used the ratios describing the relationship between selected variables representing expenditures and results: across individual programmes, years, and overall for the period of 2005-2010.

Jarosław Wąsowicz

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

SEKTOROWE ZRÓŻNICOWANIE WYDAJNOŚCI PRACY W POLSKIEJ GOSPODARCE

Wprowadzenie

Jedną z głównych determinant zmian zachodzących w strukturze gospodarki narodowej są zmiany struktury popytu wewnętrznego i zewnętrznego na produkty i usługi, a także zmiany relatywnej konkurencyjności poszczególnych sektorów gospodarczych. Czynniki te są z kolei uwarunkowane relacjami zachodzącymi pomiędzy tempem zmian wydajności pracy i zatrudnienia, decydującymi o chłonności zatrudnieniowej poszczególnych sektorów. Analiza kształtowania się określonych zmiennych makroekonomicznych w układzie sektorów i sekcji gospodarczych jest obciążona, tak jak w przypadku wielu innych zagadnień badawczych, problemami z osiągalnością jednolitych szeregów czasowych.

Źródłem danych statystycznych jest baza Eurostatu. Zakres czasowy analizy obejmuje lata 2004-2011. Wybór takiego okresu badawczego jest podyktowany dostępnością porównywalnych danych statystycznych. Szeregi czasowe zatrudnienia i wartości dodanej brutto w poszczególnych sektorach i sekcjach gospodarki zestawiono na podstawie rocznych danych statystycznych. Baza danych Eurostatu zawiera dane dotyczące tych dwóch zmiennych, w układzie kilku klasyfikacji sektorowych (m.in. w dziesięciu, dwudziestu jeden, trzydziestu ośmiu i sześćdziesięciu czterech sekcjach)¹. W niektórych badaniach dotyczących przeobrażeń strukturalnych gospodarki dokonuje się jej umownego podziału na dwa główne sektory, tj. sektor przemysłowy (obejmujący rolnictwo, rybo-

¹ Inna koncepcja przewiduje prezentację danych w układzie: sześciu, trzydziestu jeden i sześćdziesięciu sekcji. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.

łófstwo, przemysł i budownictwo) i sektor usługowy². Dla potrzeb analizy w niniejszej pracy dokonano podziału gospodarki na trzy sektory, tj. sektor rolniczy, sektor przemysłowy, sektor usługowy i odpowiadające im łącznie dwa dziesięcia jeden sekcji. Wnioski z analizy materiału empirycznego eksponują dodatkowo przeobrażenia zachodzące wewnątrz sektora usług, z uwzględnieniem usług rynkowych i nierynkowych.

Celem artykułu jest identyfikacja udziału poszczególnych sekcji polskiej gospodarki w produktywności globalnej, a także sektorowego zróżnicowania kierunków i dynamiki jej zmian.

W literaturze ekonomicznej prezentuje się rozmaite podejścia do definiowania i szacowania miar efektywności czynników produkcji, zaangażowanych w proces wytwórczy³. Produktywność pracy jest jedną z dwóch głównych, cząstkowych, miar produktywności, stosowanych w procesie oceny wyników ekonomicznych, relatywizującą wielkość wynikową produkcji do pojedynczego czynnika produkcji. Produktywność pracy jest stosowana do zilustrowania wydajności systemu gospodarczego, z którą przekształca on pracę w wynik ekonomiczny. Jest ona wyrażona jako stosunek miary wielkości produkcji do nakładu pracy i można ją zapisać w postaci następującej tożsamości⁴

$$\frac{Y}{N} = \frac{Y}{H} \times \frac{H}{N} \quad (1)$$

gdzie: Y – przyjęta miara wolumenu produkcji, N – liczba osób pracujących, H – liczba przepracowanych godzin.

W związku z tym, że dysponujemy danymi dotyczącymi udziału poszczególnych sekcji gospodarki w tworzeniu wartości dodanej brutto oraz danymi charakteryzującymi popytową stronę rynku pracy w postaci liczby przepracowanych godzin przyjęto, że produktywność pracy jest wyrażona w postaci ilorazu tych dwóch zmiennych.

Dążąc do rozwiązania problemu badawczego, analizie poddano materiał empiryczny, który pozwoli zweryfikować hipotezę badawczą odnoszącą się do relacji pomiędzy zmianami zatrudnienia i produktywności. Oczekuje się, że w badanym okresie sektory i sekcje o mniejszej produktywności pracy były

² *Ewolucja sektora usług w Polsce w latach 1995-2008*. Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa 2010, s. 5.

³ Zob. np. X. Li, D. Prescott: *Measuring Productivity in the Service Sector*. University of Guelph, March 27, 2009. <http://www.cthrc.ca>, s. 1-3.

⁴ *Ibid.*, s. 2.

głównymi sektorami absorbującymi zasoby pracy w Polsce. Dynamika przyrostów wydajności pracy, w tych sektorach i sekcjach jest znacznie mniejsza od dynamiki zmian zatrudnienia.

1. Determinanty zróżnicowania wydajności pracy w sektorach gospodarki i ich skutki

Wyniki badań empirycznych, których zakres przedmiotowy obejmuje związki pomiędzy rozwojem gospodarczym i strukturą zatrudnienia pokazują zróżnicowanie i wielokierunkowość przeobrażeń⁵. W świetle hipotezy W. Galensona, absorpcja zasobów pracy w przemyśle nie musi stanowić głównej determinanty wzrostu zatrudnienia i rozwoju gospodarczego, ale może nią być wzrost zatrudnienia w sektorze usług⁶. W badaniach empirycznych poświęcono wiele uwagi kwestii przyczyn relatywnie większej zatrudnialności w usługach. Wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia w sektorze usług, może być w szczególności rezultatem zmian elastyczności dochodowej popytu, czyli de facto zmian w strukturze konsumpcji, wynikających z kolei ze zmian w hierarchii potrzeb podmiotów gospodarujących⁷.

Podstawowych przyczyn rozwoju sektora usług i w rezultacie jego relatywnie większej absorpcji zasobów pracy upatruje się w dysproporcjach poziomu i tempa przyrostu wydajności pracy, istniejących pomiędzy sektorem przemysłu i sektorem usług. Zależności te zostały zidentyfikowane w 1967 roku przez Baumola⁸. Przewaga przyrostów produktywności pracy w sektorze przemysłowym w stosunku do sektora usług determinuje wzrost cen względnych świadczonych usług i w konsekwencji wzrost płac realnych, a także wzrost napływów zasobów pracy do sektora usługowego. Teoria opracowana przez Baumola zakłada, że w wyniku różnic w wydajności, jeśli względny poziom produkcji w przemyśle i usługach jest zachowany, wówczas coraz większa część zasobów pracy musi przepłynąć do sektora usługowego. W warunkach postępu technicz-

⁵ E. Dworak, A. Malarska: *Changes in Sectoral Structure of Employment in Poland in Comparison to the European Union*. Acta Universitatis Lodzianis, „Folia Oeconomica” 2010, nr 242, s. 7-29; D. Kotlorz: *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji. Wybrane problemy*. Wydawnictwo Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej w Katowicach, Katowice 2004, s. 14-29.

⁶ Temu badaczowi przypisuje się dużą rolę w eksponowaniu znaczenia sektora usług w rozwoju gospodarczym. Ibid., s. 15.

⁷ A. D'Agostino, R. Serafini, M. Ward-Warmedinger: *Sectoral Explanations of Employment in Europe. The Role of Services*. European Central Bank. „Working Paper Series” No. 625 May 2006, s. 10.

⁸ Ibid.; zob. także: E. Appelbaum, R. Schettkat: *Are Prices Unimportant? The Changing Structure of the Industrialized Economies*. „Journal of Post Keynesian Economics” 1999, Vol. 21, s. 387-398.

nego w sektorze przemysłowym płace będą rosły. Jeśli płace wzrosną w tym samym stopniu w różnych sektorach gospodarki, jednostkowe koszty pracy, związane z produkcją towarów, pozostaną na stałym poziomie lub nawet mogą się zmniejszyć, ale jednocześnie będą gwałtownie rosnąć w sektorze usługowym (charakteryzującym się niższą produktywnością). Taki mechanizm doprowadzi do wspomnianego już wzrostu cen w sektorze usług. Badania przeprowadzone na próbie z lat 1970-1997 wykazały, że te kraje, które charakteryzowały się najniższym poziomem wydajności pracy w usługach, doświadczyły także najwyższych wzrostów stopy bezrobocia.

2. Zmiany dynamiki i struktury produktywności pracy w poszczególnych sekcjach

Wyniki analizy danych, pochodzących z lat 2004-2011 wskazują, że realna produktywność pracy w polskiej gospodarce rosła z roku na rok średnio o 1,5%. Jeśli przyjąć 2004 rok za rok bazowy, to w całym okresie, realna produktywność wzrosła o niecałe 11%⁹ (tabela 1). W kontekście umownego podziału gospodarki na trzy sektory, należy stwierdzić, że największy wkład do wzrostu globalnej produktywności pracy, w Polsce, w tym okresie, miał sektor przemysłowy. Średnie tempo wzrostu w tym sektorze ukształtowało się na poziomie niecałych 3% (w całym okresie nastąpił wzrost o ponad 21%). W badanym okresie usługi rynkowe były sektorem, w którym ukształtowała się najmniejsza dynamika wzrostu wydajności.

Jeśli zestawić dane o zatrudnieniu z danymi dotyczącymi produktywności, to okazuje się, że tempa wzrostu zatrudnienia i wzrostu wydajności pracy w przemyśle były zbliżone (21,7% wobec 21,2% – tabele 1 i 3). W sektorze przemysłowym największe wzrosty produktywności uzyskały następujące sekcje: zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze (43%), górnictwo i kopalnictwo (30%), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (ok. 31%).

W sektorze pierwszym (rolnictwo), zatrudnienie zmniejszyło się o blisko 18%, a produktywność w tym czasie wzrosła o 8%. W tym kontekście najgorsza relacja tych zmian ukształtowała się w sektorze usług rynkowych, w którym wzrost produktywności o 5% osiągnięto w warunkach wzrostu zatrudnienia o 30%. Nieco mniejsza dysproporcja ukształtowała się w usługach nierynkowych (łącznie wzrost wydajności o 9% uzyskano w warunkach wzrostu zatrud-

⁹ W cenach stałych z 2004 roku.

nienia o 17%). Wyniki oszacowań wskazują, że zmniejszenie się o blisko 18% zatrudnienia w rolnictwie, w latach 2004-2011, doprowadziło do wzrostu produktywności pracy o 8%. W rezultacie, rolnictwo jest sektorem, w którym z punktu widzenia relacji pomiędzy przyrostem zatrudnienia i przyrostem produktywności zaszły najkorzystniejsze przeobrażenia strukturalne.

Spośród wszystkich trzech sektorów w największym stopniu wzrósł udział przemysłu we wzroście produktywności pracy w polskiej gospodarce (2%). Jedyną sekcją, wchodzącą w skład sektora przemysłowego, której udział w globalnej produktywności uległ zmniejszeniu w latach 2004-2011 jest produkcja (0,8%). Spośród wszystkich sekcji sektora przemysłowego największy wzrost udziału w ogólnej produktywności krajowej nastąpił w budownictwie (2,2%). W okresie objętym analizą zmniejszył się także udział rolnictwa w ogólnej produktywności w kraju.

Istotne zmiany w relacjach pomiędzy zatrudnieniem i produktywnością zaszły także w poszczególnych sekcjach, wchodzących w skład sektora usług. W latach 2004-2011 w sektorze usług nierynkowych uzyskano prawie dwukrotnie większą dynamikę wzrostu produktywności pracy w porównaniu z usługami rynkowymi (9% wobec 5%). Wzrost zatrudnienia w usługach rynkowych ukształtował się na poziomie ponad 30%, a w usługach nierynkowych 17%.

Spośród wszystkich sekcji, wchodzących w skład sektora usługowego, najgorsze relacje pomiędzy zmianami produktywności i zmianami zatrudnienia ukształtowały się w informacji i komunikacji (20% spadek wydajności w warunkach wzrostu zatrudnienia o 45%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (4,5% spadek wydajności i wzrost zatrudnienia o 58%), a także w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (spadek wydajności o 3% w warunkach wzrostu zatrudnienia o 52%). Największe wzrosty produktywności uzyskano w: działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (o 42% przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia o 18%), administrowaniu i działalności wspierającej (o 22% przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia o 56%), transporcie i magazynowaniu (wzrost o 21% w warunkach wzrostu zatrudnienia o 21%). W badanym okresie zmniejszył się udział obsługi rynku nieruchomości w globalnej produktywności pracy w polskiej gospodarce (1%).

Tabela 1

Realne tempo zmian produktywności pracy w poszczególnych sektorach i sekcjach polskiej gospodarki (rok poprzedni = 100, w %)

Sektory, sekcje	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Srednie tempo	2011/2004
Ogółem	-	100,0	101,4	101,9	100,0	103,5	101,3	102,2	101,5	110,7
Sektor I (rolniczy)	-	96,5	102,6	105,1	86,6	106,9	101,4	110,6	101,1	108,0
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	-	96,5	102,6	105,1	86,6	106,9	101,4	110,6	101,1	108,0
Sektor II (przemysłowy)	-	99,1	103,0	102,3	97,9	110,8	103,4	103,5	102,8	121,2
Górnictwo i kopalnictwo	-	103,5	96,5	97,4	115,7	99,6	109,2	106,4	103,9	130,3
Produkcja	-	96,4	103,5	101,1	98,1	112,8	98,0	106,1	102,1	116,0
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze	-	99,2	110,8	112,7	90,1	107,3	118,0	101,5	105,3	143,3
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność	-	96,2	94,7	109,1	106,1	112,1	107,8	102,5	103,9	130,7
związana z rekultywacją	-	96,2	94,7	109,1	106,1	112,1	107,8	102,5	103,9	130,7
Budownictwo	-	106,1	104,2	104,7	93,5	106,5	107,2	98,6	102,9	122,0
Sektor III (usługowy)	-	101,1	100,9	101,7	102,2	99,5	99,8	101,1	100,9	106,6
Usługi rynkowe	-	101,5	100,7	98,5	102,8	99,3	100,5	101,4	100,7	104,9
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych	-	101,9	103,7	94,4	100,4	106,0	104,1	100,7	101,5	111,1
i motocykli	-	101,9	103,7	94,4	100,4	106,0	104,1	100,7	101,5	111,1
Transport i magazynowanie	-	104,2	102,6	100,8	98,8	110,2	97,5	105,7	102,8	121,1
Zakwaterowanie i gastronomia	-	101,6	91,2	95,1	106,1	100,5	96,4	107,1	99,6	97,0
Informacja i komunikacja	-	99,0	85,0	94,6	108,5	96,3	95,9	100,7	96,9	80,4
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-	96,5	97,2	115,0	113,1	72,1	114,3	100,7	100,2	101,2
Obsługa rynku nieruchomości	-	113,5	116,8	97,9	95,3	90,0	93,2	103,5	101,0	107,4
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,	-	99,8	98,4	100,5	113,8	94,5	91,2	98,7	99,3	95,5
Administrowanie i działalność wspierająca	-	90,6	111,5	108,8	104,6	104,4	99,7	101,9	102,9	121,8
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-	136,5	86,4	106,7	108,9	100,4	97,8	105,5	105,1	142,0
Usługi nierynkowe	-	99,8	101,6	105,1	102,2	101,4	98,5	100,1	101,2	109,0
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia	-	100,9	102,6	103,5	103,5	102,8	96,7	96,1	100,8	105,9
społeczne	-	100,9	102,6	103,5	103,5	102,8	96,7	96,1	100,8	105,9
Edukacja	-	97,5	99,0	104,5	98,6	99,4	98,1	102,9	100,0	99,8
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-	100,8	104,4	108,1	105,1	102,0	101,7	102,1	103,4	126,6
Pozostała działalność usługowa	-	88,5	88,2	117,3	99,7	95,3	100,0	99,7	98,0	86,8

Źródło: Oszacowanie na podstawie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Tabela 2

Sektorowa struktura produktywności pracy w polskiej gospodarce (ceny stałe z poprzedniego roku, w %)

Sektory, sekcje	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011/2004
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sektor I (rolniczy)	5,1	4,6	4,3	4,3	3,7	3,6	3,7	4,0	-1,0
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	5,1	4,6	4,3	4,3	3,7	3,6	3,7	4,0	-1,0
Sektor II (przemysłowy)	30,9	30,8	31,4	31,8	31,7	32,6	32,2	33,1	2,1
Górnictwo i kopalnictwo	2,5	2,5	2,4	2,3	2,4	2,2	2,5	2,8	0,2
Produkcja	18,3	17,8	18,0	18,0	17,7	18,0	16,8	17,6	-0,8
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze	3,1	3,1	3,1	3,0	2,8	3,2	3,5	3,4	0,3
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,1	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,3	0,2
Budownictwo	5,8	6,3	6,7	7,4	7,7	8,1	8,1	8,0	2,2
Sektor III (usługowy)	64,0	64,6	64,4	63,9	64,6	63,8	64,1	62,9	-1,1
Usługi rynkowe	47,7	48,4	48,4	48,4	48,8	47,8	48,2	47,5	-0,1
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych i motocykli	18,5	18,8	18,8	18,3	18,3	18,8	19,4	18,8	0,3
Transport i magazynowanie	5,3	5,5	5,7	5,6	5,5	5,7	5,5	5,7	0,4
Zakwaterowanie i gastronomia	1,1	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	0,1
Informacja i komunikacja	4,6	4,3	4,1	4,0	4,1	4,1	3,8	3,6	-1,0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4,2	4,4	4,6	5,3	5,3	3,9	4,4	4,4	0,2
Obsługa rynku nieruchomości	6,5	6,4	6,4	6,1	6,1	6,1	5,6	5,6	-0,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,	4,7	5,0	5,0	5,1	5,3	5,4	5,1	5,0	0,2
Administrowanie i działalność wspierająca	1,4	1,3	1,3	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8	0,5
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,7	0,8	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8	0,8	0,2
Usługi nierynkowe	14,3	14,1	13,9	13,6	13,9	14,1	14,1	13,7	-0,6
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	5,4	5,4	5,3	5,1	5,3	5,5	5,3	5,0	-0,3
Edukacja	5,2	5,1	5,0	4,8	4,8	4,9	4,9	4,8	-0,4
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,7	3,6	3,7	3,6	3,8	3,8	3,9	3,8	0,2
Pozostała działalność usługowa	2,0	2,1	2,1	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	-0,3

Źródło: Ibid.

Tabela 3

Sektorowa struktura zatrudnienia polskiej gospodarki (w mln osób)

Sektory, sekcje	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011/2004
Ogółem	13,76	14,06	14,50	15,16	15,74	15,80	15,88	16,03	116,5
Sektor I (rolniczy)	2,47	2,43	2,28	2,22	2,20	2,10	2,04	2,03	82,3
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	2,47	2,43	2,28	2,22	2,20	2,10	2,04	2,03	82,3
Sektor II (przemysłowy)	4,00	4,15	4,38	4,68	5,00	4,89	4,76	4,87	121,7
Górnictwo i kopalnictwo	0,22	0,22	0,23	0,25	0,23	0,22	0,23	0,25	112,1
Produkcja	2,67	2,76	2,90	3,07	3,21	3,05	2,94	3,00	112,3
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze	0,17	0,18	0,17	0,16	0,17	0,19	0,18	0,18	102,6
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,14	0,15	0,16	0,16	0,17	0,16	0,15	0,16	115,2
Budownictwo	0,80	0,84	0,91	1,05	1,21	1,28	1,25	1,29	161,3
Sektor III (usługowy)	7,29	7,48	7,85	8,26	8,54	8,81	9,08	9,13	125,3
Usługi rynkowe	4,34	4,43	4,65	5,08	5,27	5,43	5,56	5,64	130,1
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych i motocykli	1,96	1,99	2,03	2,23	2,32	2,33	2,37	2,38	121,1
Transport i magazynowanie	0,73	0,76	0,82	0,85	0,89	0,88	0,87	0,89	121,5
Zakwaterowanie i gastronomia	0,23	0,25	0,27	0,29	0,31	0,33	0,35	0,35	151,8
Informacja i komunikacja	0,22	0,22	0,25	0,29	0,29	0,32	0,32	0,32	145,2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,27	0,29	0,33	0,36	0,34	0,37	0,37	0,39	142,7
Obsługa rynku nieruchomości	0,15	0,14	0,12	0,13	0,14	0,16	0,17	0,17	116,1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,	0,32	0,34	0,36	0,41	0,41	0,46	0,50	0,51	158,3
Administrowanie i działalność wspierająca	0,28	0,30	0,31	0,35	0,37	0,39	0,41	0,44	155,7
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,16	0,15	0,16	0,18	0,20	0,20	0,20	0,20	118,4
Usługi nierynkowe	2,74	2,81	2,92	2,93	3,03	3,13	3,24	3,22	117,3
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	0,87	0,90	0,92	0,94	0,98	1,02	1,05	1,06	122,5
Edukacja	1,08	1,12	1,16	1,15	1,18	1,23	1,26	1,23	114,0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,80	0,80	0,84	0,84	0,86	0,88	0,93	0,92	115,9
Pozostała działalność usługowa	0,21	0,23	0,27	0,25	0,25	0,26	0,28	0,27	129,1

Źródło: Ibid.

Podsumowanie

Analiza materiału empirycznego pozwoliła zweryfikować hipotezę badawczą, odnoszącą się do relacji pomiędzy zmianami produktywności pracy i zatrudnieniem, a także na sformułowanie istotnych wniosków związanych z problemem badawczym. Zarówno sektor usług rynkowych, nierynkowych, jak i wchodzące w ich skład sekcje, osiągają tempa wzrostu produktywności niewspółmierne do tempa wzrostu zatrudnienia. W rezultacie należy podkreślić, że wzrost udziału sektora usług w tworzeniu wartości dodanej brutto, w długim okresie w Polsce, odbywał się w mniejszym stopniu poprzez wzrost produktywności, a w większym poprzez wzrost zatrudnienia. Tempo przyrostów wydajności pracy i przyrostów zatrudnienia w przemyśle w latach 2004-2011, były względnie wyrównane. Relatywnie duży wzrost produktywności pracy, będący w dużej mierze skutkiem ograniczenia zatrudnienia, uzyskano w sektorze rolniczym. Usługi rynkowe są sektorem, w którym uzyskuje się najmniejsze przyrosty wydajności pracy.

Z szacunków wynika, że produktywność pracy w sektorze usług, wyrażona w jednostkach bezwzględnych, tj. w złotych w przeliczeniu na jedną przepracowaną godzinę, jest wyższa w porównaniu z produktywnością osiąganą w sektorze przemysłowym i jednocześnie niższa w porównaniu z sektorem rolniczym. Relatywnie wysoka dynamika przyrostów wydajności pracy w przemyśle powoduje, że zmniejsza się jej dystans do wydajności pracy osiąganą w usługach. Produktywność pracy osiąganą w sektorze usług nierynkowych, wyrażona w jednostkach bezwzględnych, stanowi mniej niż 50% wydajności w usługach rynkowych.

Ogólną konkluzję, z przeprowadzonej analizy danych statystycznych, można zawrzeć w stwierdzeniu, że największą chłonnością zatrudnieniową zasobów pracy w Polsce (wyrażoną zarówno w jednostkach bezwzględnych jak i miarach dynamiki), charakteryzują się sektory i sekcje o najniższych tempach przyrostu produktywności pracy.

SECTORAL DISPARITIES OF LABOUR PRODUCTIVITY IN THE POLISH ECONOMY

Summary

The paper focuses on the sectoral disparities of the link between changes in labour productivity and employment changes. It presents tendencies and features of the labour productivity dynamics in three sectors of the Polish economy. Labour productivity is one of the type of productivity which is mostly used for evaluating economic performance. Labour productivity growth is computed as gross valued added at constant prices divided by thousands of hours worked (in terms of the number of employees in total economy).

Grażyna Węgrzyn

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

NOWE TECHNOLOGIE W SEKTORZE USŁUG A ZMIANY W ZATRUDNIENIU

Wprowadzenie

Współczesne gospodarki ewoluują w kierunku gospodarek usługowych opartych na wiedzy, gdzie źródłem wzrostu jest technologia wytwarzania wiedzy, przetwarzania informacji i komunikacji¹. Wzrasta znaczenie sektorów wytwarzających dobra i usługi zaspokajające potrzeby kulturowe człowieka, zapotrzebowanie na informacje (telekomunikacja), usługi zabezpieczające płynność i mobilność gospodarowania w czasie (instytucje finansowe)². Dynamiczne zmiany zachodzące we współczesnych gospodarkach mają swoje źródło w nowoczesnych technologiach. Motorem tych przemian, według A. Tofflera, jest rewolucja technologiczna związana z powstałymi stosunkowo niedawno technologiami informatycznymi i komunikacyjnymi (ICT – Information and Communication Technologies)³. Rozwój technik informacyjnych i nowych technologii telekomunikacyjnych sprawia, że szybciej niż dotychczas następuje umiędzynarodowienie procesów produkcji i świadczenia usług. W gospodarce pojawia się produkt i usługa cyfrowa, które są środkiem prowadzenia biznesu⁴. Sektor usług dotychczas uważany za mało podatny na innowacje staje się sektorem, który w coraz większej mierze nie tylko wykorzystuje nowe technologie, ale i je tworzy. Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne, rewolucjonizujące sposoby wytwarzania i dostarczania tradycyjnych usług, wywierają większy wpływ w sektorze usług niż w działalności produkcyjnej⁵.

¹ M. Castells: *Spoleczeństwo sieci*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 57.

² S.R. Domański: *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*. „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 7-8, s. 38.

³ A. Toffler: *The Third Wave*. Bantam Books, New York 1981.

⁴ *Przedsiębiorstwo i klient w gospodarce opartej na usługach*. Red. I. Rudawska, M. Soboń. Difin, Warszawa 2009, s. 77.

⁵ G. Węgrzyn: *Sektor usług – zmiany w zatrudnieniu i innowacyjności*. W: *Ekonomia*. Tom. 2. Red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn. Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2011, s. 369.

Stosowanie nowych technologii wywołuje zmiany w strukturze gospodarki, w tym również na rynku pracy. Jedne grupy społeczne odnoszą pożytek kosztem innych grup. Wskazuje się na proces, który jest zupełnie normalny w toku dziejów, a mianowicie, że to nowo wprowadzane i upowszechnianie narzędzia powodują, iż pracownicy umiejący się nimi sprawnie posługiwać zdobywają nowe możliwości zatrudnienia, zaś ci, których praca i źródła utrzymania związane były ze starymi narzędziami tracą pracę, stając się (przynajmniej przejściowo) bezrobotnymi⁶.

Celem opracowania jest zidentyfikowanie zmian w poziomie i strukturze zatrudnienia w sektorze usług pod wpływem rozwoju nowych technologii. Analiza obejmuje podsektor usług ICT w Polsce w latach 2007-2010. Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej części scharakteryzowano podsektor usług ICT i jego rolę we współczesnej gospodarce. Część druga przedstawia zmiany w liczbie pracujących i liczbie firm w podsektorze ICT. Natomiast część trzecia opisuje zmiany w strukturze pracujących w sektorze usług pod względem kwalifikacji.

1. Nowe technologie – technologie informacyjno-komunikacyjne

W większości współczesnych gospodarek technologie informacyjno-komunikacyjne odgrywają główną rolę w tworzeniu nowych źródeł dochodu i zatrudnienia, a przez to stają się przyczyną głębokich zmian społecznych i gospodarczych. W literaturze przyjmuje się, że gospodarki wysoko rozwinięte wkroczyły w nowy etap rozwoju określany mianem gospodarki i społeczeństwa informacyjnego⁷. Społeczeństwo informacyjne to społeczeństwo znajdujące się na takim poziomie rozwoju techniczno-organizacyjnego, że osiągnięty poziom zaawansowania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych stwarza warunki techniczne, ekonomiczne, edukacyjne i inne do powszechnego wykorzystania informacji w produkcji wyrobów i świadczeniu usług⁸. W strategii Europa 2020 sektor technologii informatyczno-komunikacyjnych został zakwalifikowany do kluczowych obszarów branżowych związanych z inteligentnym rozwojem⁹.

Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego, technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) stanowią grupę technologii przetwarzających,

⁶ *Zrozumieć współczesność*. Red. G. Babiński, M. Kapiszewska. Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2009, s. 429.

⁷ A. Herman: *Tworzenie wartości w nowej gospodarce usług*. „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2006, nr 15, s. 4-5.

⁸ *Społeczeństwo informacyjne w liczbach*. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Departament Społeczeństwa Informacyjnego, Warszawa 2012, s. 9.

⁹ *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście re-alizacji strategii Europa 2020. Raport końcowy*. Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2012, s. 5.

gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej¹⁰. Z uwagi na to, że są to technologie ogólnego zastosowania, przenikają do wszystkich sektorów gospodarki i przez wszystkie aspekty życia społeczno-gospodarczego.

Zgodnie ze Statystyczną Klasyfikacją Działalności Gospodarczej Unii Europejskiej Nace Rev. 2 (Polska Klasyfikacja Działalności 2007), sektor ICT obejmuje dwa podsektory:

1) produkcję ICT: przedsiębiorstwa, które zajmują się produkcją, gdzie wytwarzane przez nie dobra pozwalają na elektroniczne przetwarzanie informacji i komunikację włączając w to transmisję i wyświetlanie,

2) usługi ICT: przedsiębiorstwa, które zajmują się usługami, gdzie świadczone usługi pozwalają na elektroniczne przetwarzanie informacji i komunikację¹¹.

Do usług ICT zalicza się: sprzedaż hurtową ICT (komputerów, oprogramowania, sprzętu elektronicznego i telekomunikacyjnego), telekomunikację oraz usługi informatyczne (działalność wydawnicza, jako publikowanie oprogramowania, działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem informatycznym, przetwarzanie informacji, działalność portali internetowych, naprawa i konserwacja komputerów).

Dzięki wykorzystywaniu nowych technologii rozwijają się usługi wspierające i doradcze pozwalające zidentyfikować możliwości wprowadzania innowacji różnego typu. Daje to impuls początkowy do rozwoju nowych obszarów innowacji, które tworzą nowe miejsca pracy. Sektor usług współcześnie podlega istotnym przekształceniom strukturalnym:

- w wyniku modernizacji pod wpływem technologii informatycznych szybko wzrasta produkcja i zatrudnienie w nowoczesnych usługach, do których zalicza się usługi biznesowe, pośrednictwo finansowe, leasing, zarządzanie nieruchomościami,
- powstaje wiele nowych kategorii usług – konglomeratów usług i produktów cyfrowych: usługi tworzenia oprogramowania, usługi gromadzenia informacji (wiedzy), usługi sieci informatycznych oraz usługi zarządzania tymi sieciami,
- następuje standaryzacja świadczenia usług – obrót towarowy, magazynowanie, spedycja, automatyzacja rejestru sprzedaży wspomaganą technologiami ICT; procesowi standaryzacji poddają się również niektóre usługi konsumpcyjne (finansowe, turystyczne, medyczne),
- zmienia się forma zatrudnienia, gdzie dzięki nowym technologiom ICT i nowej infrastrukturze telekomunikacyjnej możliwa jest tzw. praca na odległość, telepraca¹².

¹⁰ *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011*. GUS, Warszawa 2012, s. 3.

¹¹ *Ibid.*, s. 17.

¹² K.A. Kłosiński: *Światowy rynek usług w początkach XXI wieku*. PWE, Warszawa 2011, s. 47.

Współcześnie mamy do czynienia, jak słusznie zauważył D. Bell, z gospodarką usług, w której zdecydowana większość zatrudnionych nie pracuje przy wydobyciu zasobów naturalnych czy produkcji dóbr, ale w wymianie informacji i usługach¹³.

Rozwój technik informacyjnych i postępująca serwicyzacja gospodarki przyczyniają się do zmiany struktury zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy. Zmiany te są uzależnione od podatności na innowacje technologiczne poszczególnych sekcji usługowych. Obserwuje się systematyczny wzrost innowacyjności niektórych rodzajów usług. Najwięcej przedsiębiorstw ponoszących nakłady na działalność innowacyjną występuje w sekcjach: informatyka i działalność pokrewna, nauka, działalność w zakresie architektury, inżynierii i pokrewne doradztwo techniczne oraz badania i analizy techniczne¹⁴.

2. Pracujący w podsektorze usług ICT

Pracujący w usługach w Polsce w 2010 roku stanowili 55,4% ogółu pracujących¹⁵. Sektor usług z perspektywy rynku pracy budzi wiele nadziei, ale i obaw. Z jednej strony oczekuje się, że będzie nadal wchłaniał ludzi tracących pracę w sektorze rolniczym i przemysłowym, z drugiej pojawiają się obawy, że jego chłonność jest na wyczerpaniu¹⁶. Porównując udział zatrudnienia w usługach w Polsce z Unią Europejską, gdzie udział ten wynosi 70,4%¹⁷, można stwierdzić, że w naszej gospodarce nadal jest to sektor o dużym potencjale tworzenia miejsc pracy.

W Polsce w latach 2007-2010 liczba firm z sektora ICT wzrosła o 42%, w tym przedsiębiorstw usługowych o 47,5%, a produkcyjnych o 13%. W sektorze ICT dominują przedsiębiorstwa usługowe, które stanowią 84% ogółu firm sektora ICT¹⁸. W podsektorze usług ICT w 2007 roku największa liczba firm specjalizowała się w usługach informatycznych (niemal 70%), 20% świadczyło usługi telekomunikacyjne, a 12% prowadziło sprzedaż hurtową (tabela 1). W 2010 roku firmy informatyczne stanowiły już 72%, udział firm telekomunikacyjnych zmniejszył się do 14,5%, a udział firm prowadzących sprzedaż hurtową wzrósł do 13,5%. Następują wyraźne i dynamiczne zmiany w samej strukturze sektora ICT.

¹³ W. Wątroba: *Spoleczeństwo konsumpcyjne*. Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2009, s. 111.

¹⁴ G. Węgrzyn: *Miejsca pracy w sektorze usługowym – aktualne tendencje*. W: *Usługi w Polsce – nauka, dydaktyka i praktyka wobec wyzwań przyszłości*. „Ekonomiczne Problemy Usług”. Red. A. Panasiuk, K. Rogoziński. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2008, nr 20, s. 98.

¹⁵ *Rocznik Statystyczny Województw 2011*. GUS, Warszawa 2011, s. 44-45.

¹⁶ Taki pogląd można spotkać m.in. w: J. Rifkin: *Koniec pracy, czyli schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003.

¹⁷ *Employment in Europe 2010*. European Commission 2010, s. 165.

¹⁸ *Spoleczeństwo informacyjne w Polsce*. Op. cit., s. 19.

Tabela 1

Liczba przedsiębiorstw i pracujących w podsektorze usługi ICT w Polsce w latach 2007-2010

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010
Liczba przedsiębiorstw				
Usługi ICT	793	1058	1096	1170
Sprzedaż hurtowa ICT	95	121	134	158
Telekomunikacja	163	180	181	170
Usługi informatyczne	535	757	798	842
Liczba pracujących				
Usługi ICT	100559	112955	116597	114532
Sprzedaż hurtowa ICT	4229	4897	5310	7839
Telekomunikacja	52107	53809	53030	43991
Usługi informatyczne	44223	54249	58257	62702

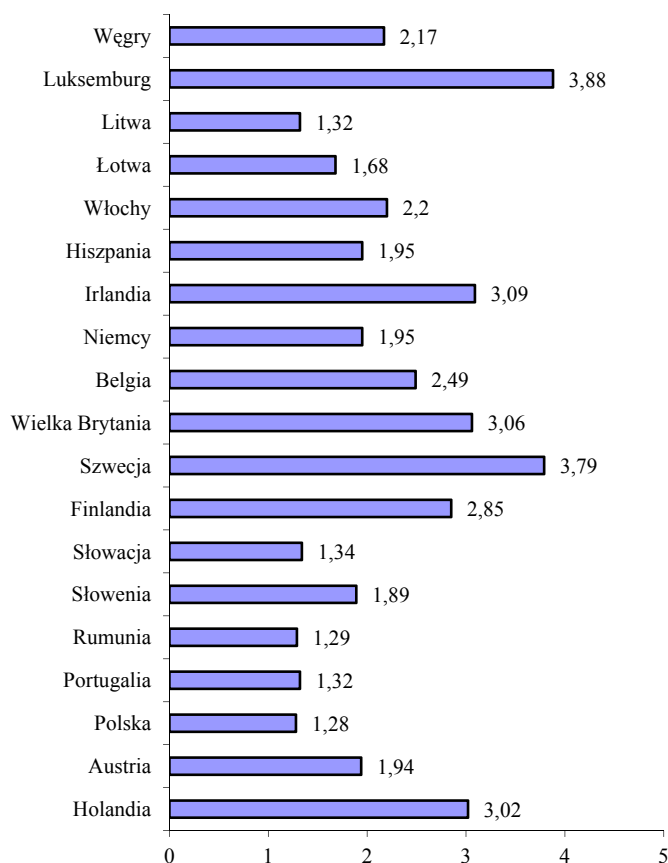
Źródło: *Spoleczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011*. GUS, Warszawa 2012, s. 19.

Do 2009 roku systematycznie zwiększała się liczba pracujących w usługach ICT (wzrost o 16% w porównaniu do 2007 roku), jednak w 2010 roku wystąpił niewielki spadek zatrudnienia (o 1,8%), wynikający głównie ze zmniejszenia zatrudnienia w telekomunikacji. Szczególnie duży wzrost zatrudnienia wystąpił w sprzedaży hurtowej (o 85,4%) i w usługach informatycznych (o 41,8%). Dokonują się istotne zmiany w strukturze pracujących w usługach ICT. Występująca w 2007 roku przewaga branży telekomunikacyjnej systematycznie malała na rzecz branży informatycznej. Podczas gdy w 2007 roku pracujący w telekomunikacji stanowili 52% ogółu pracujących w usługach ICT, a pracujący w firmach informatycznych 44%, to w 2010 roku udział ten wyniósł odpowiednio 38% i 55%. Przedsiębiorstwa zajmujące się sprzedażą hurtową skupiały odpowiednio 4,2% i 6,8% pracujących w usługach ICT.

Wśród państw Unii Europejskiej występuje znaczne zróżnicowanie pod względem udziału pracujących w usługach ICT w ogólnej liczbie pracujących (wykres 1). W 2010 roku najwyższym udziałem, powyżej 3%, charakteryzowały się Luksemburg (3,88%), Szwecja (3,79%), Irlandia (3,09%), Wielka Brytania (3,06%) i Holandia (3,02%). Najniższy udział zatrudnionych w usługach ICT wystąpił w Polsce (1,28%). Tak niski udział pozwala oczekiwać, że w przyszłości nadal sektor ten będzie tworzył nowe miejsca pracy.

Wykres 1

Pracujący w podsektorze usług ICT w ogólnej liczbie pracujących w Unii Europejskiej w 2010 roku (w %)



Źródło: Witryna internetowa Eurostatu. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Będzie to wynikało również z postępującej zmiany charakteru pracy, na skutek wkroczenia technologii na stanowiska pracy, przejawiającej się przesunięciem siły roboczej ze stanowisk związanych z pracą manualną do stanowisk w sektorze usług, gdzie podstawą pracy są symbole generujące informację i wiedzę¹⁹.

¹⁹ E. Stroińska: *Elastyczne formy zatrudnienia*. Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012, s. 16.

3. Pracujący w sektorze usług – charakterystyka

Kształtowanie się społeczeństwa informacyjnego jest niewątpliwie jedną z najbardziej spektakularnych zmian jakościowych, jakie zachodzą współcześnie w wysoko rozwiniętych gospodarkach. Przejawem tych zmian jest m.in. wykorzystywanie na szeroką skalę nowych technologii, które wymagają nabycia przez społeczeństwo „[...] umiejętności technoczytania i wykorzystywania innowacyjnych instrumentów komunikacji do promowania postępu i społecznej transformacji”²⁰.

Wraz z rozwojem społeczeństwa informacyjnego, wzrasta liczba przedsiębiorstw wykorzystujących komputery, a tym samym liczba pracowników, dla których komputer jest podstawowym narzędziem pracy. W 2010 roku w Polsce odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących komputery wynosił 97%, a odsetek pracowników korzystających z komputerów w przedsiębiorstwach 40,1%. Sektor usług wyraźnie wyróżnia się na tle gospodarki pod względem omawianych wskaźników. To w sektorze usług występuje najwyższy wskaźnik skomputeryzowania pracowników, co znacząco wpłynęło na zmianę charakteru pracy w tym sektorze. Najlepiej skomputeryzowani pracownicy skupieni byli w sekcji K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (91%), J – Informacja i komunikacja (89%) oraz M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (80%). Natomiast najslabiej skomputeryzowani pracownicy byli w sekcji N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (26%) oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (32%). Dla porównania, w przetwórstwie przemysłowym wskaźnik ten wynosił 28%, a w budownictwie 26%²¹.

W sektorze usługowym bardzo wyraźnie widać zmiany w poziomie wykształcenia pracowników. Powstaje tam coraz więcej dobrych miejsc pracy. Świadczy o tym znaczny udział wśród zatrudnionych, osób posiadających wysokie kwalifikacje. Specjaliści, zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, to jedna z tzw. wielkich grup zawodowych. Jest to grupa zawodów wymagających najwyższych kwalifikacji, tzw. czwarty najwyższy stopień kompetencji, który obejmuje wykształcenie uzyskiwane na studiach licencjackich, magisterskich oraz podyplomowych i doktoranckich²².

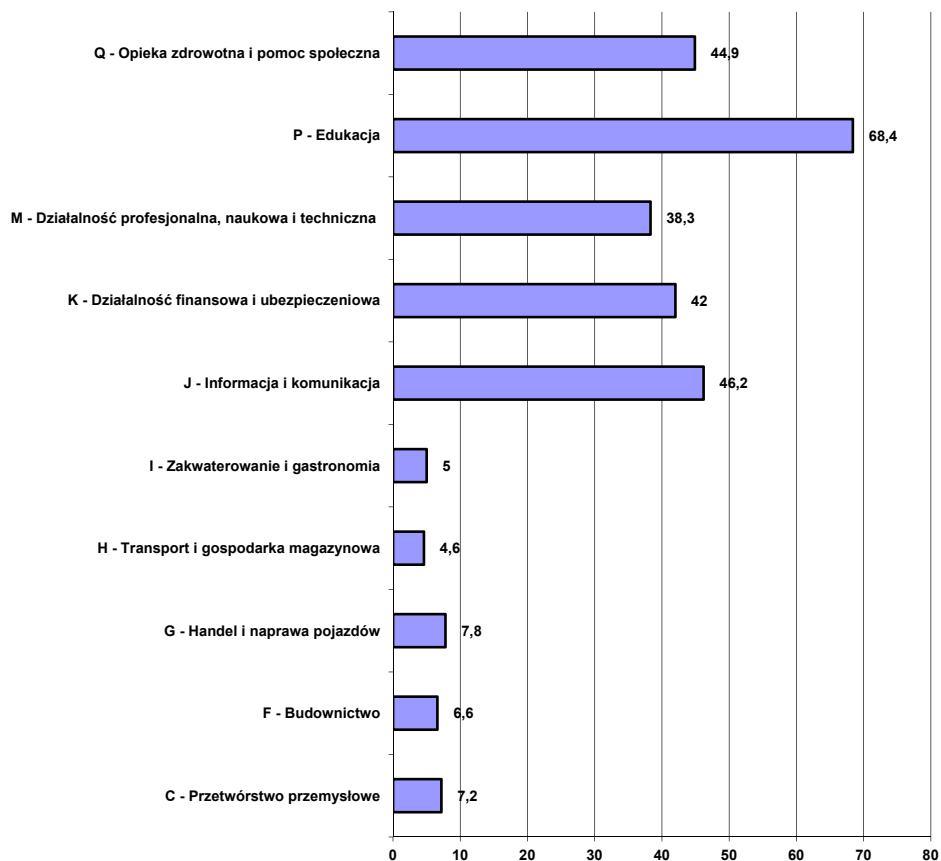
²⁰ D. Keller: *New Technocities and the Prospect for Democratization*. In: *Technocities*. Ed. J. Downey, J. McGuigan. Sage, London 1999, s. 195.

²¹ *Spoleczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2006-2010*. GUS, Warszawa 2010, s. 29.

²² *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*. Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537.

Wykres 2

Specjaliści pracujący w wybranych sekcjach PKD w Polsce w 2010 roku
(w % ogółu zatrudnionych w danej sekcji)

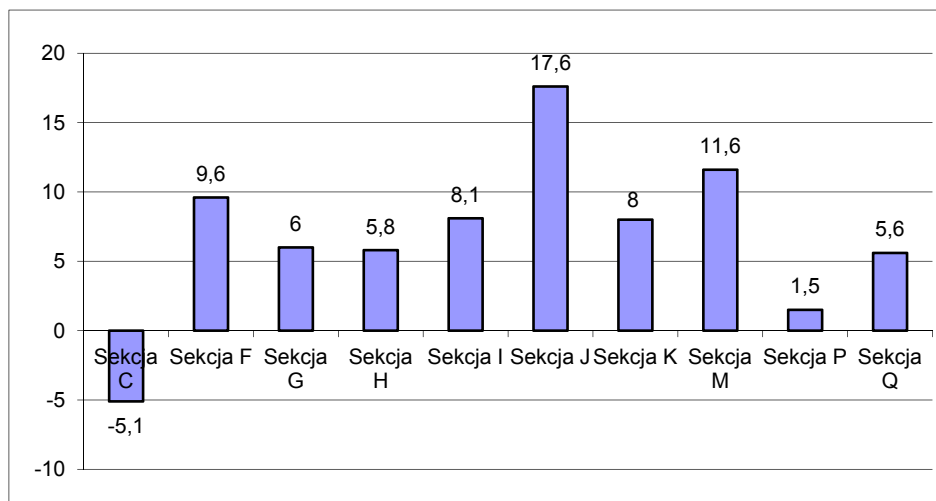


Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Popyt na pracę w 2010 r.* GUS, Warszawa 2011, s. 36.

W 2010 roku specjaliści stanowili 68,4% ogółu pracujących w sekcji P – Edukacja, J – Informacja i komunikacja 46,2%, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna 44,9%, a w sekcji K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa 42%. Dla porównania, w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe wskaźnik ten wynosił 7,2% a w sekcji F – Budownictwo 6,6% (wykres 2). Najniższy odsetek specjalistów był zatrudniony w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa (4,6%) oraz w sekcji I – Zakwaterowanie i gastronomia (5%). Są to sekcje, w których większość pracowników posiada zwód zaliczany w przypadku sekcji H do grupy operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (41,1%), a w przypadku sekcji I do grupy pracownicy przy pracach prostych (30,3%).

Wykres 3

Dynamika liczby pracujących w latach 2007-2010 w Polsce
w wybranych sekcjach PKD 2007 (w %)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych.

W latach 2007-2010 w Polsce wyraźnie zwiększyła się liczba pracujących w tych sekcjach sektora usług, które tworzą miejsca pracy dla osób z wysokimi kwalifikacjami. Najwyższy wzrost liczby pracujących wystąpił w sekcji J – Informacja i komunikacja (17,6%) oraz M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (11,6%).

Znaczne zmiany w sektorze usług nastąpiły i następują nadal pod wpływem wykorzystywania przez ten sektor technik informacyjnych. Wpływ technik informacyjnych na rozwój usług może stanowić kryterium podziału sektora usług na dwie grupy. W grupie pierwszej znajdują się sekcje na szeroką skalę wykorzystujące nowe osiągnięcia technik informacyjnych i podejmujące aktywność innowacyjną, tj. Nauka, Poczta i telekomunikacja, Informatyka czy Pośrednictwo finansowe. Drugą grupę tworzą przedsiębiorstwa handlowe i transportowe, które charakteryzują się znacznie niższą skłonnością do prowadzenia działalności innowacyjnej.

Podsumowanie

W okresie szybkiego rozwoju technologii informatyczno-komunikacyjnych informacja i zdobyta dzięki niej wiedza staje się produktem strategicznym. Przedsiębiorstwa muszą inwestować w nowoczesny sprzęt, który pozwoli im korzystać z osiągnięć technologii informatycznych. Wraz z rozwojem społeczeń-

stwa informacyjnego, a tym samym wzrostem liczby przedsiębiorstw wykorzystujących komputery, wzrasta liczba pracowników dla, których komputer stanowi podstawowe narzędzie pracy. Przeprowadzona analiza wykazała, że polska gospodarka pod względem rozwoju sektora ICT pozostaje w tyle za wysoko rozwiniętymi gospodarkami Unii Europejskiej. Oznacza to, że w przyszłości sektor ICT będzie nadal tworzył nowe miejsca pracy. Warto jednak zaznaczyć, że sektor usług ze względu na heterogeniczność działalności jakie obejmuje jest sektorem tworzącym miejsca pracy zarówno dla wysoko wykwalifikowanych pracowników, jak i dla osób z niskimi kompetencjami. W badanym okresie w Polsce zatrudnienie wzrastało w tych sekcjach usługowych, w których pracuje ponadprzeciętnie dużo pracowników wysoko wykształconych. Sektor usług tworzy więc coraz więcej dobrych miejsc pracy, co sprzyja unowocześnianiu struktury gospodarki. Praca ludzi przesuwana się z produkcji artykułów rolnych i przemysłowych na usługi, w tym głównie wyspecjalizowane, w których czynnikami dominującymi są wiedza i informacja.

IMPACT OF NEW TECHNOLOGIES ON EMPLOYMENT IN THE POLISH SERVICES SECTOR

Summary

This paper attempts to identify the changes in employment structure and figures that take place in the Polish services sector due to new technologies. The analysis covers the sub-sector of Polish ICT-based services during the 2007-2010 period.

The fast development of ICT entails significant changes in the employment structure. The number of people for whom a computer is the primary tool grows rapidly. The analysis has demonstrated that in the aspect of ICT development, Polish economy keeps lagging behind the developed economies of the European Union. The primary impact of the growing use of ICT applications in services has been an improvement in work quality and an enhanced share of highly qualified labour in the total employment figure.

Agnieszka Zalewska-Bochenko

Uniwersytet w Białymstoku

PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI 2007-2013 JAKO INSTRUMENT KSZTAŁTUJĄCY RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Wprowadzenie

Środki finansowe pochodzące z Unii Europejskiej, będące w gestii samorządów, oprócz poprawy stanu infrastruktury pozwalają także na tworzenie nowych miejsc pracy. Jednym z takich instrumentów, pozwalający m.in. tworzyć nowe miejsca pracy, jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013.

Województwo podlaskie jest jednym z biedniejszych regionów w Polsce. Choć według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku stopa bezrobocia w województwie na koniec lipca 2012 roku wynosiła 13,8%¹, co stawia województwo podlaskie trochę powyżej średniej krajowej, to według danych ilościowych bez pracy pozostaje prawie 65 tys. osób. Dlatego ważne wydaje się stworzenie mechanizmu pozwalającego finansować powstawanie nowych miejsc pracy. O ile środki finansowe pochodzące z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego, Programu Finansowego Rozwój Polski Wschodniej czy np. Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka pozwalają finansować utworzenie nowych miejsc pracy w sensie fizycznym (zakup maszyn, wyposażenia, budowa hali fabrycznej itp.), to POKL pozwala sfinansować np. szkolenie przyszłego pracownika, który będzie na danym urządzeniu pracował, albo utworzenie stanowiska dla osoby niepełnosprawnej.

W niniejszym artykule zajęto się Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki wdrażanym na poziomie regionu, jakim jest województwo podlaskie. Tezą artykułu jest stwierdzenie, iż POKL jest ważnym instrumentem pozwalającym na

¹ <http://www.up.podlasie.pl/index.php/strony/22278>

tworzenie nowych miejsc pracy w województwie. Jako hipotezę przyjęto pytanie, czy bez istnienia POKL w województwie podlaskim byłoby możliwe stworzenie dodatkowo ponad 7 tys. nowych miejsc pracy? Weryfikacja hipotezy została przeprowadzona na podstawie metody badawczej, polegającej na porównaniu i interpretacji danych udostępnionych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku oraz Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego.

1. Czym jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 jest instrumentem pozwalającym finansować przedsięwzięcia związane z „człowiekiem” od przedszkolaka do emeryta, dzięki czemu możliwy jest wpływ na obecny i przyszły rynek pracy w Polsce. Program pozwala wydatkować środki pochodzące z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w perspektywie finansowej przypadającej na lata 2007-2013 (z możliwością przedłużenia finansowania do roku 2015 zgodnie z zasadą n+2). W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wspierane są działania z takich dziedzin, jak edukacja, zatrudnienie, integracja społeczna, rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw do zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych, rozwój zasobów ludzkich na terenach wiejskich, budowa sprawnej i skutecznej administracji wszystkich szczebli oraz partnerskiego państwa, promocja postaw zdrowotnych wśród osób pracujących i doskonalenie zawodowe kadr medycznych. Wszystkie te dziedziny mają mniejszy lub większy wpływ na rynek pracy. Działania podejmowane w ramach programu zmierzają do podnoszenia i rozwijania potencjału podmiotów działających w obszarach objętych wsparciem EFS oraz upowszechniania programów wspierających zatrudnienie i integrację społeczną. Prowadzone są prace mające na celu aktywizację osób bezrobotnych i biernych zawodowo, zapobieganie wykluczeniu społecznemu oraz zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia osobom i grupom społecznym doświadczającym dyskryminacji na rynku pracy. Aktywizacja prowadzona jest m.in. poprzez rozwijanie alternatywnych form zatrudnienia, podnoszenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, wspieranie zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej oraz promocję przedsiębiorczości i samo zatrudnienia. W ramach Programu wspierany jest również rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw, poprzez ponadregionalne inwestycje w doskonalenie zawodowe kadr i poprawę jakości działań wspomagających rozwój usług szkoleniowo-doradczych w przedsiębiorstwach. W szerokim zakresie zapewniana jest pomoc skierowana do przedsiębiorstw i ich pracowników, w szczególności osób o niskich lub zdezak-

tualizowanych kwalifikacjach zawodowych, w celu wzmocnienia ich potencjału i dostosowania kwalifikacji do potrzeb regionalnej strategii rozwoju – w tym wspieranie transferu wiedzy w ramach współpracy pracowników przedsiębiorstw oraz jednostek naukowych i badawczo-rozwojowych².

Z uwagi na to, iż sytuacja jednostek na rynku pracy jest w dużym stopniu zdeterminowana dostępem do odpowiedniej jakości edukacji i możliwościami korzystania z jej usług, jednym z głównych kierunków działań w ramach Programu jest wyrównywanie szans edukacyjnych na wszystkich etapach kształcenia. Podejmowane są prace nakierowane na upowszechnienie kształcenia ustawicznego osób dorosłych podnoszących kwalifikacje lub uzupełniających wykształcenie w formach szkolnych bądź pozaszkolnych. Prowadzone są również działania zmierzające do rozwoju szkół wyższych.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 został podzielony na 10 priorytetów realizowanych równoległe na poziomie centralnym i regionalnym.

Priorytety realizowane na poziomie centralnym

Priorytet I – Zatrudnienie i integracja społeczna.

Priorytet II – Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących.

Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty.

Priorytet IV – Szkolnictwo wyższe i nauka.

Priorytet V – Dobre rządzenie.

Priorytety realizowane regionalnie

Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich.

Priorytet VII – Promocja Integracji Społecznej.

Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki.

Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

Priorytet X – Pomoc techniczna (w ramach tego priorytetu finansowane jest zatrudnienie i zakup wyposażenia w instytucjach wdrażających pozostałe priorytety)³.

W ramach powyższych priorytetów realizowane są projekty w trybie konkursowym lub systemowym. Tryb konkursowy oznacza iż by wyłonić projektodawców realizujących projekt, przeprowadzane są konkursy, które mają charakter otwarty lub zamknięty. Otwarty oznacza brak konkretnej daty składania wniosku, wnioski przyjmowane są do momentu, gdy ich wartość przekracza 150% alokacji przeznaczonej na dane działanie, a ich ocena odbywa się na bieżąco. Konkursy zamknięte to takie, które posiadają konkretną datę, do której należy złożyć wniosek w odpowiedniej instytucji.

² Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013. www.kapitalludzki.gov.pl

³ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. www.kapitalludzki.gov.pl

Tryb systemowy oznacza, iż projekt może złożyć każdy projektodawca spełniający kryteria formalne i merytoryczne. Wtedy nie podlega odrzuceniu. Nie ma też listy rankingowej wniosków. Tryb systemowy skierowany jest przede wszystkim do takich jednostek, jak powiatowe urzędy pracy czy powiatowe i gminne ośrodki pomocy społecznej.

2. Realizacja Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 na terenie województwa podlaskiego w ramach komponentu regionalnego

Na terenie województwa podlaskiego realizowane są w ramach komponentu regionalnego, cztery działania oraz pomoc techniczna. W ramach pomocy technicznej finansowane jest wynagrodzenie i wyposażenie pracowników jednostek pośredniczących drugiego stopnia wdrażających pozostałe działania POKL w regionie. Finansowane są także z tych środków procedury kontrolne przeprowadzane bezpośrednio w jednostkach realizujących projekty. Pozostałe działania wdrażane są przez dwie jednostki:

- a) Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego (dla priorytetów VII i IX),
- b) Wojewódzki Urząd Pracy, który wdraża priorytety VI i VIII.

Ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 na terenie województwa podlaskiego finansowane są przedsięwzięcia związane z uzyskaniem nowych, podwyższeniem posiadanych kwalifikacji, jak również tworzeniem nowych miejsc pracy, w tym poprzez stworzenie własnej firmy. Środki EFS można także przeznaczyć na realizację projektów zmierzających do przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób tym zjawiskiem zagrożonych (osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne, korzystające z zasiłków pomocy społecznej, kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka). Finansowane są także działania zmierzające do poprawy jakości szkolnictwa od przedszkola poprzez szkolnictwo podstawowe, gimnazjalne, ponadgimnazjalne, zawodowe, a na uczelniach wyższych kończąc. Wszystkie te działania z założenia mają służyć zwiększeniu liczby miejsc pracy. Niżej przedstawiono zakładaną i osiągniętą liczbę stworzonych nowych miejsc pracy⁴.

⁴ Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego POKL za 2011 rok w województwie podlaskim. www.wrotapodlasia.pl; Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego POKL za 2010 rok w województwie podlaskim. www.wrotapodlasia.pl; Sprawozdanie za 2009 rok z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego POKL w województwie podlaskim. www.wrotapodlasia.pl; Sprawozdanie z realizacji Priorytetów VI-IX w województwie podlaskim, 2008 rok. www.wrotapodlasia.pl

Tabela 1

Zakładana i osiągnięta liczba utworzonych nowych miejsc pracy w poszczególnych priorytetach POKL na terenie województwa podlaskiego

Nazwa wskaźnika	Zakładana wartość wskaźnika	Osiągnięta wartość wskaźnika
Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich		
Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	3930	4157
Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej (15-24 lata)	1420	710
Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej (przekazanych osobom w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy)	1894	2153
Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej (przekazanych osobom w wieku 50-64 lata)	510	350
Łącznie	7754	7370

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Korekty sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za 2011 rok.

Powyższe zestawienie odnosi się jedynie do priorytetu VI POKL, ponieważ tylko w opisie tego priorytetu pojawiają się dane ilościowe odnośnie liczby nowych miejsc pracy. Priorytet VII odnosi się do ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy i nie ma bezpośredniego przełożenia na tworzenie nowych miejsc pracy. Z tego priorytetu finansowane są szkolenia dla osób bezrobotnych, bezdomnych, korzystających z pomocy społecznej, a więc wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem z życia społecznego i zawodowego. Finansowane jest także tworzenie spółdzielni socjalnych, których do końca 2011 roku na terenie województwa podlaskiego utworzono 3.

Priorytet VIII odnosi się do osób pracujących, chcących podnieść swoje kwalifikacje zawodowe lub zagrożonych utratą pracy, a co za tym idzie wymagających działań przekwalifikujących. Z tego priorytetu nie jest finansowane tworzenie nowych miejsc pracy.

Priorytet IX to szeroko pojmowane szkolnictwo. Tutaj finansowane są takie działania, jak tworzenie przedszkoli, dodatkowe zajęcia dla uczniów wszelkich typów szkół, w tym zawodowych, czy też np. stypendia dla uzdolnionej młodzieży. Tu także nie są tworzone nowe miejsca pracy, ale ten priorytet ma wpływ na rynek pracy, bo pozwala nabyć kompetencje na tym rynku niezbędne, jak np. posługiwanie się językiem obcym, komputerem, kompetencje zawodowe, kompetencje dotyczące przedsiębiorczości itp.

Z tabeli 1 wynika jedno: miejsca pracy tworzą przedsiębiorcy, czy to zatrudniający innych czy też samozatrudnieni. Dlatego szczególny nacisk położono na wspieranie przedsiębiorczości w ramach środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Podsumowanie

Realizując Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 samorząd województwa podlaskiego w sferze dotyczącej tworzenia nowych miejsc pracy znaczną liczbę wskaźników przekroczył. Dotyczy to szczególnie wsparcia przedsiębiorczości u tych osób, które chcą stworzyć własne firmy lub zatrudnić inne osoby. Na przykład liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej wyniosła na koniec 2011 roku 4157, podczas, gdy na cały okres programowania zakładano, iż takich miejsc powstanie 3930. Nie dotyczy to jednak osób po 50 roku życia oraz osób w wieku 15-24 lata. W pierwszym przypadku na zakładanych 510 nowych miejsc pracy zostało utworzonych jedynie 360, a w drugim przypadku na zakładanych 1420 nowych miejsc pracy utworzono jedynie 710. Na terenie województwa podlaskiego POKL jest więc istotnym instrumentem pozwalającym tworzyć nowe i utrzymywać istniejące miejsca pracy.

HUMAN CAPITAL OPERATIONAL PROGRAMME 2007-2013 AS A TOOL FOR SHAPING THE LABOR MARKET IN THE PODLASKIE

Summary

Human Capital Operational Programme 2007-2013 is an instrument to finance projects related to the „man” from kindergarten to retirement, so it is possible to influence the current and future labor market in Poland. The program allows you to spend funds from the European Union under the European Social Fund attributable to the financial perspective for 2007-2013 (with a possible extension of funding until 2015 under the n + 2). The Human Capital Operational Programme 2007-2013 will support actions in such fields as education, employment, social inclusion, the development of adaptability of workers and enterprises to changing socio-economic conditions, human resource development in rural areas, the construction of efficient and effective governments at all levels and partner countries, the promotion of attitudes among health workers and medical staff training. All these areas have a smaller or greater impact on the labor market.

With the implementation of projects co-financed by European Union under the HCOP in Podlaskie the end of 2011 was more than eight thousand. new jobs, and several thousand people and several thousand businesses have benefited from support. So this is a very efficient instrument for shaping the labor market in the region of Podlasie.

Marian Gola

Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości

RYNEK PRACY A RYNEK KREDYTÓW DETALICZNYCH

Wprowadzenie

Grudzień 2010 roku okazał się przełomowym okresem dla detalicznego rynku kredytowego. Wdrożona w tym czasie Rekomendacja T Komisji Nadzoru Finansowego zdeterminowała drastyczne ograniczenie możliwości kredytowania osób fizycznych przez standardowe instytucje bankowe. Było to (a właściwie nadal jest) skutkiem m.in. konieczności stosowania przez banki w ramach algorytmu oceny zdolności kredytowej minimalnych poziomów wydatków gospodarstw domowych, wyznaczanych przede wszystkim poprzez pryzmat tzw. minimum socjalnego, publikowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Niestety, jak wskazują dotychczasowe obserwacje i doświadczenia, przyjęcie tego typu rozwiązań przyczyniło się do swego rodzaju wykluczenia sporej części społeczeństwa, która pod rządami nowych regulacji nie może korzystać z usług kredytowych banków. Powód tego stanu rzeczy jest bardzo prozaiczny – ich dochody są zbyt niskie i w zasadzie niewystarczające w kontekście pokrycia „nowych” wydatków gospodarstwa domowego, nie mówiąc już o ratach kredytowych. Nie sposób nie zadać sobie zatem pytania, czy na pewno nowe rozwiązania regulacyjne dostosowane są do warunków panujących na rodzimym rynku pracy.

1. Systemowe zmiany na rynku kredytowych usług detalicznych

Koniec 2010 roku stał się swego rodzaju datą graniczną w kontekście oceny ryzyka kredytobiorców detalicznych. Stało się tak za sprawą implementacji Rekomendacji T¹. Dokument ten okazał się, obok wdrożonej nieco później Rekomendacji S², jednym z najistotniejszych aktów normatywnych mających deter-

¹ *Rekomendacja T.* http://www.knf.gov.pl/Images/Rekomendacja%20T_tcm75-18474.pdf

² *Rekomendacja S.* http://www.knf.gov.pl/Images/Rekomendacja_S_18-01-2011_tcm75-25296.pdf. *Rekomendacja S* stanowi swego rodzaju nowelizację istniejącej już wcześniej *Rekomendacji SII* dotyczącej ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie. Jej zakres merytoryczny został jednak w ramach wspomnianej nowelizacji rozszerzony i obejmuje dziś również ekspozycje kredytowe finansujące nieruchomości.

minować działalność instytucji kredytowych działających na polskim rynku detalicznym. Tu jednak w istocie pojawiają się nadal wątpliwości, czy forma rekomendacji wydawanej przez Komisję Nadzoru Finansowego wyczerpuje znamiona prawa wiążącego bezwzględnie sektor bankowy. Bez względu jednak na wyrażane w tej kwestii poglądy mechanizmy kontrolno-nakazowe wykorzystywane przez KNF zdeterminowały konieczność stosowania – choćby w ograniczonym stopniu – nowych rozwiązań dotyczących oceny i akceptacji ryzyka w obszarze tzw. klientów nieinstytucjonalnych.

Warto w tym miejscu jednak precyzyjnie zdefiniować obszary, które regulowane są przez przedmiotowe rekomendacje. Rekomendacja T obejmuje zatem swoimi rządami tzw. detaliczne ekspozycje kredytowe. Stanowią one w istocie zarówno należności bilansowe, jak i zobowiązania pozabilansowe instytucji kredytowych udzielone osobom fizycznym na cele niezwiązane z działalnością gospodarczą³. W praktyce będą one obejmowały wszystkie kredyty potocznie zwane kredytami konsumenckimi, ale również i kredyty służące realizacji celów mieszkaniowych. Tu znaleźć można swego rodzaju „wspólny mianownik” między strefą zainteresowania Regulatora w ramach Rekomendacji T i Rekomendacji S. Okazuje się, iż Rekomendacja S normuje działalność banku w zakresie m.in. ekspozycji kredytowych finansujących nieruchomości, rozumianych jako należności bilansowe i zobowiązania pozabilansowe związane z finansowaniem zakupu, remontu, budowy i rozbudowy nieruchomości – jednak bez względu na ich rodzaj⁴. Podsumowując można jednak stwierdzić, iż udzielając kredytu mieszkaniowego, zwanego potocznie hipotecznym, banki powinny stosować zarówno Rekomendację T, jak i Rekomendację S. Bez względu jednak, który z przytoczonych wyżej zbiorów poddamy analizie okaże się, iż de facto wpływają one w sposób zasadniczy na kształt procesu oceny ryzyka kredytowego klientów nieinstytucjonalnych. W praktyce obie regulacje w istotny sposób ograniczają swobodę banków w kreowaniu systemów pomiaru zdolności i wiarygodności kredytowej, a także, szczególnie w przypadku Rekomendacji S, w obszarze doboru i oceny prawnych zabezpieczeń kredytów.

Należy jednoznacznie stwierdzić, iż przedmiotowe rekomendacje miały w swojej istocie, zgodnie z intencjami KNF, ograniczyć ryzyko kredytowe na jakie narażają się banki, ale również niwelować skutki tzw. spirali kredytowej, w którą wpadało – i niestety nadal wpada – wielu klientów detalicznych, w konsekwencji czego przyjęte przez nich zobowiązania finansowe realnie nie mogą być zrealizowane przy aktualnym poziomie dochodów.

³ *Rekomendacja T*. Op. cit., s. 6.

⁴ *Rekomendacja S*. Op. cit., s. 5.

Stosowane przez banki liberalne praktyki oceny ryzyka przyczyniły się w sposób istotny do eksplozji światowego kryzysu finansowego, którego skutki odczuwalne są do dzisiaj. Dotyczy to również rodzimego rynku usług finansowych, gdzie w latach 2004-2009 była dostrzegalna wyraźna ekspansja na rynku kredytów detalicznych. W tym okresie udział banków w finansowaniu tego segmentu wzrósł z 49% do 66%⁵. Niestety, wzrastał w tym obszarze także odsetek kredytów złych. Dla przykładu, w czerwcu 2012 roku tylko w przypadku kredytów mieszkaniowych kwota to ukształtowała się na poziomie 21 551 904 847 złotych, gdzie w końcu 2010 roku szacowano ją na 15 486 123 464 złotych⁶.

Tabela 1

Struktura kredytów mieszkaniowych kredytów przeterminowanych

Sektor bankowy z oddziałami zagranicznymi	2010-2012	2011-2012	2012-2003	2012-2006
Przeterminowane kredyty mieszkaniowe	15 486 123 464	20 510 239 843	20 364 535 737	21 551 904 847
Przeterminowane do 30 dni	9 789 211 965	11 437 822 476	11 106 851 354	11 188 999 709
Przeterminowane od 31 do 90 dni	2 407 000 409	3 607 555 657	3 411 810 804	4 021 626 898
Przeterminowane od 91 do 180 dni	867 613 271	1 260 633 080	1 344 938 462	1 427 012 960
Przeterminowane powyżej 180 dni	2 422 297 819	4 204 228 630	4 500 935 117	4 914 265 280

Źródło: Dane miesięczne, czerwiec 2012. http://www.knf.gov.pl/opracowania/sektor_bankowy/dane_o_rynku/Dane_miesieczne.html, tabela 10.

2. Dostęp do kredytowych usług detalicznych a uwarunkowania płacowe rynku pracy

Rekomendacje T i S, jak już wspomniano wcześniej, wpłynęły w sposób istotny na dostęp do rynku bankowych usług finansowych, generując dodatkowo, bardzo liczną grupę wykluczonych. Już na etapie wdrażania obu regulacji rozgorzała zaciepła dyskusja między ich zwolennikami i przeciwnikami lub podmiotami sceptycznymi w stosunku do zaproponowanych przez KNF rozwiązań. Ci drudzy, m.in. Związek Banków Polskich szacował, że wdrożenie nowych przepisów będzie skutkowało obniżeniem wzrostu PKB o 0,2%-0,3%⁷. Inni sza-

⁵ *Raport o sytuacji banków w 2009 r.* KNF, Warszawa 2010, s. 25.

⁶ Dane miesięczne, czerwiec 2012. http://www.knf.gov.pl/opracowania/sektor_bankowy/dane_o_rynku/Dane_miesieczne.html, tabela 10.

⁷ M. Kuk, M. Kwiatkowska, Kluza: *Rekomendacja T ma obowiązywać od 2011 roku.* „Dziennik Gazeta Prawna”. http://forsal.pl/artykuly/383049,kluz_rekomendacja_t_ma_obowiazywac_od_2011_roku.html, za: *Szok regulacyjny a konkurencyjność i rozwój sektora bankowego*. Red. S. Kasiewicz i L. Kurkliński. Warszawa 2012, s. 53.

cowali natomiast, że będą one skutkowały ograniczeniem liczby klientów detalicznych kredytowanych przez banki o 3 miliony⁸.

Można w istocie zaryzykować tezę, że KNF tworząc nowe rozwiązania regulacyjne przyjęła model zbyt rygorystyczny, prowadzący do poważnego ograniczenia zdolności kredytowej gospodarstw domowych. Choć determinant ograniczających jest tu znacznie więcej, należy w kontekście niniejszego opracowania zwrócić uwagę na dwa czynniki, które związane są pośrednio czy bezpośrednio z uwarunkowaniami panującymi na rynku pracy. Pierwszy ze wspomnianych czynników to poziom tzw. miernika DTI wyrażającego relację obciążeń kredytowych (gospodarstwa domowego) do łącznej wielkości dochodów netto⁹. Regulator w sposób sztywny uznał, że nie powinna ona przekraczać 50% lub odpowiednio 65% w gospodarstwach domowych uzyskujących przekraczające wynagrodzenie przeciętne. Takie założenie modelowe nie uwzględnia wewnętrznej polaryzacji populacji względem chociażby kryterium geograficznego i oczywistej dysproporcji struktury dochodów między osobami zamieszkującymi tereny miejskie i wiejskie. Naturalne niedopasowanie modelowe ujawnia się w odniesieniu do innych elementów, jak np. źródła dochodów.

Drugi faktor, w istocie znacznie istotniejszy i można powiedzieć bardziej „dotkliwy”, związany jest z przyjętą przez KNF zasadą, iż poziom wydatków gospodarstw domowych w rachunku zdolności kredytowej powinien opierać się na miarodajnych źródłach, za które, w sposób póki co nieoficjalny, uznano publikacje Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych na temat minimum socjalnego. Przyjęcie tej zasady stało się niesłychanie trudne, szczególnie w regionalnych instytucjach bankowych, działających często na terenach wiejskich.

Szacunki jednej z instytucji kredytowych wskazywały na etapie wstępnym, że przyjęcie tylko zasad dotyczących wskaźnika DTI spowoduje redukcję udzielanych kredytów gotówkowych o 52%¹⁰. Niestety teza ta znalazła swoje potwierdzenie w masowym przejmowaniu dotychczasowych klientów kredytowych banków, przez tak zwane podmioty para kredytowe, trudniące się udzielaniem pożyczek. Co więcej potwierdzają ją również obserwacje i opinie uzyskane przez autora niniejszego opracowania od przedstawicieli najwyższych

⁸ B. Tomaszewicz: *3 mln osób nie dostanie żadnego kredytu*. „Obserwator Finansowy”. <http://www.obserwatorfinansowy.pl/2010/03/19/3-mln-osob-nie-dostanie-zadnego-kredytu>, za *Szok regulacyjny...*, op. cit., s. 54.

⁹ Przyjmując pewne uproszczenie można założyć, że dochody netto będą tożsame z dochodami rozporządzalnymi.

¹⁰ *Szok regulacyjny...*, op. cit., s. 54.

władz sektora bankowości spółdzielczej¹¹. Choć nie znajduje to na razie swojego odzwierciedlenia w opracowaniach badawczych okazuje się, że skutki wdrożenia wspomnianych rekomendacji są niezwykle dotkliwe, nie tylko dla samych instytucji, ale również dla rzeszy ich lojalnych i rzetelnych klientów.

Działania KNF, do czego zresztą przyznawali się w ostatnim czasie w przekazach medialnych przedstawiciele Komisji, prowadzą wprost do przeniesienia ciężaru popytu na detaliczne produkty kredytowe na rynek „nieregulowany” – pozabankowy.

Gdzie zatem tkwi główna przyczyna aktualnego stanu rzeczy, gdzie poziom zadłużenia gospodarstw domowych wcale nie maleje, a dodatkowo jego skala staje się mniej kontrolowalna i sterowalna? Wydaje się, że tworząc Rekomendację T i Rekomendację S KNF nie dokonała wystarczającej analizy dostępnych materiałów badawczych na temat skutków implementacji rygorystycznych rozwiązań w ramach detalicznego rynku kredytowego. Wskazywały one wyraźnie, że przyjęcie zaostrzonych metod rachunku zdolności kredytowej może prowadzić do niekontrolowanego zadłużania się gospodarstw domowych w instytucjach parakredytowych. Można się tu posłużyć chociażby przykładem Wielkiej Brytanii, gdzie wprowadzono znacznie łagodniejsze ograniczenia, a mimo tego spowodowały one przeniesienie popytu na detaliczne produkty kredytowe na poziomie 37%¹².

Znacznie gorszym jednak grzechem zaniechania było nieuwzględnienie przez KNF rodzimych uwarunkowań panujących na rynku pracy. Dotyczy to w szczególności kwestii związanych ze wspomnianym wcześniej szacowaniem wydatków gospodarstw domowych. Okazuje się, że przed wejściem w życie Rekomendacji T i Rekomendacji S widoczne były wyraźne tendencje wskazujące na bardzo wysoki odsetek gospodarstw domowych realizujących swoje wydatki na poziomie niższym od oszacowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych minimum socjalnego.

¹¹ Ze względu na fakt, iż autor niniejszego opracowania uczestniczył bezpośrednio w procesie implementacji *Rekomendacji T* i *Rekomendacji S* w sektorze bankowości spółdzielczej miał on okazję wysłuchania opinii przedstawicieli władz banków spółdzielczych. Na podstawie badań wewnętrznych, w tym testów warunków skrajnych, szacowali oni, że wykluczenie kredytowe będzie dotyczyło średnio 50%-60% ich dotychczasowych klientów, a w przypadku terenów wiejskich, gdzie gospodarstwa domowe uzyskują dochody przede wszystkim z działalności rolniczej, odsetek ten wzrastał nawet w skrajnych przypadkach do 90%.

¹² *Czy Rekomendacja T zburzy równowagę konkurencyjną na rynku bankowym*. Deloitte, Warszawa 2010, s. 5.

Tabela 2

Udział osób w gospodarstwach domowych realizujących wydatki na poziomie niższym od minimum socjalnego w latach 1994-2001

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
47,9%	46,7%	46,7%	50,4%	50,0%	52,2%	54,0%	57,0%

Źródło: *Koszty minimum socjalnego i minimum egzystencji – dotychczasowe podejście*. Red. P. Kurowski. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 8.

Nieuwzględnienie wspomnianych tendencji prowadziło wprost do wykluczenia znacznej grupy gospodarstw domowych, ze standardowo pojmowanego rynku kredytów detalicznych.

Również i aktualnie prowadzone obserwacje mogą prowadzić do wniosków, iż przyjęte rozwiązania nadzorcze będą pogłębiały zjawisko wykluczenia kredytowego.

Tabela 3

Średnioroczne zmodyfikowane minimum socjalne w 2011 roku – gospodarstwa pracownicze

Gospodarstwo domowe	1 osoba	2 osoby	3 osoby	4 osoby	5 osób
Minimum socjalne w złotych	983,46	1 629,90	2 528,25	3 221,50	3 914,70
Minimum socjalne na osobę w złotych	983,46	814,95	842,75	805,37	782,84

Źródło: *Poziom i struktura minimum socjalnego w 2011 roku*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 1.

Tabela 4

Średnioroczne zmodyfikowane minimum socjalne w 2011 roku – gospodarstwa emeryckie

Gospodarstwo domowe	1 osoba	2 osoby
Minimum socjalne w złotych	984,38	1 623,66
Minimum socjalne na osobę w złotych	984,38	811,83

Źródło: Ibid.

Dotyczy to przede wszystkim dwóch grup, a mianowicie emerytów i rencistów oraz rolników. W obu przypadkach realne dochody uzyskiwane przez te grupy, a publikowane przez Główny Urząd Statystyczny nie przewyższają w niektórych przypadkach wydatków ustalonych w ramach rachunku minimum socjalnego. Należy przecież zwrócić uwagę, iż publikacja GUS ma skutkować ustaleniem wielkości średnich. Jednak ze względu na pewne zróżnicowanie wewnętrzne dochodów wspomnianych grup, można postawić hipotezę, że część populacji nie będzie zdolna do realizowania wydatków na poziomie minimum socjalnego.

Tabela 5

Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na 1 osobę w gospodarstwach domowych według grup społeczno-ekonomicznych w 2011 roku

2011	Gospodarstwa domowe							
	ogółem	w tym					emerytów i rencistów	
		pracowników	rolników	pracujących na własny rachunek	razem			
					emerytów	rencistów		
Dochód rozporządzalny na osobę	1226,95	1243,84	983,88	1497,43	1233,08	1297,96	968,98	

Źródło: *Sytuacja gospodarstw domowych w 2011 r. w świetle wyników badań budżetów gospodarstw domowych*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, tabela 1.

Proces potencjalnego lub rzeczywistego wykluczenia kredytowego koreluje bezpośrednio z innym zjawiskiem charakterystycznym dla polskich uwarunkowań makroekonomicznych. Chodzi tu o pracę nierejestrowaną, której skala jest nadal dość istotna. Z przeprowadzonych badań wynika, iż we wrześniu 2010 roku pracę nierejestrowaną w Polsce wykonywało 732 tysięcy osób, co stanowiło 4,6% ogólnej liczby pracujących¹³.

W kontekście przyjętych przez KNF rozwiązań osoby te nie mogą otrzymać kredytów bankowych ze względu na fakt, iż nie są w stanie udokumentować ani źródła, ani też poziomu uzyskiwanych dochodów. Biorąc pod uwagę fakt, iż bardzo często osoby zatrudnione w szarej strefie zmuszone są do wykonywania pracy w przedmiotowym trybie i nie jest to wynikiem ich świadomego ekonomicznego wyboru można zaryzykować hipotezę, że w wymiarze społecznym stosowanie zaostrzonych przez KNF norm może być szczególnie szkodliwe i może tym samym prowadzić już nie tylko do wykluczenia kredytowego (ekonomicznego), ale również do wykluczenia społecznego.

Efekty opisanych wyżej zjawisk przyjęły dość nieprzewidywalne skutki, które w kontekście założeń leżących u podstaw wdrożenia Rekomendacji T i Rekomendacji S były odwrotne do zamierzonych. Okazuje się bowiem, że w dalszym ciągu Polacy mogą zadłużać się dość swobodnie, przy czym w chwili obecnej zjawisko to jest mniej kontrolowane niż miało to miejsce jeszcze w 2009 roku. Dzieje się tak za sprawą prężnie działających instytucji parakredytowych, które w sposób efektywny wykorzystują lukę powstałą na detalicznym rynku kredytowym. Według szacunków, zadłużenie gospodarstw domowych z tytułu produktów oferowanych przez firmy parakredytowe stale wzrasta i w pierwszym półroczu 2012 roku osiągnęło już kwotę 1,8 miliarda złotych¹⁴.

¹³ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 roku. Materiały Głównego Urzędu Statystycznego na konferencję prasową w dniu 30 sierpnia 2011 r.* Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 5.

¹⁴ www.finansowysupermarket.pl, I półrocze na rynku instytucji parabankowych.

Podsumowanie

Wskazane w niniejszym opracowaniu skutki wdrożenia nowych regulacji ostrożnościowych w obszarze detalicznego rynku kredytowego wskazują na dużą korelację pomiędzy uwarunkowaniami płacowymi panującymi na rynku pracy a skalą zadłużenia gospodarstw domowych w instytucjach bankowych. Można sądzić, iż wzajemny wpływ przedmiotowych czynników nie został właściwie oceniony przez KNF, co niestety determinuje stosunkowo niską skuteczność oddziaływania Rekomendacji T i Rekomendacji S na kondycję ekonomiczną najniższej uposażonych gospodarstw domowych. Wskutek wprowadzonych zmian zmuszone zostały one do korzystania ze znacznie droższych instrumentów oferowanych przez instytucje parakredytowe, co naturalnie pogłębia ich problemy ekonomiczne. Należy zatem rozważyć w przyszłości wprowadzanie rozwiązań kompleksowych, uwzględniających nie tylko bezpieczeństwo sektora finansowego, ale również wsparcie kredytowe dla gospodarstw domowych charakteryzujących się niskim poziomem dochodów. Warto przy tym rozważyć, iż istotnej roli nie powinny tu odgrywać władze gospodarcze poprzez wykorzystanie stosownych instrumentów polityki socjalnej.

EARNINGS CONDITIONS OF EMPLOYMENT AND RETAIL CREDIT MARKET IN POLAND

Summary

December 2010 proved to be a crucial period for the retail credit market. Implemented at this time the T Recommendation of Financial Supervision Commission determined the drastic limitation of crediting of individuals by standard banking institutions. It was (and actually still is) the result of the need for the banks in the credit assessment using the algorithm minimum levels of household spending, designated primarily through the prism of the so-called minimum of poverty, which is published by the Institute of Labour and Social Affairs.

Unfortunately, as indicated the observations and experience, the adoption of this type of solutions contributed to the exclusion of a large part of society, which under the new regulations may not use the services of banks' loan. The reason for this state of affairs is very prosaic – their incomes are too low and basically inadequate to coverage in the context of the "new" household expenditure, not to mention the loan installments. So we must ask the question, therefore, is certainly new regulatory solutions are adapted to the conditions prevailing in the domestic labor market?

Dagmara Nikulin

Politechnika Gdańska

ANALIZA POZIOMU I DYNAMIKI PŁAC NA PRZYKŁADZIE POLSKI I NIEMIEC

Wprowadzenie

Artykuł jest wynikiem pracy badawczej w ramach przygotowywanej rozprawy doktorskiej pt. „Przyczynowo-skutkowa analiza poziomu i dynamiki płac w Polsce i w Niemczech. Studium porównawcze”. Celem rozprawy jest odpowiedź na pytanie dotyczące czynników wpływających na poziom płac. Analizą objęte zostały gospodarki: Polski oraz Niemiec. Przedział czasowy obejmuje lata 1997-2010. W artykule postawiona została główna hipoteza mówiąca, iż czynniki wpływające na przeciętny poziom płac w Polsce i w Niemczech są podobne.

Artykuł składa się z dwóch zasadniczych części: wprowadzenia teoretycznego oraz części empirycznej. W części teoretycznej zaprezentowana została koncepcja modelu rynku pracy bazująca na konkurencji monopsonistycznej, na którym to założeniu oparta jest dalsza analiza. W części empirycznej przedstawione zostały wyniki badań, na które składa się badanie dynamiki czynników wpływających na przeciętny poziom płac w obu analizowanych krajach oraz w części finalnej – na zbudowaniu modelu ekonometrycznego, pozwalającego na ocenę wpływu czynników kształtujących płace.

1. Konkurencja monopsonistyczna na rynku pracy

Podjmując się zbadania sytuacji kształtującej się na rynku pracy, należy założyć najbardziej odpowiedni model rynku pracy. W teorii ekonomii powszechnie znane są modele konkurencji doskonałej, modele monopolu, monopsonu, konkurencji monopsonistycznej. W niniejszym artykule uznano, iż obecny rynek pracy w największym stopniu przypomina rynek konkurencji monopsonistycznej, zakładający funkcjonowanie wielu niezorganizowanych pracodawców oraz pracobiorców oraz ustalanie płac przez indywidualne przedsiębiorstwo na podstawie krzywej podaży pracy w danym przedsiębiorstwie. Zdaniem części

współczesnych ekonomistów, pod pojęciem monopsonisty można rozumieć każde przedsiębiorstwo, w którym podaż pracy kształtuje się w sposób indywidualny¹. Sytuacja taka obserwowana jest dość powszechnie, gdy płace pracowników na tych samych stanowiskach i wykazujących się takimi samymi umiejętnościami i kompetencjami są różne². Istniejące przesłanki skłaniają zatem do stwierdzenia, iż właściwy model rynku pracy to taki, w którym pracodawcy dysponują siłą rynkową. Powoduje to, iż w każdym pojedynczym przedsiębiorstwie kształtuje się indywidualna krzywa podaży pracy wynikająca z faktu, iż każde przedsiębiorstwo preferuje pracowników o odmiennych kwalifikacjach i umiejętnościach. Podaż pracy w danym przedsiębiorstwie zależna jest m.in. od przeciętnego wynagrodzenia oferowanego w danym przedsiębiorstwie, ale również od przeciętnego wynagrodzenia oferowanego w innych przedsiębiorstwach, od stopy bezrobocia, która działa stymulująco na podaż pracy oraz od poziomu cen³. Im wyższa płaca oferowana w danym przedsiębiorstwie oraz niższy poziom płac obowiązujący na rynku, tym większe zainteresowanie ze strony potencjalnych pracobiorców do podjęcia w nim pracy. Na podstawie zależności występujących pomiędzy podażą pracy w indywidualnym przedsiębiorstwie a czynnikami kształtującymi podaż pracy można, po dokonaniu odpowiednich przekształceń, ustalić funkcję płac w gospodarce ogółem. Wśród głównych czynników wpływających na poziom płac w gospodarce można wymienić przeciętną wydajność pracy (gdy wzrasta wyposażenie czynnika pracy w kapitał wskutek powiększających się nakładów inwestycyjnych, rośnie przeciętna wydajność pracy), stopę bezrobocia (kiedy stopa bezrobocia jest wyższa, wówczas płace z reguły kształtują się na niższym poziomie z racji na słabnącą siłę negocjacyjną pracobiorców), przeciętny poziom cen (rosnące ceny mogą wywoływać presję na wzrost płac nominalnych, w celu zachowania stałego poziomu płac realnych)⁴.

¹ O.C. Ashenfelter, H. Farber, M.R. Ransom: *Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey*. Discussion Paper No. 4915 IZA, 2010.

² Więcej na temat badań przeprowadzanych pod kątem zróżnicowania płac można znaleźć w V. Bhaskar, A. Manning, T. To: *Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Market*. „Journal of Economic Perspectives” 2002, Vol. 16, No. 2, s. 155-174; A.B. Krueger, H. Summers: *Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure*. „Econometrica” 1988, Vol. 56, No. 2, s. 259-293; R. Gibbons, L. Katz: *Does Unmeasured Ability Explain Inter-Industry Wage Differentials?* „Review of Economic Studies” 1992, Vol. 59, No. 3, s. 515-536.

³ J.Cz. Ossowski: *Konkurencja monopsonistyczna na rynkach pracy a agregatowy model płac na przykładzie gospodarki polskiej*. „Modelowanie i prognozowanie gospodarki narodowej” 2009, nr 4/2, s. 95-116.

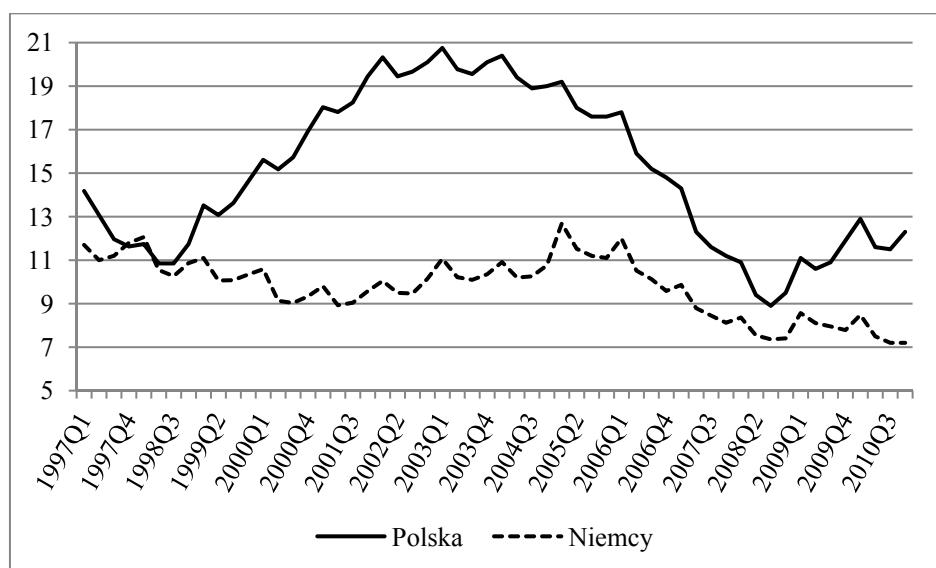
⁴ Ibid. więcej także R.J. Barro: *Makroekonomia*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997, s. 175-188 oraz M. Nasiłowski: *System rynkowy*. Wydawnictwo Key Text, Warszawa 2011, s. 126-127.

2. Zastosowane metody

W części empirycznej artykułu zastosowana została metoda badawcza polegająca na analizie danych statystycznych, a następnie, w fazie finalnej, na zbudowaniu modeli ekonometrycznych płac. Analiza statystyczna oparta została na analizie dynamiki czynników kształtujących płace. Wykorzystane dane pochodzą z centralnych urzędów statystycznych w Polsce i w Niemczech. Dane zostały zebrane w układzie kwartalnym.

3. Badanie dynamiki zmiennych objaśniających i zmiennej objaśnianej

Podjęcie problemu kształtowania się płac wymaga zbadania specyfiki czynników kształtujących płace. Porównanie czynników wpływających na poziom płac rozpoczęty zostanie od przedstawienia kształtowania się stopy bezrobocia w obu analizowanych krajach w latach 1997-2010. Rysunek 1 przedstawia poziom stopy bezrobocia w Polsce oraz w Niemczech w ujęciu kwartalnym.



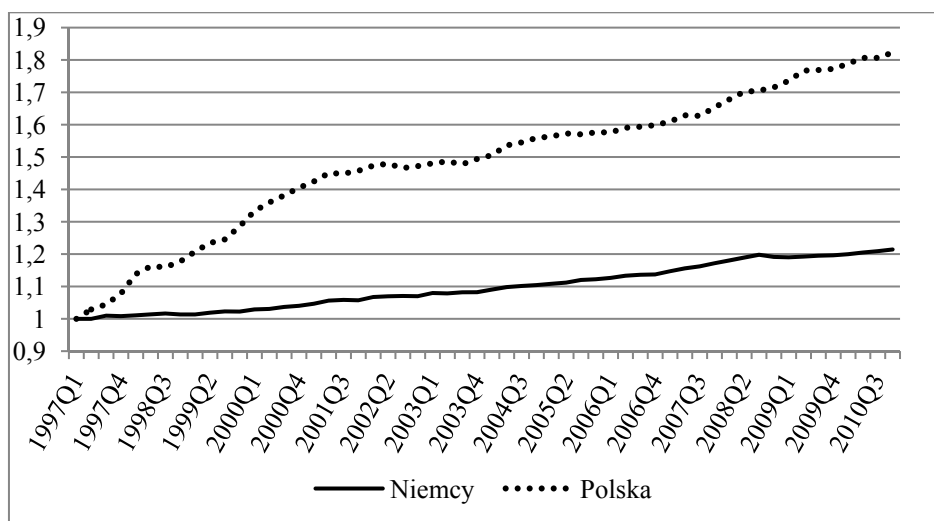
Rys. 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i w Niemczech w latach 1997-2010

Źródło: Opracowanie własne na podstawie publikacji Urzędu Statystycznego w Niemczech: *Arbeitslosigkeit insgesamt – Monatszahlen für die Jahren 1997-2010* oraz publikacji Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce: *Kwartalne wskaźniki makroekonomiczne dla lat 1997-2010*.

Stopa bezrobocia w Polsce w analizowanym okresie była znacznie wyższa aniżeli w Niemczech. Począwszy od 1998 roku bezrobocie w Polsce nieubłagalnie rosło. Zły stan gospodarki nie rokował dobrze na przyszłość. Zmiana trendu nastąpiła w momencie wejścia Polski do Unii Europejskiej i możliwości emigracji zarobkowej. Odpływ siły roboczej zagranicę skutkował spadkiem stopy bezrobocia po 2004 roku. Kolejne załamanie zastąpiło w 2008 roku, kiedy wskutek światowego kryzysu finansowego część firm powiązana z rynkiem światowym zredukowała liczbę swoich pracowników. Sytuacja w Niemczech wydaje się bardziej stabilna. W całym analizowanym okresie bezrobocie waha się w granicach 7-11%. Do 2005 roku stopa bezrobocia w Niemczech była bardzo stabilna, natomiast po 2005 zaczęła maleć z okresu na okres. W Polsce bezrobocie wykazywało większe fluktuacje, zawierające się w przedziałach 12-20%.

Kolejnym analizowanym czynnikiem jest przeciętny poziom cen dóbr konsumpcyjnych mierzony indeksem cen dóbr konsumpcyjnych (ICK).

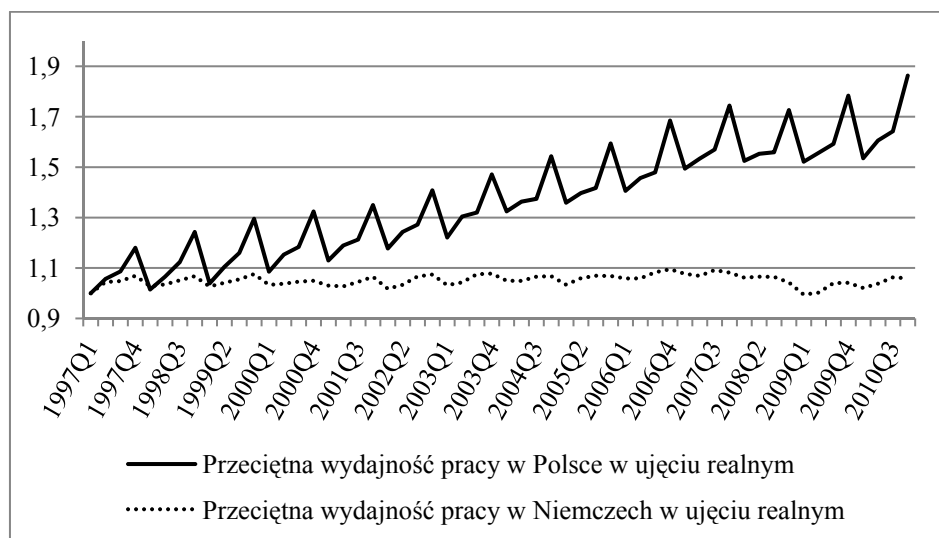
Ceny rosły w Polsce w większym tempie aniżeli w Niemczech. W latach 1997-2010 ceny wzrosły w Polsce łącznie o około 80%, podczas gdy w Niemczech zaledwie o 20%. Wskazuje to na znacznie intensywniejsze procesy inflacyjne w Polsce. W fazie potransformacyjnej, pomimo aktywnej działalności Rady Polityki Pieniężnej, inflacja nadal pozostawała na stosunkowo wysokim poziomie. Gospodarka niemiecka charakteryzowała się brakiem presji inflacyjnej, co będzie skutkowało również w dalszej analizie niewielkim wzrostem płac nominalnych.



Rys. 2. Dynamika cen dóbr konsumpcyjnych w Polsce i w Niemczech w latach 1997-2010 (indeks jednopodstawowy, gdzie 1 kwartał 1997 = 1)

Źródło: Ibid.

Czynnikiem, który jest najistotniejszy w kształtowaniu się wysokości płac jest wydajność pracy. W bieżącym opracowaniu wydajność pracy obliczona została jako stosunek produktu krajowego brutto w przeliczeniu na jednego pracującego. Wielkości wydajności pracy skorygowano o wskaźnik inflacji i podano w wartościach realnych.

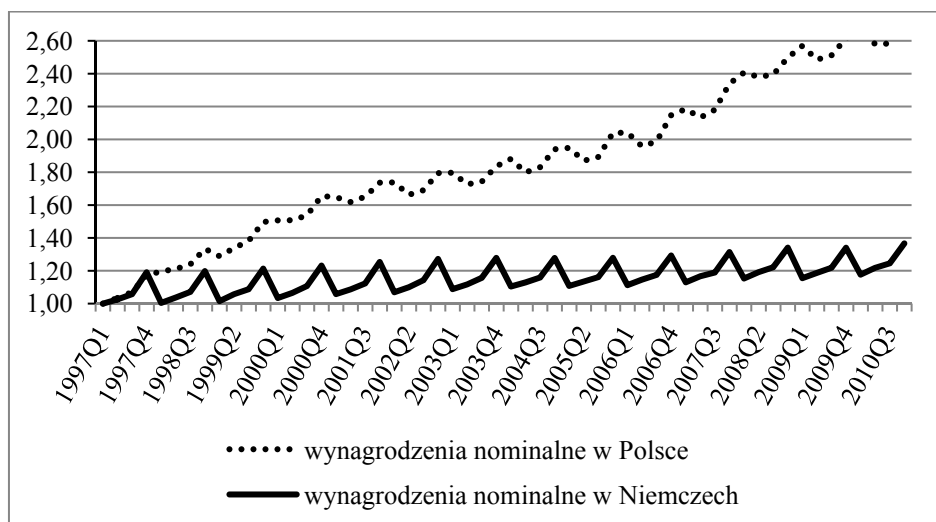


Rys. 3. Przeciętna wydajności pracy w Polsce i w Niemczech w ujęciu realnym w latach 1997-2010 (indeks jedopodstawowy, gdzie 1 kwartał 1997 = 1)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie publikacji Głównego Urzędu Statystycznego: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej dla lat 1997-2010* i *Kwartalne mierniki gospodarcze dla lat 1997-2010* oraz publikacji Niemieckiego Urzędu Statystycznego: *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung, Vierteljahresergebnisse, Fachserie 18 Reihe 1.2*.

Kształtowanie się przeciętnej wydajności pracy w Polsce oraz w Niemczech w latach 1997-2010 było całkowicie odmienne. Wydajność pracy w Polsce wykazywała większą dynamikę. W latach 1997-2010 przeciętna wydajność pracy w Polsce wzrosła o prawie 80%, podczas gdy w Niemczech pozostała na prawie niezmiennym poziomie. Znaczna dynamika wydajności pracy w Polsce w latach 1997-2010 spowodowana była postępem technologicznym, który miał miejsce na początku XXI wieku. W Niemczech zaawansowanie technologiczne w tym okresie było już na wysokim poziomie, stąd niewielka dynamika nakładów inwestycyjnych i tym samym niewielka dynamika wydajności pracy.

Naszkiecowana niżej dynamika czynników wpływających na płace ma na celu lepsze zrozumienie sytuacji kształtującej się w aspekcie samych płac. Ry-sunek 2 prezentuje przeciętny poziom płac nominalnych w Polsce i w Niemczech w latach 1997-2010.

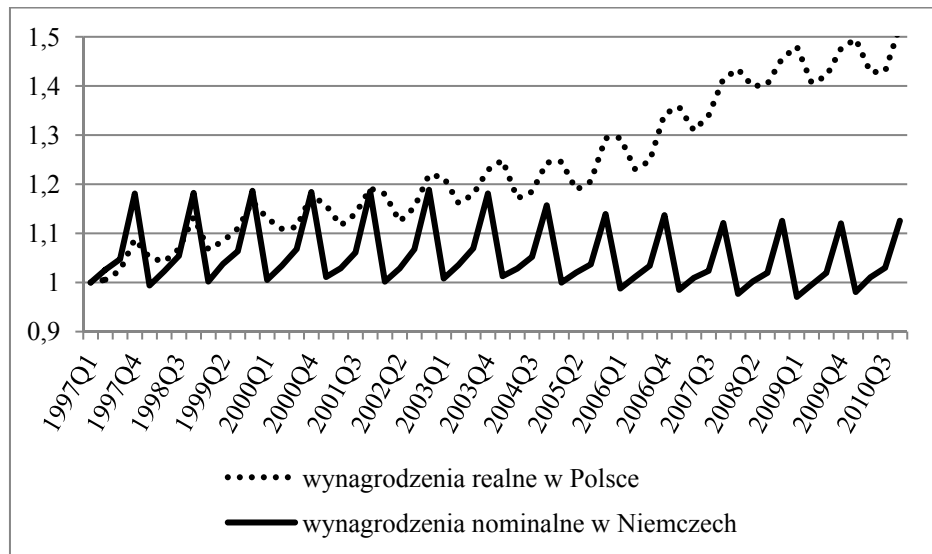


Rys. 4. Przeciętne wynagrodzenia nominalne w Polsce i w Niemczech w latach 1997-2010. Ujęcie kwartalne

Źródło: Ibid.

Wynagrodzenia nominalne w Polsce w latach 1997-2010 rosły w większym tempie niż wynagrodzenia nominalne w Niemczech. W przeciągu całego analizowanego okresu przyrost przeciętnych wynagrodzeń nominalnych w Polsce wyniósł przeszło 160%, podczas gdy w Niemczech niespełna 40%. Przyczyn takiej rozbieżności należy upatrywać głównie w dwóch czynnikach: odmiennie kształtującej się stopy inflacji oraz wydajności pracy. Duża dynamika inflacji (rys. 2) powodowała presję inflacyjną i wzrost płac nominalnych. Wysoka dynamika wzrostu płac może wynikać również z wysokiej dynamiki wydajności pracy. Miałoby to miejsce w sytuacji, gdy płace podążają za wzrostem wydajności pracy. Dla lepszego zrozumienia rozbieżności kształtujących się w dynamice płac w obu krajach przedstawiona zostanie również dynamika płac realnych.

Dynamika przedstawiona na rys. 5 pozbawiona jest wpływu inflacji. Rosnąca w szybszym tempie dynamika wynagrodzeń nominalnych w Polsce implikuje również dużą dynamikę wynagrodzeń realnych. W przeciągu lat 1997-2010 nastąpił łączny wzrost płac realnych w Polsce o 50%, podczas gdy w Niemczech płace realne pozostały na niezmiennym poziomie. Ciekawym zjawiskiem jest duża sezonowość wysokości płac w Niemczech, które poddane są fluktuacjom w poszczególnych kwartałach roku. Zestawiając ze sobą rys. 5 oraz 3 można zauważyć, iż dynamika płac realnych uzależniona jest od dynamiki przeciętnej wydajności pracy. W Niemczech niewielkiej dynamice wydajności pracy towarzyszy niewielka dynamika wzrostu płac realnych, w Polsce oba rodzaje są większe.



Rys. 5. Przeciętne wynagrodzenia realne w Polsce i w Niemczech w latach 1997-2010. Ujęcie kwartalne

Źródło: Ibid.

4. Modele ekonometryczne

W celu zbadania wpływu poszczególnych zmiennych na przeciętny poziom płac zbudowane zostały dynamiczne, przyczynowo-skutkowe modele ekonometryczne. Modele zostały oszacowane za pomocą Klasycznej Metody Najmniejszych Kwadratów. Jako zmienne objaśniające wzięte pod uwagę zostały: przeciętny poziom płac nominalnych opóźniony w czasie o 1 okres w Polsce i w Niemczech ($WNP(-1)$ oraz $WND(-1)$), średnia ruchoma indeksu cen dóbr konsumpcyjnych ($MICKP$ oraz $MICKD$), średnia ruchoma przeciętnej wydajności pracy w ujęciu realnym ($MAPLP$ oraz $MAPLD$) oraz średnia ruchoma stopy bezrobocia ($MSBP$ oraz $MSBD$). Z racji na fakt, iż analiza obejmująca przedział czasowy lat 1997-2010 przeprowadzona jest w ujęciu kwartalnym, do zbioru zmiennych objaśniających dołączono zmienne sezonowe. Ponadto, zastosowanie w miejsce zmiennych objaśniających ich czterookresowych scentrowanych średnich ruchomych pozwala na wyeliminowanie wzajemnego skorelowania zmiennych objaśniających.

Zbudowano następujący potęgowo-wykładniczy model płac nominalnych w Polsce

$$WNP_t = \beta_0 WNP_{t-1}^{\beta_1} MICKP_t^{\beta_2} MAPLP_t^{\beta_3} e^{\beta_4 MSBP_{t-3}} e^{c_1 v_1 + c_2 v_2 + c_3 v_3} e^{\varepsilon_t} \quad (1)$$

W celu zastosowania Klasycznej Metody Najmniejszych Kwadratów, należy przedstawić równanie (1) w postaci zlinearyzowanej

$$\ln WNP_t = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln WNP_{t-1} + \beta_2 \ln MICKP_{t-1} + \beta_3 \ln MAPLP_t + \beta_4 MSBP_{t-3} + c_1 v_1 + c_2 v_2 + c_3 v_3 + \varepsilon_t \quad (2)$$

Analogicznie jak w przypadku modelu płac polskich, zbudowany został model dla płac niemieckich

$$\ln WND_t = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln WND_{t-1} + \beta_2 \ln MICKD_{t-1} + \beta_3 \ln MAPLD_t + \beta_4 MSBD_{t-3} + c_1 v_1 + c_2 v_2 + c_3 v_3 + \varepsilon_t \quad (3)$$

Wyniki oszacowania modeli przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Oszacowanie przyczynowo-skutkowych modeli płac w Polsce i w Niemczech za pomocą Klasycznej Metody Najmniejszych Kwadratów

Parametr oraz symbol zmiennej	Oszacowane wartości parametru	Wartość statystyki t	Błąd standardowy	Oszacowane wartości parametru	Wartość statystyki t	Błąd standardowy
	Polska			Niemcy		
β_0	0,063032	5,6538	0,011149	0,066958	4,3034	0,015559
$\beta_1 \ln WNP_{t-1}$	0,25721	1,8380	0,13994	0,54270	19,4097	0,027960
$\beta_2 \ln MICK_t$	0,95234	4,5282	0,21031	0,28681	8,4161	0,034079
$\beta_3 \ln MAPL_t$	0,32634	4,8028	0,067949	0,19560	1,7761	0,11013
$\beta_4 MSB_{t-3}$	-0,0057510	-5,4141	0,0010622	-0,0035099	-2,0473	0,0017144
$c_1 v_1$	0,011068	2,3057	0,0048004	-0,10739	-40,7134	0,0026377
$c_2 v_2$	-0,025702	-6,4396	0,0039913	-	-	-
$c_3 v_3$	-0,016011	-3,6157	0,0044283	0,011347	5,2973	0,0021421
R²	0,99681			0,99175		
Se	0,012935			0,0068219		
DW	1,9597			2,0181		

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, iż stworzone modele płac są dobrze dopasowane. Współczynnik determinacji w przypadku zarówno modelu płac w Polsce, jak i w Niemczech wynosi 99%, co oznacza wysoki stopień wyjaśnienia zmienności płac za pomocą stworzonych modeli. Ponadto, statystyka DW przyjmuje wartość bliską 2, co świadczy o braku autokorelacji składnika losowego, która mogłaby zakłócić poprawność uzyskanych wyników. Wszystkie zmienne objaśniające są statystycznie istotne na zwyczajowo przyjmowanym poziomie istotności (5% oraz 10%). Wyjątek stanowi zmienna sezonowa dla drugiego kwartału w przypadku Niemiec, która z racji na wykazaną nieistotność została pominięta w dalszej interpretacji.

Celem oszacowania modeli płac była próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób poszczególne czynniki wpływają na przeciętny poziom płac nominalnych. Zastosowano model dynamiczny, a więc uwzględniający wpływ opóźnionej zmiennej objaśnianej. Ponadto założono, iż stopa bezrobocia, ze względu na niedoskonałość informacji w rzeczywistości gospodarczej, oddziałuje z 3-okresowym opóźnieniem. Na podstawie wyników oszacowań można określić efekty długo-okresowe wpływu czynników płac. W przypadku czynnika określającego przeciętny poziom cen (mierzony wskaźnikiem ICK) można powiedzieć, iż wzrost przeciętnego poziomu cen dóbr i usług konsumpcyjnych w danym okresie to 1% oraz pozostanie na nowym poziomie powoduje wzrost przeciętnego poziomu płac w Polsce średnio o 1,3% oraz 0,63% w Niemczech. Natomiast wzrost przeciętnej wydajności pracy w danym okresie t oraz pozostanie na nowym poziomie skutkuje wzrostem przeciętnego poziomu płac średnio o 0,44% zarówno w Polsce, jak i w Niemczech. Wzrost stopy bezrobocia o 1 punkt procentowy oraz pozostanie na nowym poziomie powoduje spadek przeciętnego poziomu płac średnio o 0,77% w Polsce oraz w Niemczech.

Podsumowując uzyskane wyniki można stwierdzić, iż częściowo czynniki kształtujące poziom płac w Polsce i w Niemczech są zbieżne, co potwierdza postawioną we wstępie pracy hipotezę. Największe rozbieżności występują w przypadku wpływu inflacji na przeciętny poziom płac. Sytuacja taka może wynikać z faktu, iż gospodarka niemiecka w całym badanym okresie odznaczała się niskim tempem wzrostu cen, co powodowało niewielki wpływ na dynamikę płac nominalnych. W gospodarce polskiej większa dynamika wzrostu cen bardziej wpływała na wzrost płac nominalnych.

Na podstawie otrzymanych wyników oszacowań można zbadać sezonowość kształtowania się przeciętnych płac. Wskaźniki sezonowości otrzymane dla poszczególnych kwartałów wskazują na większy poziom sezonowości w Niemczech aniżeli w Polsce. Wskaźniki sezonowości informują, o jaki procent przeciętnie odchyła się poziom płac od wielkości wyznaczonych przez model. W przypadku gospodarki polskiej, odchylenia te są niewielkie i nie przekraczają poziomu 2,5%. Natomiast w gospodarce niemieckiej odchylenia te wynoszą nawet 10%. Zarówno w przypadku Niemiec, jak i Polski otrzymano wyniki mówiące o tym, iż najwyższy poziom wynagrodzeń kształtuje się zazwyczaj w czwartym kwartale roku, co może być spowodowane wypłacaniem premii, dodatków świątecznych i innych dodatkowych świadczeń.

Podsumowanie

Konkludując można zauważyć, iż pomimo rozbieżności charakteryzujących gospodarkę polską i niemiecką, co zostało zilustrowane za pomocą przedstawionej dynamiki zmiennych ekonomicznych, wpływ czynników kształtujących przeciętny poziom płac można uznać za podobny. Potwierdza to częściowo postawioną we wstępie pracy hipotezę badawczą. Na podstawie oszacowanych modeli płac można stwierdzić duże zbieżności występujące w oddziaływaniu stopy bezrobocia oraz przeciętnej wydajności pracy na poziom płac w Polsce i w Niemczech. Może to oznaczać, iż gospodarka polska, pomimo niższego poziomu rozwoju gospodarczego, zmierza w kierunku podobnym jak gospodarka niemiecka. Mechanizmy kształtujące poziom płac w obu krajach są podobne, co może teoretycznie wpłynąć na podwyższenie poziomu płac w sytuacji osiągnięcia np. wyższego poziomu wydajności pracy. Zmienną, która kształtuje się w sposób odmienny w obu analizowanych krajach, jest inflacja. Wynika to z głównie z odmiennej dynamiki wzrostu cen w analizowanym okresie i tym samym odmiennej presji inflacyjnej na wzrost płac nominalnych.

Przeprowadzona analiza jest wartościowa ze względu na brak konkurencyjnych badań porównujących gospodarkę polską oraz niemiecką pod kątem czynników kształtujących przeciętny poziom płac. Ponadto, przeprowadzone badanie może stanowić punkt wyjścia do dalszych, bardziej pogłębionych analiz, mających na celu lepsze zrozumienie podobieństw i różnic, jak również przyczyn i skutków odmienności kształtowania się płac w Polsce i w Niemczech.

AN ANALYSIS OF THE LEVEL AND DYNAMICS OF WAGES ON THE EXAMPLE OF POLAND AND GERMANY

Summary

The purpose of this article is to compare the factors affecting the level and growth of wages in Poland and Germany. The study is covering the period of 1997-2010 years. Based on macroeconomic data originating from statistical offices, may have been built econometric models of cause and effect. Main hypothesis states that the factors affecting the level and growth of wages in Poland and Germany are similar. In order to verify the hypothesis, in econometric models as exogenous variables an average price level, an average work output, an unemployment rate and seasonal elements were accepted. The dependent variable is the average level of nominal wages in Poland and Germany. As a result of models satisfactory results, partly proving the constructed hypothesis were received.