



**Maria Jadamus-Hacura**

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach  
Wydział Zarządzania  
Katedra Ekonometrii  
maria.jadamus-hacura@ue.katowice.pl

**Krystyna Melich-Iwanek**

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach  
Wydział Zarządzania  
Katedra Ekonometrii  
krystyna.melich-iwanek@ue.katowice.pl

## PRZYSZŁOŚĆ ŚLĄSKIEGO RYNKU PRACY W OPINII EKSPERTÓW – BADANIA PILOTAŻOWE

**Streszczenie:** Praca w pierwszej części poświęcona jest analizie wybranych czynników warunkujących współczesny rynek pracy województwa śląskiego. Jednak głównym celem autorów, przyświecającym drugiej części artykułu, było przeprowadzenie badania pilotażowego, będącego wstępem do planowanych w przyszłości analiz umożliwiających budowę długookresowych prognoz tego rynku. Ponieważ wiele istotnych procesów kształtujących przyszłe rynki pracy nie zostało jeszcze przebadanych w perspektywie diachronicznej, to długookresowe prognozowanie powinno być oparte na opiniach ekspertów.

Kwestionariusz przeprowadzonej ankiety składał się z ośmiu tez dotyczących między innymi problemów: deregulacji rynku pracy, tempa wzrostu gospodarczego, zatrudnienia ludzi w wieku 50+, problemów emerytalnych itp. oraz ich wpływu na przyszły rynek pracy. Każdy z nich był oceniany przez ekspertów z punktu widzenia ważności na pięciostopniowej skali Likerta. Ponadto pytania dotyczyły czasu realizacji odpowiedniej tezy lub/i warunków jej realizacji. Wyniki przeprowadzonego badania pilotażowego wskazują, że wybór tez jest poprawny, a proponowane warianty odpowiedzi nie zostały przez ekspertów zakwestionowane.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, deregulacja rynku pracy, opinie ekspertów, województwo śląskie.

### Wprowadzenie

Gospodarki krajów UE, a w szczególności Europy Wschodniej i Środkowej, w tym ich rynki pracy, podlegają w pierwszych dekadach XXI w. różnorodnym i dynamicznym przemianom. Rozwój gospodarczy tych państw, oczywiście również Polski, który z naturalnych powodów powinien być przyspieszony w celu dostosowywania poziomu życia mieszkańców do poziomu krajów wysoko rozwiniętych, bywa zakłócany kryzysami zarówno wewnętrznymi, jak i ze-

wnętrznymi. Jednocześnie jest on stymulowany przez postępujący proces globalizacji oraz rozwoju technologicznego, także informatycznego. Rynki pracy należące do najistotniejszych segmentów każdej gospodarki są szczególnie wrażliwe na wszelkie zmiany warunków ekonomiczno-społecznych, wynikających z dynamicznych zmian technologicznych i demograficznych obserwowanych w ostatnich latach. Wszystkie te zjawiska wpływają również na lokalne rynki pracy, które ponadto są determinowane specyficznymi, właściwymi tylko im czynnikami.

Do takich wyjątkowych rynków należy również rynek pracy województwa śląskiego, który z końcem ubiegłego wieku uległ głębokiej transformacji w wyniku restrukturyzacji tradycyjnych przemysłów. Skutki tych procesów są wciąż odczuwalne, a co istotne, z problemami związanymi np. z zatrudnieniem w przemyśle wydobywczym przyjdzie nam się zmierzyć także w najbliższej przyszłości. Jeśli do tego dodać trudną sytuację demograficzną i rozwój nowych technologii, to przyszłość rynku pracy staje się jednym z podstawowych problemów zarówno dla badaczy, jak i dla polityków społecznych oraz wojewódzkich instytucji rynku pracy.

Wydaje się, że do najistotniejszych czynników mających wpływ na kształtowanie się rynku pracy w województwie śląskim można zaliczyć:

- 1) deregulację rynku pracy,
- 2) zmiany struktury produkcji województwa,
- 3) zmiany struktury demograficznej,
- 4) wzrost gospodarczy, krajowy i regionalny,
- 5) zmiany systemu emerytalnego,
- 6) innowacyjność gospodarki,
- 7) strukturę kształcenia, typy szkół, kształcenie ustawiczne,
- 8) zatrudnienie osób w wieku 50+.

Część z wymienionych problemów była już przedmiotem rozważań w poprzednich pracach dotyczących współczesnych rynków pracy w Polsce i w województwie śląskim [Jadamus-Hacura, Melich-Iwanek, 2013, 2014, 2015]. Ostatecznym celem prowadzonych badań jest opracowanie prognozy sytuacji na śląskim rynku w perspektywie najbliższych dwóch dekad. Wiele istotnych procesów kształtujących te rynki okazuje się stosunkowo nowych lub niezakorzenionych w społeczeństwie. W takich warunkach prognozowanie długookresowe powinno być oparte na opiniach ekspertów. W artykule zaprezentowane zostały wyniki badania pilotażowego na temat przyszłości śląskiego rynku pracy, przeprowadzonego wśród ekspertów z zakresu tej problematyki. Właściwe badanie przeprowadzone zostanie wśród kompetentnych przedstawicieli instytucji rynku pracy województwa śląskiego.

## 1. Charakterystyka współczesnych rynków pracy

### 1.1. Wzrost gospodarczy a rynek pracy

Przystępując do prognozowania rynku pracy w dłuższej perspektywie czasowej, przeprowadzono analizy wybranych spośród wspomnianych we wstępie artykułu czynników i warunków funkcjonowania rynku pracy na Śląsku. Wyniki tych badań zostały wykorzystane w trakcie konstruowania formularza ankiety, szczególnie przy ustalaniu listy wariantów realizacji tez, będących podstawą pytań dotyczących przyszłości rynku pracy na Śląsku.

Jeden z głównych czynników kształtujących rynek pracy stanowi oczywiście wzrost gospodarczy. Ogólna zależność między tymi kategoriami jest bezdyskusyjna, ale rodzaj i formy tej zależności mogą być różnorodne, ponieważ skala wzrostu jest determinowana poziomem, jakością i zmianami takich czynników, jak: kapitał ludzki, kapitał rzeczowy oraz ich produktywność.

W szczególnym przypadku wysokiemu tempu wzrostu wydajności pracy może towarzyszyć wzrost gospodarczy przy zerowej bądź ujemnej stopie wzrostu zatrudnienia, czyli może wystąpić tzw. bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy (*jobless growth*) [Kwiatkowski, Tokarski, 2004, s. 268]. Bezzatrudnieniomu wzrostowi gospodarczemu poświęcono wiele publikacji, między innymi autorki niniejszej pracy analizowały omawiane zjawisko w polskiej gospodarce [por. Jadamus-Hacura, Melich-Iwanek, 2013]. W tym celu wykorzystany znany model [por. m.in. Kwiatkowski, Tokarski, 2004]:

$$r_{Zt} = \alpha + \beta r_{Yt} + \varepsilon_t \quad (1)$$

gdzie:

$r_{Zt}$  – stopa wzrostu liczby zatrudnionych w roku  $t$ ,

$r_{Yt}$  – stopa wzrostu PKB w roku  $t$ ,

$\alpha$  – tempo zmian liczby zatrudnionych przy zerowym wzroście PKB,

$\beta$  – elastyczność zatrudnienia względem PKB,

$\varepsilon_t$  – składnik losowy modelu.

Parametry modelu szacuje się za pomocą MNK, a oceny wartości parametrów  $\alpha$  i  $\beta$  służą do wyznaczania tempa wzrostu gospodarczego, niepowodującego wzrostu liczby zatrudnionych, co wyraża wzór:

$$r_{Y0} = -\frac{\alpha}{\beta} \quad (2)$$

Jeśli tempo wzrostu gospodarczego jest mniejsze od  $-\alpha/\beta$ , to liczba zatrudnionych maleje. Spadek bezrobocia, wzrost zatrudnienia i płac są możliwe dopiero wtedy, gdy gospodarka rozwija się w tempie wyższym. Jak wynikało z badań przeprowadzonych na podstawie danych z lat 1997-2011, tempo wzrostu

gospodarczego w granicach 4,3-4,5% i więcej [por. Jadamus-Hacura, Melich-Iwanek, 2011] gwarantowało poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce.

Według ostatnich szacunków wykonanych na podstawie informacji z lat 2003-2013, dotyczących zarówno kraju, jak i Śląska, wynika, że w miarę rozwoju polskiej gospodarki poziom wzrostu PKB gwarantujący wzrost zatrudnienia jest coraz wyższy. Potwierdzają to wyniki estymacji modelu (1) dla polskiej gospodarki oraz dla województwa śląskiego zamieszczone w tabeli 1<sup>1</sup>.

**Tabela 1.** Wyniki estymacji modeli wzrostu zatrudnienia

Zmienna zależna	Zmienna niezależna	Współczynnik	Błąd standardowy	t-Studenta	Wartość p	Istotność	Wskaźnik $(-\frac{a}{b})$
<b>Próba 2003-2013</b>							
SZPt	const	<b>-0,0303</b>	0,0142	-2,1369	0,0613	*	<b>5,29</b>
	SPKBPt	<b>0,5740</b>	0,1957	2,9328	0,0166	**	
SZSt	const	-0,0160	0,0119	-1,3405	0,2129		6,01
	SPKBtS	0,2664	0,1676	1,5898	0,1463		
<b>Próba 2006-2013</b>							
SZSt	const	<b>-0,0278</b>	0,010	-2,7597	0,0329	**	<b>5,1</b>
	SPKBS	<b>0,5442</b>	0,1462	3,7215	0,0098	***	

Wyniki istotne statystycznie zaznaczono pogrubioną czcionką, gdzie:

$SZP_t$  – stopa wzrostu przeciętnej liczby zatrudnionych w Polsce w roku  $t$ ,

$SZPS_t$  – stopa wzrostu przeciętnej liczby zatrudnionych w województwie śląskim w roku  $t$ ,

$SPKPP_t$  – stopa wzrostu PKB w Polsce w roku  $t$ ,

$SPKPS_t$  – stopa wzrostu PKB w województwie śląskim w roku  $t$ .

Jak widać, w ostatnich latach podniosła się granica poziomu wzrostu gospodarczego Polski do 5,29%, po przekroczeniu której można się spodziewać wzrostu zatrudnienia. Interesujące, że model oparty na danych z lat 2003-2013 dla województwa śląskiego nie zawierał istotnych parametrów. Model ten został poddany badaniu stabilności parametrów strukturalnych za pomocą testu ilorazu wiarygodności Quanta. Wyniki były następujące: maksymalne  $F(2, 7) = 5,83676$  dla obserwacji 2006, asymptotyczna wartość  $p = 0,05251$  dla  $\chi^2(2) = 11,6735$ , co oznacza, że na poziomie istotności nieco tylko przekraczającym poziom standardowy można przyjąć, że w 2006 r. nastąpił punkt zwrotny. Ponowne oszacowanie modelu na podstawie danych z lat 2006-2013 spowodowało uzyskanie

<sup>1</sup> Wszystkie wykorzystane w prezentowanych badaniach dane statystyczne pochodzą z Banku Danych Lokalnych GUS [www1].

istotnych ocen parametrów strukturalnych. W województwie śląskim poziom zatrudnienia powinien wzrastać dopiero przy tempie wzrostu gospodarczego, rozumianego jako wzrost PKB powyżej 5%. Z tego wynika, że wzrost gospodarki województwa ma charakter bezzatrudnieniowy. Problem ten został uwzględniony w badaniach ankietowych, a uzyskany wynik był podstawą dla sformułowania wariantów odpowiedzi na temat omawianej relacji w przeszłości.

## 1.2. Problemy deregulacji rynku pracy

Kolejnym znaczącym czynnikiem dla przyszłych rynków pracy jest odchylenie od tradycyjnych regulowanych relacji między uczestnikami rynku pracy, czyli jego deregulacja. Współczesne rynki pracy są w coraz większej części elastyczne. Elastyczność ta definiowana jest jako łatwość adaptowania się uczestników rynku do zmieniających się warunków zewnętrznych i wewnętrznych. Ułatwia ona pracownikom znajdowanie nowego zatrudnienia. Z drugiej strony pracodawcom umożliwia bezproblemowe zwalnianie zbędnych pracowników lub przyjmowanie nowych. Przeciwnością rynku elastycznego jest rynek sztywny, na którym zmiana pracy jest utrudniona, obwarowana szeregiem przepisów, zasad polityki społecznej i gospodarczej, a także tradycją i przyzwyczajeniami. Elastyczność przejawia się w zmianach: systemu zabezpieczenia społecznego, regulacji w zakresie płacy minimalnej, ustawodawstwa dotyczącego ochrony stosunku pracy, uprawnień związków zawodowych. Rynek elastyczny charakteryzuje się większą swobodą w zakresie decyzji podejmowanych przez jego uczestników, a tym samym mniejszą skalą ingerencji czynników instytucjonalnych, w tym także i państwa.

Deregulacja rynku pracy dotyczy w szczególności: zatrudnienia, czasu pracy, wynagrodzeń, podaży pracy, systemu opodatkowania pracy itp. Jak widać, jest to problem wielowymiarowy i jako taki był rozważany między innymi przez A. Ertman [2011] oraz M. Jadamus-Hacurę i K. Melich-Iwanek [2015]. Wspomniane prace miały charakter porównawczy i dotyczyły europejskich rynków pracy, z których wynikało, że polski rynek na tle wybranych rynków europejskich charakteryzuje się przeciętnym, ale rosnącym poziomem elastyczności.

Warto przypomnieć, że zjawisko deregulacji nie jest jednoznacznie oceniane przez ekonomistów i chyba zawsze będzie istniał rozważany przez Z. Wiśniewskiego [2004, s. 294] dylemat dotyczący skali regulacji i deregulacji rynku pracy. Tym bardziej że obserwacja rynków pracy na świecie pozwala na przeciwstawienie rynków europejskich, na ogół bardziej regulowanych (oprócz Wielkiej Brytanii), rynkowi Stanów Zjednoczonych, który charakteryzuje się

najwyższym stopniem deregulacji wśród krajów OECD i jednocześnie najniższym poziomem bezrobocia [Wiśniewski, 2004, s. 295]. Konsekwencją wspomnianego dylematu jest powstanie koncepcji *flexicurity*, według której proponuje się zrównoważenie elastyczności z bezpieczeństwem rynku pracy. Krótko rzecz ujmując, zakłada ona z jednej strony wspieranie elastycznego rynku, a z drugiej zachowanie wysokiego poziomu zabezpieczenia społecznego.

Według definicji sformułowanej przez Komisję Europejską *flexicurity* to „strategia zwiększająca, w tym samym czasie i celowo, elastyczność rynków pracy, organizacji zajmujących się pracą i relacji pracowniczych w jednej strony oraz bezpieczeństwa – bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego – z drugiej” [Kucharski, 2012, s. 38]. Warto podkreślić, że wymienione elementy nie są traktowane jako przeciwstawne, lecz jako wzajemnie się wspierające.

Opisane wyżej, w sposób bardzo ogólny, zjawiska i dylematy społecznych rynków pracy będą nabierały coraz większego znaczenia w teorii i praktyce w przyszłości, dlatego też znalazły się również wśród zagadnień objętych projektowanymi badaniami ankietowymi.

Rozwój społeczeństwa informacyjnego i powszechny dostęp do Internetu spowodowały powstanie kolejnego wyzwania dla polityki i praktyki rynku pracy. Jest nim powstanie tzw. ekonomii dzielenia się. „Ekonomia dzielenia się, wspólna konsumpcja, czy też konsumpcja współdzielona (ang. *sharing economy*, *collaborative economy*, *collaborative consumption*) to system oparty na wspólnym korzystaniu z dóbr i usług. Osoba, która posiada dane dobra bądź umiejętności, decyduje się udostępnić je innym osobom *non-profit*, *for profit*, czy też za wymianę barterową. Zachodzi tu relacja człowiek–człowiek, dlatego często nazywana jest też ekonomią *peer to peer*” [www2].

Działania zaliczane do ekonomii współdzielenia się opierają się na internetowych bezpośrednich kontaktach oferentów i konsumentów szeregu usług. Spośród wielu dziedzin i sektorów współczesnej ekonomii na świecie, w których widoczny jest wyraźny trend wzrostowy, można wymienić:

- transport, wspólne przejazdy, użytkowanie samochodów,
- turystykę, przyjmowanie turystów w mieszkaniach prywatnych,
- zatrudnienie/prace domowe,
- edukację,
- DIY biznes („zrób to sam” biznes),
- sport,
- parkowanie, udostępnianie miejsc parkingowych,
- usługi prawne i HR,
- logistykę,

- opiekę nad zwierzętami,
- pożyczki i finansowanie poprzez społeczność projektów społecznych, kulturalnych (ang. *crowdfunding*),
- możliwość indywidualnej lub wspólnej pracy w wynajętym pomieszczeniu, wykorzystywana głównie przez tzw. wolnych strzelców (ang. *coworking*); np. wspólne pomieszczenia biurowe itp.

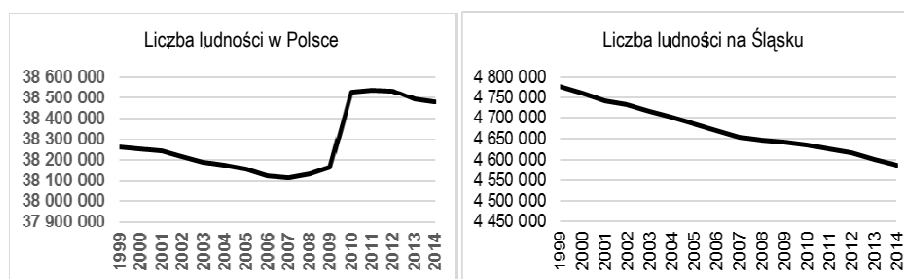
Jak twierdzi K. Domaradzki [2015], w Polsce najbardziej popularne są: „na razie międzynarodowe korporacje bazujące na idei ekonomii współdzielenia się, takie jak Uber, platforma łącząca kierowców z pasażerami, Airbnb, serwis służący do wynajmu prywatnych mieszkań”, do czego można dodać również BlaBlaCar, serwis wspólnych przejazdów. Powstała także platforma Skill-trade, służąca wymianie umiejętności w zakresie znajomości języków obcych, tańca czy gotowania. Duża część aktywności w ramach ekonomii współdzielenia się należy do sfery usług finansowych, np. pożyczki, wymiana walut itp.

Obserwowany i spodziewany w przyszłości dynamiczny wzrost usług świadczonych w ramach ekonomii współdzielenia się rodzi szereg dyskusji, budzi wiele kontrowersji wśród ekonomistów, polityków społecznych i prawników. Szczególnie istotne są problemy bezpieczeństwa konsumentów, opodatkowania, wzrostu gospodarczego, poziomu i warunków zatrudnienia. Jednym z głównych celów przeprowadzonych badań ankietowych jest poznanie opinii ekspertów na temat wpływu zjawisk zaliczanych do ekonomii współdzielenia się na rynek pracy województwa śląskiego.

### 1.3. Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy Górnego Śląska

Wśród czynników determinujących procesy zachodzące w gospodarce, a tym samym na rynku pracy, fundamentalne znaczenie ma sytuacja demograficzna, czyli obserwowane w ostatnich latach i prognozowane na lata przyszłe zmiany struktury demograficznej mieszkańców. Szczególnie niepokojące są zmiany w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, jej stały spadek i jednocześnie postępujący wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym.

Z danych GUS wynika, że ogólna liczba ludności Górnego Śląska systematycznie maleje, głównie w wyniku spadku liczby urodzeń, ale także przez procesy migracyjne. W latach 1999-2014 liczby ludności w Polsce i na Śląsku kształtowały się w różny sposób. W kraju zmienna ta wykazywała zróżnicowane trendy, natomiast na Śląsku systematycznie malała. Ilustrują to wykresy zamieszczone na rys. 1.



Rys. 1. Liczba ludności w Polsce i na Śląsku

Źródło: [www1].

W obserwowanych latach silnie wzrastała liczba ludności w wieku poprodukcyjnym w Polsce średnio o 1,8% a na Śląsku 2,21% rocznie. Spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym rozpoczął się w 2006 r. (średnie tempo spadku w latach 2006-2014 wynosiło około 0,61%, podczas gdy w Polsce było to jedynie 0,08%, ponieważ ogólnokrajowy spadek rozpoczął się dopiero w 2011 r.). Warto tu podkreślić, że zmiana demograficzna na Śląsku w stosunku do sytuacji w kraju rozpoczęła się wcześniej i okazała się bardziej intensywna. Na ogólny spadek liczby ludności składają się zarówno spadek przyrostu naturalnego, jak i migracje zewnętrzne. Niepokojące jest to, że na tle innych województw na Śląsku obserwuje się największy w liczbach bezwzględnych ubytek ludności<sup>2</sup>. Emigrują głównie ludzie w wieku produkcyjnym, a ich liczba w ostatnich latach wyraźnie wzrosła. Wyludniają się głównie duże miasta, część ludności przenosi się na wieś w obrębie regionu, co jest procesem naturalnym w krajach rozwiniętych gospodarczo, ale jednak znaczna liczba osób emigruje poza województwo.

Ludność województwa śląskiego jest coraz starsza, mediana wieku to 40 lat, a w Katowicach 25% mieszkańców to osoby w wieku ponad 60 lat. Przewiduje się, że w roku 2035 mediana wieku wzrośnie do około 48-49 lat<sup>3</sup>. W tych warunkach jednym z priorytetów polityki gospodarczej i społecznej w przyszłości musi być promowanie Śląska jako miejsca zamieszkania i pracy dla ludzi młodych.

Kolejnym ważnym zadaniem władz lokalnych powinno być podejmowanie działań zorientowanych na podwyższanie aktywności ekonomicznej ludności. Pomocna w tym zakresie może być wprowadzona przed paru laty nowelizacja ustawy o wieku emerytalnym. Powstaje jednak pytanie, czy stopniowe (planowane przecież

<sup>2</sup> Według opinii śląskich naukowców zamieszczonej 19 listopada 2013 r. na portalu Onet wiadomości [www3].

<sup>3</sup> Ibid.



do roku 2040) podwyższanie wieku emerytalnego i zrównywanie warunków przechodzenia na emeryturę mężczyzn i kobiet zrekompensuje rzeczywisty ubytek ludności w wieku produkcyjnym, bo jak wynika z prognoz demograficznych opracowanych przez GUS na temat liczby ludności w województwie śląskim, do roku 2035<sup>4</sup> proces starzenia się społeczeństwa będzie się utrzymywać.

Wspomniane problemy demograficzne należy uwzględnić po stronie czynników warunkujących rozwój rynku pracy, a tym samym uznać realizację przyjętych dla województwa śląskiego celów strategicznych w zakresie rynku pracy.

## 2. Konstrukcja kwestionariusza ankiety

Kwestionariusz ankiety składa się z ośmiu tez. Każda z nich jest oceniana przez ekspertów z punktu widzenia jej ważności za pomocą pięciu odpowiedzi:

- zdecydowanie nieistotna,
- nieistotna,
- brak zdania,
- istotna,
- zdecydowanie istotna.

Ponadto pytania dotyczą czasu realizacji odpowiedniej tezy lub/i warunków jej realizacji. Dla przykładu, czas realizacji tezy zostanie osiągnięty:

- w ciągu roku,
- w ciągu 5 lat,
- w ciągu 10 lat,
- w dłuższej perspektywie,
- nigdy.

W pewnych przypadkach pytania mają charakter otwarty, np. wtedy, gdy wymienia się formy deregulacji rynku pracy.

Do każdej tezy dołączone są pytania na temat wpływu jej realizacji na podstawowe charakterystyki rynku prac w wybranym czasie lub formie. Należą do nich:

1. Zatrudnienie:
  - 1.1. Ogółem
  - 1.2. Mieszkańców w wieku 20-35
  - 1.3. Mieszkańców w wieku 50+

---

<sup>4</sup> Nie mniej ważne z punktu widzenia przyszłego rynku pracy w województwie śląskim są analizy struktur bezrobotnych. Prognozy tego rodzaju, wprawdzie o charakterze krótkookresowym, według wieku, płci i trwania bezrobocia były przedmiotem rozważań auterek w pracy *Struktura rynku pracy – zagrożenia i perspektywy rozwojowe* [Melich-Iwanek, Jadamus-Hacura, 2013].

- 1.4. W sektorze trzecim (usługi)
- 1.5. Osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym
2. Bezrobocie:
  - 2.1. Ogółem
  - 2.2. Udział bezrobotnych długookresowo w ogólnej liczbie bezrobotnych
3. Udział ludności biernej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym.

Pytania dotyczą również oceny tego wpływu, respondenci mają do dyspozycji sześć wariantów odpowiedzi, tj:

- 1) zdecydowanie negatywny,
- 2) negatywny,
- 3) neutralny,
- 4) pozytywny,
- 5) zdecydowanie pozytywny,
- 6) nie mam zdania.

Sformułowane tezy są następujące:

*T1. Zwiększenie bezpieczeństwa na rynku pracy będzie wymagało ścisłej współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami (podmiotami) polityki społecznej.*

*T2. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest wzrost gospodarczy.*

Warunki realizacji tezy – wymagane tempo wzrostu PKB wynosi:

- 1-2%,
- 2-3%,
- 3-4%,
- 4-5%,
- powyżej 5%.

*T3. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest edukacja młodzieży w szkołach ponadgimnazjalnych (przed wejściem na rynek pracy) z zakresu sytuacji i perspektyw rozwojowych regionalnego rynku pracy.*

*T4. Dalsza restrukturyzacja gospodarki województwa zwiększy przepływy kapitału ludzkiego z sektora wytwórczego do sektora usług.*

Pytanie dodatkowe: „Udział pracujących w sektorze usług w wybranym czasie realizacji tezy osiągnie poziom”:

- poniżej 55%,
- od 55% do 65%,
- od 65% do 70%,
- powyżej 70%.

*T5. Rozwój gospodarki regionu doprowadzi do wzrostu zapotrzebowania na specjalistów w branży IT.*

*T6. Warunkiem poprawy sytuacji na rynku pracy jest jego deregulacja.*

Pytanie dodatkowe: „Wskaż najbardziej korzystne formy deregulacji rynku pracy w województwie śląskim”; warianty odpowiedzi to:

- elastyczny czas pracy,
- umowy na czas określony,
- zmniejszenie roli związków zawodowych,
- zmniejszenie klina podatkowego,
- coworking, czyli wspólne wynajmowanie przestrzeni biurowej,
- inne, jakie?

*T7. Wydłużenie wieku emerytalnego będzie znacząco wpływać na rozwój rynku pracy.*

Pytanie dodatkowe: „Jakie będą skutki tej regulacji na rynku pracy”; warianty odpowiedzi:

- kompensowanie spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym,
- obniżenie stopy bezrobocia,
- zabezpieczenie środków na wypłaty emerytur,
- pogorszenie wskaźnika zatrudnienia ludzi młodych,
- inne, jakie?

*T8. Restrukturyzacja przemysłu wydobywczego znacząco wpłynie na rynek pracy w województwie śląskim.*

Pytanie dodatkowe: „Likwidacja kopalń spowoduje”; warianty odpowiedzi:

- zwiększenie bezrobocia w województwie śląskim,
- likwidację firm działających na rzecz górnictwa,
- wzrost nakładów na rzecz regulacji rynku pracy,
- wzrost patologii społecznych,
- nie zmieni znacząco sytuacji na rynku pracy.

### 3. Wstępne wyniki badań pilotażowych

Ocenę ważności każdej z ośmiu tez zamieszczonych w kwestionariuszu zbadano na 5-stopniowej skali Likerta, na której 1 oznaczało „Zdecydowanie nieistotna”, a 5 – „Zdecydowanie istotna”. Następnie na podstawie średnich wartości otrzymanych ocen ustalono ich ranking.

Średnia ocena ważności każdej z tez nie jest mniejsza od 4 (patrz: tabela 2), czyli można uznać wybór tez za poprawny, zatem wszystkie tezy powinny być poddane opinii respondentów w badaniu właściwym. W opinii ekspertów najważniejsze są tezy druga i szósta. Warunkiem realizacji tezy 2 jest zdaniem 60% respondentów tempo wzrostu gospodarczego powyżej 5%. Opinie na temat czasu realizacji tej tezy były bardzo zróżnicowane, jednak 40% ekspertów wybrało odpowiedź: „w dłuższej perspektywie”. Przyjmując medianę jako ocenę średniego czasu realizacji tezy 2, otrzymano jako wynik rok 2023.

Tabela 2. Ranking tezy

Teza	Średnia ocena ważności tezy
Teza 2. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest wzrost gospodarczy	4,8
Teza 6. Warunkiem poprawy sytuacji na rynku pracy jest jego deregulacja	4,8
Teza 8. Restrukturyzacja przemysłu wydobywczego znacząco wpłynie na rynek pracy w województwie śląskim	4,7
Teza 1. Zwiększenie bezpieczeństwa na rynku pracy będzie wymagało ścisłej współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami (podmiotami) polityki społecznej	4,6
Teza 5. Rozwój gospodarki regionu doprowadzi do wzrostu zapotrzebowania na specjalistów w branży IT	4,6
Teza 4. Dalsza restrukturyzacja gospodarki województwa zwiększy przepływy kapitału ludzkiego z sektora wytwórczego do sektora usług	4,4
Teza 7. Wydłużenie wieku emerytalnego będzie znacząco wpływać na rozwój rynku pracy	4,4
Teza 3. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest edukacja młodzieży w szkołach ponad gimnazjalnych (przed wejściem na rynek pracy) z zakresu sytuacji i perspektyw rozwojowych regionalnego rynku pracy	4,0

Opinie dotyczące czasu realizacji tezy 1 były z kolei bardzo mało zróżnicowane; aż 80% respondentów było zdania, że realizacja tej tezy nastąpi w ciągu 5 lat.

Wszyscy eksperci uznali, że najbardziej korzystnymi formami deregulacji rynku pracy w województwie śląskim są: elastyczny czas pracy i zmniejszenie roli związków zawodowych, ponadto 60% wybrało również opcję: „Zmniejszenie klina podatkowego”.

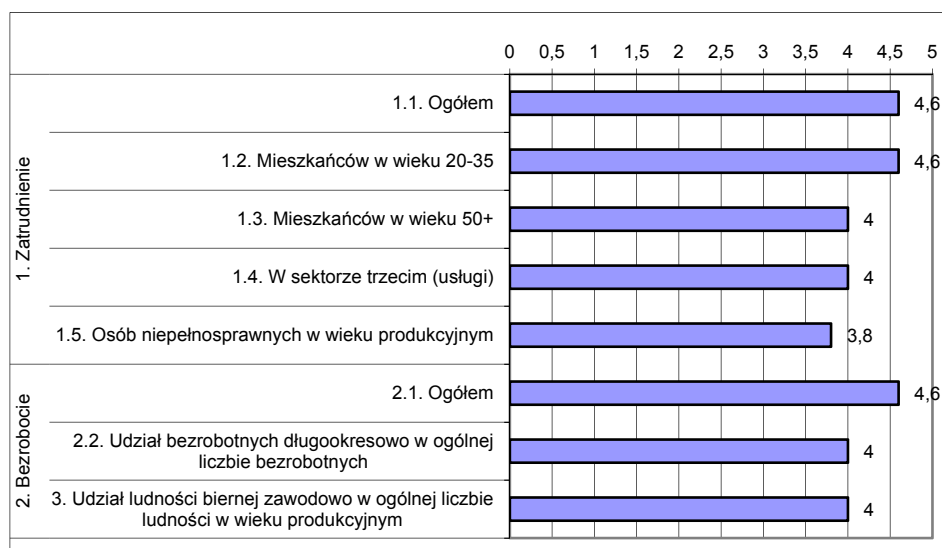
Respondenci byli również zgodni w wyborze opcji „Kompensowanie spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym” jako głównego efektu realizacji tezy 7.

Zgodnie z oczekiwaniami, opcje: „Likwidacja firm działających na rzecz górnictwa” oraz „Wzrost patologii społecznych” zostały wybrane przez wszystkich respondentów z listy możliwych scenariuszy będących następstwem likwidacji kopalń. Wpływ realizacji wybranej tezy na rynek pracy eksperci oceniali w pięciostopniowej skali Likerta: 1 – „Zdecydowanie negatywny”; 2 – „Negatywny”; 3 – „Brak wpływu” (czynnik neutralny); 4 – „Pozytywny”; 5 – „Zdecydowanie pozytywny”. Ocena wyższa od 3 oznacza więc pozytywny wpływ realizacji rozpatrywanej tezy na rynek pracy, a ocena mniejsza od 3 wskazuje na wpływ negatywny. Aby ustalić ostateczny kierunek wpływu, obliczono średnią arytmetyczną z uzyskanych ocen. Zgodnie z oczekiwaniami eksperci najwyższej ocenili wpływ na rynek pracy realizacji tezy: drugiej i szóstej, które w opisanym wcześniej rankingu zajęły pierwsze miejsca.

**Tabela 3.** Ocena wpływu realizacji rozpatrywanych tez na rynek pracy

Teza	Ocena wpływu na rynek pracy
Teza 2. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest wzrost gospodarczy	<b>4,20</b>
Teza 6. Warunkiem poprawy sytuacji na rynku pracy jest jego deregulacja	<b>4,18</b>
Teza 1. Zwiększenie bezpieczeństwa na rynku pracy będzie wymagało ścisłej współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami (podmiotami) polityki społecznej	4,16
Teza 4. Dalsza restrukturyzacja gospodarki województwa zwiększy przepływy kapitału ludzkiego z sektora wytwórczego do sektora usług	3,83
Teza 5. Rozwój gospodarki regionu doprowadzi do wzrostu zapotrzebowania na specjalistów w branży <i>IT</i>	3,81
Teza 3. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest edukacja młodzieży w szkołach ponadgimnazjalnych (przed wejściem na rynek pracy) z zakresu sytuacji i perspektyw rozwojowych regionalnego rynku pracy	3,64
Teza 7. Wydłużenie wieku emerytalnego będzie znacząco wpływać na rozwój rynku pracy	3,20
Teza 8. Restrukturyzacja przemysłu wydobywczego znacząco wpłynie na rynek pracy w województwie śląskim	<b>2,06</b>

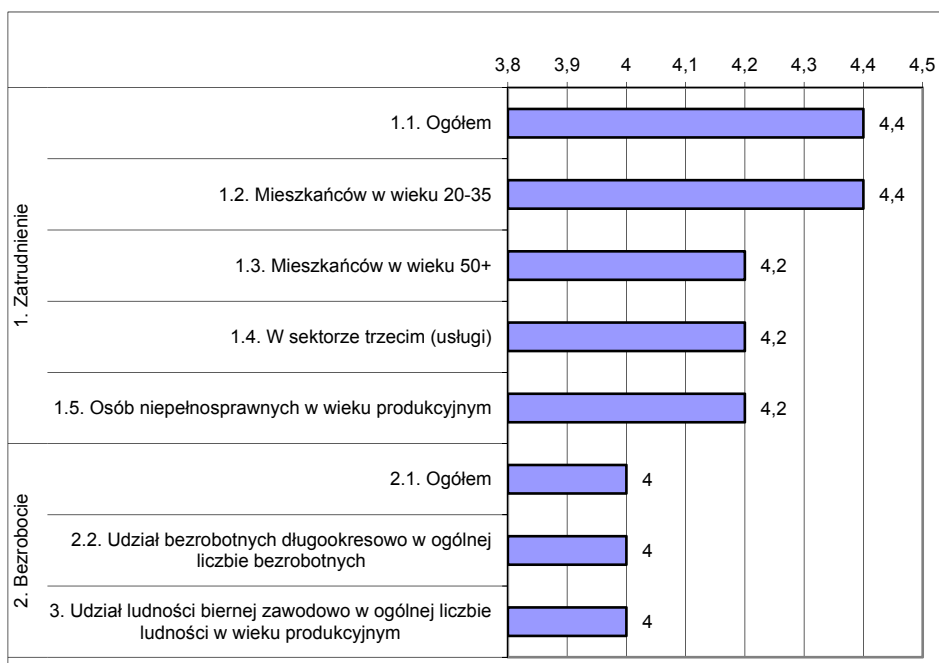
Dokładne oceny średniego wpływu realizacji tezy 2 i 6 na poszczególne elementy rynku pracy przedstawiono na rysunkach 2 i 3.

**Rys. 2.** Oceny wpływu realizacji tezy 2 na rynek pracy

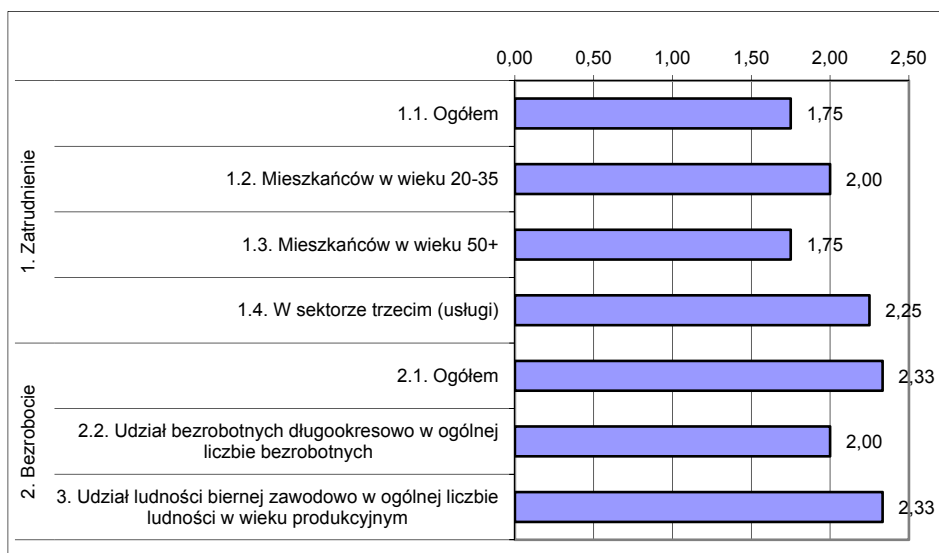
Ekspertcy ocenili identycznie wpływ realizacji tezy 2 na liczbę zatrudnionych i liczbę bezrobotnych; średnie z ocen są równe 4,6, 60% respondentów wybrało ocenę: „Zdecydowanie pozytywny”.

Zdaniem respondentów wpływ realizacji tezy 6 na zatrudnienie będzie większy niż na bezrobocie; średnia ocena wpływu na zatrudnienie wyniosła 4,28, a na bezrobocie – 4.

Realizacja tezy 8 w opinii respondentów będzie miała, zgodnie z oczekiwaniami, negatywny wpływ na rynek pracy. Dokładną informację o ocenach średnich wpływu wspomnianej tezy na poszczególne elementy rynku pracy przedstawiono na rys. 4.



Rys. 3. Oceny wpływu realizacji tezy 6 na rynek pracy



Rys. 4. Oceny wpływu realizacji tezy 8 na rynek pracy

## Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonego badania pilotażowego wskazują, że wybór tezy jest poprawny, a proponowane warianty odpowiedzi nie zostały przez ekspertów zakwestionowane. Eksperti sugerowali wprowadzenie pewnych poprawek redakcyjnych ułatwiających zrozumienie pytań, a tym samym gwarantujących poprawność odpowiedzi.

Odpowiadając na pytania związane z koniecznością deregulacji rynku pracy (teza szósta, uznana za jedną z dwóch najważniejszych dla poprawy tego rynku w przyszłości), badani wskazali również kilka dodatkowych form realizacji tego postulatu. Są to np. uberyzacja, likwidacja licencji, zezwoleń, biurokratycznych ograniczeń itp.

Podsumowując przeprowadzone badanie, można oczekiwać, że właściwe badania powinny dostarczyć informacji umożliwiających długookresowe prognozowanie sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim, między innymi wykorzystujące techniki *foresightowe*.

## Literatura

- Boni M. (2004): *Elastyczność polskiego rynku pracy* [w:] Idem (red.), *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?* „Zeszyty BRE Bank – CASE”, nr 73, CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Naukowa, Warszawa.
- Domaradzki K. (2015), *Polacy potrafią się dzielić i na tym zarabiać*, <http://pierwszymilion.forbes.pl/polskie-firmy-z-ekonomii-wspoldzielenia-sharing-economy-,artykuly,193020,1,1.html> (dostęp: 15.04.2016).
- Ertman A. (2011), *Zróżnicowanie elastyczności rynków pracy w wybranych krajach europejskich oraz USA w świetle metody TOPSIS*, „Oeconomia Copernicana”, nr 3.
- Giergiel A. (2007), *Elastyczność rynku pracy a dynamika wzrostu gospodarczego w wybranych krajach OECD* [w:] D. Kopycińska (red.), *Wykorzystanie zasobów pracy we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo PRINT GROUP Daniel Krzanowski, Szczecin.
- Jadamus-Hacura M., Melich-Iwanek K. (2015), *Elastyczność współczesnych rynków pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 220.
- Jadamus-Hacura M., Melich-Iwanek K. (2013), *Model segmentowy bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 4, cz. 3.
- Jadamus-Hacura M., Melich-Iwanek K. (2014), *Wybrane problemy współczesnych rynków pracy na przykładzie województwa śląskiego*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 193.

- Kryńska E. (2007), *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7.
- Kucharski M. (2012), *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2003), *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy* [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkowski E., Tokarski T. (2004), *Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy: Polska i Unia Europejska – tendencje i oczekiwania na przyszłość* [w:] S. Borkowska, red., *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.
- Sobocka-Szczapa H. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego* [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.
- Wiśniewski Z. (2004), *Rynki pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie* [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.
- [www1] Bank Danych Lokalnych, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> (dostęp: 10.05.2016).
- [www2] <http://www.ekonomiadzieleniasie.pl/ekonomia-dzielenia-sie/> (dostęp: 10.05.2016).
- [www3] <http://wiadomosci.onet.pl/slask/naukowcy-woj-slaskie-wyludnia-sie-najszybciej-w-polsce/02mhs> (dostęp: 15.03.2015).
- [www4] <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/arttykul/rownowaga-miedzy-elastycznoscia-i-bezpieczenstwem-na-polskim-rynku-pracy-jak-osiagnac-flexicurity/> (dostęp: 19.05.2016).

#### FUTURE OF THE SILESIAN LABOUR MARKET IN THE EXPERT OPINIONS

**Summary:** The paper in the first part is devoted to analysis of chosen determinants of the contemporary labour market of the Silesian voivodeship. However, conducting the pilot study was a main purpose of authors; it is the first step for the research planned in the future on long-term forecasts of this market. Since many essential processes shaping the future labour markets don't still have their history, this long-term forecasting must be based on experts opinions.

The questionnaire consists of eight theses concerning problems like: deregulation of the labour market, economic growth rate, employment of workers aged 50 and over, pension problems and their influence on the future labour market. Importance of thesis was evaluated on 5-point Likert scale. Survey questions concern also the time of thesis realization and conditions of their accomplishment. Conclusions of the conducted pilot scheme show that choice about theses is correct and proposed variants of the reply weren't undermine by experts.

**Keywords:** labour market, expert opinions, deregulation of the labour market, Silesian voivodeship.