

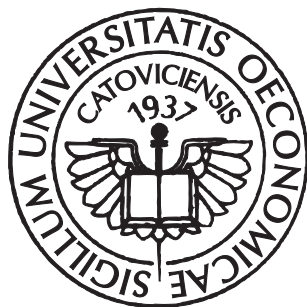
DYLEMATY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

„Studia Ekonomiczne”

**ZESZYTY NAUKOWE
WYDZIAŁOWE**

**UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
W KATOWICACH**

DYLEMATY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY



Katowice 2011

Komitet Redakcyjny

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

Redaktor naukowy

Dorota Kotlorz

Recenzent

Bożena Balcerzak-Paradowska

Redaktor

Karolina Koluch

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach 2011

ISBN 978-83-7246-705-8

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.ue.katowice.pl e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
 MAKROEKONOMICZNE ANALIZY RYNKU PRACY	
Leszek Kucharski, Eugeniusz Kwiatkowski: KONKURENCYJNOŚĆ GOSPODARKI A POZIOM ROZWOJU GOSPODARCZEGO POLSKICH WOJEWÓDZTW	11
Summary	21
Dorota Kotlorz, Anna Skórska: RANKING KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ WEDŁUG SYTUACJI NA ICH RYNKACH PRACY W LATACH 2003-2009	23
Summary	40
Janusz Rosiek: WYZWANIA DLA RYNKÓW PRACY KRAJÓW UE-10 W ASPEKcie PARADYGMATU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	41
Summary	52
Jarosław Wąsowicz: ZAGADNIENIE WYMIENNOŚCI INFLACJI I BEZROBOCIA W POLSCE – ANALIZA EMPIRYCZNA	53
Summary	64
Jan Acedański: TEORIE POSZUKIWAŃ NA RYNKU PRACY A MAKROEKONOMICZNE MODELE DSGE	65
Summary	76
 DETERMINANTY RYNKU PRACY	
Leszek Cybulski: RYNEK PRACY W NOWEJ STRATEGII GOSPODARCZEJ UE „EUROPA 2020”	79
Summary	88
Maria Balcerowicz-Szkutnik: PROBLEMY BEZROBOCIA W GRUPIE PAŃSTW – NOWYCH CZŁONKÓW UE	89
Summary	100

Anna Organiściak-Krzykowska, Marek Piotrowski: POTRZEBY ZWIĘKSZANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 45+	101
Summary	112
Robert W. Włodarczyk: ZATRUDNIENIE W SEKTORZE WYSOKICH TECHNOLOGII W POLSCE I W KRAJACH STREFY EURO	113
Summary	123
Marian Gola: UWARUNKOWANIA EKONOMICZNE, DEMOGRAFICZNE I EDUKACYJNE W PROCESIE TWORZENIA MIEJSC PRACY W SEKTORZE MSP	125
Summary	132
WYBRANE PROBLEMY POLSKIEGO RYNKU PRACY	
Maciej Duszczyk, Małgorzata Szyłko-Skoczny: POLSKA POLITYKA IMIGRACYJNA ..	135
Summary	144
Romuald Jończy, Diana Rokita-Poskart: OCZEKIWANIA I ZAMIARY ABSOLWENTÓW UNIwersytetu OPOLSKIEGO DOTYCZĄCE PRZYSZŁEJ PRACY (W ŚWIEŁIE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ)	145
Summary	155
Radosław Jeż: ZMIANY W ROZKŁADZIE NIERÓWNOŚCI PŁACOWYCH A SYTUACJA NA RYNKU PRACY W OKRESIE TRANSFORMACJI POLSKIEJ GOSPODARKI	157
Summary	168
Arkadiusz Przybyłka: PRZYWILEJE ZWIĄZANE Z PRACĄ W GÓRNICTWIE – DAWNIEJ I DZIŚ	169
Summary	179
Małgorzata Podogrodzka: CZAS POŚWIĘCONY NA PRACĘ ZAWODOWĄ ORAZ ODCZUWANE PRZECIĄŻENIE PRACĄ DETERMINANTAMI AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ LUDNOŚCI	181
Summary	192

WSTĘP

Wśród wielu determinant kształtujących współczesny rynek pracy nowoczesne technologie i proces globalizacji zajmują miejsce szczególne. Wywierają one zasadniczy wpływ na zmianę struktury gospodarczo-społecznej i proces gospodarowania. Technika informatyczna przenika w coraz większym zakresie do wszystkich dziedzin życia. Nowoczesne technologie wymuszają radykalne zmiany sposobów produkcji i organizacji życia. Nastąpiła jakościowa zmiana funkcjonowania gospodarek i ich wpływu na rynek pracy. Zmiany strukturalne na rynku pracy, tj. zmiany jakościowo-kwantytatywne w strukturze popytu na pracę i w strukturze podaży pracy, są odzwierciedleniem zachodzących procesów. Wynikające z tych procesów przejście od społeczeństwa industrialnego do społeczeństwa informacyjnego opartego na wiedzy rodzi zupełnie nowe zjawiska w sferze społeczno-gospodarczej, a w związku z tym i wyzwania dla teoretyków i polityków życia społeczno-gospodarczego.

Współczesne bezrobocie od co najmniej 30 lat nie ma już charakteru koniunkturalnego, lecz strukturalny. Zależność kształtowania się sytuacji na rynku pracy od fluktuacji tempa wzrostu gospodarczego schodzi na drugi plan w porównaniu z komponentem strukturalnym. Przebieg cyklu koniunkturalnego może pomóc w rozwiązywaniu problemów rynku pracy – gdy mamy do czynienia z ożywieniem lub może je pogłębić – gdy następuje recesja. Na współczesny rynek pracy większy wpływ mają czynniki strukturalne. Coraz częściej też wzrost gospodarczy ma charakter bezzatrudnieniowy.

Współczesny rynek pracy stoi przed rozwiązaniem wielu dylematów. Wśród nich istotne miejsce zajmuje przyszłość pracy: jak pogodzić dążenie do pełnego zatrudnienia z dążeniem gospodarek do nowoczesności i konkurencyjności? Dylemat ten zawiera w sobie dziesiątki kwestii i pytań, otwierając pola badawcze dla identyfikacji zjawisk kształtujących współczesny rynek pracy. Rozpoznanie czynników sprawczych, wzajemnych związków między nimi i siły ich wpływu na kształtowanie się sytuacji na współczesnym rynku pracy wymaga permanentnych badań zjawisk zachodzących we współczesnej gospodarce.

Prezentowane w niniejszym Zeszycie opracowania obejmują szerokie spektrum problemów związanych z funkcjonowaniem współczesnego rynku pracy, badanego w różnej skali (międzynarodowego, krajowego, regionalnego, lokalnego). Badania i analizy makroekonomiczne, zarówno strukturalne, jak i przyczynowe, o charakterze dynamicznym, a także przekrojowym zjawisk zachodzących w gospodarkach, z pewnością stanowią dobrą podstawę do analiz antycypacyjnych problemów współczesnego rynku pracy.

Autorzy wyrażają nadzieję, że ich opracowania rozszerzają wiedzę o rynku pracy, stanowiąc przyczynek i jednocześnie inspirację do dalszych badań tego obszaru wiedzy.

Dorota Kotlorz

**MAKROEKONOMICZNE ANALIZY
RYNKU PRACY**

Leszek Kucharski
Eugeniusz Kwiatkowski
Uniwersytet Łódzki

KONKURENCYJNOŚĆ

GOSPODARKI A POZIOM ROZWOJU

GOSPODARCZEGO POLSKICH

WOJEWÓDZTW

Wprowadzenie¹

Rozwój gospodarczy to długofalowy proces zmian dokonujących się w gospodarce. Obejmuje zmiany ilościowe zachodzące w gospodarce (tzn. wzrost produkcji, zatrudnienia, konsumpcji, zasobu kapitału i innych wielkości ekonomicznych), jak również zmiany jakościowe. Do zmian jakościowych można np. zaliczyć wzrost kwalifikacji siły roboczej, postęp techniczny i technologiczny, unowocześnienie struktury gospodarki, wzrost poziomu efektywności gospodarowania, poprawę struktury wytwarzanych dóbr i usług w danej gospodarce. Dzięki rozwojowi gospodarczemu jest możliwa poprawa poziomu i jakości życia mieszkańców. Rozwój gospodarczy prowadzi do wzrostu bezpieczeństwa socjalnego i poziomu bezpieczeństwa mieszkańców.

Jednym z czynników wpływających na rozwój gospodarczy zarówno całego kraju, jak i województw jest konkurencyjność gospodarki. Celem opracowania jest zbadanie wpływu konkurencyjności gospodarki na poziom rozwoju województw w Polsce w latach 2003-2008. W analizach empirycznych wykorzystano dane z Banku Danych Regionalnych zamieszczonych na stronie internetowej GUS: www.stat.gov.pl.

Opracowanie składa się z 3 części. W części 1 przedstawiono hipotezy teoretyczne dotyczące wpływu konkurencyjności na poziom rozwoju gospodarcze-

¹ Tekst powstał w ramach projektu badawczego nr N N112 215837 *Konkurencyjność regionalnych i lokalnych rynków pracy w Polsce. Zróżnicowanie, skutki i wnioski dla polityki gospodarczej* finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

go, w 2 – poziom rozwoju gospodarczego województw w zależności od ich poziomu konkurencyjności, a w 3 – wyniki analiz ekonometrycznych wpływu poziomu konkurencyjności na poziom rozwoju gospodarczego województw.

1. Teoretyczne aspekty wpływu konkurencyjności gospodarki na rozwój gospodarczy

Rozważając wpływ konkurencyjności gospodarki na rozwój gospodarczy, trzeba zwrócić uwagę na bliskość pojęciową tych dwu kategorii, a zwłaszcza niektórych aspektów konkurencyjności podkreślanych w literaturze. W literaturze rozróżnia się zdolność konkurencyjną, konkurencyjność sensu stricto i pozycję konkurencyjną gospodarki². Ten trzeci aspekt, w którym eksponuje się uzyskane wyniki ekonomiczne i osiągniętą pozycję w rankingu, jest blisko związany, a niekiedy utożsamiany z poziomem rozwoju gospodarczego bądź jego niektórymi wymiarami. Dlatego też rozważając wpływ konkurencyjności na rozwój gospodarczy, trzeba mieć na uwadze wskaźniki konkurencyjności dotyczące zdolności konkurencyjnej i konkurencyjności sensu stricto, a więc te czynniki, które decydują o źródłach konkurencyjności i zdolności do osiągania korzyści, gdyż tylko przy takim ujęciu unika się tautologicznych rozważań.

Rzeczony rozwój gospodarczy jest pojęciem dosyć jednoznacznie zdefiniowanym w literaturze ekonomicznej. Wskazuje się w niej na aspekty ilościowe procesów rozwojowych dotyczące przede wszystkim powiększania w długim okresie podstawowych wielkości makroekonomicznych, zwłaszcza produkcji, a także na aspekty jakościowe procesów rozwojowych dotyczące szeroko rozumianych zmian strukturalnych, obejmujących również sferę życia społecznego. Warto zwrócić uwagę na długookresowy charakter procesu rozwoju gospodarczego. Jest oczywiste, że procesy rozwoju gospodarczego, a zwłaszcza ich dynamika, są uzależnione od wielu różnorodnych czynników. Przedmiotem zainteresowania niniejszego opracowania jest wpływ konkurencyjności gospodarki na rozwój gospodarczy.

Analizując wpływ konkurencyjności gospodarki na rozwój gospodarczy, warto zwrócić uwagę na rozróżnienie poziomu i dynamiki rozwoju gospodarczego. Gdyby przyjąć produkt krajowy brutto (PKB) za miarę wykorzysty-

² Por. J. Misła, P. Misztal, I. Młynarzewska, E. Siek: *Międzynarodowa konkurencyjność gospodarki Polski w okresie 1990–2007*. Radom 2008, www.we.radom.pl/pliki/upload/kmsgiir/badania_strukturalne_2008; A. Wziętek-Kubiak: *Konkurencyjność polskiego przemysłu*. Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2003.

waną w analizach rozwoju gospodarczego, to miernik poziomu rozwoju gospodarczego można ująć w postaci poziomu PKB per capita, zaś miernik dynamiki rozwoju w postaci tempa wzrostu PKB bądź PKB per capita. Rozróżnienie poziomu i dynamiki rozwoju sugeruje, że w rozważaniach teoretycznych dotyczących wpływu konkurencyjności na rozwój gospodarczy należy mieć na uwadze wpływ konkurencyjności zarówno na dynamikę rozwoju, jak i poziom rozwoju gospodarczego. W mechanizmie oddziaływania konkurencyjności na rozwój gospodarczy sekwencja zdarzeń wydaje się następująca: poprawa konkurencyjności wpływa pozytywnie na dynamikę rozwoju gospodarczego, zaś ta ostatnia przekłada się z upływem czasu na wyższy poziom rozwoju gospodarczego.

W celu określenia bardziej szczegółowych mechanizmów oddziaływania konkurencyjności na rozwój gospodarczy warto odwołać się do sformułowanych w ekonomii teorii długookresowego wzrostu gospodarczego. Szczególne znaczenie trzeba tutaj przypisać neoklasycznej teorii wzrostu gospodarczego oraz teorii wzrostu endogenicznego.

Z neoklasycznej teorii wzrostu gospodarczego wysuniętej przez Roberta Solowa wynika, że wielkość produkcji w gospodarce zależy od rozmiarów zatrudnienia siły roboczej, wielkości zaangażowanego kapitału i stanu technologii, co można zapisać następująco³:

$$Y = F(N, K, A)$$

gdzie:

Y – wielkość produkcji,

N – rozmiary zatrudnienia siły roboczej,

K – wielkość zaangażowanego kapitału rzeczowego,

A – stan technologii,

F – symbol oznaczający funkcję.

W formule tej przyjęto, że większe rozmiary zatrudnienia i kapitału oraz bardziej zaawansowana technologia skutkują wyższymi rozmiarami produkcji.

Korzystając z przedstawionej tutaj formuły wzrostu gospodarczego, należy stwierdzić, że wpływ konkurencyjności gospodarki na długofalowy wzrost gospodarczy dokonuje się przede wszystkim poprzez oddziaływanie na stan technologii (A). W ujęciu tym technologia obejmuje wszystkie czynniki, które wpływają na efektywność wykorzystania siły roboczej i kapitału, a więc na wy-

³ R. Solow: *Contribution to the Theory of Economic Growth*. „Quarterly Journal of Economics” 1956, Vol. 70, s. 65-94; por. R.E. Hall, J.B. Taylor: *Makroekonomia*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 85-87.

dajność pracy i produktywność kapitału. Wśród tych czynników można wyróżnić również te związane z konkurencyjnością gospodarki, a mianowicie: kwalifikacje siły roboczej, techniczne uzbrojenie pracy, postęp techniczny, organizację pracy, strukturę produkcji itd.

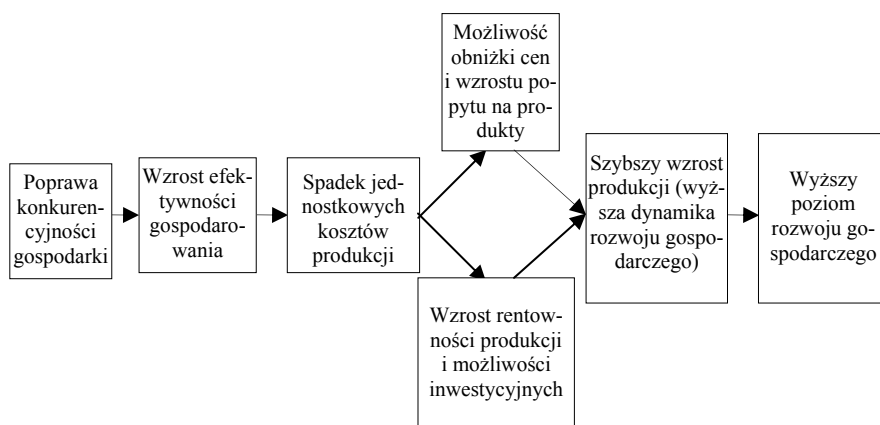
Oprócz oddziaływania na stan technologii (4) konkurencyjność gospodarki może wpływać na długookresowy wzrost gospodarczy również za pośrednictwem zasobu zaangażowanego kapitału (K). Wielkość zasobu kapitału jest bowiem rezultatem rozmiarów wcześniejszych inwestycji, a te ostatnie nie wydają się niezależne od konkurencyjności gospodarki. Wręcz przeciwnie, poprawa konkurencyjności gospodarki może zwiększać możliwości inwestycyjne podmiotów gospodarczych dzięki poprawie rentowności produkcji i w ten sposób powiększać zasoby kapitału i długookresowy wzrost produkcji.

Rozważając mechanizmy oddziaływania konkurencyjności na rozwój gospodarczy, warto odwołać się również do teorii endogenicznego wzrostu rozwiniętej m.in. przez P. Romera⁴. W teorii tej stan technologii traktuje się nie jako czynnik egzogeniczny wzrostu produkcji, lecz jako czynnik endogeniczny. Stan technologii traktuje się bowiem jako czynnik zależny od konkretnych determinantów, np. kwalifikacji siły roboczej, nakładów na badania i rozwój itd. Czynniki te są blisko związane z determinantami konkurencyjności gospodarki, stąd też można stwierdzić, że poprawa konkurencyjności gospodarki prowadzi do podobnych skutków, co poprawa stanu technologii w formule wzrostu. Co więcej, potraktowanie technologii (i konkurencyjności) w sposób endogeniczny pozwala dojść do wniosku, że poprzez odpowiednią politykę gospodarczą można oddziaływać na czynniki decydujące o konkurencyjności (technologii).

Mechanizmy wpływu poprawy konkurencyjności gospodarki na rozwój gospodarczy działają w długim okresie, w którym dominującą rolę odgrywają mechanizmy podaży gospodarki. Trzeba więc uwzględnić tutaj znaczenie konkurencyjności gospodarki dla kosztów produkcji w przedsiębiorstwach, cen wytwarzanych produktów i wyników finansowych przedsiębiorstw oraz ich ważność dla procesów inwestycyjnych i efektów podażyowych inwestycji. Najbardziej prawdopodobny mechanizm długookresowy inicjowany przez wzrost konkurencyjności gospodarki przedstawiono na rysunku 1. Poprawa konkurencyjności oznacza wzrost efektywności gospodarowania czynnikami produkcji, co prowadzi do spadku jednostkowych kosztów produkcji. Niższe jednostkowe koszty produkcji skutkują poprawą rentowności produkcji i wzrostem możliwo-

⁴ P. Romer: *Endogenous Technological Change*. „Journal of Political Economy” 1990, Vol. 98, No. 5, Part 2, s. 71-102; por. R.E. Hall, J.B. Taylor: Op. cit., s. 95.

ści inwestycyjnych, które powinny zwiększać produkcję w rezultacie powstania podażowych efektów inwestycji. Rozmiary produkcji mogą być również zwiększane dzięki wzrostowi popytu na produkty, jaki może się pojawić w rezultacie spadku cen produktów wywołanego przez spadek jednostkowych kosztów produkcji. Szybszy wzrost produkcji (oznaczający wyższą dynamikę rozwoju gospodarczego) jest wysoce prawdopodobny w konsekwencji poprawy konkurencyjności. Wyższa dynamika rozwoju gospodarczego przekłada się po jakimś czasie na wyższy poziom rozwoju gospodarczego.



Rys. 1. Konkurencyjność gospodarki a rozwój gospodarczy

2. Konkurencyjność gospodarki a rozwój gospodarczy województw

Podstawą analizy wpływu konkurencyjności gospodarki na wojewódzkie rynki pracy są taksonomiczne wskaźniki konkurencyjności. Do ich konstrukcji przyjęto wiele zmiennych częściowych, mających charakter stymulantów (tzn. wyższa wartość zmiennej oznacza wyższą konkurencyjność) bądź destymulantów (wyższa wartość zmiennej częściowej oznacza niższą konkurencyjność).

Do określenia taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności województw wzięto pod uwagę średnie wartości z lat 2003-2008 następujących zmiennych częściowych:

- 1) liczba podmiotów REGON na 1000 mieszkańców,
- 2) udział spółek z udziałem kapitału zagranicznego w liczbie podmiotów REGON ogółem,
- 3) nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca w tys. zł (w cenach z 2007 roku),
- 4) wartość majątku trwałego na 1 pracującego w tys. zł (w cenach z 2007 roku),
- 5) długość dróg ekspresowych i autostrad w km na 1 km²,
- 6) udział podmiotów sektora prywatnego w ogólnej liczbie podmiotów zarejestrowanych w REGON,
- 7) liczba pracujących w B+R na 1000 osób pracujących,
- 8) udział osób z wykształceniem wyższym w liczbie pracujących ogółem,
- 9) udział pracujących w usługach rynkowych w liczbie pracujących ogółem,
- 10) udział pracujących w rolnictwie w liczbie pracujących ogółem,
- 11) udział bezrobotnych długookresowo w liczbie bezrobotnych ogółem.

Przyjęte tutaj zmienne mają charakter stymulantów (zmienne 1-9) oraz destymulantów (zmienne 10-11). Zmienne te poddano normalizacji zgodnie ze wzorem:

$$d_{ijt} = \frac{x_{ijt}}{\max_i x_{ijt}} \quad (1)$$

gdzie x_{ijt} to wartość cechy i w województwie j w roku t ($t = 2003, \dots, 2008$).

Obliczony wskaźnik taksonomiczny oparty na odległościach w przestrzeni euklidesowej ma postać:

$$W1_{jt} = \sqrt{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (d_{ijt} - 1)^2} \quad (2)$$

gdzie N to liczba cech ($N=11$).

Obliczone na podstawie równania (2) wskaźniki przyjmują wartość z przedziału (0,1). Im większą wartość przyjmuje wskaźnik $W1$, tym mniejszym poziomem konkurencyjności charakteryzuje się dane województwo.

W celu weryfikacji wysuniętych hipotez teoretycznych trzeba się przyjrzeć wskaźnikom rozwoju gospodarczego w województwach o zróżnicowanym poziomie konkurencyjności gospodarki. Podstawą oceny konkurencyjności gospodarki są taksonomiczne wskaźniki konkurencyjności obliczone na podstawie formuły (2). Dla oceny poziomu rozwoju gospodarczego województw przyjęto wskaźnik PKB per capita.

W tabelach 1 i 2 zamieszczono wykazy województw o najwyższych i najniższych poziomach konkurencyjności oraz charakterystyczne dla tych województw średnie poziomy PKB per capita. Z tabel wynika, że najwyższą konkurencyjnością charakteryzują się województwa: dolnośląskie, śląskie i mazowieckie, zaś najniższą województwa lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie i podlaskie. Co prawda nie występuje prosta pozytywna zależność między poziomem konkurencyjności a poziomem PKB per capita w badanych województwach, ale można zauważyć wyraźną prawidłowość: przeciętny poziom PKB per capita w grupie województw o najwyższej konkurencyjności jest zdecydowanie wyższy niż w grupie województw o najniższej konkurencyjności. Obserwacja ta potwierdza wcześniejszą hipotezę o pozytywnym wpływie konkurencyjności na poziom rozwoju gospodarczego.

Wysuwając powyższy wniosek, należy mieć na uwadze również jego ograniczenia. Można zauważyć, że powyższy wniosek jest oparty na analizie średnich wskaźników w latach 2003-2008, a więc w stosunkowo krótkim okresie, w którym długookresowe mechanizmy wpływu konkurencyjności na rozwój gospodarczy mają raczej małe szanse skutecznego działania. Jeśli hipoteza znalazła potwierdzenie w tak krótkim okresie, to raczej prawdopodobnie dlatego, że również we wcześniejszych latach badane województwa charakteryzowały się analogicznymi różnicami w zakresie wskaźników konkurencyjności. Niewątpliwie pełniejsze potwierdzenie wysuniętych hipotez wymaga dalszych badań.

Tabela 1

Województwa o najwyższym poziomie konkurencyjności* w latach 2003-2008

Wyszczególnienie	Średni wskaźnik konkurencyjności w latach 2003-2008	Średni poziom PKB per capita w latach 2003-2007 (w zł)
Dolnośląskie	0,318	25648
Śląskie	0,349	26458
Mazowieckie	0,354	38501
Przeciętny poziom PKB per capita (w cenach stałych z 2003 roku) w całej grupie w latach 2003-2007 (w zł)		30202

* W tabeli przyjęto, że poziom konkurencyjności jest wyższy, gdy taksonomiczny wskaźnik konkurencyjności jest niższy. Województwa o najniższym poziomie wskaźników konkurencyjności to województwa, w których wskaźnik konkurencyjności jest niższy od średniego wskaźnika konkurencyjności w danym roku pomniejszonego o odchylenie standardowe.

Źródło: Dane statystyczne z Banku Danych Regionalnych. www.stat.gov.pl

Tabela 2

Województwa o najniższym poziomie konkurencyjności* w latach 2003-2008

Wyszczególnienie	Średni wskaźnik konkurencyjności w latach 2003-2008	Średni poziom PKB per capita w latach 2003-2007 (w zł)
Lubelskie	0,625	16788
Podkarpackie	0,623	16887
Świętokrzyskie	0,608	18736
Podlaskie	0,604	18195
Przeciętny poziom PKB per capita (w cenach stałych z 2003 roku) w całej grupie w latach 2003-2007 (w zł)		17652

* Najniższy poziom konkurencyjności występuje wówczas, gdy taksonomiczne wskaźniki konkurencyjności są najwyższe. Województwa o najwyższym poziomie wskaźników konkurencyjności to województwa, w których wskaźnik konkurencyjności jest wyższy od średniego wskaźnika konkurencyjności w danym roku powiększonego o odchylenie standardowe.

Źródło: Ibid.

3. Analiza statystyczno-ekonometryczna

W tym punkcie podjęto próbę określenia siły oddziaływania poziomu konkurencyjności na poziom rozwoju gospodarczego województw w Polsce w latach 2003-2008. Za miarę poziomu rozwoju gospodarczego województw przyjęto poziom PKB per capita (wyrażony w cenach stałych z 2002 roku).

W analizach ekonometrycznych dotyczących województw przyjęto, że poziom PKB per capita w i-tym województwie zależy od poziomu konkurencyjności (opóźnionego o $n = 1, 2, 3$ lub 4 okresy) oraz dynamiki nakładów inwestycyjnych (z danego okresu lub opóźnionych o 1 lub 2 okresy):

$$y_{it} = k_{it-n} + i_{it} + \zeta_{it} \quad (3)$$

$$y_{it} = k_{it-n} + i_{it-n} + \zeta_{it} \quad (4)$$

gdzie:

y_{it} – poziom PKB per capita w i-tym województwie w okresie t (w latach 2003-2007),

i_{it} – dynamika nakładów inwestycyjnych w cenach stałych z 2003 roku w i-tym województwie w okresie t (w latach 2003-2008),

i_{it-n} – dynamika nakładów inwestycyjnych w cenach stałych z 2003 roku w i-tym województwie w okresie t-n (gdzie $n = 1, \dots, 2$) (w latach 2003-2008),

k_{it-n} – taksonomiczny wskaźnik konkurencyjności w i-tym województwie w okresie t-n (gdzie $n = 1, \dots, 4$) (w latach 2003-2008),

ζ_{it} – składnik losowy.

Wyniki oszacowań równań (3)-(4) opisują równania (3a)-(4h). Wszystkie oszacowane równania charakteryzują się poziomem objaśnienia przekraczającym 60%. Oznacza to, że zmienne objaśniające wykorzystane w modelach (3)-(4) objaśniają kształtowanie się PKB per capita w województwach w nieco ponad 60%. Najwyższy poziom objaśnienia uzyskano w równaniu (4e) – nieco ponad 65%.

We wszystkich oszacowanych równaniach dynamika nakładów inwestycyjnych jest nieistotna statystycznie na poziomie istotności 0,05. Co więcej, w niektórych równaniach oszacowane elastyczności PKB per capita względem dynamiki nakładów inwestycyjnych mają ujemny znak, co jest niezgodne z teorią ekonomii.

We wszystkich oszacowanych równaniach są istotne statystyczne oszacowania elastyczności PKB per capita względem taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności. Można powiedzieć, że wzrost (spadek) taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności w i -tym województwie w okresie $t-n$ (gdzie $n = 1, \dots, 4$) powoduje przy założeniu *ceteris paribus* spadek (wzrost) PKB per capita w danym okresie. Jak wynika z oszacowanych równań (3a)-(4h), najwyższą wartość elastyczności PKB per capita względem taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności uzyskano w równaniu (4d).

Z równania (4d) wynika, że spadek taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności w i -tym województwie w okresie $t - 4$ (czyli przed czterema laty) o 1% powoduje (przy założeniu *ceteris paribus*) wzrost PKB per capita w tym województwie w okresie bieżącym o 0,841%. Należy jednak podkreślić, że w tym równaniu uzyskano niezgodne z teorią (choć nieistotne statystycznie) oszacowanie parametru stojącego przy drugiej zmiennej objaśniającej. Ponadto równanie to charakteryzuje się najniższym poziomem skorygowanego R^2 .

Najniższą wartość elastyczności PKB per capita względem taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności uzyskano w równaniu (4h). W równaniu tym taksonomiczny wskaźnik konkurencyjności jest również opóźniony o 4 okresy. Z tego równania wynika, że poprawa konkurencyjności w okresie $t - 4$ (mierzona spadkiem taksonomicznego wskaźnika konkurencyjności o 1%) w i -tym województwie powoduje przy założeniu *ceteris paribus* wzrost PKB per capita w okresie bieżącym w tym województwie o 0,748%.

y_{it}	=	8,678	–	0,794 k_{it-1}	+	0,156 i_{it}	(3a)
		(13,97)		(–10,45)		(1,20)	Skor. $R^2 = 0,6334$ l. obs = 64
y_{it}	=	8,945	–	0,797 k_{it-2}	+	0,106 i_{it}	(3b)
		(12,75)		(–9,01)		(0,72)	Skor. $R^2 = 0,6257$ l. obs = 48
y_{it}	=	8,842	–	0,776 k_{it-3}	+	0,136 i_{it}	(3c)
		(10,82)		(–7,30)		(0,79)	Skor. $R^2 = 0,6398$ l. obs = 32
y_{it}	=	8,70	–	0,794 k_{it-4}	+	0,17 i_{it}	(3d)
		(7,1)		(–5,04)		(0,68)	Skor. $R^2 = 0,6106$ l. obs = 16
y_{it}	=	9,138	–	0,795 k_{it-1}	+	0,062 i_{it-1}	(4a)
		(14,23)		(–10,35)		(0,45)	Skor. $R^2 = 0,6261$ l. obs = 64
y_{it}	=	9,79	–	0,798 k_{it-2}	–	0,073 i_{it-1}	(4b)
		(11,65)		(–8,98)		(–0,41)	Skor. $R^2 = 0,6257$ l. obs = 48
y_{it}	=	10,317	–	0,793 k_{it-3}	–	0,177 i_{it-1}	(4c)
		(10,92)		(–7,56)		(–0,89)	Skor. $R^2 = 0,6418$ l. obs = 32
y_{it}	=	10,534	–	0,841 k_{it-4}	–	0,222 i_{it-1}	(4d)
		(6,97)		(–4,75)		(–0,67)	Skor. $R^2 = 0,6104$ l. obs = 16
y_{it}	=	8,916	–	0,826 k_{it-1}	+	0,109 i_{it-2}	(4e)
		(12,04)		(–9,50)		(0,70)	Skor. $R^2 = 0,6530$ l. obs = 48
y_{it}	=	8,856	–	0,806 k_{it-2}	+	0,125 i_{it-2}	(4f)
		(11,54)		(–9,03)		(0,78)	Skor. $R^2 = 0,6293$ l. obs = 48
y_{it}	=	9,807	–	0,785 k_{it-3}	–	0,068 i_{it-2}	(4g)
		(8,94)		(–7,26)		(–0,30)	Skor. $R^2 = 0,6332$ l. obs = 32
y_{it}	=	10,361	–	0,748 k_{it-4}	–	0,172 i_{it-2}	(4h)
		(6,37)		(–4,28)		(–0,52)	Skor. $R^2 = 0,6051$ l. obs = 16

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynikają następujące wnioski.

Po pierwsze, jak wynika z rozważań teoretycznych, poziom konkurencyjności gospodarki wpływa pozytywnie na poziom rozwoju gospodarczego. Ze względu na to, że rozwój gospodarczy ma charakter długookresowy, wpływ poprawy konkurencyjności na rozwój gospodarczy jest widoczny w długim okresie. Poprawa poziomu konkurencyjności prowadzi do zwiększenia dynamiki rozwoju gospodarczego i w konsekwencji do wzrostu poziomu rozwoju gospodarczego.

Po drugie, województwa o najwyższym poziomie konkurencyjności (do tej grupy należą województwa: dolnośląskie, śląskie i mazowieckie) charakteryzowały się znacznie wyższym poziomem PKB per capita w porównaniu do grupy województw, która charakteryzowała się najniższym poziomem konkurencyjności, czyli województw: lubelskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego i podlaskiego. Przeciętny poziom PKB per capita w latach 2003-2007 w najbardziej konkurencyjnej grupie województw był aż o około 41,6% wyższy w porównaniu do najmniej konkurencyjnych województw. Jeszcze większy dystans jest widoczny, gdy porówna się najmniej konkurencyjne województwa z województwem mazowieckim (przeciętny poziom PKB per capita w badanym okresie w woj. mazowieckim był ponad dwukrotnie wyższy w porównaniu do każdego z osobna województwa o najniższym poziomie konkurencyjności).

Po trzecie, z analiz ekonometrycznych wynika, że poprawa poziomu konkurencyjności powoduje wzrost poziomu rozwoju gospodarczego województw.

Po czwarte, z przeprowadzonych analiz wynika, że poprawa poziomu konkurencyjności prowadzi do podniesienia poziomu rozwoju gospodarczego województw, czyli tym samym do podniesienia poziomu i jakości życia mieszkańców. W związku z tym władze województw (zwłaszcza tych o niskim i najniższym poziomie konkurencyjności) w celu zwiększenia poziomu rozwoju gospodarczego powinny dążyć do poprawy konkurencyjności.

ECONOMIC COMPETITIVENESS AND LEVEL OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE POLISH VOIVODESHIPS

Summary

The goal of the paper is to investigate how competitiveness influences upon the level of economic development of the Polish voivodeships in the years 2003-2008. Statistical and econometric analyses are preceded by theoretical considerations on the influence of competitiveness upon the level of economic development.

Statistical analyses show that voivodeships of the higher level of competitiveness (dolnośląskie, śląskie and mazowieckie) can be characterised by significantly higher GDP per capita than the voivodeships of the lowest competitiveness levels (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, and podlaskie). The gap is much more visible if we compare voivodeships of the lowest competitiveness with the mazowieckie voivodeship (GDP per capita in this voivodship was more than twice as high as in the voivodeships of the lowest competitiveness).

Econometric analysis shows that improvements in the competitiveness level result in higher level of economic development of the voivodeships.

Dorota Kotlorz
Anna Skórska
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

RANKING KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ WEDŁUG SYTUACJI NA ICH RYNKACH PRACY W LATACH 2003-2009

Realizowana w krajach członkowskich Unii Europejskiej polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy ma charakter narodowy. Podczas tzw. procesu luksemburskiego (1997) Komisja Europejska ustaliła, że wspólnotowa polityka zatrudnienia pozostanie w zasadzie w gestii państw członkowskich, ale przy jej koordynacji na poziomie unijnym.

Przedmiotem badań są zróżnicowane, co wynika z ich uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, rynki pracy krajów Unii Europejskiej w latach 2003-2009.

1. Konstrukcja syntetycznego miernika rynku pracy dla krajów UE

Dla każdego roku z okresu 2003-2009 stworzono ranking szeregujący kraje UE począwszy od tego, w którym rynek pracy znajdował się w położeniu najkorzystniejszym, do tego, gdzie występowała sytuacja najtrudniejsza. Aby było to możliwe, skonstruowano pewien syntetyczny miernik rynku pracy. Założono, że będzie się on opierał na 3 głównych składowych:

- zatrudnieniu, stanowiącym 45% oceny sytuacji na rynku (przy czym 25% składało się na rozmiary zatrudnienia, mierzone jego stopą, a 20% na jego strukturę),
- bezrobociu, stanowiącym 45% oceny sytuacji na rynku (przy czym 25% składało się na rozmiary bezrobocia, mierzone jego stopą, a 20% na jego strukturę),
- społecznych skutkach bezrobocia, stanowiących 10% oceny sytuacji na rynku pracy.

Oczywiście każda z wyżej wymienionych składowych zawierała wiele zmiennych cząstkowych. Szczegółowy wykaz cech diagnostycznych, ich wagi, a także wpływ na rynek pracy (stymulanta lub destymulanta rynku) przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Zmienne diagnostyczne opisujące sytuację na rynkach pracy

Składowa i jej waga		Zmienna, jej waga i wpływ na rynek pracy			
Składowa 1 (zatrudnienie i jego struktura)	0,45	X1	stopa zatrudnienia	0,25	stymulanta
		X2	odsetek zatrudnionych w rolnictwie	0,05	destymulanta
		X3	odsetek zatrudnionych w usługach	0,05	stymulanta
		X4	odsetek zatrudnionych na czas określony	0,05	destymulanta
		X5	odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze	0,05	destymulanta
Składowa 2 (bezrobocie i jego struktura)	0,45	Y1	stopa bezrobocia	0,25	destymulanta
		Y2	stopa bezrobocia długookresowego	0,1	destymulanta
		Y3	stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia	0,05	destymulanta
		Y4	stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym	0,05	destymulanta
Składowa 3 (społeczne skutki bezrobocia)	0,1	Z1	odsetek dzieci żyjących w gospodarstwach, w których nikt nie pracuje	0,05	destymulanta
		Z2	odsetek dorosłych żyjących w gospodarstwach, w których nikt nie pracuje	0,05	destymulanta

Należy nadmienić, że odsetek zatrudnionych w przemyśle pominięto, gdyż stanowi on prostą różnicę między jednością a odsetkiem zatrudnionych sumarycznie w rolnictwie i usługach. Przy doborze wag kierowano się następującymi względami:

- założono, że w przypadku pierwszych dwóch składowych (zatrudnienie i bezrobocie) 25% oceny będą stanowić ich rozmiary, podczas gdy pozostałe 20% – ich struktura,
- różnice między wagami poszczególnych zmiennych opisujących strukturę zatrudnienia i bezrobocia (0,05 lub 0,1) wynikają z ich korelacji z pozostałymi cechami – im była ona silniejsza, tym niższą wagę nadawano.

Wszystkie cechy diagnostyczne poddano standaryzacji według formuły:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{S_j},$$

gdzie i oznacza numer obiektu (kraju), j – numer cechy diagnostycznej, $\bar{x}_j$ – średnią j -tej cechy dla wszystkich obiektów, S_j – odchylenie standardowe j -tej cechy dla wszystkich obiektów. Zestandaryzowane zmienne mają zerową wartość średnią, a ich odchylenie standardowe jest równe jedności.

Należy dodać, że w odniesieniu do niektórych krajów występowały braki danych w jednym okresie lub większej liczbie okresów. Eliminowano je następująco:

- jeśli brak danych dotyczył pojedynczego okresu, a dostępne były dane z obu okresów sąsiednich, brakującą obserwację interpolowano jako średnią arytmetyczną z sąsiednich obserwacji,
- jeśli brak danych dotyczył okresu, w którym nie były dostępne dane z obu lat sąsiednich, brakującą obserwację interpolowano na podstawie średniego tempa zmian z lat wcześniejszych bądź późniejszych.

Szczególny problem z brakiem danych występował w przypadku szwedzkiego i maltańskiego rynku pracy. Dla Szwecji nie były dostępne dane dotyczące odsetka dzieci i dorosłych żyjących w gospodarstwach domowych, gdzie nikt nie pracuje (Z1 i Z2), natomiast dla Malty brakowało stopy bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym (Y4). Braki wyeliminowano następująco:

- zmienne Z1 i Z2 dla Szwecji zastąpiono średnią wartością dla pozostałych krajów skandynawskich należących do UE,
- zmienną Y4 dla Malty zastąpiono średnią wartością dla pozostałych krajów basenu Morza Śródziemnego należących do UE.

Z wyżej wymienionych powodów, do interpretacji pozycji szwedzkiego i maltańskiego rynku pracy w utworzonych rankingach należy podchodzić z pewną rezerwą.

Syntetyczny miernik rynku pracy skonstruowano opierając się na metodzie zaproponowanej przez Z. Hellwiga¹. Zakłada się tu istnienie pewnego obiektu (tu: kraju) wzorcowego, idealnego, a zmienną syntetyczną oblicza się jako odległość euklidesową od tego obiektu:

$$ZS = \sqrt{\sum_j (z_{ij} - z_{oj})^2},$$

gdzie z_{oj} to wartości j -tej cechy dla wspomnianego obiektu wzorcowego. W niniejszej pracy formułę tę zmodyfikowano, wprowadzając wyszczególnione w tabeli 1 wagi cech:

¹ 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.

$$ZS = \sqrt{\sum_j (z_{ij} - z_{oj})^2 w_j}$$

Oczywiście, im większa odległość od obiektu wzorcowego, tym gorsza sytuacja na rynku pracy, a zatem odległość jest destymulantą rynku.

Za współrzędne obiektu wzorcowego przyjęto granice typowego obszaru zmienności. Jest to przedział, w którym wartości zmiennych odchylają się od średniej o nie więcej niż trzykrotność odchylenia standardowego. Jako że średnia zestandaryzowanych zmiennych jest równa 0, a odchylenie standardowe 1, typowy obszar zmienności obrazuje tu przedział $[-3, 3]$. W przypadku stymulant za wartość wzorcową przyjęto 3, natomiast w przypadku destymulant – -3.

2. Zastosowanie skonstruowanego miernika do badań i uzyskane wyniki

Po sporządzeniu rankingu dla każdego roku z okresu 2003-2009 (tabele 4-10) podzielono kraje na klasy według następującego kryterium:

Tabela 2

Podział krajów na klasy według zmiennej syntetycznej

Klasa	Dolna granica	Górna granica
I	-	$\overline{ZS} - S(ZS)$
II	$\overline{ZS} - S(ZS)$	$\overline{ZS}$
III	$\overline{ZS}$	$\overline{ZS} + S(ZS)$
IV	$\overline{ZS} + S(ZS)$	-

gdzie:

$\overline{ZS}$ – średnia wartość zmiennej syntetycznej,
 $S(ZS)$ – jej odchylenie standardowe.

Wartości zmiennej syntetycznej uzyskane w latach 2003-2009 wraz z przynależnością klasową poszczególnych krajów przedstawia tabela 3, natomiast zmiany pozycji krajów w czasie – wykresy 1, 2, 3.

Tabela 3

Ranking krajowych rynków pracy w państwach UE według zmiennej syntetycznej w latach 2003-2009

Pozycja	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Kraj	ZS	Kraj	ZS	Kraj	ZS	Kraj	ZS	Kraj	ZS	Kraj	ZS	Kraj	ZS
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Cypr	2,08	Cypr	2,08	Dania	2,07	Dania	2,2	Dania	2,03	Dania	1,83	Dania	2,04
2	Austria	2,17	Dania	2,14	Cypr	2,24	Cypr	2,35	Cypr	2,10	Cypr	2,07	Cypr	2,13
3	Dania	2,23	Austria	2,30	Austria	2,33	Austria	2,38	Austria	2,30	Austria	2,18	Austria	2,14
4	Luksemburg	2,40	Wlk. Brytania	2,41	Irlandia	2,35	Irlandia	2,43	Holandia	2,35	Holandia	2,24	Holandia	2,21
5	Holandia	2,42	Luksemburg	2,43	Luksemburg	2,39	Estonia	2,51	Estonia	2,42	Czechy	2,58	Luksemburg	2,39
6	Szwecja	2,45	Holandia	2,46	Wlk. Brytania	2,41	Litwa	2,57	Irlandia	2,53	Estonia	2,62	Szwecja	2,56
7	Wlk. Brytania	2,47	Irlandia	2,47	Holandia	2,5	Słowenia	2,61	Luksemburg	2,58	Słowenia	2,63	Słowenia	2,56
8	Irlandia	2,50	Szwecja	2,57	Szwecja	2,67	Lotwa	2,66	Litwa	2,62	Szwecja	2,65	Czechy	2,6
9	Portugalia	2,69	Portugalia	2,62	Słowenia	2,73	Holandia	2,67	Szwecja	2,66	Finlandia	2,71	Finlandia	2,61
10	Czechy	2,76	Słowenia	2,70	Czechy	2,84	Luksemburg	2,72	Słowenia	2,69	Luksemburg	2,75	Niemcy	2,69
11	Finlandia	2,85	Czechy	2,76	Finlandia	2,85	Wlk. Brytania	2,84	Czechy	2,71	Wlk. Brytania	2,82	Wlk. Brytania	2,77
12	Słowenia	2,88	Finlandia	2,89	Estonia	2,88	Szwecja	2,87	Lotwa	2,72	Litwa	3,00	Bulgaria	3,13
13	Francja	3,02	Estonia	3,08	Portugalia	2,9	Czechy	2,88	Wlk. Brytania	2,75	Lotwa	3,07	Francja	3,15
14	Niemcy	3,06	Francja	3,10	Litwa	3,03	Finlandia	2,9	Finlandia	2,88	Irlandia	3,10	Belgia	3,21
15	Węgry	3,08	Niemcy	3,11	Lotwa	3,06	Portugalia	2,98	Niemcy	3,39	Niemcy	3,16	Portugalia	3,23
16	Estonia	3,13	Węgry	3,17	Francja	3,19	Rumunia	3,22	Włochy	3,42	Bulgaria	3,24	Malta	3,28
17	Malta	3,22	Malta	3,25	Hiszpania	3,29	Hiszpania	3,34	Hiszpania	3,44	Francja	3,44	Grecja	3,36
18	Belgia	3,26	Belgia	3,27	Belgia	3,33	Włochy	3,4	Portugalia	3,51	Malta	3,48	Włochy	3,39
19	Lotwa	3,29	Lotwa	3,28	Węgry	3,34	Węgry	3,44	Malta	3,55	Portugalia	3,49	Polska	3,45
20	Włochy	3,34	Włochy	3,29	Malta	3,34	Grecja	3,53	Francja	3,56	Belgia	3,50	Rumunia	3,54
21	Grecja	3,39	Grecja	3,46	Włochy	3,35	Niemcy	3,56	Belgia	3,58	Włochy	3,62	Estonia	3,61

cd. tabeli 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
22	Litwa	3,57	Litwa	3,50	Niemcy	3,35	Francja	3,58	Bulgaria	3,58	Grecja	3,66	Irlandia	3,67
23	Hiszpania	3,59	Hiszpania	3,63	Grecja	3,52	Bulgaria	3,6	Grecja	3,73	Polska	3,75	Slowacja	3,68
24	Rumunia	3,60	Rumunia	3,66	Rumunia	3,69	Malta	3,6	Węgry	3,78	Rumunia	3,77	Litwa	3,76
25	Slowacja	4,26	Bulgaria	4,16	Bulgaria	3,97	Belgia	3,69	Rumunia	3,85	Węgry	3,99	Węgry	3,82
26	Bulgaria	4,46	Slowacja	4,45	Slowacja	4,53	Slowacja	4,43	Polska	4,40	Slowacja	4,06	Lotwa	4,19
27	Polska	5,08	Polska	5,07	Polska	5,19	Polska	4,77	Slowacja	4,40	Hiszpania	4,27	Hiszpania	4,47

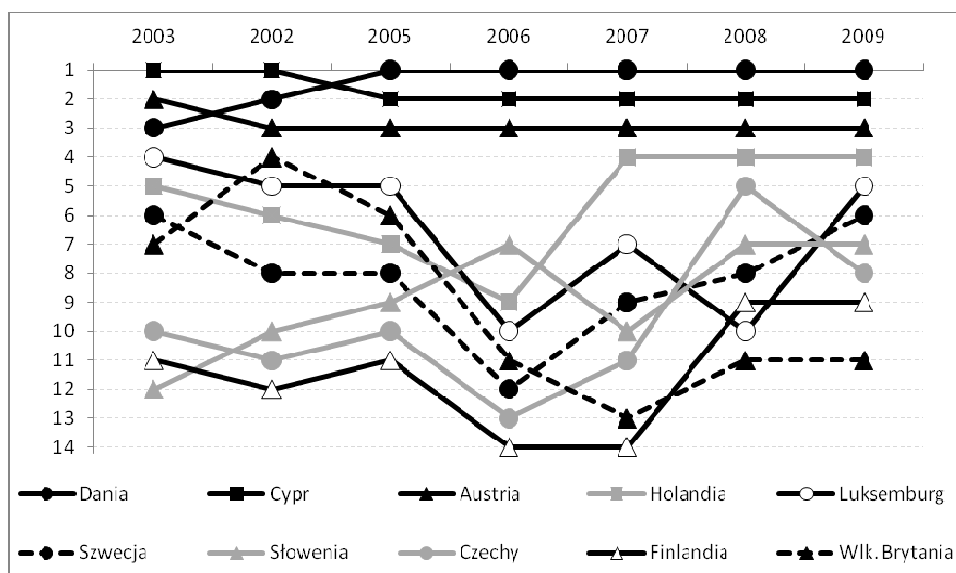
Legenda:

- klasa I
- klasa II
- klasa III
- klasa IV

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Eurostatu.

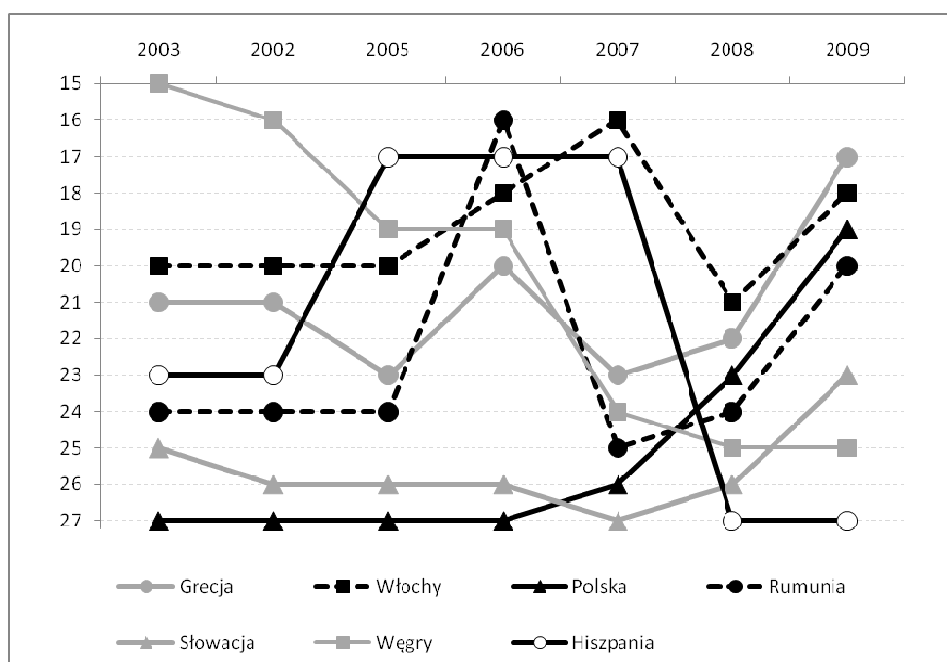
Wykres 1

Zmiany pozycji krajów, które przez cały okres utrzymywały się w górnej połowie rankingu



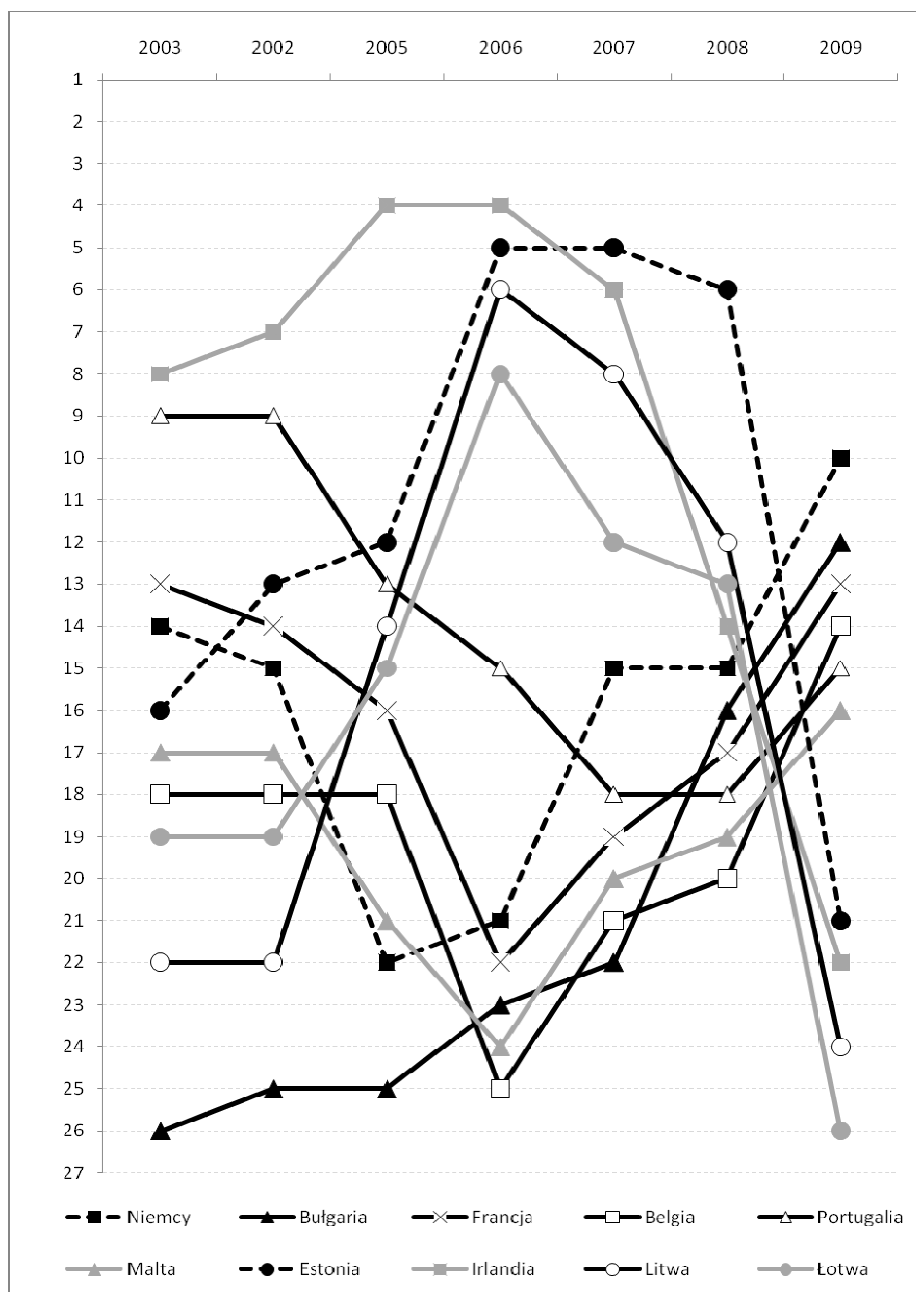
Wykres 2

Zmiany pozycji krajów, które przez cały okres utrzymywały się w dolnej połowie rankingu



Wykres 3

Największe zmiany pozycji krajów



Wyniki:

1. Przeprowadzone badania wskazują na dość stałą grupę liderów rankingu – Danię, Austrię i Cypr. Widać to zarówno w tabeli 3, gdzie kraje te wchodziły w skład pierwszej, najlepszej klasy, jak i na wykresie 1, gdzie widać niezmienne wysokie ich pozycje.
2. Istnieje pewna grupa krajów, które, pomimo że sytuacja na rynkach pracy nie była tak korzystna, jak w przypadku trzech wyżej wymienionych krajów, plasowały się stale w górnej połowie rankingu, a co za tym idzie, w I lub II klasie (wykres 1 oraz górna połowa tabeli 3). Są to: Luksemburg, Słowenia, Finlandia, Holandia, Szwecja, Czechy, Wielka Brytania.
3. Pewna grupa krajów przez cały badany okres plasowała się w dolnej połowie rankingu, wchodząc w skład klasy III i IV. Są to: Polska, Słowacja, Grecja, Włochy, Węgry, Rumunia i Hiszpania. Należy jednak zauważyć, że o ile w ciągu pierwszych czterech lat badania w najgorszym położeniu znajdował się polski i słowacki rynek pracy, o tyle w ciągu ostatnich 2 lat pozycje outsiderów zajęły rynek węgierski i hiszpański.
4. Na uwagę zasługuje szybki awans bułgarskiego rynku pracy, który z przedostatniej pozycji w rankingu awansował na miejsce 12.
5. Rynki w byłych nadbałtyckich republikach ZSRR ulegały w ciągu badanego okresu podobnym zmianom – dynamiczny awans w rankingu w latach 2003-2007 (szczytowym momentem było zaliczenie estońskiego rynku pracy do I klasy), a następnie jeszcze szybszy spadek (przynależność litewskiego i łotewskiego rynku do klasy IV, a estońskiego – do dolnej części klasy III w 2009 roku). Podobny spadek w rankingu jak kraje nadbałtyckie zanotował rynek irlandzki, który do 2007 roku balansował pomiędzy klasami I i II.
6. Pewna grupa krajów zanotowała najgorszą pozycję w rankingu w 2006 roku, po czym nastąpił powolny awans. Są to: Holandia, Belgia, Malta, Niemcy, Francja, Portugalia.
7. Klasy I (najlepsza) i IV (najgorsza) są przez cały badany okres mniej więcej jednakowo liczne. Warto natomiast zwrócić uwagę na kurczenie się klasy II na rzecz klasy III, których liczebność wynosiła w 2003 roku odpowiednio 12 i 9 krajów, a w 2009 – odpowiednio 6 i 12 krajów. Świadczy to o pogorszeniu sytuacji na pewnych rynkach pracy.
8. Zmieniała się pozycja Polski w rankingu w latach 2003-2009. W okresie 2003-2006 Polska znajdowała się na ostatnim (27) miejscu. W 2007 roku zajmowała przedostatnie (26) miejsce przed Słowacją. W 2008 roku uplasowała się na 23 miejscu, wyprzedzając Rumunię, Węgry, Słowację i Hiszpa-

nię. W 2009 roku zajęła 19 miejsce przed Rumunią, Estonią, Irlandią, Słowacją, Litwą, Węgrami, Łotwą i Hiszpanią.

Zmiana pozycji w 2007 roku była spowodowana wzrostem stopy zatrudnienia (spadł odsetek zatrudnionych w rolnictwie, wzrosło zatrudnienie w usługach), wzrostem zatrudnienia na czas określony, spadkiem stopy bezrobocia i bezrobociem długookresowym wśród młodzieży oraz wśród osób z wyższym wykształceniem. W 2008 roku zanotowano wzrost stopy zatrudnienia, spadek zatrudnienia w rolnictwie, zatrudnienia na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nastąpił spadek bezrobocia, bezrobocia długookresowego, bezrobocia wśród młodzieży i wśród osób z wyższym wykształceniem. W 2009 roku stopa zatrudnienia wzrosła do 59,3%. Spadło zatrudnienie w rolnictwie, wzrosło w usługach. Spadło też zatrudnienie na czas określony, a wzrosło w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stopa bezrobocia w stosunku do 2008 roku nieznacznie wzrosła. Wzrosło bezrobocie długookresowe o 1 punkt procentowy, a także bezrobocie wśród młodzieży. Spadło natomiast bezrobocie osób z wyższym wykształceniem.

Tabele 4-10, obrazujące rankingi w poszczególnych latach wraz z wartościami poszczególnych cech diagnostycznych, mają duże znaczenie poznawcze i praktyczne. Można z nich wprost odczytać (bez konieczności opisu słownego) kształtowanie się sytuacji na rynkach pracy krajów UE w każdym roku badanego okresu.

Tabela 4

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2003 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Cypr	2,081	69,2	5,5	74,2	12,5	8,9	4,1	1	8,9	3	2,6	5,1
2	Austria	2,165	68,9	5,4	70	6,9	18,7	4,3	1,1	8,1	2,4	4,1	6,8
3	Dania	2,232	75,1	3,2	75,2	9,3	21,3	5,4	1,1	9,2	4,8	5,7	9,4
4	Luksemburg	2,397	62,2	1,6	74,8	3,1	13,4	3,8	1	11,2	4	3,9	7,5
5	Holandia	2,423	73,6	3,4	78,5	14,5	4,5	4,2	1,2	7,3	2,3	6,8	7,8
6	Szwecja	2,455	72,9	2,5	74	15,1	22,9	6,6	1,2	17,3	3,4	5,70	10,20
7	Wlk. Brytania	2,474	71,5	1,5	79,2	6,1	25,6	5	1,1	12,2	2,3	17,1	11
8	Irlandia	2,498	65,5	6,6	65,9	5,2	16,9	4,6	1,5	8,7	2,5	11,8	9,1
9	Portugalia	2,687	68,1	12,1	57,4	20,6	11,7	6,4	2,2	14,5	4,8	4,7	5,3
10	Czechy	2,764	64,7	4,2	57,5	9,2	5	7,8	3,8	18,6	1,9	8,6	7,7
11	Finlandia	2,853	67,7	5,3	68,3	16,3	13	9	2,3	21,8	4,1	5,7	11
12	Slovenia	2,883	62,6	10,5	53,6	13,7	6,2	6,7	3,5	17,3	3,7	3,9	8,8
13	Francja	3,020	64	3,7	75,3	13,5	16,6	9	3,5	19,2	5,3	9	10,1
14	Niemcy	3,064	65	2,3	70,7	12,2	21,7	9,3	4,6	9,8	5	11,1	10,9
15	Węgry	3,075	57	9,4	58,3	7,5	4,4	5,9	2,4	13,4	1,2	13	11,7
16	Estonia	3,135	62,9	6,1	61,6	2,5	8,5	10	4,6	20,6	5,5	8,4	10,2
17	Malta	3,224	54,2	2,3	71,7	3,6	9,2	7,6	3,2	17,2	5,47	8,8	8,5
18	Belgia	3,261	59,6	2	76,6	8,4	20,5	8,2	3,7	21,8	3,7	13,2	14,4
19	Łotwa	3,285	61,8	13,3	60,3	11,1	10,3	10,5	4,4	18	5,9	8,1	8,8
20	Włochy	3,340	56,1	4,2	66,8	9,9	8,5	8,4	4,9	23,7	5,5	6,9	9,6
21	Grecja	3,391	58,7	14,6	65,1	11,2	4,3	9,7	5,3	26,8	6,1	4,6	9
22	Litwa	3,573	61,1	17,8	54,2	7,2	9,6	12,5	6	25,1	5,8	7,5	8,2
23	Hiszpania	3,594	59,8	5,7	64,7	31,8	8,2	11,1	3,7	24,6	7,4	6,2	7,3
24	Rumunia	3,602	57,6	37,6	33,5	2	11,5	7	4,3	19,6	2,8	10,3	11,5
25	Słowacja	4,257	57,7	4,5	60,9	4,9	2,4	17,6	11,4	33,4	3,2	11,8	10,3
26	Bulgaria	4,457	52,5	23,1	50,3	6,5	2,3	13,7	9	28,2	6,5	17,9	15,9
27	Polska	5,078	51,2	18,4	53	19,4	10,5	19,7	11	41,9	5,9	15,40	15

Źródło: Jak w tabeli 3.

Tabela 5

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2004 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Cypr	2,075	68,9	5,5	74,1	12,9	8,6	4,7	1,1	10,5	2,7	2,7	5,1
2	Dania	2,139	75,7	3,1	75,9	9,5	22,2	5,5	1,3	8,2	3,9	6	9,4
3	Austria	2,297	67,8	5,6	70,1	9,6	19,9	4,9	1,3	9,7	3	5,2	8,2
4	Wlk. Brytania	2,407	71,7	1,5	79,8	6	25,7	4,7	1,9	12,1	2,2	16,4	11
5	Luksemburg	2,433	62,5	1,6	75	4,8	16,4	5	0,9	16,4	3,2	3,4	7,1
6	Holandia	2,462	73,1	3,3	78,9	14,8	45,5	5,1	1,7	9	2,8	7,1	7,9
7	Irlandia	2,472	66,3	6,2	66,1	4,1	16,8	4,5	3,9	8,7	2,1	11,8	8,6
8	Szwecja	2,571	72,1	2,4	74,6	15,5	23,6	7,4	2,6	20,4	3,8	5,85	10,25
9	Portugalia	2,625	67,8	11,6	58,5	19,8	11,3	6,7	2,2	15,3	4	4,4	5,3
10	Słowenia	2,699	65,3	10,2	54,5	17,8	9,3	6,3	3,3	16,1	2,6	3,5	7,7
11	Czechy	2,762	64,2	4	57,6	9,1	4,9	8,3	2	21	1,9	9,1	8
12	Finlandia	2,886	67,6	5,2	68,8	16,1	13,5	8,8	4,1	20,7	4,7	5,7	11,1
13	Estonia	3,078	63	5,8	59,5	2,6	8	9,7	4,2	21,7	5	8,7	9,7
14	Francja	3,105	63,8	3,6	75,8	13,5	16,8	9,3	4,5	20,6	6,1	8,9	10,2
15	Niemcy	3,114	65	2,2	71,3	12,4	22,3	9,8	4,7	11,9	5,4	11,4	11,1
16	Węgry	3,168	56,8	8,8	59	6,8	4,7	6,1	4,2	15,5	1,9	13,1	12
17	Malta	3,247	54	3	71,8	4	8,7	7,4	3,25	16,8	5,28	9,2	8,8
18	Belgia	3,268	60,3	2	77,1	8,7	21,4	8,4	5,6	21,2	3,2	13	13,8
19	Łotwa	3,283	62,3	12,8	60,7	9,5	10,4	10,4	7,9	18,1	3,3	8,1	8,1
20	Włochy	3,289	57,6	4,2	67	11,1	10,65	8	6,8	23,5	4,8	5,9	9,4
21	Grecja	3,460	59,4	12,7	67,5	11,9	4,6	10,5	5,8	26,9	6,9	4,7	9,1
22	Litwa	3,499	61,2	15,8	56,2	6,3	8,4	11,4	7,5	22,7	5,8	7,1	7,8
23	Hiszpania	3,626	61,1	5,4	65,1	32,5	8,7	10,6	7,5	23,9	7,3	6,2	7,2
24	Rumunia	3,659	57,7	33,3	36,3	2,5	10,6	8,1	4,15	21,9	2,6	12,2	11,8
25	Bulgaria	4,162	54,2	22,3	51,1	7,4	2,4	12,1	7,5	25,8	5,3	16,5	14,4
26	Słowacja	4,451	57	4,5	60,9	5,5	2,7	18,2	11,8	33,1	4,9	12,7	10,5
27	Polska	5,066	51,7	18	53,2	22,7	10,8	19	10,3	39,6	6,1	13,81	15,5

Źródło: Jak w tabeli 3.

Tabela 6

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2005 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Dania	2,069	75,9	3	76,1	9,8	22,1	4,8	1,1	8,6	3,7	5,7	8,6
2	Cypr	2,239	68,5	5	74,7	14	8,9	5,3	1,2	13	3,6	3,6	5,3
3	Austria	2,332	68,6	6	70,1	9,1	21,1	5,2	1,3	10,3	2,6	5,9	8,4
4	Irlandia	2,352	67,6	5,9	66,5	3,7	17,07	4,4	1,5	8,6	2	11,9	8,3
5	Luksemburg	2,388	63,6	1,6	75,3	5,3	17,4	4,6	1,2	14,3	3,2	2,7	6,7
6	Wlk. Brytania	2,409	71,7	1,6	80,2	5,8	25,2	4,8	1	12,8	2,1	16,5	10,9
7	Holandia	2,504	73,2	3,2	79,3	15,5	46,1	5,3	2,1	9,4	2,8	6,7	7,9
8	Szwecja	2,673	72,5	2,3	74,8	16,4	24,35	7,6	1,85	22,5	4,5	6,15	9,55
9	Słowenia	2,729	66	10	54,8	17,4	9	6,5	3,1	15,9	3	3,1	7,1
10	Czechy	2,839	64,8	3,8	57,9	8,6	4,9	7,9	4,2	19,2	2	8,2	7,4
11	Finlandia	2,845	68,4	5,2	68,9	16,5	13,7	8,4	2,2	20,1	4,4	6,6	10,5
12	Estonia	2,879	64,4	5,3	61	2,7	7,8	7,9	4,2	15,9	3,8	8,8	8,6
13	Portugalia	2,897	67,5	11,5	59,5	19,5	11,2	7,7	3,7	16,1	5,4	4,6	5,7
14	Litwa	3,032	62,6	14	57,1	5,5	7,1	8,3	4,3	15,7	3,7	6,1	6,8
15	Łotwa	3,062	63,3	11,3	61,8	8,4	8,3	8,9	4,1	13,6	4,1	8	8,5
16	Francja	3,193	63,7	3,6	76	14,1	17,2	9,3	3,8	21,1	5,4	8,8	10,3
17	Hiszpania	3,287	63,3	5,2	65,5	33,25	10,35	9,2	2,2	19,7	6,1	5,6	6,6
18	Belgia	3,326	61,1	2	77,5	8,9	22	8,5	4,4	21,5	3,7	12,8	13,7
19	Węgry	3,338	56,9	8,3	59,9	7	4,1	7,2	3,2	19,4	2,3	14,1	12,3
20	Malta	3,338	53,9	2,9	72,3	4,5	9,6	7,2	3,3	16,2	5,17	9,1	8,2
21	Włochy	3,347	57,6	4,2	67	12,3	12,8	7,7	3,8	23,9	5,7	5,9	9,8
22	Niemcy	3,354	66	2,2	71,9	13,45	24,05	10,7	5,7	14,2	5,4	11	11
23	Grecja	3,520	60,1	12,5	67,6	11,8	5	9,9	5,1	26	7	4,2	8,9
24	Rumunia	3,689	57,6	33,3	36,9	2,4	10,2	7,2	4	20,2	3,1	11,3	11,3
25	Bulgaria	3,967	55,8	21,4	51,6	6,4	2,1	10,1	6	22,3	4,1	15,7	13,7
26	Słowacja	4,528	57,7	4,4	61,6	5	2,5	16,3	11,7	30,1	4,4	13,9	10,3
27	Polska	5,191	52,8	17,4	53,5	25,7	10,8	17,8	10,3	36,9	5,8	12,38	14,8

Źródło: Jak w tabeli 3.

Tabela 7

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2006 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Dania	2,200	77,4	76,3	2,9	8,9	23,6	3,9	0,8	7,7	3,2	5	7,7
2	Cypr	2,353	69,6	75,4	4,2	13,1	7,7	4,6	0,9	10,5	3,5	3,9	5,2
3	Austria	2,385	70,2	70,3	5,7	9	21,8	4,8	1,3	9,1	2,5	6	7,6
4	Irlandia	2,432	68,7	66,5	5,7	6	17,33	4,5	1,4	8,6	2,4	11,2	7,8
5	Estonia	2,506	68,1	62	4,9	2,7	7,8	5,9	2,9	12	3,07	6,9	6,6
6	Litwa	2,566	63,6	58,1	12,4	4,5	9,9	5,6	2,5	9,8	2,2	6,8	6,9
7	Słowenia	2,613	66,6	55,8	9,5	17,3	9,2	6	2,9	13,9	3	3,4	7,4
8	Łotwa	2,658	66,3	61,9	11,1	7,1	6,5	6,8	2,5	12,2	3,7	7,1	6,7
9	Holandia	2,668	74,3	79,7	3,1	16,6	46,2	4,4	1,9	7,5	2,3	6,4	7,4
10	Luksemburg	2,724	63,6	75,6	1,5	6,1	17,1	4,6	1,4	15,8	2,9	3,7	7,1
11	Wlk. Brytania	2,843	71,6	80,6	1,5	5,8	25,3	5,4	1,2	14	2,2	16,5	10,8
12	Szwecja	2,866	73,1	75,1	2,2	17,3	25,1	7	1,1	21,5	4,2	4,95	8,60
13	Czechy	2,875	65,3	58	3,7	8,7	5	7,2	3,9	17,5	2,2	8,1	7,2
14	Finlandia	2,901	69,3	69	5	16,4	14	7,7	1,9	18,7	3,7	4,9	9,5
15	Portugalia	2,981	67,9	60,2	11,4	20,6	11,3	7,8	3,9	16,3	5,4	4,6	5,8
16	Rumunia	3,223	58,8	38,7	30,6	1,8	9,7	7,3	4,2	21,4	2,9	10,3	10,3
17	Hiszpania	3,340	64,8	66,4	4,7	34	12	8,5	1,8	17,9	5,5	5,3	6,3
18	Włochy	3,398	58,4	67,3	4,2	13,1	13,3	6,8	3,4	21,7	4,8	5,7	9,5
19	Węgry	3,444	57,3	60,2	8	6,7	4	7,5	3,4	19,1	2,2	13,7	11,8
20	Grecja	3,534	61	68,3	12	10,7	5,7	8,9	4,8	25,2	6,3	3,9	8,1
21	Niemcy	3,564	67,5	72,3	2,1	14,5	25,8	9,8	5,5	12,8	4,7	10,6	10,5
22	Francja	3,580	63,7	76,3	3,5	14,1	17,2	9,2	3,9	22,1	5,1	9,3	10,5
23	Bulgaria	3,602	58,6	51,6	20,4	6,2	2	9	5	19,5	3,8	15	12,1
24	Malta	3,604	53,6	73,1	3	3,7	10	7,1	2,8	16,5	4,80	9,3	7,9
25	Belgia	3,687	61	77,8	1,9	8,7	22,2	8,3	4,2	20,5	3,7	12,7	13,6
26	Słowacja	4,425	59,4	62,1	4	5,1	2,8	13,4	10,2	26,6	2,7	12,1	9,5
27	Polska	4,772	54,5	54,4	15,8	27,3	9,8	13,9	7,8	29,8	5	11,1	13,2

Źródło: Jak w tabeli 3.

Tabela 8

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2007 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Dania	2,03	77,1	2,8	76,3	8,7	24,1	3,8	0,6	7,9	2,9	5,3	8,1
2	Cypr	2,10	71	4,5	75,1	13,2	7,3	4	0,7	10,1	2,8	3,9	4,7
3	Austria	2,30	71,4	5,4	70,6	8,9	22,6	4,4	1,2	8,7	2,4	5,3	7,1
4	Holandia	2,35	76	3	80,1	18,1	46,8	3,6	1,4	7	1,8	5,9	6,5
5	Estonia	2,42	69,4	4,7	60,7	2,1	8,2	4,7	2,3	10	2,33	7,2	6
6	Irlandia	2,53	69,2	5,5	67,2	8,1	17,7	4,6	1,3	8,9	2,4	11,5	7,9
7	Luksemburg	2,58	64,2	1,6	76,1	6,8	17,8	4,2	1,2	15,6	3	3,4	7
8	Litwa	2,62	64,9	10,3	59,1	3,5	8,6	4,3	1,4	8,2	1,8	8,3	7
9	Szwecja	2,66	74,2	2,1	74,9	17,5	25	6,1	0,8	19,1	3,4	4,85	8,60
10	Słowenia	2,69	67,8	9	56,3	18,5	9,3	4,9	2,2	10,1	3,2	2,2	6,5
11	Czechy	2,71	66,1	3,6	58,3	8,6	5	5,3	2,8	10,7	1,5	8	6,5
12	Łotwa	2,72	68,3	9,7	62,5	4,2	6,4	6	1,6	10,7	3,7	8,3	6,6
13	Wlk. Brytania	2,75	71,5	1,5	80,7	5,9	25,2	5,3	1,3	14,3	2,1	16,7	10,7
14	Finlandia	2,88	70,3	4,9	69	15,9	14,1	6,9	1,6	16,5	3,6	4,4	9,1
15	Niemcy	3,39	69,4	2,1	72,4	14,6	26	8,4	4,7	11,1	3,7	9,6	9,5
16	Włochy	3,42	58,7	4	67,4	13,2	13,6	6,1	2,9	20,3	4,2	5,8	9,2
17	Hiszpania	3,44	65,6	4,5	66,9	31,7	11,8	8,3	1,7	18,2	4,8	5,3	6,2
18	Portugalia	3,51	67,8	11,2	60,6	22,4	12,1	8,1	3,8	16,6	6,6	5,1	5,7
19	Malta	3,55	54,6	3	74,1	5,1	10,9	6,4	2,7	13,8	4,64	9,2	7,7
20	Francja	3,56	64,3	3,3	76,5	14,4	17,3	8,4	3,4	19,6	4,9	8,8	10
21	Belgia	3,58	62	1,9	78,1	8,6	22,1	7,5	3,8	18,8	3,3	12	12,3
22	Bułgaria	3,58	61,7	19,6	51,6	5,2	1,7	6,9	4,1	15,1	2,2	12,8	10,2
23	Grecja	3,73	61,4	11,6	68,5	10,9	5,6	8,3	4,1	22,9	6	3,9	8
24	Węgry	3,78	57,3	7,6	60,2	7,3	4,1	7,4	3,4	18	2,6	13,9	11,9
25	Rumunia	3,85	58,8	30,3	38,8	1,6	9,7	6,4	3,2	20,1	2,2	10	10,4
26	Polska	4,40	57	14,7	54,6	28,2	9,2	9,6	4,9	21,7	3,8	9,5	11,6
27	Słowacja	4,40	60,7	3,7	62,5	5,1	2,6	11,1	8,3	20,3	3,4	10,6	8,9

Źródło: Jak w tabeli 3.

Tabela 9

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2008 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Dania	1,825	78,1	2,8	76,5	8,4	24,6	3,3	0,5	7,6	2,2	3,3	6,27
2	Cypr	2,067	70,9	4,2	75,5	13,9	7,8	3,6	0,5	8,8	2,4	3,9	5,6
3	Austria	2,183	72,1	5,2	70,8	9	23,3	3,8	0,9	8	1,7	5,3	7,3
4	Holandia	2,239	77,2	2,9	80,2	18,2	47,3	3,1	1,1	6,3	1,6	4,8	6
5	Czechy	2,576	66,6	3,6	58,2	8	4,9	4,4	2,2	9,9	1,5	7,4	6,7
6	Estonia	2,624	69,8	3,9	61,4	2,4	7,2	5,5	1,7	12	2,8	6,8	10,4
7	Słowenia	2,633	68,6	8,6	56,8	17,4	9	4,4	1,9	10,4	3,1	2,6	7,5
8	Szwecja	2,646	74,3	2,1	75	16,1	26,6	6,2	0,8	20	3,2	3,70	6,84
9	Finlandia	2,714	71,1	4,8	69,5	15	13,3	6,4	1,2	16,5	3,3	4,1	7,40
10	Luksemburg	2,746	63,4	1,4	76,7	6,2	18	4,9	1,6	17,3	2,2	3,6	7,3
11	Wlk. Brytania	2,818	71,5	1,6	81,2	5,4	25,3	5,6	1,4	15	2,3	16,4	11,5
12	Litwa	2,999	64,3	7,9	61,7	2,4	6,7	5,8	1,2	13,4	2,4	9,9	12
13	Łotwa	3,072	68,6	7,9	64,8	3,3	6,3	7,5	1,9	13,1	3,9	7,6	10,5
14	Irlandia	3,095	67,6	5,8	68,6	8,5	18,6	6,3	1,7	13,3	3	13,1	12,9
15	Niemcy	3,164	70,7	2,1	72,5	14,7	25,9	7,3	3,8	9,9	3,2	9,4	9,2
16	Bulgaria	3,240	64	19,4	51,4	5	2,3	5,6	2,9	12,7	2,1	11	9,7
17	Francja	3,439	64,9	3,2	76,7	14,2	16,9	7,8	2,9	19,1	4	8,5	10,5
18	Malta	3,477	55,3	2,6	75	4,3	11,5	5,9	2,5	11,8	4,43	8,7	8,3
19	Portugalia	3,495	68,2	11	61,5	22,8	11,9	7,7	3,7	16,4	5,8	4,7	6,7
20	Belgia	3,503	62,4	1,8	78,3	8,3	22,6	7	3,3	18	3,2	11,3	12,8
21	Włochy	3,621	58,7	3,9	67,8	13,3	14,3	6,7	3,1	21,2	4,3	6,7	10,4
22	Grecja	3,664	61,9	11,5	68,8	11,5	5,6	7,7	3,6	22,1	5,6	3,6	8,5
23	Polska	3,748	59,2	14	54,6	27	8,5	7,1	2,4	17,3	3,1	8,2	10,2
24	Rumunia	3,767	59	29,9	39,2	1,3	9,9	5,8	2,4	18,6	1,9	9,9	10,9
25	Węgry	3,985	56,7	7,2	61	7,9	4,6	7,8	3,6	19,9	2,3	14,6	13,1
26	Słowacja	4,062	62,3	3,6	62	4,7	2,7	9,5	6,6	19	3	8,6	8,2
27	Hiszpania	4,269	64,3	4,3	68,5	29,3	12	11,3	2	24,6	5,8	6,5	10,8

Źródło: Jak w tabeli 3.

Tabela 10

Ranking krajów UE według sytuacji na rynku pracy w 2009 roku

Pozycja	Kraj	ZS	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2
1	Dania	2,040	75,7	2,8	77,8	8,9	26	6	0,5	11,2	3,9	2,84	6,27
2	Cypr	2,129	69,9	4,5	75,7	13,4	8,4	5,3	0,6	14,1	3,5	4,2	5,6
3	Austria	2,137	71,6	5,2	71,6	9,1	24	4,8	1	10	2,2	5,3	7,3
4	Holandia	2,208	77	2,8	80,5	18,2	48	3,7	0,9	7,7	2	4,9	6
5	Luksemburg	2,391	65,2	1,4	77,2	7,2	18	5,1	1,2	16,5	3,7	4,4	7,3
6	Szwecja	2,558	72,2	2,1	76,1	15,3	27	8,3	1,1	25	4,3	3,31	6,88
7	Słowenia	2,560	67,5	8,6	58,5	16,4	10	5,9	1,8	13,6	3,1	3,9	7,5
8	Czechy	2,596	65,4	3,5	59,3	8,5	5,5	6,7	2	16,6	2,2	8	6,7
9	Finlandia	2,605	68,7	4,9	70,9	14,6	14	8,2	1,4	21,5	4	3,78	7,49
10	Niemcy	2,688	70,9	2,1	73	14,5	26	7,5	3,4	10,4	3,3	9,6	9,2
11	Wlk. Brytania	2,769	69,9	1,7	81,9	5,7	26	7,6	1,9	19,1	3,2	17,5	11,5
12	Bulgaria	3,134	62,6	19,9	53	4,7	2,3	6,8	3	16,2	2,9	12,2	9,7
13	Francja	3,148	64,2	3,1	77,2	13,5	17	9,5	3,3	23,5	5	9,4	10,5
14	Belgia	3,208	61,6	1,8	78,9	8,2	23	7,9	3,5	21,9	3,8	11,8	12,8
15	Portugalia	3,229	66,3	10,9	62,2	22	11	9,6	4,3	20	5,6	6,1	6,7
16	Malta	3,283	54,9	2,3	77,8	4,8	11	7	3,1	14,4	5,41	9,9	8,3
17	Grecja	3,357	61,2	11,8	69,3	12,1	6	9,5	3,9	25,8	6,6	4,8	8,5
18	Włochy	3,387	57,5	3,9	68,3	12,5	14	7,8	3,5	25,3	5,1	7,6	10,4
19	Polska	3,447	59,3	13,18	54,70	26,5	8,4	8,2	2,5	20,6	3,6	8	10,2
20	Rumunia	3,538	58,6	27,8	40,9	1	9,8	6,9	2,2	20,8	3,2	9,9	10,9
21	Estonia	3,608	63,5	4,1	64,8	2,5	10	13,8	3,8	24,4	6,3	12,2	10,4
22	Irlandia	3,673	61,8	5,3	72,6	8,5	21	11,9	3,4	24,4	6,1	17,2	12,9
23	Słowacja	3,679	60,2	3,2	64,6	4,4	3,6	12	6,5	27,3	3,4	8,4	8,2
24	Litwa	3,764	60,1	9,3	63,5	2,2	8,3	13,7	3,2	29,2	5,5	10,9	12
25	Węgry	3,818	55,4	7,1	62,3	8,5	5,6	10	4,2	26,5	3,5	15,6	13,1
26	Łotwa	4,187	60,9	8,8	67,9	4,3	8,9	17,1	4,6	33,6	7,7	11,3	10,5
27	Hiszpania	4,466	59,8	4,4	71,6	25,4	12	18	4,3	37,8	9	9,9	10,8

Źródło: Jak w tabeli 3.

**THE RANKING OF EUROPEAN UNION COUNTRIES
ACCORDING TO THE SITUATION ON THEIR LABOUR MARKETS
DURING 2003-2009**

Summary

The aim of the article was to create the ranking of all European Union members according to their situation on the labour market in 2003-2009. The analysis of the employment and its structure, the unemployment and its consequences let divide the countries into four groups. The leaders are: Denmark, Austria and Cyprus. The position of Poland has changed. In 2003-2006 it was the last (27th) place, however in 2009 – it went up to 19th.

Janusz Rosiek

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

WYZWANIA DLA RYNKÓW PRACY KRAJÓW UE-10 W ASPEKCIE PARADYGMATU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie zasadniczych powiązań pomiędzy zmianami w gospodarkach krajów UE-10 w kontekście realizowanej przez Unię Europejską koncepcji zrównoważonego rozwoju¹ (ang. sustainable development), której zakres pojęciowy jest bardzo szeroki. Koncepcja ta stanowi obecnie jedną z dominujących teorii dobrobytu ekonomicznego. Jej zwolennicy podkreślają, że rozwój gospodarczy niesie nie tylko korzyści, ale także poważne i narastające zagrożenia, przede wszystkim negatywne efekty zewnętrzne, m.in. w postaci: degradacji środowiska naturalnego, wzrostu bezrobocia, rozszerzania sfery ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz powiększania nierówności dochodowych.

Do zasadniczych determinant zrównoważonego rozwoju można przede wszystkim zaliczyć:

- priorytety w zakresie poprawy efektywności funkcjonowania rynków pracy, takie jak:
 - zapewnienie poprawy stopy życiowej oraz odpowiedniej siły nabywczej pracowników przede wszystkim poprzez udoskonalenie systemów kształtowania płac w gospodarce,

¹ <http://www.globalissues.org/issue/367/sustainable-development>

- stymulowanie wzrostu całkowitej produktywności poprzez wspieranie mobilności przestrzennej i zawodowej pracowników oraz rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości,
- minimalizacja nierówności dochodowych,
- zwiększenie efektywności funkcjonowania rynków pracy,
- zwiększenie efektywnej progresywności systemów podatkowych, wzmocnienie systemów zabezpieczenia społecznego,
- zwiększenie stopnia ochrony środowiska przede wszystkim poprzez: redukcję emisji zanieczyszczeń, wprowadzenie systemu światowego handlu emisjami gazów cieplarnianych, rozwój nowoczesnych, czystych technologii czy też zapobieganie niekorzystnym zmianom klimatycznym,
- pozyskiwanie i wykorzystywanie tzw. odnawialnych źródeł energii,
- wykorzystywanie nowoczesnych technologii w kluczowych gałęziach gospodarki, takich jak np.: energetyka, budownictwo, transport, recykling.

Pogodzenie tak rozległych celów jest jednak bardzo trudne, gdyż często są one ze sobą sprzeczne. Z tego powodu konieczne stało się opracowanie określonych, spójnych strategii rozwojowych.

Zasadniczym celem artykułu jest przedstawienie możliwości oddziaływania prowadzonej przez Unię Europejską polityki wspierania zielonego zatrudnienia w kierunku wspierania dostosowań na rynku pracy, zgodnych z realizowaną równocześnie strategią zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, opartą na opracowanych wcześniej koncepcjach rozwojowych gospodarki uwzględniających różnorodne aspekty. W celu realizacji tak postawionego celu zostaną wykorzystane dwie podstawowe grupy mierników:

- 1) wskaźniki charakteryzujące sytuację na rynku pracy: stopa zatrudnienia, wykształcenie wyższe w grupie wiekowej 30-34 lat oraz liczba ludności narażonej na ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego,
- 2) wskaźniki zrównoważonego rozwoju: intensywność zużycia energii w gospodarkach krajów UE-10 oraz udział energii odnawialnej w całkowitym zużyciu energii w krajach UE-10

Ponadto zostaną przedstawione zasadnicze kierunki działań podejmowanych przez Unię Europejską w ramach polityki zielonego zatrudnienia w kluczowych sektorach gospodarek krajów UE-10 oraz obecny i przewidywany postęp w tym zakresie.

1. Strategie wspierające zrównoważony rozwój gospodarek narodowych

Problemy długofalowego funkcjonowania i rozwoju ekonomicznego są dostrzegane praktycznie przez wszystkie kraje świata, a w szczególności kraje członkowskie Unii Europejskiej, które przywiązują coraz większą wagę do zapewnienia stabilnego, a zarazem zrównoważonego rozwoju gospodarek narodowych. Można je odnaleźć w wielu opracowanych przez organizacje międzynarodowe (w tym Unię Europejską) dokumentach, z których najważniejsze to:

1. Opracowane przez ONZ tzw. Milenijne Cele Rozwojowe² zakładające dążenie do zapewnienia pełnego i produktywnego zatrudnienia dla wszystkich z uwzględnieniem opisanej poniżej koncepcji decent work. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) wraz z Techniczną Grupą Roboczą ds. realizacji celów strategii MCR zarekomendowała taki dobór wskaźników, aby mogły one uczynić możliwą realizację zakładanych celów pełnego, a zarazem produktywnego zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem problemów kobiet oraz ludzi młodych. Akceptacja tak sformułowanych celów przez społeczność międzynarodową stanowi ważny krok naprzód, jednakże równocześnie implikuje powstanie nowych wyzwań dla MOP, przede wszystkim w zakresie odpowiedzialności za dostarczanie, a zarazem odpowiednią weryfikację adekwatności wskaźników mierzących osiągnięcia w tym zakresie postęp oraz za wyjaśnianie współzależności zachodzących pomiędzy pracą zapewniającą poczucie stabilności i bezpieczeństwa ekonomicznego a produktywnością pracy oraz ograniczaniem zakresu ubóstwa społecznego. Cele te to przede wszystkim:

- likwidacja skrajnego ubóstwa i głodu,
- zapewnienie wszystkim przynajmniej podstawowego wykształcenia,
- promowanie równouprawnienia i wspieranie kobiet,
- ograniczenie śmiertelności dzieci,
- poprawa zdrowia kobiet w okresie macierzyństwa,
- zwalczanie chorób cywilizacyjnych (np. AIDS, malaria itp.),
- zapewnienie stabilności ekologicznej,
- rozwijanie globalnego partnerstwa dla rozwoju³.

² www.un.org/millenniumgoals

³ *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbonated World*. United Nations Environment Programme (UNEP), www.unep.org, September 2008, s. 4.

2. Dokument: „Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”. „Europa 2020” to wizja społecznej gospodarki rynkowej dla Europy XXI wieku. Obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:
- rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy innowacji,
 - rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej,
 - rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną; w tym celu Komisja proponuje wytyczenie kilku nadrzędnych, wymiernych celów UE:
 - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75%,
 - na inwestycje w badania i rozwój należy przeznaczać 3% PKB Unii Europejskiej,
 - należy osiągnąć cele „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenie emisji dwutlenku węgla nawet o 30%, jeśli pozwolą na to warunki),
 - liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie,
 - liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 milionów⁴.
3. „EU Employment Strategy”⁵ – stanowi część Strategii Lizbońskiej i zawiera m.in. podstawowe wytyczne dotyczące wspólnych priorytetów narodowych polityk zatrudnienia prowadzonych przez poszczególne kraje członkowskie UE, zaproponowane przez Komisję Europejską i zatwierdzone przez Radę UE. Począwszy od 2005 roku wytyczne te są zintegrowane z politykami makro- i mikroekonomicznymi oraz są ustalane w bardziej precyzyjny i szczegółowy sposób na trzyletnie okresy obowiązywania. Do ogólnych wytycznych można zaliczyć:
- wdrażanie polityk zatrudnienia nakierowanych na: osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i produktywności pracy, a także umocnienie spójności społecznej i terytorialnej,
 - promowanie opartego na cyklu życia podejścia do pracy,
 - zapewnienie odpowiednich rynków pracy dla ludzi, którzy jej poszukują, oraz znajdujących się w niekorzystnym położeniu, np. ze względu na brak mobilności,

⁴ http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, s. 5.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

- poprawę identyfikacji potrzeb rynku pracy,
- promowanie elastyczności w połączeniu z bezpieczeństwem zatrudnienia oraz ograniczenie segmentacji rynku pracy,
- zapewnienie stymulującego zatrudnienie poziomu płac oraz kształtowania się kosztów pozapłacowych,
- rozszerzanie i poprawę jakości inwestycji w kapitał ludzki,
- dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymagań kompetencyjnych pracodawców.

Duże znaczenie mają także podejmowane przez Unię Europejską działania, mające na celu restrukturyzację budżetów UE na kolejne lata w ramach nowej Perspektywy Finansowej 2014-2020⁶, w kierunku zwiększenia wydatków na szeroko rozumianą ochronę środowiska naturalnego kosztem nakładów na Wspólną Politykę Rolną⁷ (ang. Common Agricultural Policy – CAP). Wszystkie powyższe dokumenty uwzględniają założenia koncepcji „decent work”⁸, która dąży do zaspokojenia aspiracji zawodowych pracowników, takich jak:

- odpowiednie szanse rozwoju i dochodów,
- prawa pracownicze,
- możliwości wywierania wpływu na bieżącą i przyszłą działalność firm,
- swoboda zrzeszania się,
- stabilność w życiu rodzinnym,
- zapewnienie przestrzegania zasad uczciwości i niedyskryminacji przez pracodawców.

Ponadto koncepcja „decent work” opiera się na czterech celach strategicznych:

- fundamentalne prawa i zasady obowiązujące przy wykonywaniu pracy oraz międzynarodowe standardy pracy,
- możliwości uzyskiwania zatrudnienia i odpowiednich dochodów,
- ochrona i bezpieczeństwo socjalne,
- dialog społeczny i zasada trójpartytyzmu (wzajemna współpraca i uzgodnienia pomiędzy pracownikami, pracodawcami i rządem).

Zasadniczym celem powyższej koncepcji jest: zapewnienie redukcji sfery ubóstwa, stworzenie możliwości zatrudnienia i uzyskiwania odpowiednio wysokich dochodów, zapewnienie ochrony i bezpieczeństwa socjalnego, stworzenie warunków dla dialogu społecznego i trójpartytyzmu zawartych w dokumencie *Decent Work Agenda*⁹.

⁶ <http://www.europolitics.info/institutions/financial-framework-2014-2020-artb277331-39.html>

⁷ ec.europa.eu/agriculture/publi/capexplained/cap_en.pdf

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=89&newsId=478>

⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=89&newsId=478>

2. Empiryczna analiza realizacji zamierzeń zawartych w koncepcji zrównoważonego rozwoju dla krajów UE-10

Do oceny stopnia realizacji celów, postawionych w ramach strategii zrównoważonego rozwoju, powinny być wykorzystywane przede wszystkim następujące mierniki:

1. Wskaźniki zatrudnienia i społeczne (stopa zatrudnienia w odniesieniu do ludności w wieku produkcyjnym – 15-64 lat), stopa płatnego zatrudnienia, stopa bezrobocia (ogółem i w różnych grupach wiekowych), ilość osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, wskaźnik zróżnicowania dochodów w społeczeństwie.
2. Wskaźnik tzw. wrażliwego zatrudnienia oparty na trzech podstawowych kategoriach zatrudnionych: pracownikach płatnych (1), pracownikach rodzinnych (2) oraz samozatrudnionych (3)¹⁰. Zatrudnieni w kategoriach (2) i (3) najczęściej nie posiadają formalnych umów o pracę, w związku z czym zwiększenie ich udziału w ogólnej liczbie pracujących może świadczyć o negatywnych tendencjach na rynku pracy w postaci: informalizacji tych rynków, utrzymywania się wysokiego udziału rolnictwa w gospodarce narodowej, braku wzrostu gospodarczego w gospodarce o charakterze formalnym oraz rozszerzającego się zakresu ubóstwa, co wynika z faktu, że pracownicy zatrudnieni w grupach (2) i (3) są pozbawieni ochrony socjalnej i możliwości zabezpieczenia przed kryzysem oraz najczęściej nie są w stanie generować odpowiedniego poziomu oszczędności zapewniającego poczucie stabilności ekonomicznej. Ponadto samozatrudnieni przejmują na siebie obowiązek opłacania podatku i składek ubezpieczeniowych. Celem wskaźnika liczby osób zatrudnionych jest pokazanie zmiany zatrudnienia w przemyśle, sektorze budownictwa i usług. Liczba osób zatrudnionych jest zdefiniowana jako łączna liczba osób, które pracują w jednostce obserwowanej (włącznie z pracującymi właścicielami, współnikami pracującymi regularnie w jednostce i nieopłacanymi pracownikami rodzinnymi), jak również osób, które pracują poza jednostką, ale do niej należą i są przez nią opłacane (np. przedstawiciele handlowi, personel dostawczy, zespoły naprawcze i zespoły konserwatorów). Uwzględniane są również osoby nieobecne przez krótki okres (np. zwolnienie lekarskie, urlop płatny lub specjalny) oraz strajkujący, ale nie wlicza się osób nieobecnych na czas nieokreślony. Uwzględnieni są także pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, którzy są za takich uważani na

¹⁰ <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:281:0015:01:PL:HTML>

mocy prawa danego kraju i którzy figurują na liście płac, jak również pracownicy sezonowi, praktykanci i chałupnicy figurujący na liście płac. Liczba osób zatrudnionych nie uwzględnia siły roboczej dostarczonej jednostce przez inne przedsiębiorstwa, osób dokonujących napraw i prac konserwatorskich w jednostce obserwowanej na zlecenie innych przedsiębiorstw, jak również osób odbywających obowiązkową służbę wojskową. Nieopłacani pracownicy rodzinni to osoby, które zamieszkują z właścicielem jednostki i regularnie pracują dla jednostki, ale nie mają umowy o pracę i nie otrzymują określonego wynagrodzenia za pracę, którą wykonują. Jest to ograniczone do tych osób, które nie figurują na liście płac innej jednostki w pozycji swojego głównego zawodu.

3. Wskaźniki edukacji, takie jak np. wskaźniki skolaryzacji: ogólny poziom wykształcenia ludności, wykształcenie wyższe uzyskiwane przez osoby w wieku 30-34 lat.
4. Wskaźniki efektywności ekologicznej: wielkości emisji gazów cieplarnianych (przede wszystkim dwutlenku węgla), energia elektryczna pozyskiwana ze źródeł odnawialnych oraz jej udział w ogólnych zasobach energetycznych, wielkość krajowego zużycia energii oraz jej eksportu i importu.

Ze względu na ograniczoność miejsca w analizie wykorzystano jedynie wybrane z wyżej wymienionych wskaźników. Istotnym wskaźnikiem charakteryzującym rynek pracy jest wykształcenie wyższe uzyskiwane przez ludzi w wieku od 30 do 34 lat. Pod tym względem jest widoczny bardzo wyraźny postęp, praktycznie we wszystkich analizowanych krajach oprócz Litwy. Należy jednak zwrócić uwagę, że w 2009 roku wartość tego wskaźnika we wszystkich, oprócz Litwy, badanych krajach była niższa od celu wyznaczonego przez Unię Europejską w strategii „Europa 2020” na poziomie 40% (por. tabela 1).

Tabela 1

Wykształcenie wyższe w krajach UE-10 w grupie wiekowej 30-34 lata

Kraje \ Lata	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	22,4	22,8	23,5	25	26,9	28	28,9	30	31,1	32,3
Bulgaria	19,5	23,6	23,2	23,6	25,2	24,9	25,3	26	27,1	27,9
Czechy	13,7	13,3	12,6	12,6	12,7	13	13,1	13,3	15,4	17,5
Estonia	30,8	29,5	28,1	27,6	27,4	30,6	32,5	33,3	34,1	35,9
Łotwa	18,6	16,8	17,3	18,3	18,5	18,5	19,2	25,6	27	30,1
Litwa	42,6	21,2	23,4	25,2	31,1	37,9	39,4	38	39,9	40,6
Węgry	14,8	14,8	14,4	16,3	18,5	17,9	19	20,1	22,4	23,9
Polska	12,5	13,2	14,4	17,2	20,4	22,7	24,7	27	29,7	32,8
Rumunia	8,9	8,8	9,1	8,9	10,3	11,4	12,4	13,9	16	16,8
Słowenia	18,5	18,1	20,7	23,6	25,1	24,6	28,1	31	30,9	31,6
Słowacja	10,6	10,7	10,5	11,5	12,9	14,3	14,4	14,8	15,8	17,6

Źródło: Eurostat.

Z kolei dane zawarte w tabeli 2 dotyczą liczby ludności narażonej na ryzyko ubóstwa bądź też wykluczenia społecznego, wskazują na zmniejszanie się jej liczby w latach 2005-2008, praktycznie we wszystkich krajach UE-10, spowodowane realizacją przez badane kraje narodowych strategii zatrudnienia opartych na strategii zatrudnienia Unii Europejskiej. Do ich interpretacji należy jednak podchodzić z dużą ostrożnością, przede wszystkim ze względu na ich ograniczony do okresu 2005-2008 zasięg czasowy. Jeśli chodzi natomiast o wskaźniki związane z tzw. efektywnością energetyczną, to ich wartości zawarto w tabelach 3 i 4. Pierwszy z prezentowanych wskaźników przedstawia intensywność zużycia energii w gospodarkach krajów UE-10 (por. tabela 3). Jego wartości w latach 2000-2008 charakteryzują się wyraźną tendencją spadkową we wszystkich powyższych krajach, co świadczy o zwiększeniu racjonalności wykorzystania energii. Należy jednak odnotować, że zużycie energii przez wszystkie kraje UE-10 jest znacznie wyższe niż jego przeciętna dla krajów całej Unii Europejskiej (UE-27), co z kolei można wytłumaczyć wciąż utrzymującą się wysoką energochłonnością badanych gospodarek, stanowiącą schedę po systemie gospodarki nakazowo-rozdzielczej.

Jak wynika z kolei z danych zawartych w tabeli 4, w latach 2006-2008 był widoczny wzrost udziału energii odnawialnej we wszystkich krajach UE-10 oprócz Łotwy i Słowenii. Wynika to z zapoczątkowania realizacji strategii "Europa 2020" mającej na celu zastępowanie źródeł energii tradycyjnej energią odnawialną.

Tabela 2

Liczba ludności narażonej na ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego (w %)

Kraje \ Lata	2005	2006	2007	2008
EU-27	:	:	24,9	24,5
Bulgaria	:	59,9	51,2	38,1
Czechy	19,6	18,0	15,8	15,3
Estonia	25,9	22,0	22,3	22,1
Łotwa	45,8	41,4	36,0	33,9
Litwa	41,0	35,9	28,8	29,7
Węgry	31,8	31,5	29,1	29,7
Polska	46,2	41,1	36,6	33,4
Rumunia	:	:	45,9	44,2
Słowenia	18,5	17,1	17,1	18,5
Słowacja	32,0	26,7	21,4	20,6

Źródło: Ibid.

Tabela 3

Intensywność zużycia energii w gospodarkach krajów UE-10 (krajowe zużycie energii podzielone przez PKB; kilogramy ropy naftowej w przeliczeniu na 1000 euro)

Kraje \ Lata	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU-27	187	188	185	187	185	181	176	169	167
Bulgaria	1362	1361	1276	1250	1139	1129	1091	1012	944
Czechy	659	659	655	686	660	601	588	552	525
Estonia	813	773	696	709	688	617	548	571	571
Łotwa	441	446	411	409	387	357	327	307	309
Litwa	571	616	612	577	547	478	434	428	418
Węgry	488	477	465	465	435	444	424	408	401
Polska	489	484	469	464	442	432	427	399	384
Rumunia	913	859	853	847	768	731	703	657	615
Słowenia	299	305	298	293	290	284	270	252	258
Słowacja	796	845	810	770	729	681	620	538	520

Źródło: Ibid.

Tabela 4

Udział energii odnawialnej w całkowitym zużyciu energii w krajach UE-10 (w %)

Kraje \ Lata	2006	2007	2008	2020
EU-27	8,9	9,7	10,3	20
Bulgaria	9,3	9,1	9,4	16
Czechy	6,4	7,3	7,2	13
Estonia	16,1	17,1	19,1	25
Łotwa	31,3	29,7	29,9	40
Litwa	14,7	14,2	15,3	23
Węgry	5,1	6	6,6	13
Polska	7,4	7,4	7,9	15
Rumunia	17,5	18,7	20,4	24
Słowenia	15,5	15,6	15,1	25
Słowacja	6,2	7,4	8,4	14

Źródło: Ibid.

3. Znaczenie koncepcji zielonego zatrudnienia dla zrównoważonego wzrostu gospodarczego oraz ocena możliwości jej praktycznej realizacji

Na gruncie powyższych koncepcji zrównoważonego, a zarazem proekologicznego rozwoju pojawiła się idea tzw. zielonego zatrudnienia, które można zdefiniować jako miejsca pracy w różnych sektorach gospodarki (np. rolnictwie, budownictwie, energetyce), w sposób zasadniczy przyczyniające się do zachowywania lub przywracania jakości w zakresie ochrony środowiska. W szczególności, ale nie wyłącznie, pojęcie to obejmuje te miejsca pracy, które przyczyniają się do ochrony i przywracania ekosystemów i biodywersyfikacji, a także redukcji zużycia energii, surowców i wody poprzez zwiększenie jego efektywności, dekarbonizację gospodarki oraz minimalizację lub nawet likwidację wszelkich form zanieczyszczania środowiska (np. zaśmiecanie, zanieczyszczanie powietrza itp.). Jednakże zielone miejsca pracy powinny być również zgodne z koncepcją tzw. decent work, czyli zapewniać zaspokojenie popytu i realizację celów rynku pracy, przede wszystkim w postaci: odpowiedniego poziomu płac, bezpiecznych warunków pracy i przestrzegania praw pracowniczych¹¹.

Przykładowe działania w zakresie różnych rodzajów polityki mające na celu wspieranie tzw. zielonego zatrudnienia w sektorze budownictwa przedstawia tabela 5.

Tabela 5

Działania w zakresie różnych rodzajów polityki mające na celu wspieranie tzw. zielonego zatrudnienia w sektorze budownictwa

Rodzaje (dziedziny) polityki	Konkretne działania w zakresie danego rodzaju polityki
1	2
Standardy	1. Opracowanie minimalnych standardów w zakresie zielonego budownictwa w odniesieniu do wszystkich rodzajów nowych konstrukcji i obiektów (jest to szczególnie istotne dla krajów rozwijających się, a zwłaszcza Chin, które realizują prawie połowę światowych inwestycji budowlanych). Z punktu widzenia efektywności kosztowej bardziej opłacalne jest budowanie nowych ekologicznych konstrukcji niż ich późniejsza modyfikacja

¹¹ *Green Jobs...*, op. cit., s. 36.

cd. tabeli 5

1	2
Standardy	2. Tworzenie regularnie aktualizowanych minimalnych standardów i oznakowań dla wyposażenia i urządzeń (np. ogrzewaczy wody, kuchenek, sprzętu oświetleniowego, wyposażenia biur itp.). Obecnie już ponad 50 krajów świata posiada tego rodzaju standardy lub oznakowania, które przyczyniają się do zwiększania oszczędności energii, jednak jest to wciąż zbyt mało
Finansowanie	1. Tworzenie programów finansowania przebudowy obiektów. Budowane dotychczas obiekty miały często bardzo długi, dziesięcioletni cykl życia, który jednak się skraca. Projekty tego rodzaju są szczególnie pracochłonne i z tego powodu ich realizacja przyczynia się do tworzenia dużej ilości miejsc pracy w sektorze budowlanym i konstrukcyjnym 2. Projekty celowe, które dają natychmiastowe rezultaty i są efektywne kosztowo, są realizowane przede wszystkim w zakresie: oświetlenia, klimatyzacji, ogrzewania wody oraz izolacji budowlanych. Przyczyniają się do zwiększania motywacji i pozwalają na realizację korzystnych dla ludności zmian 3. Wspieranie globalnych wysiłków prowadzących do zwiększania skali „zielonego budownictwa” oraz poprawy efektywności energetycznej w krajach rozwijających się. Tworzenie funduszy wspierających projekty pozwalające na zwiększanie efektywności energetycznej w wyżej wymienionych krajach
Badania i rozwój (B+R)	1. Zwiększanie wydatków badawczo-rozwojowych (B+R) w celu wspierania budowy bardziej energooszczędnych budynków (np. pasywne domy czy też budynki „zero-emisyjne”). Środki przeznaczone dotychczas na realizację tych celów są z pewnością zbyt skromne (przykładowo w Stanach Zjednoczonych wysokość finansowania powyższych wydatków z budżetu federalnego wynosi zaledwie 0,02% całkowitego budżetu sektora konstrukcyjnego, jednak zaproponowano ich zwiększenie do poziomu 2% budżetu sektora budowlanego

Źródło: *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbonated World*. United Nations Environment Programme (UNEP), www.unep.org, September 2008, s. 145.

Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że dążenie do praktycznej realizacji strategii zrównoważonego rozwoju przez kraje UE-10, co jest zgodne z tendencjami ogólnoświatowymi w tym zakresie, niewątpliwie przyczyniło się do poważnych zmian strukturalnych w gospodarkach tych krajów w latach 2000-2009. Do najważniejszych z nich można zaliczyć: zwiększe-

nie stopy zatrudnienia, wzrost poziomu wykształcenia (zwłaszcza w grupie wiekowej 30-34 lata), spadek liczby ludności narażonej na ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego, zmniejszenie intensywności zużycia energii w gospodarkach oraz wzrost udziału energii odnawialnej w całkowitym zużyciu energii w krajach UE-10. Warto jednakże zwrócić uwagę, że osiągnięte dotychczas wartości wskaźników są wciąż znacznie poniżej tych ustalonych przez Unię Europejską w strategii „Europa 2020”, co stawia przed analizowanymi krajami duże wyzwania w zakresie prowadzonej przez nie polityki trwałego, a zarazem zrównoważonego rozwoju gospodarczego

Należy także podkreślić duże znaczenie czynnika ekologicznego w prowadzonej przez kraje UE-10 polityce zrównoważonego rozwoju. Czynniki te będą z pewnością wpływać na skuteczność wypełniania przez kraje UE-10 pozostałych założeń strategii zrównoważonego rozwoju.

CHALLENGES FOR THE EU LABOUR MARKETS' IN THE ASPECT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT PARADIGM

Summary

In the article it was taken an effort to present some important changes on the EU-member countries labour markets in the aspect of challenges resulted from the realisation the EU sustainable development strategy. One of the principal pillars of this conception is pro-ecological policy, which realisation went towards (in more or less direct way) to the realisation of sustainable, permanent and steady development of the EU-10 national economies. In the first chapter were presented strategies supporting sustainable development of the above mentioned economies, mostly including documents worked out by the EU. In the second chapter were discussed principal postulated directions of activities supporting sustainable development taking into account world tendencies. Third chapter includes empirical analysis of the objects' realisation, which were included in the EU sustainable development conception. There were used many indicators using to the empirical verification of the planned development priorities. It is worth to underline the favourable forming the rate of growth of these indicators, but their level is still too low and significantly below the average achieved by the EU-15 countries. It causes arising new challenges for the policy leaded at the EU level as well as the national policies in members countries. In the fourth chapter the meaning of the green jobs conception for the sustainable economic development and the possibilities of its practical realisation was considered.

Jarosław Wąsowicz
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

ZAGADNIENIE WYMIENNOŚCI INFLACJI I BEZROBOCIA W POLSCE – ANALIZA EMPIRYCZNA

Wprowadzenie

Celem artykułu jest identyfikacja długookresowych i krótkookresowych związków pomiędzy stopą inflacji i stopą bezrobocia w Polsce w okresie przed przystąpieniem do Unii Europejskiej. Takie podejście oznacza, że badania koncentrują się na wyjaśnieniu współzależności pomiędzy dwoma celami polityki makroekonomicznej państwa.

Zakres czasowy analizy obejmuje lata 1992-2004. W badaniach wykorzystano m.in. dane statystyczne BAEL oraz dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego. Górną granicę szeregów czasowych, będących podstawą analiz, ograniczono celowo do 2004 roku z powodu istotnych zmian na polskim rynku pracy wynikających z przystąpienia Polski do UE (dynamiczne strumienie migracyjne). Wybór takiego okresu badawczego jest także podyktowany zakończeniem w Polsce w 2002 roku procesu dezinflacji i rozpoczęciem polityki stabilizowania inflacji na poziomie przyjętego celu ciągłego.

Główną metodą badawczą są ekonometryczne modele wektorowej autoregresji (VAR models – Vector AutoRegressive models) typu black box, często wykorzystywane w badaniach polityki pieniężnej¹ i oszacowane na ich podstawie funkcje odpowiedzi impulsowych.

Skłonność stopy bezrobocia w Polsce do utrzymywania się w dłuższym okresie na wyższym poziomie może stanowić argument do odrzucenia hipotezy o pełnej neutralności stopy inflacji względem stopy bezrobocia w Polsce.

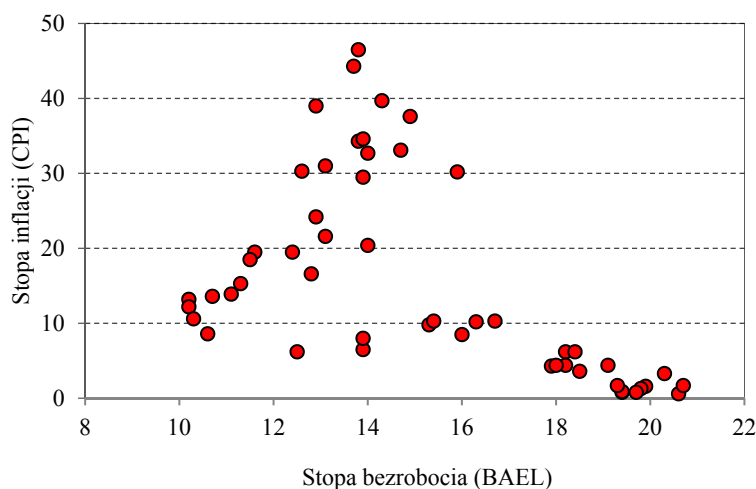
1. Koszty dezinflacji w polskich i zagranicznych badaniach empirycznych

Istnieją prace o charakterze teoretycznym i empirycznym, które dowodzą, że w miarę jak stopa inflacji zbliża się do wartości zerowej, wyraźnie wzrasta krańcowy koszt dezinflacji². Badacze wskazują, że w wielu krajach europejskich koniec procesu dezinflacji charakteryzował się znacznie wyższą stopą bezrobocia i niższym poziomem wzrostu gospodarczego niż jej początek. Taka sytuacja wystąpiła także w Polsce (patrz rysunek 1). Za koniec procesu dezinflacji można uznać 2002 rok, tj. okres, w którym po raz pierwszy od początku transformacji polskiej gospodarki roczna stopa inflacji obniżyła się do 0,8%. Zaplanowane przez NBP obniżenie inflacji poniżej 4% do 2003 roku³ zostało de facto zrealizowane już w czwartym kwartale 2001 roku (roczny wskaźnik CPI po raz pierwszy ukształtował się poniżej 4%). Może to świadczyć o nadmiernie restrykcyjnej polityce pieniężnej NBP w okresach poprzedzających osiągnięcie celu inflacyjnego na tym poziomie.

¹ Zob. szerzej: T. Jacobson, P. Jansson, A. Vredin, A. Warne: *A VAR Model for Monetary Policy Analysis in a Small Open Economy*. „Working Paper Series” 1999, No. 77, Sveriges Riksbank (Central Bank of Sweden), s. 1 i nast., wersja elektroniczna na <http://ideas.repec.org/p/hhs/rbnkwp/0077.html>; B.S. Bernanke: *Measuring Monetary Policy*. „NBER Working Paper”, National Bureau of Economic Research, Cambridge 1995, No. 5145, s. 1-66; R. Kokoszczyński, T. Łyziak, M. Pawłowska, J. Przy-stupa, E. Wróbel: *Mechanizm transmisji polityki pieniężnej – współczesne ramy teoretyczne, nowe wyniki empiryczne dla Polski*. „Materiały i Studia NBP” 2002, nr 151, wrzesień, s. 1-51 (wersja elektroniczna na <http://www.nbp.pl/publikacje>).

² Zob. szerzej np.: A. Wojtyna: *Skuteczność polityki pieniężnej w warunkach niskiej inflacji: problem zerowej granicy nominalnych stóp procentowych*. „Bank i Kredyt” 2001, nr 7, s. 4; A. Wojtyna: *Koszty dezinflacji (część II)*. „Bank i Kredyt” 2000, nr 1-2, s. 6.

³ Zob. szerzej: *Średniookresowa strategia polityki pieniężnej na lata 1999-2003*. „Bank i Kredyt” 1998, nr 10, s. 7-14.



Rys. 1. Inflacja a stopa bezrobocia (BAEL) w Polsce w okresie II kw. 1992 – IV kw. 2004 roku

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992-2004. Informacje i opracowania statystyczne*. GUS, Warszawa 2005, tab. 1.1, s. 21, tab. 1.1, s. 261; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2006*. GUS, Warszawa 2006, tab. 1, s. 42; *Biuletyny statystyczne*. GUS, Warszawa: nr 11/1991, tab. 29, s. 49-50; nr 12/1992, tab. 29, s. 49; nr 12/1993, tab. 27, s. 83; nr 1/1994, tab. 28, s. 107; nr 11/1994, tab. 28, s. 107; nr 12/1995, tab. 28, s. 107; nr 12/1996, tab. 28, s. 99; nr 12/1997, tab. 29, s. 98; nr 12/1998, tab. 30, s. 98; nr 12/1999, tab. 34, s. 106; nr 12/2000, tab. 34, s. 106; nr 12/2001, tab. 34, s. 105; nr 11/2002, tab. 34, s. 106; nr 12/2003, tab. 34, s. 106; nr 12/2004, tab. 35, s. 108; nr 12/2005, tab. 35, s. 110.

Badania nad kosztami dezinflacji, realizowane w różnych ośrodkach badawczych na świecie, koncentrują się m.in. na wyjaśnianiu współzależności pomiędzy inflacją i wzrostem gospodarczym⁴. Mając na uwadze fakt, że wzrost gospodarczy jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym wysokiego poziomu zatrudnienia, wnioski dotyczące wymienności pomiędzy inflacją i stopą bezrobocia mogą pośrednio wpływać ze współzależności pomiędzy inflacją i wzrostem gospodarczym. W tym kontekście istotna jest optymalna stopa inflacji. Istnieje wiele prac badawczych, których zakres przedmiotowy koncentruje się wokół zagadnienia optymalnego poziomu inflacji i związanych z nim koszt-

⁴ Zob. np.: A. Gosh, S. Phillips: *Warning: Inflation May Be Harmful to Your Growth*. „IMF Staff Papers” 1998, No. 4, Vol. 45, December, International Monetary Fund, Washington, s. 674 i nast. (wersja elektroniczna na www.imf.org); M.S. Khan, A.S. Senhadji, *Threshold Effects in the Relationship between Inflation and Growth*. „IMF Staff Papers” 2001, No. 1, Vol. 48, International Monetary Fund, Washington, s. 19 i nast. (wersja elektroniczna na www.imf.org); E.V. Clifton: *Inflation Targeting: What Is the Meaning of the Bottom of the Band?* „IMF Policy Discussion Paper” 1999, No. 99, December, International Monetary Fund, Washington, s. 8 i nast. (wersja elektroniczna na www.imf.org).

tów dezinflacji w gospodarce⁵. Znane autorowi wyniki badań ekonometrycznych pokazują, że związek pomiędzy inflacją i wzrostem gospodarczym ma charakter nieliniowy⁶. Oznacza to, że niska inflacja nie ma ani negatywnego, ani pozytywnego wpływu na wzrost. Jednak po przekroczeniu pewnego progu inflacja ma negatywny wpływ na długookresowy wzrost gospodarczy. Według cytowanych badań przeprowadzonych w latach 1960-1998 na próbie stu czterdziestu krajów optymalna z punktu widzenia wzrostu gospodarczego stopa inflacji dla krajów rozwijających się nie powinna przekraczać 7-11%, a dla krajów rozwiniętych 1-3%⁷.

Według innych badań ekonometrycznych, zwiększenie inflacji z 10% do 20% rocznie powoduje obniżenie tempa wzrostu zaledwie o 0,01 punktu procentowego⁸, przy założeniu liniowej zależności pomiędzy tymi zmiennymi. W warunkach braku liniowości taki sam wzrost inflacji powoduje obniżenie się tempa wzrostu PKB per capita o 0,3-0,4%, natomiast zwiększeniu inflacji do 40% odpowiada spowolnienie wzrostu o 0,8%. Brak liniowości oznacza po pierwsze, że przy bardzo niskim poziomie inflacji zależność pomiędzy tymi zmiennymi jest dodatnia, po drugie, zależność ta staje się istotnie negatywna przy wszystkich wyższych stopach inflacji.

Powyższe wyniki wskazują zgodnie, że tylko wysoka lub bardzo wysoka stopa inflacji przeszkadza wzrostowi. Autor podziela pogląd J.E. Stiglitz, według którego w krajach postsocjalistycznych, transformujących swoje systemy gospodarcze, podstawowa strategia powinna się koncentrować na utrzymywaniu gospodarki tak blisko stanu pełnego zatrudnienia, jak to tylko możliwe⁹. Realizacja tego celu wymaga zastosowania ekspansywnej, lub przynajmniej nierestrykcyjnej, polityki pieniężnej i fiskalnej, których proporcje zależałyby od danego kraju¹⁰. Stwierdzenie to podważa w pewnym stopniu słuszność przyjętego w Polsce, za podstawowy cel polityki pieniężnej, stabilizowania inflacji na relatywnie niskim poziomie i eksponuje jednocześnie nadrzędną rolę celu makroekonomicznej polityki państwa w postaci wysokiego poziomu zatrudnienia.

⁵ Zob. np.: A. Gosh, S. Phillips: *Warning: Inflation...*, op. cit., s. 674 i nast.; M.S. Khan, A.S. Senhadji: Op. cit., s. 19 i nast.; E.V. Clifton: Op. cit., s. 8 i nast.

⁶ M.S. Khan, A.S. Senhadji: Op. cit., s. 19 i nast.

⁷ Ibid.

⁸ A. Gosh, S. Phillips: *Inflation, Disinflation and Growth*. „IMF Working Paper” 1998, No. 98/68, May, International Monetary Fund, Washington, s. 1-44 (wersja elektroniczna na www.imf.org).

⁹ J.E. Stiglitz: *Globalizacja*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 125.

¹⁰ Ibid.

Autor podziela także pogląd A. Sławińskiego, według którego „[...] podstawowym czynnikiem, który trzeba uwzględnić rozważając zasadność restrykcyjnej polityki pieniężnej, jest bezrobocie. Gdy poziom bezrobocia, tak jak to jest w Polsce, jest wysoki, to ryzyko przełożenia się oczekiwań inflacyjnych na faktyczną inflację jest mniejsze. Nie ma wtedy silnej presji płacowej, a skoro sytuacja dochodowa wielu gospodarstw domowych jest słaba, niskie są oszczędności, to wzrost pewnych cen powoduje relatywny spadek popytu na towary niezbędnościowe. W rezultacie, w warunkach wysokiego bezrobocia, zwiększa się ryzyko przedozowania restrykcyjności polityki pieniężnej”¹¹. Zacytowane uwarunkowania zasadności prowadzenia restrykcyjnej polityki pieniężnej, a także akcentowanie społecznych kosztów procesu dezinflacji znajdują pełne uzasadnienie na gruncie polskiej gospodarki w badanym okresie, tj. w latach 1992-2004. Wydaje się, że takie poglądy podważają zasadność faktycznego stopnia restrykcyjności polityki pieniężnej realizowanej przez NBP w pewnych okresach.

2. Analiza empiryczna krzywej Phillipsa w Polsce w latach 1992-2004

Do modeli VAR włączono przyrosty stacjonarne indeksu CPI oraz przyrosty stacjonarne stopy bezrobocia BAEL. Modele uwzględniają jedno i dwa opóźnienia czasowe. Do oceny integracji szeregów czasowych wykorzystano test ADF. Model VAR ma następującą postać¹²:

$$\Delta u_t = \sum_{i=1}^p a_{11i} \Delta u_{t-i} + \sum_{i=1}^p a_{12i} \Delta \pi_{t-i} + \varepsilon_{1t},$$

$$\Delta \pi_t = \sum_{i=1}^p a_{21i} \Delta u_{t-i} + \sum_{i=1}^p a_{22i} \Delta \pi_{t-i} + \varepsilon_{2t},$$

gdzie:

Δu_t – wektor przyrostów stacjonarnych stopy bezrobocia BAEL,

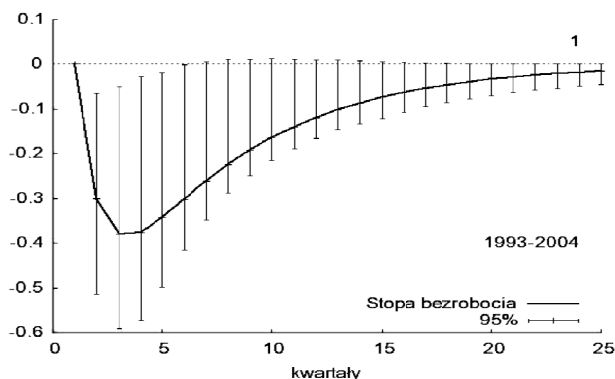
$\Delta \pi_t$ – wektor przyrostów stacjonarnych indeksu CPI,

a_i – parametry regresji,

ε_t – wektor składników losowych.

¹¹ A. Sławiński: *Procentologia stosowana, czyli w poszukiwaniu skutecznej recepty*. „Rzeczpospolita” z 18.09.2004.

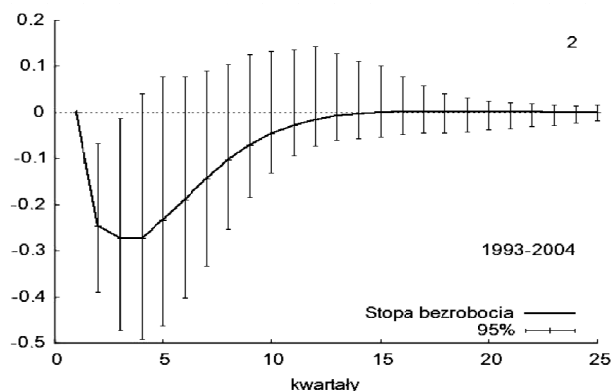
¹² Z powodu niepodlegających bezpośredniej interpretacji parametrów modelu VAR, a także ograniczonych ram referatu, pominięto w nim prezentację całościowych wyników oszacowań modeli. Zaprezentowano jedynie syntetyczną postać wyników, tj. funkcje odpowiedzi impulsowych.



Rys. 2. Reakcja stopy bezrobocia (BAEL) na szok CPI w latach 1993-2004 (linie pionowe wyznaczają przedział istotności 95%, rząd opóźnienia: 1).

Źródło: Oszacowanie na podstawie danych – patrz rysunek 1.

Na podstawie oszacowanych modeli VAR sporządzono graficzny obraz symulacji skutków wzrostu stopy inflacji dla stopy bezrobocia. Rysunki 2 i 3 prezentują ścieżkę czasową reakcji stopy bezrobocia po wzroście stopy inflacji w wymiarze jednego odchylenia standardowego, pochodzącą z procesu VAR pierwszego i drugiego rzędu. Wprowadzony do modelu szok w postaci wzrostu stopy inflacji wynosi około 2,9-3,4 pkt proc. Otrzymane wyniki wskazują na ujemną reakcję stopy bezrobocia na szok stopy inflacji w latach 1992-2004. Analizując rysunki 2 i 3, można stwierdzić, że skutki wzrostu stopy inflacji osiągają maksimum po upływie około trzech do czterech kwartałów od wystąpienia szoku i następnie powoli wygasają. Kształt oszacowanych funkcji reakcji sugeruje zatem brak krótkookresowej neutralności inflacji względem stopy bezrobocia.

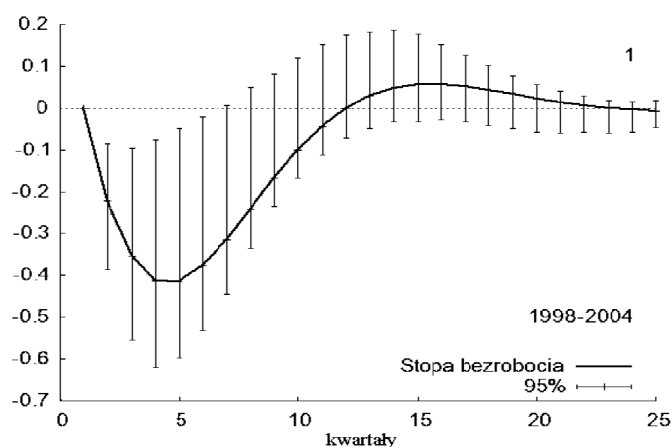


Rys. 3. Reakcja stopy bezrobocia (BAEL) na szok CPI w latach 1993-2004 (linie pionowe wyznaczają przedział istotności 95%, rząd opóźnienia: 2).

Źródło: Oszacowanie na podstawie danych – patrz rysunek 1.

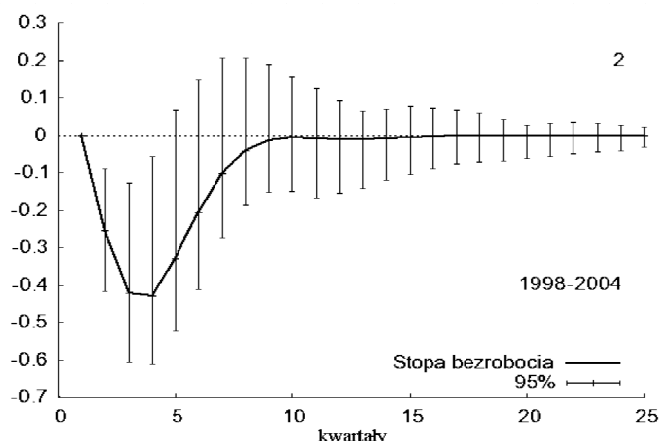
Zauważalne w Polsce, w okresie II kw. 1998 – IV kw. 2004 roku, nasilenie się wymienności pomiędzy stopą inflacji i stopą bezrobocia, a także towarzyszące końcowi procesu dezinflacji bardzo wysokie bezrobocie (patrz rysunek 1) skłoniły autora do oszacowania modelu VAR dla danych statystycznych pochodzących z tego okresu. Dodatkowym argumentem przemawiającym za wyodrębnieniem tego podokresu badawczego jest możliwość wyłączenia z analizy kilku pierwszych lat transformacji, charakteryzujących się relatywnie wysoką inflacją. Nie zmieniła się w tym przypadku specyfikacja modelu VAR. Modele uwzględniają jedno i dwa opóźnienia czasowe.

Oszacowane funkcje odpowiedzi stopy bezrobocia BAEL na impuls (wzrost) stopy inflacji, pochodzące z procesu VAR pierwszego i drugiego rzędu, mają podobny kształt do funkcji reakcji oszacowanych dla okresu II kw. 1992 – IV kw. 2004 roku (por. rysunki 2, 3, 4, 5). Rysunki 4 i 5 prezentują ścieżkę czasową reakcji stopy bezrobocia po wprowadzonym do modelu wzroście stopy inflacji w wymiarze jednego odchylenia standardowego (tj. około 1,6 pkt proc.). Otrzymane wyniki wskazują na ujemną reakcję stopy bezrobocia na szok stopy inflacji w okresie II kw. 1998 – IV kw. 2004 roku. Z funkcji reakcji wynika, że skutki wzrostu stopy inflacji osiągają maksimum po upływie około czterech kwartałów od wystąpienia szoku i następnie powoli wygasają (patrz rysunki 4, 5).



Rys. 4. Reakcja stopy bezrobocia (BAEL) na szok CPI w latach 1998-2004 (linie pionowe wyznaczają przedział istotności 95%, rząd opóźnienia: 1).

Źródło: Oszacowanie na podstawie danych – patrz rysunek 1.

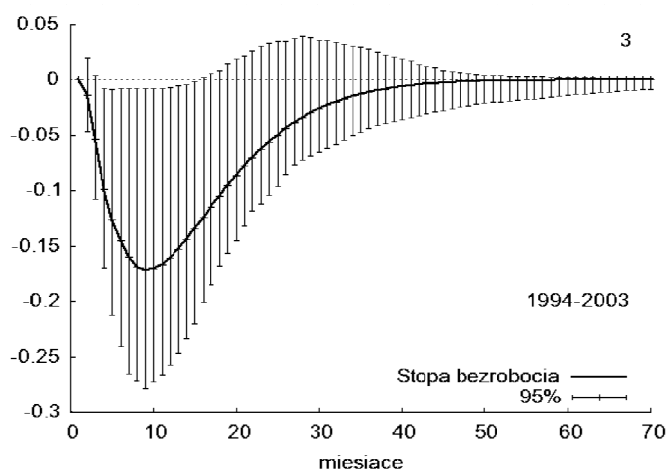


Rys. 5. Reakcja stopy bezrobocia (BAEL) na szok CPI w latach 1998-2004 (linie pionowe wyznaczają przedział istotności 95%, rząd opóźnienia: 2).

Źródło: Oszacowanie na podstawie danych – patrz rysunek 1.

Wyniki badań ekonometrycznych przeprowadzonych dla całej próby czasowej II kw. 1992 – IV kw. 2004 roku i dla wyodrębnionego podokresu II kw. 1998 – IV kw. 2004 roku są zbieżne i wskazują zgodnie na istnienie, w okresie transformacji polskiej gospodarki, wymienności pomiędzy stopą inflacji i stopą bezrobocia BAEL. Uwzględniając wielkość wprowadzonych do modeli szoków inflacji, na podstawie oszacowanych funkcji reakcji można zauważyć, że siła reakcji stopy bezrobocia na impuls stopy inflacji była większa w okresie II kw. 1998 – IV kw. 2004 roku. Może to wynikać ze stanu zaawansowania procesu dezinflacji w tym okresie, a także po części z przyczyn pozamonetarnych, tj. masowej likwidacji polskich przedsiębiorstw, eksportujących na rynek rosyjski i do innych krajów WNP, będącej skutkiem kryzysu rosyjskiego w połowie 1998 roku.

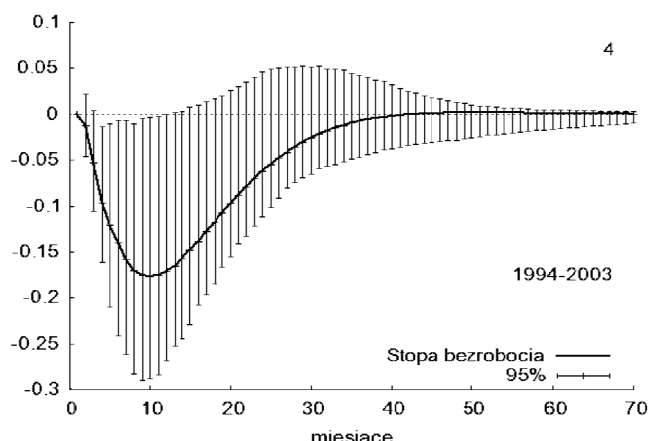
W celu zweryfikowania trafności przedstawionych powyżej analiz oraz sformułowanych na ich podstawie wniosków dotyczących wymienności pomiędzy stopą inflacji i stopą bezrobocia BAEL w okresie transformacji polskiej gospodarki, zbudowano kolejne modele VAR dla danych miesięcznych, do których włączono przyrosty stacjonarne indeksu CPI oraz przyrosty stacjonarne stopy bezrobocia rejestrowanego. Próbné oszacowania kilku modeli o zróżnicowanym rzędzie opóźnienia, a także wykorzystane pomocniczo wartości kryteriów informacyjnych: AIC (Akaike'a), BIC (Schwarza) oraz HQC (Hannana-Quinna), zdeterminowały wybór modeli uwzględniających trzy i cztery opóźnienia czasowe.



Rys. 6. Reakcja stopy bezrobocia (BAEL) na szok CPI w latach 1994-2003 (linie pionowe wyznaczają przedział istotności 95%, rząd opóźnienia: 3).

Źródło: Oszacowanie na podstawie danych – patrz rysunek 1.

Rysunki 6 i 7 prezentują ścieżki czasowe reakcji stopy bezrobocia rejestrowanego na wprowadzony do modelu VAR impuls w postaci wzrostu stopy inflacji o jedno odchylenie standardowe. Wielkość impulsu wynosi w tym przypadku około 0,7 pkt proc. Kształt funkcji reakcji stopy bezrobocia rejestrowanego jest zbliżony do reakcji stopy bezrobocia BAEL (por. rysunki 2, 3, 6, 7). Uzyskane wyniki wskazują na ujemną reakcję stopy bezrobocia rejestrowanego na wzrost stopy inflacji w latach 1993-2003. Skutki wzrostu stopy inflacji osiągają maksimum po upływie około dziesięciu miesięcy od wystąpienia szoku i następnie powoli wygasają. Wyniki te są zatem zbieżne z wynikami dla stopy bezrobocia BAEL. Wnioski dotyczące neutralności stopy inflacji (lub jej braku) względem stopy bezrobocia rejestrowanego powinny uwzględniać, poza oszacowanymi funkcjami reakcji, jeszcze jeden istotny aspekt. Otóż wyniki estymacji modelu VAR wskazują, podobnie jak w przypadku stopy bezrobocia BAEL, na silną zależność bieżącej stopy bezrobocia rejestrowanego od kierunku i wielkości jej zmian z poprzedniego miesiąca (parametr istotny przy poziomie istotności 1%, $p < 0,00001$) i sprzed trzech miesięcy (parametr istotny przy poziomie istotności 1%, $p = 0,00035$). Rozpoznana zależność nie powinna zaskakiwać, ponieważ ogólna tendencja kształtowania się stopy bezrobocia BAEL i bezrobocia rejestrowanego jest zbliżona.



Rys. 7. Reakcja stopy bezrobocia (BAEL) na szok CPI w latach 1994-2003 (linie pionowe wyznaczają przedział istotności 95%, rząd opóźnienia: 4).

Źródło: Oszacowanie na podstawie danych – patrz rysunek 1.

Uzyskane w toku badań empirycznych wyniki dotyczące związku pomiędzy stopą inflacji i stopą bezrobocia są zbieżne z wynikami badań empirycznych prezentowanych w publikacjach naukowych. D. Kotlorz przeprowadziła analizę statystyczną współzależności pomiędzy stopą bezrobocia i wskaźnikiem inflacji w Polsce w latach 1990-2002. Na podstawie uzyskanych wyników autorka stwierdziła, że w przypadku obydwu tych zmiennych „[...] mamy do czynienia z umiarkowaną, ujemną korelacją liniową” (obliczony dla danych rocznych współczynnik korelacji wyniósł: $-0,6765$)¹³. G. Kuczyński i K. Strzała przedstawili wyniki zastosowanej dekompozycji stopy bezrobocia rejestrowanego na dwie frakcje – bezrobocia wolnorynkowego i bezrobocia prywatyzacyjnego¹⁴. Dekompozycja Blancharda-Quaha pozwoliła autorom na empiryczne wyodrębnienie ze stopy bezrobocia rejestrowanego frakcji, która jest ujemnie skorelowana ze zmianami stopy inflacji (frakcja ta może być utożsamiana z komponentem cyklicznym stopy bezrobocia) oraz nakreślenie kształtu krzywej Phillipsa dla Polski. Zgodnie z cytowanymi wynikami badań, w Polsce w latach 1992-2000 pomiędzy inflacją i bezrobociem występowała ujemna zależność (obliczony dla danych kwartalnych współczynnik korelacji wyniósł $-0,78$)¹⁵.

¹³ D. Kotlorz: *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji. Wybrane problemy*. Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 2004, s. 87-91.

¹⁴ G. Kuczyński, K. Strzała: *Krzywa Phillipsa w Polsce w okresie transformacji – mit czy fakt?* Gdańsk 2001, s. 125 (wersja elektroniczna na http://www.econ1.uni.torun.pl/dem01/strzala_kuczynski.pdf).

¹⁵ Ibid., s. 23.

Według badań ekonometrycznych dla Polski w okresie 01.1993-10.2001, przeprowadzonych przez zespół ekonomistów NBP¹⁶, statystyczny obraz współzależności pomiędzy stopą inflacji i stopą bezrobocia jest uzależniony od nałożonych na model restrykcji. Jeśli założyć się, że natychmiastowym efektem wzrostu stopy bezrobocia jest spadek stopy inflacji, to w długim okresie również obserwuje się klasyczną wymiennność. Według autorów analizy, sytuacja taka może wystąpić, gdy koszty płacowe stanowią dużą część kosztów produkcji i siła przetargowa pracobiorców zmniejsza się w miarę wzrostu bezrobocia. Analogicznie, jeżeli natychmiastowym efektem wzrostu tempa inflacji byłby spadek stopy bezrobocia, to w długim okresie także pojawi się zamiennność. Według autorów cytowanej pracy, przyczyną ujemnego wpływu inflacji na zatrudnienie w tej sytuacji będą ujawniające się bariery podażowe oraz wzrost kosztów produkcji będący skutkiem wzrostu siły przetargowej pracobiorców¹⁷. W artykule tym nie zamieszczono wyników estymacji modelu ani wynikających z niego poszczególnych funkcji reakcji. Trudno zatem odnieść się jednoznacznie do cytowanych wyników badań. Wydaje się jednak, że warto byłoby w badaniach uwzględnić także potencjalną reakcję stopy bezrobocia na spadek tempa inflacji. Takie rozwiązanie korespondowałoby z faktyczną sytuacją makroekonomiczną w Polsce w okresie objętym przez autorów analizą empiryczną. Ponadto autorzy badania pomijają, istotne z punktu widzenia analizy i wniosków dotyczących neutralności inflacji względem bezrobocia, zagadnienie histerezy bezrobocia.

Podsumowanie

Wnioski dotyczące kwestii neutralności zmian stopy inflacji względem zmian stopy bezrobocia, poza wszystkimi zaprezentowanymi powyżej funkcjami odpowiedzi impulsowych, powinny także uwzględniać zidentyfikowaną i podkreślaną już relatywnie silną zależność bieżących zmian stopy bezrobocia od jej zmian w przeszłości. Przeprowadzone badania nad wymiennością pomiędzy inflacją i stopą bezrobocia w Polsce upoważniają do stwierdzenia, że w krótkim okresie zmiany stopy inflacji nie były neutralne względem stopy bezrobocia. Rozpoznana w procesie badawczym skłonność stopy bezrobocia do utrzymywania się na wyższym poziomie, po wystąpieniu wprowadzonego do modelu negatywnego szoku, podważa tezę o pełnej neutralności stopy inflacji względem zmian stopy bezrobocia w dłuższym okresie.

¹⁶ Zob. szerzej: M. Brzoza-Brzezina, B. Kłos, A. Kot, T. Łyziak: *Hipoteza neutralności pieniądza*, „Materiały i Studia NPB” 2002, nr 142, s. 30-31.

¹⁷ Ibid.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE RATE OF INFLATION AND THE RATE OF UNEMPLOYMENT IN POLAND – SOME EMPIRICAL EVIDENCE

Summary

This paper investigates the effects on the unemployment rate from a shock to the inflation rate in Poland. In this paper we use simple VAR model as a descriptions of the relation between inflation rate and changes in unemployment (the response functions of unemployment rate to the inflation rate impulse, have been estimated). The maximum increase in the unemployment rate takes place in the third and the fourth quarter after the inflation rate impulse. The results indicate that unemployment rate increased from a shock to the unemployment rate.

Jan Acedański

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

TEORIE POSZUKIWAŃ NA RYNKU PRACY A MAKROEKONOMICZNE MODELE DSGE

Wprowadzenie

Rynek pracy stanowi ważną część systemów gospodarczych. Jego właściwe funkcjonowanie ma duże znaczenie zarówno dla podażowej, jak i popytowej strony gospodarki. Odgrywa także niemałą rolę w kształtowaniu procesów inflacyjnych. Badania nad rynkiem pracy i jego powiązaniach z innymi sektorami gospodarki stanowią więc ważny obszar analiz makroekonomicznych.

Jednym z najważniejszych narzędzi badawczych współczesnej makroekonomii są dynamiczne, stochastyczne modele równowagi ogólnej (ang. dynamic, stochastic general equilibrium – DSGE). Ich wyróżniającą cechą jest silne zakorzenienie w teorii mikroekonomii. Modele tego typu mają najczęściej charakter walrasowski, a więc ceny i ilości równowagi na rynkach są ustalane przez zrównanie wielkości popytu i podaży. Założenie to w istotny sposób utrudnia prawidłowe modelowanie procesów zachodzących na rynku pracy, który cechuje się niepełną i asymetryczną informacją. W efekcie standardowe modele DSGE przez długi czas nie były w stanie właściwie wyjaśniać podstawowych charakterystyk rynku pracy, jak np. fluktuacji stopy bezrobocia. Istotny postęp w tym zakresie nastąpił dopiero dzięki integracji modeli DSGE z modelami poszukiwań i dopasowań (ang. search and matching), która dokonała się pod koniec lat 90. ubiegłego wieku. Efektem tego jest dynamiczny rozwój badań, przede wszystkim metodologicznych, w omawianym zakresie. Ich celem jest stworzenie narzędzi, które pozwolą na analizę funkcjonowania rynków pracy z punktu widzenia całej gospodarki z odwołaniem do mikroekonomicznych fundamentów.

Celem artykułu jest omówienie najważniejszych problemów związanych z modelowaniem rynku pracy w ramach metodologii DSGE, w szczególności dotyczących integracji modeli DSGE oraz modeli poszukiwań i dopasowań. Przedstawiono także inne koncepcje, których celem było prawidłowe odwzorowanie procesów zachodzących na rynku pracy w ujęciu makroekonomicznym.

Opracowanie składa się z czterech części. W pierwszych dwóch przybliżono podstawowe zagadnienia dotyczące modeli DSGE oraz przedyskutowano klasyczne koncepcje stosowane do modelowania rynku pracy w ramach metodologii DSGE, które okazały się jednak niewystarczające. Następnie przedstawiono pojęcia związane z modelami poszukiwań i dopasowań na rynku pracy. Ostatnia część prezentuje wyniki badań nad integracją modeli poszukiwań i dopasowań oraz modeli DSGE.

1. Modele DSGE

Modele DSGE są uważane za jedno z najważniejszych narzędzi badawczych we współczesnej makroekonomii. Choć nie spotyka się dokładnych definicji tej klasy modeli, to powszechnie podkreśla się, że jedną z ich najważniejszych cech jest silne zakorzenienie w teorii mikroekonomii¹. Mając na uwadze krytykę sformułowaną przez Roberta Lucasa w odniesieniu do tradycyjnych modeli makroekonometrycznych, w których kluczowe równania miały charakter behawioralny i nie odwoływały się do mikroekonomicznych fundamentów, metodologia DSGE postuluje, by równania modeli miały uzasadnienie w mikroekonomicznych zasadach optymalnego zachowania się podmiotów. Przykładowo przy specyfikacji równań opisujących dynamikę strumienia konsumpcji odwołuje się do optymalnych decyzji konsumpcyjnych gospodarstw domowych dążących do maksymalizacji użyteczności płynącej z konsumpcji i czasu wolnego przy zadanych ograniczeniach budżetowych. Podobnie jest z wyprowadzaniem równań inwestycji, gdy korzysta się z mikroekonomicznej teorii przedsiębiorstwa kierującego się zasadą maksymalizacji zysków lub swojej wartości w oczach właścicieli.

Należy także wspomnieć, że w wielu standardowych modelach DSGE istotną rolę pełni założenie, że wszystkie analizowane rynki znajdują się w stanie równowagi. Modele takie mają więc charakter walrasowski i przyjmują implicitnie istnienie licytatora reprezentującego mechanizm umożliwiający zrównanie wielkości podaży i popytu.

¹ Zob. J. Acedański: *Ceny aktywów giełdowych a wielkości makroekonomiczne w dynamiczno-stochastycznych modelach równowagi ogólnej*. AE, Katowice 2010 (praca doktorska).

Ważnym składnikiem modeli DSGE są stochastyczne zaburzenia. Mają one tutaj odmienny charakter od stochastycznych składników losowych występujących w tradycyjnych modelach makroekonomicznych, które reprezentują zwykle błędy specyfikacji oraz pomiaru. W modelach analizowanych w artykule zaburzenia są utożsamiane z niespodziankami – zdarzeniami nieprzewidywanymi przez podmioty występujące w modelu – które zmuszają je do rewizji swoich oczekiwań, a tym samym i podejmowanych decyzji. W efekcie stochastyczne zaburzenia poprzez decyzje podmiotów determinują dynamikę modelowanych zmiennych. Do zaburzeń, które w modelach DSGE uwzględnia się najczęściej, zalicza się zaburzenie technologiczne oddziałujące bezpośrednio na produktywność czynników produkcji oraz zaburzenia monetarne i inflacyjne.

Nieliniowy charakter problemów decyzyjnych podmiotów w połączeniu ze stochastycznymi zaburzeniami sprawiają, że równania modelu są zwykle bardzo skomplikowane. Stąd konieczne jest stosowanie metod ich aproksymacji, zarówno o charakterze numerycznym, jak i merytorycznym. Te drugie polegają na przyjmowaniu założeń prowadzących do uproszczenia analizowanego modelu. Do najpopularniejszych podejść zalicza się tutaj założenie o istnieniu reprezentatywnych podmiotów odwołujące się do teorii równowagi ogólnej i drugiego prawa ekonomii dobrobytu czy też założenie o racjonalnych oczekiwaniach. Konieczność przyjmowania tych założeń wynika m.in. z braku narzędzi pozwalających na analizę modeli bardziej złożonych. Jednocześnie są one najczęstszą przyczyną krytyki modeli DSGE.

Metodologia DSGE wywodzi się bezpośrednio z teorii realnego cyklu koniunkturalnego (ang. Real Business Cycle – RBC) rozwijanej w latach 80. ubiegłego wieku². Jej zwolennicy dokonali adaptacji rekursywnego modelu opracowanego przez Franka Ramseya i stosowanego wcześniej w wersji deterministycznej w analizach problemów wzrostu gospodarczego do modelowania wahań cyklicznych w gospodarce. W kolejnych latach model podstawowy był rozbudowywany w wielu kierunkach. W szczególności badacze związani z tradycją keynesowską dodali do niego sztywności realne i nominalne, a założenie o doskonałej konkurencji na rynkach zastąpili założeniem o konkurencji monopolistycznej³. Modele neokeynesowskie cechują się również dużą liczbą

² Zob. F. Kydland, E. Prescott: *Time to Build and Aggregate Fluctuations*. „Econometrica” 1982, Vol. 50(6).

³ Zob. L. Christiano, M. Eichenbaum, C. Evans: *Nominal Rigidities and the Dynamic Effects of a Shock to Monetary Policy*. „Journal of Political Economy” 2005, Vol. 113; F. Smets, R. Wouters: *An Estimated Dynamic Stochastic General Equilibrium Model of the Euro Area*. „Journal of the European Economic Association” 2004, Vol. 1(5).

zaburzeń stochastycznych. W efekcie, ze względu na elastyczność metodologii, modele DSGE zajęły dominującą pozycję w badaniach ilościowych współczesnej makroekonomii głównego nurtu. Przez niektórych badaczy są nawet traktowane jako ważny składnik nowej syntezy neoklasycznej w makroekonomii⁴.

Modele DSGE cieszą się szczególnie dużym zainteresowaniem ze strony banków centralnych. Umożliwiają bowiem całościowe spojrzenie na gospodarkę, a jednocześnie odwołują się do jej mikroekonomicznych podstaw. W ostatnich latach coraz częściej stosuje się je do prognozowania krótkookresowego, gdyż jakość prognoz uzyskiwanych z modeli najnowszej generacji jest porównywalna z innymi narzędziami stosowanymi do tej pory, takimi jak atoretyczne modele wektorowej autoregresji.

2. Rynek pracy w standardowych modelach DSGE

Najprostszy model DSGE – model Ramseya – stanowiący punkt wyjścia bardzo wielu innych modeli, w zupełności nie nadaje się do makroekonomicznych badań nad rynkiem pracy. Do jego najbardziej nierealistycznych implikacji należy zaliczyć fakt, że gospodarstwa domowe przeznaczają w nim cały swój dostępny czas na pracę oraz że nie występuje w nim bezrobocie, co jest efektem przyjęcia założenia o istnieniu reprezentatywnego gospodarstwa domowego. Ponadto dostosowania ilościowe na rynku pracy mają charakter intensywny, tzn. zmienia się tylko czas pracy, a nie liczba pracujących w gospodarce. Tymczasem w rzeczywistości jest odwrotnie – znacznie większym fluktuacjom podlega liczba pracujących, a nie średnia liczba przepracowanych godzin na jednego zatrudnionego. W modelu Ramseya płace cechują się dużą elastycznością, co także nie odpowiada obserwacjom.

Kolejne generacje standardowych modeli DSGE także nie były w stanie rozwiązać wszystkich przedstawionych wyżej problemów. Stosunkowo łatwo poradziły sobie jedynie z pierwszym problemem – przez uwzględnienie w funkcji użyteczności czasu wolnego⁵. W takiej sytuacji podaż pracy gospodarstwa domowego była ustalana na takim poziomie, by krańcowa przykrość pracy była rekompensowana przez użyteczność osiąganą dzięki płacy.

Na pewną uwagę zasługują modele próbujące uwzględnić bezrobocie przy jednoczesnym utrzymaniu założenia o istnieniu reprezentatywnego gospodar-

⁴ M. Woodford: *Convergence in Macroeconomics: Elements of the New Synthesis*. „American Economic Journal: Macroeconomics” 2009, Vol. 1(1).

⁵ Zob. F. Kydland, E. Prescott: Op. cit.

stwa domowego⁶. W modelach tych decyzje gospodarstw domowych co do podaży mają charakter binarny – dotyczą przyjęcia statusu pracującego lub bezrobotnego (ang. *indivisible labor*). Utrzymanie założenia o identyczności gospodarstw domowych jest możliwe dzięki specyficznemu sposobowi ujęcia powyższego problemu decyzyjnego. W modelach tych podmioty nie wybierają statusu na rynku pracy bezpośrednio, ale dokonują wyborów pomiędzy loteriami dającymi tylko dwa wyniki: podjęcie lub niepodjęcie pracy. Loterie te różnią się prawdopodobieństwem zajścia obu zdarzeń. Ponieważ wszystkie podmioty są *ex ante* identyczne, więc wybierają te same loterie. Po dokonaniu wyboru status na rynku pracy poszczególnych gospodarstw domowych jest ustalany zgodnie z losowym wynikiem wybranej przez nie loterii. Przedmiotem wymiany na rynku pracy są loterie, a nie usługi pracy, a obowiązującą ceną – cena danej loterii. Ponieważ wszystkie gospodarstwa domowe otrzymują identyczną cenę, więc niezależnie od wyniku loterii pozostają jednorodne *ex post*.

Przyjęcie tak nierealistycznych założeń w omówionym powyżej modelu spowodowało kilka poważnych problemów. Najważniejszym było to, że ujęcie bezrobocia w modelach było nadal niewystarczające w stosunku do potrzeb związanych z analizą rynku pracy. Przy omawianych założeniach funkcja użyteczności reprezentatywnego gospodarstwa domowego jest liniowa ze względu na czas wolny, co oznacza, że krańcowa stopa międzyokresowej substytucji czasu wolnego jest nieskończenie duża⁷. Ponadto model z loteriami implikował, że status gospodarstwa na rynku pracy powinien się zmieniać w sposób całkowicie losowy, co również nie zgadza się z obserwacjami. Należy jednak podkreślić, że nowe badania wskazują, iż wiele implikacji płynących z takich uproszczonych modeli jest zaskakująco zgodnych ze wskazaniami współczesnych, bardziej zaawansowanych modeli, choć istnieją także różnice pomiędzy uzyskiwanymi wnioskami, przede wszystkim w zakresie znaczenia pomocy publicznej⁸.

Również standardowe modele DSGE o charakterze neokeynesowskim⁹ nie wносиły wiele nowego do modelowania rynku pracy. Ich główną zaletą było wzięcie pod uwagę sztywności oraz wprowadzenie założenia o konkurencji monopolistycznej na rynku pracy.

⁶ Zob. G. Hansen: *Indivisible Labor and the Business Cycle*. „Journal of Monetary Economics” 1985, Vol. 16; R. Rogerson: *Indivisible Labor, Lotteries, and Equilibrium*. „Journal of Monetary Economics” 1988, Vol. 21.

⁷ Zob. G. Hansen: *Op. cit.*

⁸ Zob. L. Ljungqvist, T. Sargent: *Taxes, Benefits, Careers, and Markets: Complete versus Incomplete Markets*. „Journal of Monetary Economics” 2008, Vol. 55(1).

⁹ Zob. L. Christiano, M. Eichenbaum, C. Evans: *Op. cit.*; F. Smets, R. Wouters: *Op. cit.*

Założenie o konkurencji monopolistycznej wyraża niejednorodność zasobów pracy. W tym zakresie jej uwzględnienie należy uznać za postęp w stosunku do modeli, które przyjmowały konkurencję doskonałą i związaną z nią homogeniczność gospodarstw domowych ze względu na świadczone usługi pracy. Podmioty różnią się bowiem pod względem umiejętności. Ze względu na brak pełnej substytucyjności zróżnicowanych usług pracy, przedsiębiorstwa muszą się zgodzić na wyższe płace, aby móc skorzystać ze wszystkich pożądanых przez nie usług. W efekcie w modelach z konkurencją monopolistyczną płaca była ustalana z narzutem na krańcową przykrość pracy. Wysokość tego narzutu zależy z kolei od stopnia substytucyjności pracy.

Przez sztywności są tutaj rozumiane trudności w dostosowaniu cen do poziomu pożądanego przez uczestników rynku. W przypadku rynku pracy do modelowania sztywności po stronie podaży najczęściej wykorzystuje się schemat Guillermo Calvo¹⁰. Zakłada się w nim, że w danym okresie jedynie pewna frakcja gospodarstw domowych ma możliwość optymalnego dostosowania poziomu żądanych płac. Pozostała część jedynie indeksuje płace, najczęściej o wskaźnik inflacji. W efekcie średnia płaca w gospodarce cechuje się inercją.

Bardziej realistyczne uwzględnienie bezrobocia oferują obecnie modele DSGE z niejednorodnymi gospodarstwami domowymi budowane z założeniem niekompletnych rynków aktywów Arrowa-Debreu¹¹. W pracach tych wyróżniono podmioty pracujące i bezrobotne. Proces przechodzenia pomiędzy stanami zatrudnienia i bezrobocia jest najczęściej modelowany za pomocą jednorodnych łańcuchów Markowa. Modele tego typu są w stanie prawidłowo odzwierciedlać przeciętny poziom bezrobocia, również w podziale na różne fazy cyklu koniunkturalnego, oraz przeciętny czas jego trwania. Nie wyjaśniają jednak prawidłowo wahań stopy bezrobocia ani nie zawierają mechanizmów leżących u podstaw zmian statusu konsumentów na rynku pracy.

3. Modele poszukiwań i dopasowań na rynku pracy

Teorię poszukiwań na rynku pracy zalicza się do klasycznych teorii bezrobocia równowagi¹². Teorię tę rozwinięto na początku lat 70. ubiegłego wieku. Jej

¹⁰ G. Calvo: *Staggered Prices in a Utility Maximizing Framework*. „Journal of Monetary Economics” 1983, Vol. 12.

¹¹ Zob. A. Imrohoroglu: *Cost of Business Cycles with Indivisibilities and Liquidity Constraints*. „Journal of Political Economy” 1989, Vol. 97(6); P. Krusell, T. Mukoyama, R. Rogerson, A. Sahin: *Aggregate Labor Market Outcomes: The Role of Choice and Chance*. NBER Working Paper 15252, 2009.

¹² Zob. E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

celem jest uwzględnienie mikroekonomicznych podstaw wcześniejszych teorii zajmujących się głównie zagadnieniami makroekonomicznymi. Od innych klasycznych teorii rynku pracy odróżnia ją przede wszystkim brak walrasowskiego licytatora. Skutkiem tego jest brak doskonałej informacji na rynku. Przedsiębiorstwa poszukujące pracowników nie znają więc dokładnie kwalifikacji osób poszukujących pracy ani ich oczekiwań płacowych, a także ofert płacowych składanych przez inne przedsiębiorstwa. Podobnie bezrobotni nie mają pełnej informacji o ofertach pracy ani oczekiwaniach płacowych innych osób poszukujących pracy. Proces zdobywania brakującej informacji przez obie strony jest czasochłonny i wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów. Z tego względu w danym okresie jedynie część wolnych miejsc zostaje zapełniona i jedynie pewien odsetek bezrobotnych znajduje zatrudnienie. W ten sposób na rynku pojawia się frykcyjne bezrobocie.

Wśród wielu odmian teorii poszukiwań w kontekście metodologii DSGE szczególne miejsce zajmują modele poszukiwań i dopasowań opracowane na początku lat 80. przez Petera Diamonda¹³, Dale'a Mortensena¹⁴ oraz Christophera Pissaridesa¹⁵. O ich znaczącej roli najlepiej świadczy przyznanie wymienionym badaczom Nagrody Nobla w roku 2010. W modelach tych proces zapełniania wolnych miejsc pracy składa się z dwóch etapów. W pierwszym są analizowane efekty poszukiwań po obu stronach rynku skutkujących spotkaniem się pracodawcy z osobą poszukującą pracy. Efekty te w postaci zagregowanej reprezentuje funkcja dopasowań (ang. *matching function*). W drugim etapie jest ustalana płaca. W omawianym podejściu określa się ją jako efekt negocjacji pomiędzy pracodawcą a potencjalnym pracownikiem. Jeżeli, biorąc pod uwagę produktywność kandydata oraz koszty i korzyści związane z niezawarciem umowy, dojdą oni do porozumienia co do wysokości płacy, wole miejsce zostaje zapełnione, a pracownik uzyskuje pracę.

Funkcja dopasowań ilustruje ilość wolnych miejsc pracy, które mogą zostać zajęte w danym okresie. W tym sensie może ona reprezentować sprawność działania instytucji pośrednictwa pracy. Najczęściej jej argumentami są liczba bezrobotnych oraz liczba wolnych stanowisk pracy¹⁶. Czasami zamiast wolnych sta-

¹³ P. Diamond: *Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium*. „Review of Economic Studies” 1982, Vol. 49(2).

¹⁴ D. Mortensen: *Property Rights and Efficiency in Matching, Racing and Related Games*. „American Economic Review” 1982, Vol. 72(5).

¹⁵ C. Pissarides: *Short-run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages*. „American Economic Review” 1985, Vol. 75.

¹⁶ Zob. D. Mortensen, C. Pissarides: *New Developments in Model of Search in the Labor Market*. W: *Handbook of Labor Economics*. Volume 3. Red. O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier, Amsterdam 1999; B. Petrongolo, C. Pissarides: *Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function*. „Journal of Economic Literature” 2001, Vol. 39.

nowisk pracy występują nakłady przedsiębiorstwa na rekrutację¹⁷. Najczęściej zakłada się, że funkcja dopasowań jest ciągła, rosnąca dla każdego argumentu oraz reprezentuje stałe efekty skali¹⁸. Spotykane jest również założenie o rosnących efektach skali, co prowadzi do wielości możliwych stanów równowagi w modelu¹⁹, choć badania empiryczne wskazują, że funkcja dopasowań cechuje się raczej stałymi efektami skali²⁰. W takim przypadku cały model jest też łatwiejszy do analizy od strony technicznej. Z tych względów najpopularniejszą specyfikacją jest funkcja Cobba-Douglassa. Ponadto funkcja produkcji może być zarówno deterministyczna, jak i stochastyczna.

Brak walrasowskiego licytatora w modelu sprawia, że konieczny jest inny sposób modelowania płacy równowagi na rynku. Teoria wskazuje, że istnieje wiele poziomów płac, które mogą zostać zaakceptowane przez obie strony negocjacji. Biorąc pod uwagę pracownika, płaca nie może być niższa niż krańcowa użyteczność z podjęcia pracy przy danej płacy $MUC(W_i)$. Natomiast z punktu widzenia przedsiębiorstwa nie może ona przekroczyć krańcowego przychodu z zatrudnienia nowego pracownika przy danej płacy $MUP(W_i)$.

Do modelowania efektów tych negocjacji najczęściej stosuje się podejście zaproponowane przez Johna Nasha. Zgodnie z tą koncepcją, płaca zostanie ustalona na poziomie, który maksymalizuje asymetryczny produkt Nasha $MUC(W_i)^\gamma MUP(W_i)^{1-\gamma}$, gdzie parametr γ reprezentuje siłę przetargową pracownika. Im jest on wyższy, tym wyższa będzie płaca ustalona w wyniku negocjacji. Jednak, jak piszą Mortensen i Pissarides²¹, stosowanie innych mechanizmów determinujących płace często nie zmienia wniosków wypływających z omawianych modeli. Stąd też w literaturze można spotkać wiele alternatywnych specyfikacji, takich jak modele oligopolu Stackelberga, strategiczne gry negocjacyjne, modele insider-outsider, modele płacy motywującej (ang. efficiency wage) czy też zwykłe autoregresyjne modele reprezentujące sztywność płac. Rozpatrywane są również modele, w których ze względu na brak pełnej informacji na rynku występują jednocześnie różne płace dla pracowników o takich samych kwalifikacjach (ang. wage posting²²).

¹⁷ Zob. C. Pissarides: Op. cit.; R. Shimer: *Labor Markets and Business Cycles*. Princeton University Press, Princeton and Oxford 2010.

¹⁸ Zob. T. Tokarski: *Statystyczna analiza regionalnego zróżnicowania wydajności pracy, zatrudnienia i bezrobocia w Polsce*. Wydawnictwo PTE, Warszawa 2005.

¹⁹ Zob. R. Rogerson, R. Shimer, R. Wright: *Search-theoretic Models of the Labor Market: A Survey*. „Journal of Economic Literature” 2005, Vol. 43.

²⁰ Zob. S. Roszkowska: *Aggregate Matching Function. The Case of Poland*. „Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics” 2009, Vol. 1.

²¹ D. Mortensen, C. Pissarides: Op. cit.

²² Zob. D. Acemoglu, R. Shimer: *Wage and Technology Dispersion*. „Review of Economic Studies” 2000, Vol. 67.

4. Integracja modeli DSGE oraz modeli poszukiwań i dopasowań

Makroekonomiczne modele DSGE oraz modele poszukiwań i dopasowań początkowo przez długi czas były rozwijane niezależnie od siebie. Jednak ze względu na trudności, jakie napotymano przy modelowaniu rynku pracy w ramach standardowych modeli walrasowskich opisanych w części pierwszej, podjęto próby połączenia tych dwóch nurtów badań. Nie było to specjalnie trudne od strony technicznej ze względu na podobną metodologię i nacisk na mikroekonomiczne fundamenty w obu podejściach.

Po raz pierwszy integracji obu podejść dokonali Monika Merz²³ oraz David Andolfatto²⁴. W swoich analizach wykorzystali oni prosty model poszukiwań i dopasowań z deterministyczną funkcją dopasowań, stałą stopą likwidacji miejsc pracy i płacami ustalonymi na drodze negocjacji wraz ze standardowym modelem realnego cyklu koniunkturalnego z funkcją użyteczności uwzględniającą także czas wolny. Połączenie to pozwoliło na znacząco poprawę implikacji modelu w odniesieniu do rynku pracy, a także dynamiki niektórych zmiennych makroekonomicznych, np. PKB. Ich modele były w stanie przede wszystkim generować właściwy poziom zmienności stopy bezrobocia w stosunku do wahań PKB (wyniki empiryczne wskazują, że odchylenie standardowe stopy bezrobocia jest co najmniej 5 razy wyższe niż odchylenie standardowe PKB), a także wyższą zmienność czasu pracy w stosunku do płac. Ponadto w modelach krzywa Beveridge'a, obrazująca zależność pomiędzy stopą bezrobocia a liczbą wolnych stanowisk pracy, była nachylona ujemnie, a dostosowania ilościowe na rynku miały charakter ekstensywny. Oba te fakty są zgodne z obserwacjami empirycznymi.

Należy także wspomnieć, że dla zachowania założenia o istnieniu reprezentatywnego gospodarstwa domowego autorzy ci przyjęli, że gospodarstwa domowe w modelu składają się z bardzo wielu osób, które ubezpieczają się wzajemnie na wypadek utraty pracy. W efekcie takie podmioty mogą być traktowane jakby były ex post identyczne.

²³ M. Merz: *Search in the Labor Market and the Real Business Cycle*. „Journal of Monetary Policy” 1995, Vol. 36.

²⁴ D. Andolfatto: *Business Cycles and Labor-market Search*. „American Economic Review” 1996, Vol. 86(1).

Dalsze badania ujawniły jednak istotne wady modeli, m.in. bardzo małą zmienność ofert pracy w stosunku do wartości obserwowanych w rzeczywistości²⁵. Ponadto, jak pokazali Costain i Reiter²⁶, przyjęte w modelach wartości parametrów strukturalnych sprawiały, że łączna nadwyżka z zapelnienia wolnego miejsca pracy była niewielka. W efekcie nawet małe wahania produktywności pracownika przekładały się na duże zmiany stopy bezrobocia. Tymczasem dla innych wartości parametrów nadwyżka ta była znacznie większa i wtedy wahania zatrudnienia w modelach stawały się wyraźnie mniejsze²⁷. Jednak nawet w modelu z niewielką nadwyżką elastyczność czasu trwania bezrobocia względem wysokości zasiłków była o wiele niższa, niż wskazują na to wyniki badań empirycznych²⁸. Taki model nie nadawał się więc do oceny różnych wariantów polityki rynku pracy.

Powyższe wyniki były odporne na wiele modyfikacji omawianego modelu. Koncepcje stochastycznej funkcji dopasowań, modyfikacji funkcji użyteczności, modeli z dwoma dobrami ani modele płacy wydajnościowej nie pozwalały na rozwiązanie problemów²⁹. Postęp w zakresie zbyt niskiej zmienności liczby wolnych miejsc pracy w modelu oferowały modele z endogeniczną funkcją likwidacji miejsc pracy³⁰. Jednakże odbywało się to kosztem problemów z właściwym odwzorowaniem krzywej Beveridge'a.

Ostatnio jednak można zaobserwować postęp w tym zakresie. Najnowsze badania wskazują, że rozwiązanie większości wymienionych problemów oferują modele ze sztywnymi płacami zamiast zwykłego modelu negocjacji Nasha³¹. Wątpliwości dotyczą jednak mechanizmu generującego te sztywności. Przykładowo Robert Hall i Paul Milgrom³² przyjęli założenie, że proces negocjacji płacy może trwać dłużej niż jeden okres. W efekcie płace w mniejszym stopniu są zależne od bieżącej produktywności pracownika. Natomiast Mark Gertler i An-

²⁵ Ibid.

²⁶ J. Costain, M. Reiter: *Business Cycles, Unemployment Insurance, and the Calibration of Matching Models*. „Journal of Economic Dynamics and Control” 2008, Vol. 32(4).

²⁷ Zob. R. Hall: *Employment Fluctuations with Equilibrium Wage Stickiness*. „American Economic Review” 2005, Vol. 95(1); R. Shimer: *The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies*. „American Economic Review” 2005, Vol. 95(1).

²⁸ Zob. J. Costain, M. Reiter: Op. cit.

²⁹ Ibid.; R. Shimer: *Labor Markets...*, op. cit.

³⁰ Zob. W. den Haan, G. Ramey, J. Watson: *Job Destruction and Propagation of Shocks*. „American Economic Review” 2000, Vol. 90; R. Farmer: Op. cit.

³¹ Zob. R. Hall: Op. cit.; R. Shimer: *The Cyclical Behavior...*, op. cit.

³² R. Hall, P. Milgrom: *The Limited Influence of Unemployment on the Wage Bargain*. „American Economic Review” 2008, Vol. 98(4).

tonella Trigari³³ zastosowali mechanizm analogiczny do schematu Calvo, w którym w danym okresie jedynie część kontraktów płacowych podlega negocjacji. Koncepcja ta bywa często rozszerzana o założenie, że w okresie obowiązywania kontraktu płacowego przedsiębiorstwa mają możliwość dostosowywania czasu pracy pracowników do pożądanego przez nie poziomu (ang. right-to-manage – RTM³⁴). O dużym znaczeniu rezultatów uzyskanych przez wspomnianych badaczy najlepiej świadczy fakt, że modele poszukiwań i dopasowań na rynku pracy ze sztywnymi płacami szybko wchodzi do praktyki modelowania makroekonomicznego³⁵.

Podsumowanie

Przedstawione w pracy wyniki świadczą, że integracja modeli poszukiwań i dopasowań na rynku pracy oraz modeli DSGE była ważnym krokiem w makroekonomicznym modelowaniu procesów zachodzących na rynku pracy. Dodatkowo modele tego typu uwzględniające sztywności płacowe są w stanie wyjaśniać wiele z obserwowanych charakterystyk rynku pracy. Można się więc spodziewać, że omawiane koncepcje będą wkrótce stanowić standardowe narzędzie badania powiązań pomiędzy rynkiem pracy a pozostałymi sektorami gospodarki.

Należy jednak mieć na uwadze, że podejście to nie jest w stanie wyjaśnić kilku istotnych zagadnień. W szczególności bezrobocie w modelach poszukiwań ma charakter frykcyjny. Modele te pomijają więc kwestię bezrobocia przymusowego poruszaną często przez keynesistów. W tym kontekście obiecujące są wyniki badań zaprezentowane niedawno przez Rogera Farmera³⁶, który przedstawił koncepcję modeli DSGE z tradycyjnym bezrobociem keynesowskim użytym w ramach modeli poszukiwań i dopasowań.

³³ M. Gertler, A. Trigari: *Unemployment Fluctuations with Staggered Nash Wage Bargaining*. „Journal of Political Economy” 2009, Vol. 117(1).

³⁴ Zob. G. de Walque, O. Pierrard, H. Sneessens, R. Wouters: *Sequential Bargaining in a New-Keynesian Model with Frictional Unemployment and Staggered Wage Negotiation*. IZA Discussion Paper No. 4059, 2009.

³⁵ Ibid.; M. Gertler, L. Sala, A. Trigari: *An Estimated Monetary DSGE Model with Unemployment and Staggered Nominal Wage Bargaining*. „Journal of Money, Credit and Banking” 2008, Vol. 40(8).

³⁶ R. Farmer: *Expectations, Employment and Prices*. Oxford University Press, Oxford 2010.

SEARCH THEORIES OF LABOUR MARKET AND MACROECONOMIC DSGE MODELS

Summary

The paper discusses the most important issues concerning labour market modeling within DSGE methodology focusing on integration of DSGE and search and matching models. Other theoretical macroeconomic propositions aiming at matching labour markets stylized facts were also reviewed. It is shown that blending DSGE and search and matching models has been an important step in labour market macromodelling and that the models with staggered wages are able to explain many observed characteristics of labour markets.

DETERMINANTY RYNKU PRACY

Leszek Cybulski

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

RYNEK PRACY W NOWEJ STRATEGII GOSPODARCZEJ UE „EUROPA 2020”

Wprowadzenie

W przyjętej w marcu 2000 roku na szczycie UE w Lizbonie unijnej strategii gospodarczej zatrudnienie stanowiło jej główny element – „okręt flagowy”. W jej następczyni – strategii „Europa 2020” – ranga działań związanych bezpośrednio z rynkiem pracy zmalała. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie ewolucji działań decydentów unijnych na rynku pracy w okresie minionej dekady, zaprezentowanie tła realnego i regulacyjnego oraz mechanizmu wdrażania celów programowych w Strategii Lizbońskiej. Będzie to stanowić punkt odniesienia dla nowej strategii.

Doświadczenia Strategii Lizbońskiej

Strategię Lizbońską (SL) można uznać za pierwszy unijny kompleksowy makroekonomiczny program działań¹. Kompleksowość nie oznacza wpływu na wszelkie sfery oddziaływania władz publicznych, gdyż znajduje tu zastosowanie zasada pomocniczości (subsydiarności), niepozwalająca na ingerowanie w dziedziny zarezerwowane do wyłącznej jurysdykcji władz krajowych. W odróżnieniu od wcześniejszych częściowych programów, UE posiadała już uprawnienia do koordynacji polityk zatrudnienia krajów członkowskich². Europejska Strate-

¹ Szerzej na ten temat: *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*. UKiE, Warszawa 2002; M.J. Radło: *Wyzwanie konkurencyjności. Strategia lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*. ISP, Warszawa 2003.

² Brak tych uprawnień i stosownych procedur pracy instytucji wspólnotowych stanowił, w opinii autora, najpoważniejszą barierę realizacji przyjętej na szczycie UE w grudniu 1993 roku ambitnej Białej Księgi *Wzrost, konkurencyjność, zatrudnienie. Drogi i wyzwania w XXI wieku*. Fiasko tego programu zaważyło na wybitnie proceduralnych zapisach wprowadzonych 4 lata później w Traktacie Amsterdamskim. Por. *Growth, Competitiveness, Employment. The Challenges and Ways forward into the 21st Century. White Paper*. European Commission, Luxembourg 1994.

gia Zatrudnienia (ESZ) stanowiła wynik zmian w prawie pierwotnym UE w postaci dopisania w 1997 roku na szczycie w Amsterdamie do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) nowego Tytułu VIII Zatrudnienie. Traktat Amsterdamski powstawał w czasie najgłębszego w historii Wspólnot kryzysu zatrudnieniowego i dlatego realizacja wytycznych ESZ stanowiła największe wyzwanie dla UE. Nie tylko w okresie przygotowywania SL, ale również w chwili jej przyjmowania przez przywódców 15 państw członkowskich, sytuacja na rynku pracy była postrzegana przez opinię publiczną jako najpoważniejszy problem do rozwiązania. Dlatego określono jako zasadniczy cel strategii „uczynienie z Unii Europejskiej do końca 2010 roku największej i najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie, z większą liczbą lepszych miejsc pracy”. Słabością strategii była niemożliwość przesunięć środków budżetowych i koncentracji wsparcia na wyznaczonych celach wskaźnikowych, gdyż ramy finansowe na lata 2000-2006 przyjęto wcześniej, a pole manewru przy uchwalaniu kolejnych budżetów rocznych było bardzo ograniczone.

SL była postrzegana od początku jako mało realna, co wytykały komentarze analityków i publicystów³. Przewidywano jej przegląd i modyfikację w połowie realizacji. Skutkowało to jej ożywieniem (rewitalizacją) w 2005 roku, od kiedy występowała pod nazwą „Wzrost i zatrudnienie” i przestała akcentować cel przekształcenia się UE w najbardziej konkurencyjną gospodarkę na świecie⁴. Od czasu dodania do Strategii Lizbońskiej w Goeteborgu w 2001 roku komponentu ekologicznego stosowano określenie „trwały wzrost” (sustainable). Dopiero w pracach nad ramami finansowymi na lata 2007-2013 można było dokonać istotnych przesunięć środków oraz zmian terminologicznych⁵. Po raz pierwszy w historii budżetu UE nakłady na Wspólną Politykę Rolną (WPR) były mniejsze od wydatków na politykę strukturalną, która otrzymała nazwę „spójność na rzecz wzrostu i zatrudnienia”. Towarzyszyła jej pozycja „konkurencyjność na rzecz wzrostu i zatrudnienia”, a razem tworzyły one dział budżetowy „trwały wzrost”. Dopiero od 2007 roku Strategia Lizbońska (SL) została wsparta adekwatnym instrumentarium finansowym. Nie oznacza to jednak, że wystarczającym. Burzliwe wyniki szczytu UE z grudnia 2005 roku, na którym przyjmowano nowe ramy finansowe, doprowadziły do dużych cięć pierwotnego projektu. Naj-

³ Znamienne były tytuły prasowe w głównych polskich dziennikach z 24-26 marca 2000 roku: *Szczyt optymizmu, Jak dogonić Amerykę, Leczenie kompleksu Ameryki*.

⁴ Nie zrezygnowano z działań na rzecz wzmacniania konkurencyjności.

⁵ Zob. m.in. tabelę 2 w: L. Cybulski: *Zatrudnienie w zreformowanej polityce spójności w świetle doświadczeń Strategii lizbońskiej*. W: *Spójność w rozwoju regionalnym w Polsce obecnie i w przyszłości*. Red. M. Klamut, E. Szostak. Prace Naukowe UE nr 143. UE, Wrocław 2010, s. 91.

bardziej zredukowano wydatki planowane na pozycję „Konkurencyjność na rzecz wzrostu i zatrudnienia” – aż o 45% wobec cięć WPR na poziomie 2,6%⁶. Po przyjęciu ram realizacja SL stała się skuteczniejsza, a działania państw związane z zatrudnieniem uzyskały większe wsparcie budżetowe (zgodnie ze sformułowaną w art. 127 TWE zasadą ich uzupełniania przez Wspólnotę), lecz nie wpłynęło to na społeczny odbiór SL. Liczba publikacji na jej temat zmalała, utrwalając ukształtowany w latach 2004-2005 negatywny obraz jej efektywności. Czekano na jej następczynię, którą nazwano „Europa 2020”.

Powyższy krótki przegląd pozwala na wypunktowanie głównych uwarunkowań wpływających na tworzenie strategii w 2000 roku:

1. Realne – związane z percepcją głównych problemów i barier rozwojowych. Pomimo zdecydowanej poprawy, która nastąpiła w latach 1998-2000, jako barierę nadal traktowano sytuację na rynku pracy i stąd centralne miejsce uzyskała polityka tworzenia miejsc pracy i podnoszenia stopy zatrudnienia (działania stosunkowo kosztowne). Innym celem stała się polityka dalszej deregulacji w kilku sektorach z powszechnie występującymi monopolami naturalnymi (telekomunikacja, energetyka, transport, bankowość), co miało podnieść konkurencję wewnętrzną i efektywność całej gospodarki (prymat regulacji prawnych przy małym wsparciu finansowym). Trzecim kierunkiem strategicznym było zwiększenie zewnętrznej konkurencyjności w wyniku wzrostu nakładów na B&R, informatyzację, kształcenie (ambitne zadania zredukowano w wyniku zmniejszonego wsparcia z budżetu).
2. Regulacyjne – wejście w życie Traktatu Amsterdamskiego, usuwanie pozostałych barier funkcjonowania rynku europejskiego (efekt Jednolitego Aktu Europejskiego z 1986 roku, Traktatu z Maastricht z 1992 roku oraz dyrektyw liberalizujących kolejne rynki).
3. Programowe – realizacja od 1998 roku ESZ, polityki strukturalnej (w tym regionalnej) zreformowanej w 1988 roku i programu ekonomicznego Agenda 2000, stanowiącego podstawę synchronizacji działań budżetowych (1998).
4. Finansowe – zastane ramy finansowe 2000-2006 (przyjęte w 1998 roku) utrudniały wkomponowanie celów SL. Chociaż ramy zmodyfikowano w 2003 roku w związku z rozszerzeniem Unii na Wschód, przywódcy UE15 nie zdecydowali się na dyskusję burzącą z trudem wypracowany w 1998 roku konsens. Cele uzyskały większe wsparcie w nowych ramach finansowych 2007-2013. Obrazuje to wady mechanizmu decyzyjnego w UE, lecz niemożliwe jest w gronie 15-27 państw jednoczesne dochodzenie do porozumienia

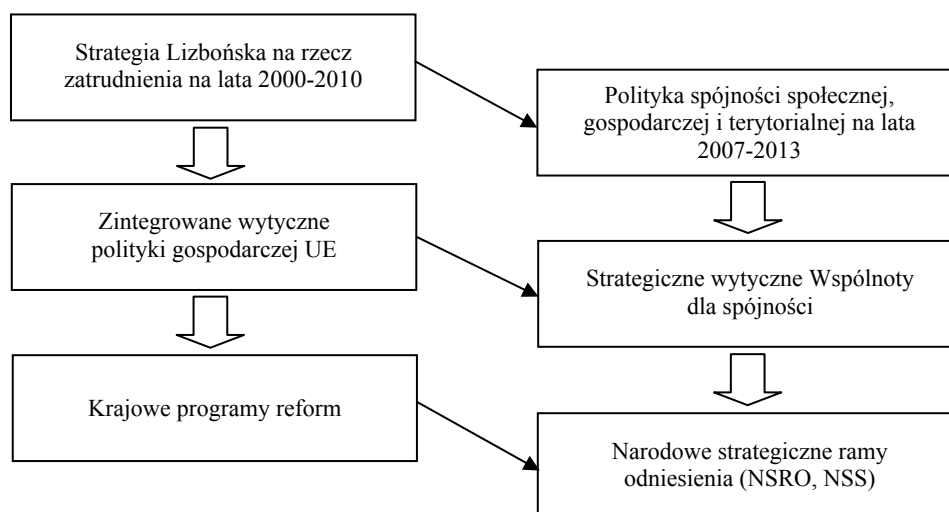
⁶ *Polityka gospodarcza*. Red. B. Winiarski. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 514.

w sprawie priorytetów działań i wielkości środków. Należy najpierw ustalić, co należy robić, a potem jakimi nakładami. Jednak w przypadku SL przesunięcie czasowe było zbyt długie.

Strona realizacyjna strategii jest ściśle związana z koordynacyjnym charakterem działań UE w zakresie celów ogólnoeconomicznych i zatrudnieniowych⁷. Transmisja tych zadań dokonuje się przede wszystkim w układach terytorialnych, gdyż nakłady finansowe z funduszy strukturalnych, głównie Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), są realizowane w ramach unijnej polityki spójności. Po pierwsze następuje wzajemna interakcja celów strategii i ESZ. W pierwszym okresie wytyczne economiczne i wytyczne zatrudnieniowe opracowywano oddzielnie, a od 2005 roku były to już „Zintegrowane wytyczne na rzecz wzrostu i zatrudnienia”. Formułowano je według odmiennych procedur, ale łączne uchwalanie pozwalało uniknąć sprzeczności, chociaż część wytycznych z oczywistych względów musiała się przenikać i uzupełniać. W celu zapewnienia ciągłości działań i przewidywalności zaprzestano corocznych zmian, a wytyczne zostały ustabilizowane na okresy kilkuletnie. W dodatku zmiany wytycznych economicznych (od nr 1 do 16) oraz zatrudnieniowych (od nr 17 do 24) na lata 2005-2008 oraz wytycznych na lata 2008-2010⁸ miały charakter kosmetyczny. Po drugie wytyczne te zostały wpisane w warunki realizacji polityki spójności. Oznacza to, że krajowe dokumenty programowe muszą być z nimi zgodne i podlegają zatwierdzeniu przez Komisję Europejską, która prowadzi kontrolę ex ante i ex post wykorzystania środków unijnych. Tym samym każdy potencjalny beneficjent środków unijnych jest zobowiązany do uwzględniania tzw. celów lizbońskich (projekty nietworzące miejsc pracy, niepodnoszące jakości kapitału ludzkiego czy niemające charakteru innowacyjnego mają znikome szanse na realizację). Zgodnie z zasadą n+3, cele lizbońskie będą dominować we wsparciu budżetowym jeszcze w 2016 roku. Mechanizm uzgodnień programowych przedstawia rysunek 1.

⁷ Prawo traktatowe czyni to rozróżnienie, chociaż dla polityków gospodarczych polityka zatrudnienia jest częścią całościowej polityki economicznej, a uwzględniając szczególnie silny aspekt społeczny – polityki społeczno-gospodarczej.

⁸ Por. *Decyzja Rady z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich*. Dziennik Urzędowy UE 2005, nr L 205; *Decyzja Rady z dnia 15 lipca 2005 r. dotycząca wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia Państw Członkowskich*. Dziennik Urzędowy UE 2008, nr L 198.



Rys. 1. Zależności realizacyjne Strategii Lizbońskiej i polityki spójności

Szczególnie ważna dla nowych państw członkowskich oraz państw śródziemnomorskich rozbudowa infrastruktury bazowej nie stanowi celu Strategii Lizbońskiej. Dlatego poziom „lizbonizacji” polityki spójności w regionach biednych jest zdecydowanie niższy niż w regionach bogatych. Jest to w pełni uzasadnione i akceptowane przez Komisję Europejską zatwierdzającą Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (Narodową Strategię Spójności; NSRO) każdego kraju. Zróżnicowania są liczone na poziomie regionów (NUTS2), a nie państw, gdyż środki dla poszczególnych krajów są przydzielane na podstawie danych o regionalnym produkcie.

Chociaż we wszystkich krajach w ramach polityki spójności są realizowane podobne projekty, to proporcje określonych priorytetów są odmienne. W 8 krajach objętych jedynie celem „Konwergencja” (m.in. Polska z udziałem celów lizbońskich na poziomie 64,9% i Malta z udziałem 43,8%) są notowane znacznie niższe wskaźniki niż w 7 krajach objętych wyłącznie celem „Regionalna konkurencyjność i zatrudnienie” (RCE; m.in. wszystkie 3 kraje skandynawskie i Luksemburg z udziałami celów lizbońskich sięgającymi od 86,2 do 89,8%)⁹. Pozostałe 12 państw posiada zarówno regiony celu „Konwergencja”, jak i „RCE”. Powodem odmienności krajowych NSRO są różne proporcje dla tych celów, co z kolei jest wynikiem zróżnicowań dla trzech wytycznych polityki spójności:

⁹ L. Cybulski: Op. cit., s. 97.

1. **Atrakcyjne miejsce dla inwestowania i pracy** (mieści się tu infrastruktura transportowa, energetyczna, środowisko, a także infrastruktura kulturalna i socjalna oraz szerokopasmowy Internet). Wytyczna skupia połowę środków przeznaczonych dla regionów celu „Konwergencja” i tylko szóstą część środków dla regionów lepiej rozwiniętych. Udział celów lizbońskich dla tej wytycznej wynosi 44,5%.
2. **Wiedza i innowacyjność na rzecz wzrostu** (obejmuje nakłady na innowacje oraz B&R, przedsiębiorczość i inwestycje w przedsiębiorstwach, technologie informacyjne). Udział nakładów na tę wytyczną wynosi w regionach celu „Konwergencja” 23%, a w regionach celu „RCE” jedną trzecią, natomiast udział celów lizbońskich w tej wytycznej jest pełny (100%).
3. **Więcej lepszych miejsc pracy** (inwestycje w rynek pracy, budowanie zdolności adaptacyjnych, kapitał ludzki, włączenie społeczne). W biedniejszych regionach UE środki te stanowią 1/6 otrzymanych, natomiast w bogatszych 40%¹⁰. Występuje tu niemal pełna „lizbonizacja” – 93,1%.

Ilustracją powyższych zależności byłby sześciąt, którego jednym bokiem (osią) byłyby 3 cele polityki spójności, drugim – wytyczne polityki spójności, a trzecim – cele lizbońskie i nielizbońskie. W bryle nieeuklidesowej znalazłby się czwarty wymiar – państwa członkowskie UE. Podstawowe wnioski płynące z przedstawionych rozważań można sformułować następująco:

- Strategia Lizbońska kładła nacisk na poprawę sytuacji na rynku pracy (głównie przez promowanie inwestycji w kapitał ludzki) oraz na wzrost międzynarodowej konkurencyjności UE poprzez wsparcie dla innowacji, badań naukowych¹¹ i postępu technologicznego, inwestycji przedsiębiorstw i przedsiębiorczości,
- SL nie propaguje celów o charakterze wyrównawczym, zmniejszających zaopóźnienie biedniejszych państw i regionów, jednak zgodnie z obligacją traktatową (art. 2-3 oraz 158-162 dawnego TWE) stanowi to cel polityki spójności, a środki płynące z tego tytułu do Polski są dwukrotnie większe niż do Hiszpanii (drugiej w UE),

¹⁰ Obliczenia własne na podstawie *Cohesion Policy: Strategic Report 2010 on the Implementation of the Programmes 2007-2013*. Commission Staff Working Document. SEC(2010)360 final, Brussels 31.03.2010, Annex IV. Suma udziałów dla trzech wytycznych jest mniejsza od 100%, gdyż dochodzą m.in. priorytety krajowe (100% lizbonizacji) i pomoc techniczna (cel nielizboński).

¹¹ Zasadnicza część badań naukowych jest finansowana w ramach 7. Programu ramowego i projektów wiodących (Galileo, ITER), które są realizowane poza polityką spójności. Nie ma tu krajowego klucza podziału środków – zwyciężają najlepiej przygotowane projekty, niemal w całości pochodzące z wiodących ośrodków naukowych Europy Zachodniej.

- wydatki z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), m.in. na kosztowne projekty infrastrukturalne i inne działania inwestycyjne (tzw. projekty twarde), są znacznie większe niż wydatki z EFS (m.in. szkolenia i włączenie społeczne – projekty bezinwestycyjne, miękkie),
- ustalenia SL ważyły na działaniach UE do 2006 roku i w decydującym stopniu na polityce UE od 2007 do 2013 roku, a nawet 2016 roku – znacznie wykraczając poza nominalny horyzont SL.

Strategia „Europa 2020”

Prace nad strategią zapoczątkowano w czasie prezydencji szwedzkiej (II połowa 2009 roku), preferującej trzy elementy związane z pracą:

- pełne zatrudnienie i rynki pracy bardziej zwalczające wykluczenie społeczne,
- promocję poprawy zdrowia starzejącej się siły roboczej,
- podkreślenie wagi równości płci dla wzrostu gospodarczego i zatrudnienia¹².

Zorganizowano szerokie konsultacje społeczne obejmujące zarówno instytucje, podmioty gospodarcze, jak i obywateli UE (dominowała droga elektroniczna)¹³. Podczas prezydencji hiszpańskiej, 3 marca 2010 roku został upubliczniony projekt nowej strategii¹⁴.

Nowa strategia ma znacznie bardziej socjalny charakter niż SL, gdyż zamiast dotychczasowych dwóch zasadniczych celów – wzrostu i zatrudnienia – wydłuża ich listę do pięciu, z czego aż trzy będą współfinansowane z EFS. Wszystkie cele zostały ujęte wskaźnikowo:

- wzrost stopy zatrudnienia do 75% osób w wieku 20-64 lat (wyjściowy wskaźnik wynosił 69%, a główny cel SL był na poziomie 70% osób w wieku 15-64 lat) poprzez zwiększenie liczby pracujących kobiet i osób starszych, a także lepszą integrację osób migrujących,
- zwiększenie nakładów na B&R do poziomu 3% PKB (utrzymanie wielkości zakładanej przez SL, osiągniętej jedynie przez Szwecję i Finlandię) poprzez poprawienie warunków prywatnej działalności badawczo-rozwojowej, wzrost nakładów i wprowadzenie nowych metod oceny intensywności działalności badawczo-rozwojowej i innowacyjnej,

¹² Sweden to Push for “More Focused” Lisbon Strategy. „EurActive.com” z 29.07.2009.

¹³ Zob. *Europe 2020 – Public Consultation. Overview of Responses*. Commission Staff working document, Brussels 4.3.2010, SEC(2010) 246 final.

¹⁴ *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu*. Komunikat Komisji, Bruksela 3.3.2010, KOM(2010) 2020.

- zasada 20/20/20, czyli zwiększenie udziału energii otrzymywanej ze źródeł odnawialnych do 20%, wzrost efektywności wykorzystania energii o 20% i ograniczenie emisji dwutlenku węgla o 20% w stosunku do 1990 roku,
- cele edukacyjne – obniżenie wskaźnika osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10% (z obecnego poziomu 15%) i podniesienie udziału osób w wieku 31-34 lat z wyższym wykształceniem do 40% (obecnie 31%),
- obniżenie zagrożenia ubóstwem o 25% – wydobycie z ubóstwa 20 mln osób (wobec 80 mln takich osób obecnie).

Wpływ strategii „Europa 2020” na spójność i cele zatrudnieniowe

1. Koncepcja realizowanej polityki spójności powstała w 2004 roku (4 lata po przyjęciu SL), a NSRO zatwierdzono w II połowie 2007 roku. Prace nad nową polityką spójności są już opóźnione („Europę 2020” przyjęto w 2010 roku) i w opinii autora trudno będzie do końca 2014 roku uzgodnić nowe NSRO.
2. Debata finansowa ma istotne znaczenie dla skali przewidywanych zadań polityki spójności i polityki zatrudnienia. Sprzeciw państw płatników netto wobec dużego budżetu był już widoczny w 2005 roku i powrócił w obliczu kryzysu finansowego i głębokich deficytów budżetów krajowych (list 5 państw z grudnia 2010 roku).
3. Nastąpią zmiany w strukturze wydatków. Z jednej strony wejście do UE Chorwacji oraz zwiększenie udziału w wydatkach Rumunii i Bułgarii oznacza naturalne zmniejszenie udziału Polski w środkach polityki spójności, a z drugiej strony wzrastają nakłady na kosztowne ratowanie euro w ramach *Paktu stabilności i wzrostu*. Po trzecie „Europa 2020” wyznacza cele, których struktura jest odmienna od dotychczasowej, co implikuje zwiększenie nakładów na budżetową pozycję „Konkurencyjność na rzecz wzrostu i zatrudnienia” kosztem „Spójności na rzecz wzrostu i zatrudnienia”.
4. Wcześniejsze zapowiedzi obrony polityki spójności tylko w niewielkim stopniu przeniosły się na ustalenia strategii „Europa 2020”. Deklaracje przywódców niektórych państw, w tym polskiego premiera, przed szczytem UE z marca 2010 roku nie znalazły potwierdzenia w jego rezultatach i nie wprowadzono do strategii istotnych poprawek.
5. Wydatki na cele zatrudnieniowe są realizowane niemal wyłącznie w ramach polityki spójności. Trzy wytyczne polityki spójności zapewne ulegną mody-

fikacji, ale zadania przez nie realizowane pozostaną. W obliczu wysokiego bezrobocia (znacznie wyższego niż w 2005 roku, gdy podejmowano ostateczne decyzje finansowe na lata 2007-2013) można się spodziewać mniejszej redukcji nakładów dla wytycznej nr 3 (więcej lepszych miejsc pracy) niż dla wytycznej nr 2 (wiedza i innowacyjność na rzecz wzrostu), a zwłaszcza nr 1 (atrakcyjne miejsca dla inwestycji i pracy). To właśnie mieszczące się w tej wytycznej inwestycje infrastrukturalne wymagają dużego zatrudnienia, wpływają na popyt wewnętrzny i stanowią podstawową formę wsparcia regionów zapóźnionych w rozwoju. Istotne redukcje zakresu projektów twardej (cele strategii wskazują na zmianę proporcji EFRR i EFS) można uznać za czynnik zagrażający rozwojowi nowych państw członkowskich.

6. Opracowanie nowych wytycznych ESZ po opublikowaniu projektu nowej strategii oznaczało niemal mechaniczne przeniesienie jej celów. Liczba wytycznych ekonomicznych zmniejszyła się z 16 do 6, a wytycznych zatrudnieniowych z 8 do 4. Nowe wytyczne ESZ są następujące¹⁵:

- (5) *Zwiększenie udziału w rynku pracy i obniżenie bezrobocia strukturalnego* – jest to cel tożsamy z pierwszym celem „Europy 2020”, wraz ze wskaźnikami do osiągnięcia.
- (6) *Rozwój wykwalifikowanej siły roboczej, odpowiadającej potrzebom rynku pracy, promowanie jakości zatrudnienia i kształcenia ustawicznego* – promuje się wydajność i wzrost zdolności do zatrudnienia, dostosowanie systemu szkoleń do potrzeb rynkowych, wzrost mobilności profesjonalnej i przestrzennej pracowników.
- (7) *Ulepszenie sprawności systemów edukacji i szkoleń wszystkich szczebli i zwiększenie uczestnictwa w kształceniu na poziomie wyższym* – wytyczna odzwierciedla cele edukacyjne strategii „Europa 2020”, przy czym reformy edukacyjne powinny być związane z *Gospodarką opartą na wiedzy*, zwiększaniem zdolności do zatrudnienia, późniejszego kształcenia oraz wykorzystywania technologii informacyjnych.
- (8) *Promowanie włączenia społecznego i przezwyciężanie ubóstwa* – wytyczna obejmuje treść piątego celu strategii, podkreślając konieczność pełnego uczestnictwa społeczno-ekonomicznego wszystkich obywateli, zwalczania dyskryminacji, dostępu do kształcenia i ochrony zdrowia, poprawy działania służb publicznych i szerokiego wykorzystania EFS.

¹⁵ *Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States. Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines. COM(2010)193 final, Brussels 27.04.2010.*

Aż trzy wytyczne są przeniesieniem analogicznych celów strategii „Europa 2020”. Ich znaczenie nadal jest duże, a zmniejszenie o połowę liczby wytycznych ESZ nie powoduje ograniczenia zakresu unijnej polityki zatrudnienia (większość szczegółowych zadań może być nadal realizowana). Jednak zmieniają się wewnętrzne proporcje finansowania zadań. Zostaną do tego dostosowane wytyczne polityki spójności dające podstawy wydatków z funduszy strukturalnych. Zapis na ten temat znalazł się w konkluzjach Rady Europejskiej z czerwca 2010 roku. Otwiera się trudna debata i jest szczególnie ważne, by nowe państwa członkowskie silniej zaznaczyły swój wpływ na nową politykę spójności niż w czasie prac nad strategią „Europa 2020”. Przyjęta strategia znacznie zawężyła pole manewru. W opinii autora, aż dla trzech jej celów (2, 4 i 5) uzupełnianie działań krajowych ze środków budżetu UE oznacza większe transfery do państw Europy Zachodniej niż do nowych członków, a ponadto realizacja celu 3 będzie się wiązać ze znacznymi kosztami ponoszonymi przez Polskę. Dlatego tak ważne są działania polityczne, przekonywanie partnerów i poszukiwanie sojuszników. Opublikowany 29 czerwca 2011 roku projekt ram finansowych 2014-2020¹⁶ już odzwierciedla przewidywaną przez autora zmianę proporcji wydatków, a jest to jedynie punkt wyjścia do cięć, które nastąpią w 2012 roku.

LABOUR MARKET IN THE NEW EUROPEAN ECONOMIC STRATEGY „EUROPE 2020”

Summary

The paper presents new strategy „Europe 2020” in light of the Lisbon strategy experiences. There are exposed the EU procedures and objectives relevant to the labour market. There are pointed to weakness and threats appearing from a new strategy.

¹⁶ *A Budget for Europe 2020. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.* European Commission, Brussels 29.6.2011, COM(2011) 500 final.

Maria Balcerowicz-Szkutnik
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PROBLEMY BEZROBOCIA W GRUPIE PAŃSTW – NOWYCH CZŁONKÓW UE

Uwagi wstępne

Niski poziom bezrobocia jest podstawowym warunkiem umożliwiającym utrzymanie i rozwijanie dobrobytu, natomiast wysoki poziom braku zatrudnienia ma określone konsekwencje gospodarcze i społeczne. Wśród gospodarczych skutków bezrobocia wystarczy wymienić potrzebę finansowania kosztów bezrobocia i jego rozlicznych skutków, a także konsekwencje niepełnego wykorzystania zasobów pracy i potencjału ludzkiego, zaś wśród społecznych – spadek dochodów ludności, rozszerzanie się kręgów ubóstwa oraz degradację psychiczną i moralną osób nieposiadających pracy. W ostatnim okresie obserwuje się gwałtowny wzrost stopy bezrobocia, co można traktować jako echo kryzysu gospodarczego. Od połowy 2008 roku światowa gospodarka znajduje się w najgłębszej recesji od czasów II wojny światowej. Fazę dekonunktury pogłębił krach na rynkach finansowych zapoczątkowany w Stanach Zjednoczonych. Spadek PKB w niemal wszystkich krajach na świecie nie pozostał bez echa na rynkach pracy. Pierwsze skutki światowego kryzysu gospodarczego w postaci wzrastającego bezrobocia pojawiły się w Europie już na początku 2008 roku. W całej Unii Europejskiej liczba osób pozostających bez pracy zaczęła systematycznie wzrastać od czerwca 2008 roku. Wówczas stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 6,9%. W marcu 2009 roku w całej UE wskaźnik ten wynosił już 8,3%. Pomiedzy styczniem 2008 a marcem 2009 Wspólnocie przybyło 3,9 miliona osób bezrobotnych. Prezentowany artykuł zawiera analizę podstawowego miernika poziomu bezrobocia, a mianowicie analizę zharmonizowanej stopy bezrobocia dla wybranej grupy państw unijnych oraz stopy bezrobocia długoterminowego. Wybór państw objętych analizą nie jest przypadkowy. Objęto nią państwa wstępujące do UE wraz z Polską, czyli łącznie dziesięć państw, a mianowicie: Czechy, Cypr, Estonię, Litwę, Łotwę, Malte, Polskę, Słowenię, Słowację i Wę-

gry. Wydaje się, że państwa dawnego bloku radzieckiego, czyli Litwa, Łotwa i Estonia, mogłyby być przedmiotem szczególnej analizy, ponieważ jeszcze w 2007 roku określano je mianem „europejskich tygrysów”. Gospodarki w tych krajach rozwijały się najszybciej spośród wszystkich państw należących do Wspólnoty. W 2008 roku weszły natomiast w fazę największej recesji od czasów uzyskania przez nie niepodległości na początku lat 90. XX wieku. Litwa, Łotwa i Estonia to państwa bardzo mocno uzależnione od światowej koniunktury, dlatego pierwsze oznaki globalnego kryzysu gospodarczego pojawiły się właśnie tam. Do recesji wymienionych krajów doprowadziły także: zmniejszenie się popytu wewnętrznego, spadek produkcji przemysłowej, ograniczenie napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych oraz wzrost inflacji. Wraz z dekoniunkturą nastąpił bardzo szybki przyrost liczby osób bezrobotnych. Od połowy 2008 roku Litwa, Łotwa i Estonia odznaczają się największą dynamiką wzrostu bezrobocia wśród wszystkich państw UE.

Przesłankami skłaniającymi do przeprowadzenia wielu analiz porównawczych były problemy rynku pracy obserwowane w większości państw unijnych, a zatem i w państwach, które wstąpiły do UE w 2004 roku. Można do nich zaliczyć:

- malejącą grupę osób aktywnych zawodowo,
- rosnące wydatki na świadczenia dla stanowiących większość grupy osób biernych zawodowo,
- pogłębiającą się społeczną marginalizację osób starszych (co stanowi wielkie niebezpieczeństwo dla przyszłości systemów społeczno-ekonomicznych wielu krajów europejskich),
- rosnącą stopę bezrobocia w różnych grupach wiekowych pracowników (przy czym w wielu przypadkach jest to bezrobocie strukturalne, czyli wymuszone niejako przez zmieniającą się gospodarkę i jej strukturę),
- rosnącą stopę bezrobocia długoterminowego.

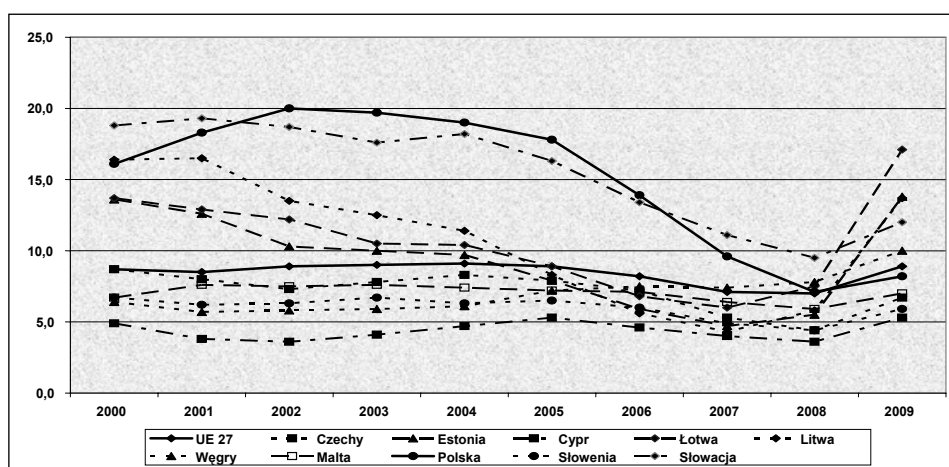
Analizy szczegółowe przeprowadzone w artykule będą obejmować całą „dziesiątkę” państw nowo wstępujących do UE w przedziale czasowym 2004-2009 w układzie rocznym. Celem analizy jest wskazanie wpływu przyłączenia się każdego z wybranych państw do UE na zmiany parametrów rynku pracy, a w szczególności jednego z nich, czyli stopy bezrobocia.

Bezrobotni jako szczególna kategoria na rynku pracy

Poziom bezrobocia jest naturalną przeciwwagą poziomowi aktywności zawodowej. Poziom bezrobocia ocenia się zazwyczaj na podstawie odpowiednich wskaźników statystycznych – jest to stosunek liczby osób bezrobotnych do licz-

by osób aktywnych ekonomicznie (zasobu siły roboczej danej populacji). Mówi się wtedy o stopie bezrobocia i podaje się ją w odniesieniu do ogółu pracujących z uwzględnieniem płci pracownika.

Na rysunku 1 przedstawiono dynamikę zmian stopy bezrobocia ogółem dla wszystkich analizowanych państw za lata 2000-2009. Widoczne jest, że w latach poprzedzających bezpośrednią akcesję do UE poziom bezrobocia różnił się zdecydowanie w poszczególnych państwach. Zdecydowanie najniższy był w Słowenii, na Cyprze, Malcie i w Czechach. Natomiast Polska, Słowacja, Litwa, Łotwa i Estonia należały do państw, w których bezrobocie zdecydowanie przewyższało poziom państw unijnych.

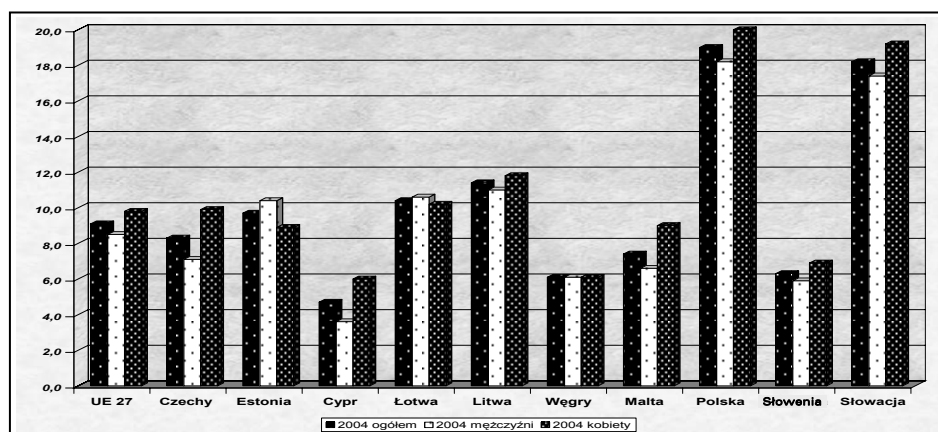


Rys. 1. Dynamika stopy bezrobocia w wybranych państwach UE w latach 2000-2009

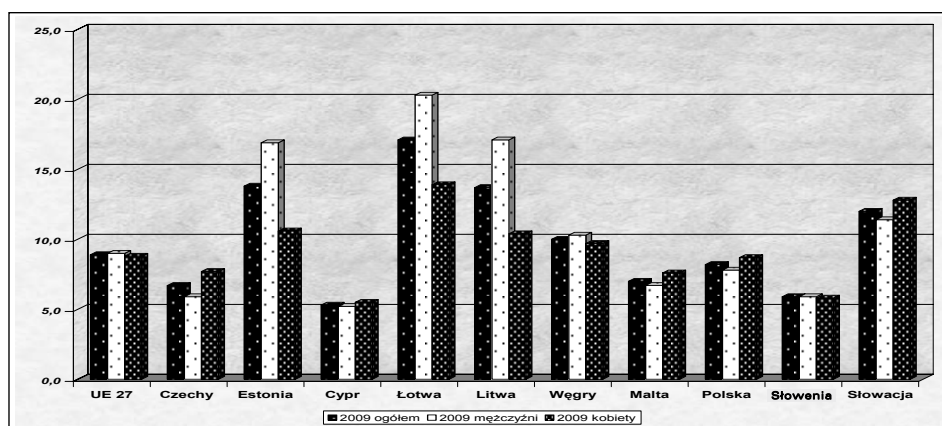
Widoczne jest jednocześnie, że rok 2004 jest w zasadzie rokiem, od którego poziom bezrobocia zmniejsza się sukcesywnie aż do roku 2008, gdy na skutek światowego kryzysu finansowego nastąpiło ogólne załamanie gospodarcze, co skutkowało gwałtownym wzrostem poziomu bezrobocia.

Odrębnym problemem jest poziom bezrobocia analizowany z uwzględnieniem płci pracownika lub jego wieku. Potwierdza się, że szczególnie narażone na pozostawanie bez pracy są kobiety i ogólnie ludzie młodzi, z małym doświadczeniem zawodowym.

Problem ten dotyczy w zasadzie wszystkich państw „dziesiątki”. Poniżej na rysunkach 2 i 3 przedstawiono wskaźniki poziomu bezrobocia w skrajnych latach analizy, czyli w latach 2004-2009.



Rys. 2. Stopa bezrobocia w wybranych państwach UE z uwzględnieniem płci pracownika (2004 rok)

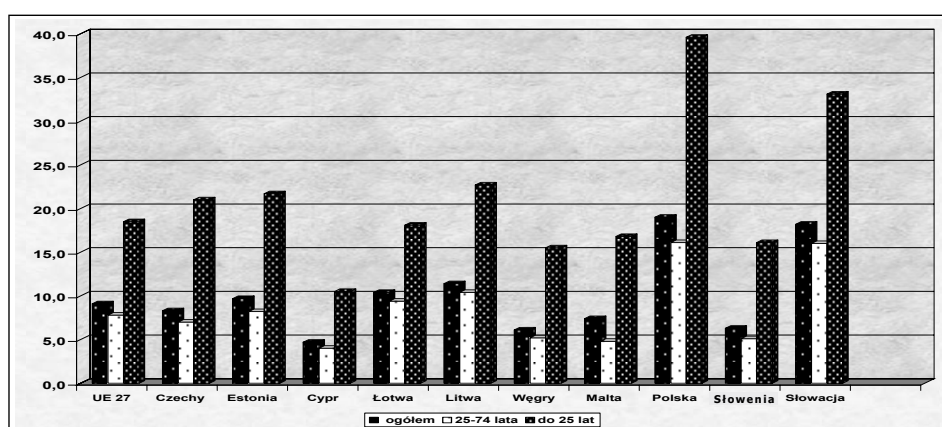


Rys. 3. Stopa bezrobocia w wybranych państwach UE z uwzględnieniem płci pracownika (2009 rok)

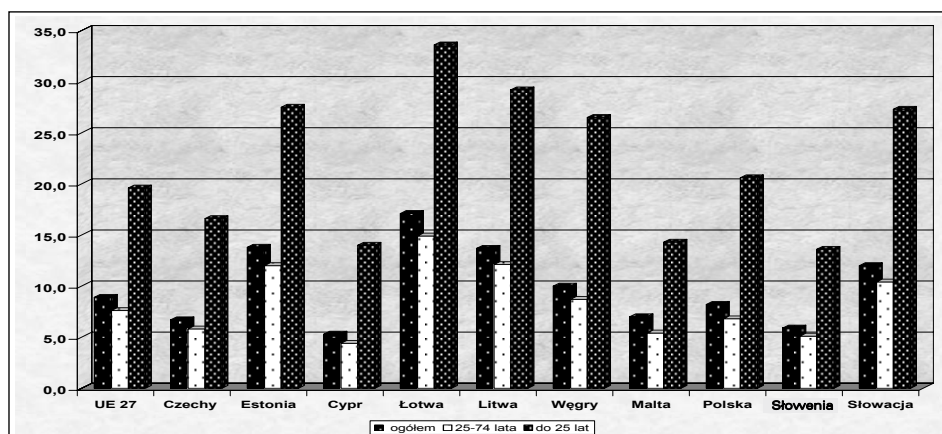
Warto zauważyć, że poziom bezrobocia zdecydowanie różnicuje państwa „dziesiątki”. W roku 2004 najniższą skalą bezrobocia mogły się wykazać Słowenia, Cypr i Węgry, a najwyższą Polska i Słowacja. Stopa bezrobocia w Polsce była trzykrotnie wyższa niż na Węgrzech czy na Cyprze, co było zjawiskiem wielce niepokojącym. Wspomniane wyżej „tygrysy gospodarcze”, czyli Litwa, Łotwa i Estonia, pod względem poziomu bezrobocia nieznacznie odstawały od poziomu ogólnounijnego. Rok 2009 przyniósł zdecydowane zmiany, a ogólnoswiatowy kryzys finansowy wpłynął na kondycję rynku pracy w każdym z państw. O ile w Polsce i Słowacji nastąpił spadek poziomu bezrobocia do równego lub nieznacznie przekraczającego występujący w całej UE, to w państwach nadbałtyckich był obserwowany gwałtowny (niemal dwukrotny) wzrost stopy bezrobocia. Jak wcześniej wspomniano, przyczyn tych zmian należy się doszu-

kiwać w zmiennych procesach gospodarczych występujących w tych państwach w okresie pokryzysowym. Rozważając dodatkowo płeć pracowników, można zauważyć, że pracę w roku 2009 tracili przede wszystkim mężczyźni (rysunek 4) i wysoka wartość wskaźnika bezrobocia mężczyzn generowała wzrost bezrobocia ogółem. Jest to zjawisko zdecydowanie odmienne od ogólnie obserwowanego na rynku pracy, gdy bezrobocie kobiet jest wyższe i wpływa na ogólny poziom bezrobocia. Jest to jednocześnie konsekwencją spadku produkcji przemysłowej, czyli ograniczenia miejsc pracy zarezerwowanych przede wszystkim dla mężczyzn.

Jeśli dodatkowo rozważy się problem bezrobocia, uwzględniając wiek pracownika, to okazuje się, że występują zdecydowane, a właściwie drastyczne różnice w jego poziomie w różnych grupach wiekowych (rysunki 4 i 5).



Rys. 4. Stopa bezrobocia w wybranych państwach UE z uwzględnieniem wieku pracownika (2004 rok)

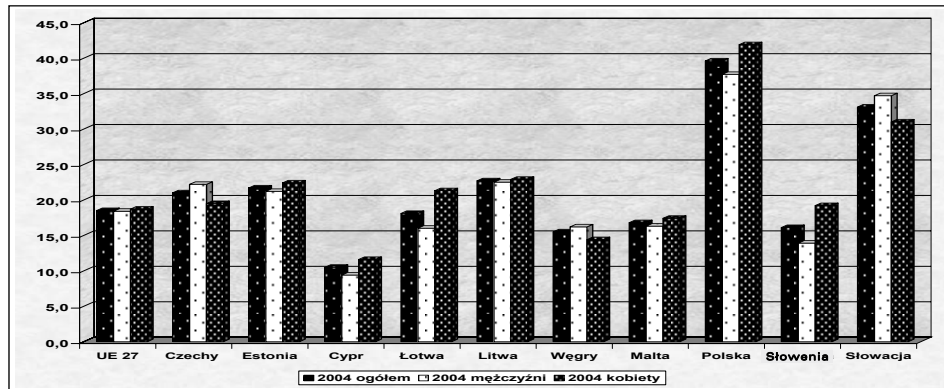


Rys. 5. Stopa bezrobocia w wybranych państwach UE z uwzględnieniem wieku pracownika (2009 rok)

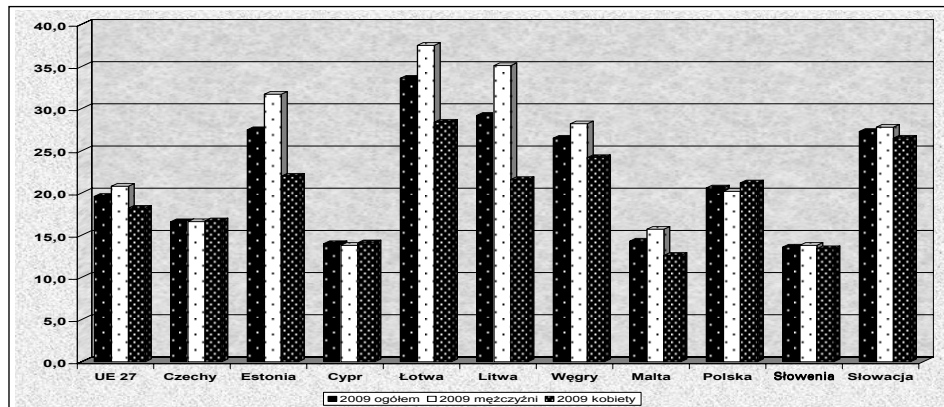
Na powyższych wykresach widać, że poziom bezrobocia zarówno w 2004, jak i 2009 roku jest zawyżony w grupie pracowników młodych, rozpoczynających karierę zawodową. Przyczyną może być, przy ogólnym braku miejsc pracy, niechęć pracodawców do przyjmowania pracowników młodych, bez doświadczenia zawodowego. Dodatkowym elementem wpływającym na ogólną kondycję rynku pracy jest tzw. wchodzenie na rynek pracy roczników pracowników urodzonych w latach 80. w okresie drugiego powojennego szczytu urodzeń. Spowodowało to gwałtowne zwiększenie zasobów pracy zwłaszcza w państwach Europy Środkowo-Wschodniej i wobec ogólnego braku pracy zwiększoną emigrację zarobkową przede wszystkim ludzi młodych. Pojawił się jednocześnie poważny problem starzenia zasobów pracy w niektórych z państw, np. w Polsce, i zaniku aktywności zawodowej grupy pracowników starszych wiekiem wynikający z dekonunktury gospodarki, ograniczania miejsc pracy i zmian struktury produkcji. W grupie pracowników stanowiących „pokolenie 50+” pojawiły się oznaki wzrostu bezrobocia i niekorzystnych zmian na rynku pracy. Przy czym poziom bezrobocia był dla ogółu pracujących wyższy niż w grupie wiekowej 50--64¹. Jest to w pewnym sensie zaskakujące, biorąc pod uwagę fakt, że pracodawcy w przypadku konieczności zwalniania pracownika z reguły kierują się kryterium dalszej jego przydatności, czyli spodziewanego dalszego czasu pracy. Jednak w wielu przypadkach było to działanie pozorne, gdyż niekoniecznie na zwolnionych miejscach pracy pojawiają się nowi pracownicy, lecz są one po prostu likwidowane. Zatem po odejściu pracownika na wcześniejszą emeryturę stopa bezrobocia w grupie wieku 50+ maleje, a w przypadku ogółu pracowników pozostaje bez zmian lub wręcz rośnie.

Problem bezrobocia ludzi młodych, a w szczególności absolwentów zarówno szkół średnich, jak i wyższych uczelni, jest nadal bardzo aktualny. Analizując jego poziom w 2004 (rysunek 6) i 2009 roku (rysunek 7) można zauważyć, że podobnie jak w przypadku ogólnego poziomu bezrobocia w państwach „dziesiątki” występowały skrajnie różne wartości jego poziomu. W zasadzie te same państwa tworzyły grupę najmniej i najbardziej obciążonych bezrobociem. Tylko skala zjawiska była większa.

¹ M. Balcerowicz-Szkutnik, M. Dyduch, W. Szkutnik: *Wybrane modele i analizy rynku pracy. Uwarunkowania rynku pracy i wzrostu gospodarczego*. UE, Katowice 2010.



Rys. 6. Stopa bezrobocia absolwentów w wybranych państwach UE (2004 rok)

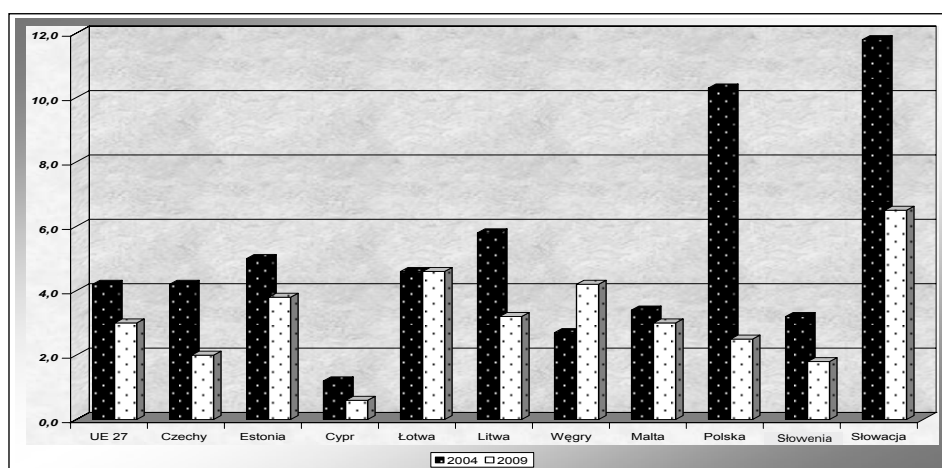


Rys. 7. Stopa bezrobocia absolwentów w wybranych państwach UE (2009 rok)

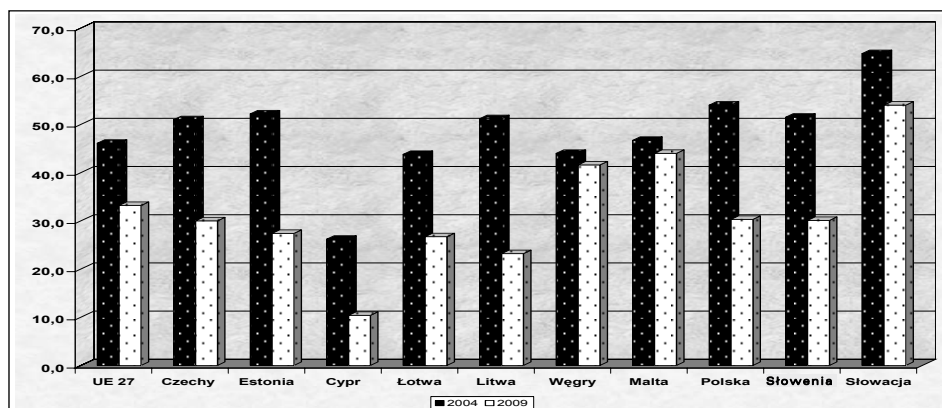
Bezrobocie długoterminowe

Odrębnym problemem analizowanym w zagadnieniach dotyczących sfery bezrobocia jest bezrobocie długoterminowe, czyli sytuacja, gdy pracownik poszukuje bezskutecznie pracy przez okres dłuższy niż rok. Bezrobocie długoterminowe lub inaczej długookresowe jest szczególną formą bezrobocia ze względu na jego bardziej złożony charakter. Znaczący przedmiot jednoznacznie stwierdza, że następuje swoista „profesjonalizacja” statusu bezrobotnego, czyli bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem na życie. Ponadto okazuje się, że aktywizacja bezrobotnych długotrwale jest trudniejsza niż bezrobotnych przejściowo. Twierdzi się, że długotrwale bezrobocie jest w dużym stopniu zdeterminowane przez płeć. W warunkach polskich znaczną część z tej grupy

bezrobotnych stanowią kobiety, ponieważ są uważane przez pracodawców za pracowników mniej dyspozycyjnych i bardziej kłopotliwych (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, zwolnienia na opiekę nad chorym dzieckiem), a zakres dyspozycyjności zawodowej jest w ich przypadku węższy (pracują w mniejszej liczbie zawodów, zwłaszcza związanych z przemysłem ciężkim). Wiek i staż pracy, jako silne cechy ze sobą skorelowane, wywierają podobny wpływ na czas pozostawania bez pracy. Wśród ludzi bezrobotnych dużą grupą są ludzie młodzi niemający więcej niż 25 lat oraz osoby, które przekroczyły 50 rok życia. Zdecydowana większość długotrwale bezrobotnych w Polsce to osoby, które wcześniej pracowały. W przeważającej części utraciły one pracę w związku z likwidacją zakładu lub stanowiska pracy. Najczęściej były pracownikami przemysłu i budownictwa, rzadziej handlu prywatnego. Długoterminowość bezrobocia z reguły wynika z nieodpowiednich kwalifikacji lub wręcz z ich braku bądź niedopasowania kwalifikacji do wymogów rynku pracy. Bezrobocie długoterminowe jest problemem nie tylko polskiego rynku pracy, ale dotyka także rynek pracy w zasadzie wszystkich państw europejskich. W przypadku państw „dziesiątki” tempo zmian stopy bezrobocia długoterminowego w odniesieniu do ogółu zasobów pracy i ogółu bezrobotnych przedstawiono na poniższych wykresach (rysunki 8 i 9).



Rys. 8. Bezrobotni długotrwale jako odsetek ogółu aktywnych zawodowo



Rys. 9. Bezrobotni długotrwale jako odsetek ogółu bezrobotnych

Analiza powyższych wykresów pozwala na stwierdzenie, że w porównaniu z ogółem aktywnych zawodowo w części państw „dziesiątki” nastąpił w okresie analizowanych pięciu lat spadek udziału bezrobotnych długotrwale. Jest to wyraźnie widoczne w przypadku Polski, Słowacji, Litwy i Czech. Natomiast w odniesieniu do ogółu bezrobotnych jest również widoczny spadek, lecz jego dynamika jest słabsza i w roku 2009 utrzymuje się nadal na niepokojąco wysokim poziomie w każdym z państw „dziesiątki” oprócz Cypru. Odrębnie prowadzone badania pozwalają na uzupełnienie powyższych stwierdzeń o kolejne, a mianowicie, że poziom bezrobocia długoterminowego jest wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn. Ogólnie można stwierdzić, że w analizowanym przedziale czasu poziom bezrobocia wykazuje tendencję spadkową dla wszystkich analizowanych państw, lecz o różnej intensywności.

Zastanawiające mogą być przyczyny spadku stopy bezrobocia długoterminowego. Na pewno nie można tego tłumaczyć nagłym wzrostem liczby miejsc pracy. Bardziej sensownych przyczyn należy poszukiwać w przypadku Polski, i wydaje się, że innych państw również, w rosnącej migracji zarobkowej i w odpływie siły roboczej z rodzimego rynku pracy. W takim przypadku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy maleje i automatycznie zmieniają się odpowiednie parametry statystyczne obrazujące dane zjawisko.

Bezrobocie, a zwłaszcza bezrobocie długoterminowe, jest poważnym problemem społecznym. Pozostawanie bezrobotnym przez długi czas uruchamia proces destrukcji wyrażający się izolacją społeczną, brakiem zaufania do siebie, stresem w rodzinie, spadkiem kondycji intelektualnej i duchowej, nikłym stopniem mobilności zawodowej. Jest to poważny problem nie tylko społeczny, ale i ekonomiczny. Osoby długoterminowo bezrobotne mają mniejsze szanse znalezienia pracy z trzech powodów – spadają ich kwalifikacje, umiejętności i doświadczenia stopniowo się dezaktualizują, zmniejsza się optymizm i entuzjazm

do szukania pracy. Pozostawanie bez pracy przez dłuższy okres prowadzi do patologii społecznej, a zwalczanie patologii należy do najtrudniejszych i najbardziej kosztownych metod zwalczania negatywnych skutków bezrobocia. Konieczne jest zatem wypracowanie wspólnego programu możliwego do wykorzystania w większości państw UE mającego na celu aktywizację zawodową osób z tej grupy. Jednocześnie odnosząc się do wieku osób bezrobotnych, warto poświęcić szczególną uwagę problemowi aktywizacji zawodowej bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia². Należy szukać wzorców w grupie państw UE, które z problemem bezrobocia, a zwłaszcza bezrobocia długoterminowego, radzą sobie lepiej niż nowi członkowie UE.

Biorąc pod uwagę odsetek osób po 50 roku życia, które pracują i pozostają aktywne na rynku pracy, najkorzystniejszą sytuację wśród państw UE można zaobserwować w krajach skandynawskich (Finlandia, Szwecja, Dania) oraz krajach bałtyckich, takich jak Łotwa i Estonia. Strategia Lizbońska jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia – uzyskanie poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej do 2010 roku oraz podniesienie o 5 lat efektywnego wieku emerytalnego, tj. przeciętnego wieku, w którym faktycznie następuje przechodzenie na emeryturę. Tak naprawdę tylko trzy wymienione wcześniej kraje skandynawskie oraz Estonia spełniły w 2004 roku ten wymóg. Badane państwa na różny sposób zamierzały podwyższać aktywność zawodową zasobów pracy zbliżających się do wieku emerytalnego. Średni wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata dla UE-27 wynosił w 2007 roku 43,5%, ale w poszczególnych państwach UE miał różną wartość, co wymuszało różne kroki zmierzające do jego zmiany. Interesujące są doświadczenia Finów, którzy w 1992 roku mieli niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób starszych – tylko 30%, a w 2007 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata osiągnął poziom 64,2%³. Stało się tak dzięki realizacji w latach 1998-2002 kompleksowej strategii działań (wprowadzono tzw. Narodowy Program Wiekowy), mającej na celu podniesienie atrakcyjności życia zawodowego i promocję zatrudnienia osób starszych. Wdrażanie niektórych projektów zostało przedłużone na kolejne lata. Ponadto w Finlandii przeprowadzono kompleksową reformę systemu emerytalnego, której celem była zmiana ustawowego wieku emerytalnego, a także redukcja niektórych uprawnień dotyczących możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury.

W 2005 roku zrealizowano w Finlandii reformę systemu emerytalnego wprowadzającą wyższy wiek emerytalny. Finowie przeszli na „elastyczny wiek emerytalny” – na emeryturę można odejść w wieku 62 lat, a właściwy wiek

² Nawiązanie do odpowiednich zapisów tzw. Strategii Lizbońskiej z marca 2000 roku.

³ Dane z Eurostatu.

emerytalny to 63-68 lat. W nowym systemie długi staż pracy wynagradza się lepszą emeryturą. Przy obliczaniu emerytury ostatnie lata pracy mają największe znaczenie dla jej wysokości i ma to zachęcić do kontynuowania pracy⁴.

Podobne rozwiązania problemów związanych ze zmianami struktury wiekowej społeczeństwa znaleźli Szwedzi. W nowym systemie emerytalnym wprowadzonym w 1999 roku zniesiono ustawową granicę wieku emerytalnego. Podobnie jak w Finlandii, obowiązuje tam elastyczny wiek emerytalny. Po przekroczeniu dolnej granicy wieku emerytalnego ustalonej na 61 rok życia osoba jest uprawniona do emerytury dochodowej. Emerytura gwarantowana, która zastąpiła emeryturę podstawową, przysługuje po ukończeniu 65 lat i 40 latach zamieszkiwania w Szwecji.

Wśród państw byłego bloku wschodniego jedynie Estonia, Łotwa i w nieco mniejszym stopniu Litwa osiągają jedne z najwyższych wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej w grupie osób 50-64 lata. Należy zaznaczyć, że w Estonii nie istnieje żaden specjalny program skierowany do osób w wieku 50+. Jedynym wyjątkiem jest rządowe wsparcie dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby o niższych kwalifikacjach, w tym bezrobotnych, którym brakuje 5 lat do osiągnięcia uprawnień do emerytury. Wiek emerytalny dla mężczyzn to 63 lata, dla kobiet – 60 lat. Wcześniejszą emeryturę może uzyskać osoba ze stażem pracy co najmniej 15 lat i nie wcześniej niż 3 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W związku z wydłużaniem aktywności zawodowej ma być także podnoszona wysokość emerytury. W 2016 roku wiek emerytalny kobiet będzie zrównany z wiekiem emerytalnym mężczyzn. Na Łotwie według stanu prawnego wiek emerytalny dla mężczyzn to 62 lata, a dla kobiet – 61 lat. Do uzyskania świadczenia dodatkowo jest wymagany co najmniej 10-letni staż pracy powiązany z opłacaniem składki emerytalnej. Średni wiek wyjścia z rynku pracy w tym kraju wyniósł w 2007 roku 63,3 lat, co oznacza, że przeciętny Łotysz pracuje dłużej niż przewidują to przepisy.

Możliwość otrzymania wyższych świadczeń emerytalnych związanych z pracą po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego sprawia, że mieszkańcy republik bałtyckich chętnie przedłużają swoją aktywność zawodową. Niewątpliwie na zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem starszych osób ma wpływ migracja zagraniczna osób młodych, co prowadzi w konsekwencji do deficytu doświadczonych pracowników na rynku pracy. Modernizacja systemów emerytalnych zmierzająca do wydłużenia aktywności zawodowej, m.in. przez podnoszenie wieku emerytalnego, i likwidacja zachęt do wczesnego kończenia aktywności zawodowej są promowane przez Unię Euro-

⁴ Reforma emerytalna przewiduje, że prawo do pełnej emerytury ma osoba, która osiągnęła 63 rok życia. Jednak po osiągnięciu tego wieku i w przypadku kontynuacji pracy, kwota świadczenia emerytalnego wzrasta o 4,5% za każdy kolejny przepracowany rok.

pejską i mogą być uznane za skuteczny element walki z bezrobociem, zwłaszcza wśród pracowników, którzy stanowią tzw. pokolenie 50+.

Podsumowanie

Zaprezentowane w artykule rozważania dotyczące wybranej grupy parametrów charakteryzujących rynek pracy miały na celu podkreślenie ważności problematyki niestabilności nie tylko polskiego rynku pracy, ale i innych państw unijnych. Oczywiście jest, że ze względu na rozmiary opracowania należało ograniczyć zakres analiz jedynie do kilku państw i wąskiej grupy parametrów charakteryzujących problem. Jak wykazano w powyższych analizach, polski rynek pracy w porównaniu z innymi państwami UE jest najbardziej obciążony problemami zarówno natury społecznej, jak i ekonomicznej.

Należy dodatkowo wspomnieć, że konsekwencje niestabilności zatrudnienia i wzrostu stopy bezrobocia pojawiają się i będą się pojawiać ze zwiększoną intensywnością w życiu codziennym tam, gdzie dotychczas ich wpływ był nieznaczny i mało widoczny, np. w sektorze bankowym, gdzie konsekwencje zmiennej dynamiki parametrów rynku pracy spowodują zanik płynności finansowej gospodarstw domowych, co spowoduje problemy ze ściągalsnością kredytów krótko- i długoterminowych, a zwłaszcza kredytów hipotecznych. Ponadto zupełnie naturalną konsekwencją niewypłacalności będzie zapewne zmiana zasad udzielania kredytów, co ograniczy ich dostępność dla przeciętnego pracownika. Okresowe zubożenie rodzin spowoduje, że zaniknie możliwość i chęć gromadzenia oszczędności w postaci lokat i innych instrumentów finansowych. Zatem problemy rynku pracy w przypadku ich nieefektywnego rozwiązania będą obejmować coraz szersze dziedziny gospodarki.

UNEMPLOYMENT ISSUES IN GROUP OF COUNTRIES – NEW EU MEMBERS

Summary

In the article there are presented findings of detailed analyses of dynamics one of basic parameters which characterize labour market, that is unemployment rate and long-term unemployment rate for the group new EU members. Separate part of elaboration is estimation of influence parameters describing the labour market on basic economic and social processes.

Anna Organiściak-Krzykowska
Marek Piotrowski
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

POTRZEBY ZWIĘKSZANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 45+

Wprowadzenie

Polska gospodarka pozostawała w ostatnich latach w uprzywilejowanej pozycji z punktu widzenia rozmiarów zasobów pracy. Wynika to z faktu, iż w sferze produkcyjnej nastąpiło spotkanie osób pochodzących z dwóch wyzów demograficznych, a mówiąc bardziej precyzyjnie – z powojennego wyżu demograficznego oraz jego echa. Analiza zmian w rozmiarach zjawisk ruchu naturalnego oraz ruchu przestrzennego, jak również ogólna dostępność różnorodnych prognoz demograficznych sprawiają, iż perspektywa znacznego zmniejszenia rozmiarów polskich zasobów pracy w nadchodzących latach wydaje się sprawą oczywistą. Wobec nieuchronności tych zmian zadaniem, które należałoby potraktować priorytetowo, jest zadbanie o wysoki poziom aktywności zawodowej osób będących w wieku produkcyjnym. Niejednorodność struktury osób w wieku produkcyjnym oraz problemów, które ich dotyczą, skłaniają do podejmowania działań skierowanych do konkretnych grup wchodzących w jej skład – w tym również osób po 45. roku życia.

Pierwszą część niniejszego artykułu stanowi analiza zmian w rozmiarach zasobów pracy w Polsce oraz województwie warmińsko-mazurskim, jak również ich prognoz. W dalszej jego części następuje skupienie uwagi na sytuacji na rynku pracy osób w tzw. niemobilnym wieku produkcyjnym.

Nadrzędnym celem artykułu jest określenie roli, jaką na rynku pracy w najbliższych latach będą odgrywać osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym oraz podjęcie próby nakreślenia rekomendacji dla polityki rynku pracy względem tej kategorii osób.

1. Rozmiary zasobów pracy w Polsce oraz ich demograficzne determinanty

Niniejsza część opracowania stanowi próbę analizy zmian zachodzących w rozmiarach zasobów siły roboczej w Polsce, ich prognoz oraz czynników demograficznych będących ich bezpośrednimi determinantami.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż jednymi z najistotniejszych czynników wpływających na wielkość zasobów pracy danego kraju są wspomniane wyżej czynniki o charakterze demograficznym. Wymienia się wśród nich podstawowe elementy struktury demograficznej – zmiany w strukturze ludności według wieku czy też wykształcenia. Podkreśla się również znaczenie ogólnej liczby ludności danego kraju oraz bezpośrednio z nią związanych zjawisk ruchu naturalnego oraz przestrzennego¹.

Rozpatrując kwestię ogólnej liczebności ludności, jako jednego z determinantów rozmiarów zasobów siły roboczej, należy pamiętać, iż wskaźniki te w żaden sposób nie mogą być postrzegane jako wprost proporcjonalne. Zdecydowanie bardziej istotne wydają się być liczebne relacje między ludnością w poszczególnych ekonomicznych grupach wieku. Zmiany w tych relacjach przeanalizowano w dalszej części artykułu.

W powojennej historii Polski można zauważyć wyraźną i dynamiczną tendencję wzrostu liczby ludności ogółem aż do 1990 roku, od kiedy to wartość ta utrzymuje się na względnie stabilnym poziomie. Największą liczebność ludności Polski odnotowano w 1996 roku (tabela 1).

Tabela 1

Liczba ludności Polski ogółem w latach 1946-2010 (w mln)

Rok	1946	1970	1980	1990	1996	2000	2008	2009	2010
Liczba ludności	23,9	32,6	35,7	38,0	38,3	38,2	38,1	38,1	38,2

Źródło: *Rocznik Demograficzny 2010*. GUS, Warszawa 2010; *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2010*. GUS, Warszawa 2011.

W niedalekiej przeszłości spodziewano się osiągnięcia przez Polskę ogólnej liczby ludności na poziomie 40 mln. Po okresie wyraźnego i szybkiego jej wzrostu nastąpiła jednak pewnego rodzaju stagnacja, a na najbliższe dziesięciolecie jest prognozowany regres. Według przewidywań GUS, w roku 2035 terytorium

¹ A. Rączaszek: *Demograficzne problemy rynku pracy w wybranych krajach*. W: *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*. Red. R.C. Horodeński, C. Sadowska-Snarska. Białystok, Warszawa 2006.

Polski będzie zamieszkiwać niespełna 36 mln osób. Zjawisko to będzie jednym z istotnych demograficznych czynników, które wpłyną na przyszłe rozmiary zasobów pracy.

Tabela 2

Prognoza ludności Polski na lata 2015-2035 (w mln)

Rok	2015	2020	2030	2035
Liczba ludności	38,0	37,8	36,8	35,9

Źródło: *Prognoza ludności na lata 2008-2035*. GUS, Warszawa 2009; *Rocznik Demograficzny 2010*. Op. cit.

Liczba urodzeń żywych w poszczególnych latach jest kolejnym ważnym czynnikiem demograficznym wywierającym wpływ na rozmiary zasobów pracy. Początkowo, tzn. kiedy liczne roczniki pojawiają się w kolejnych latach, mają one znaczenie głównie z punktu widzenia polityki społecznej. Jest to związane z polityką ludnościową, rodzinną oraz z systemem ochrony zdrowia. Gdy owe roczniki osiągają zaawansowany wiek, oczekują głównie sprawnego funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych. Pomiędzy tymi dwiema skrajnymi fazami znajduje się okres, w którym wspomniane pokolenia kończą proces edukacji i ich liczebność zaczyna odgrywać istotną rolę na rynku pracy².

Analiza zmian w ogólnej liczbie urodzeń żywych w Polsce, które nastąpiły od czasu ostatniego spisu powszechnego, wskazuje na tendencję wzrostową tego zjawiska (tabela 3).

Tabela 3

Liczba urodzeń żywych w Polsce w latach 2002-2010 (w tys.)

Rok	Polska
2002	353,8
2003	351,1
2004	356,1
2005	364,4
2006	374,2
2007	387,9
2008	416,4
2009	417,6
2010	418,0

Źródło: *Rocznik Demograficzny 2009*. GUS, Warszawa 2009; *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31.12.2009 r.* GUS, Warszawa 2010; *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym...*, op. cit.

² Ibid.

Od 2003 roku w Polsce corocznie obserwuje się regularny, choć niezbyt istotny w swoich rozmiarach wzrost liczby urodzeń w skali roku. Jest to oczywiście zjawisko w swojej istocie jak najbardziej pozytywne, jednak charakterystyczne jest to, iż kolejne echo demograficznego wyżu osiąga rozmiary znacznie niższe od poprzedniego.

Analiza prognozy urodzeń GUS na najbliższe dziesięciolecie dostarcza informacji, iż pozytywne tendencje demograficzne utrzymają się jeszcze tylko przez kilka lat, po których można się spodziewać zjawiska niżu w skali nienotowanej dotychczas w Polsce (tabela 4).

Tabela 4

Prognoza liczby urodzeń w Polsce w latach 2011-2035 (w tys.)

Rok	Liczba urodzeń
2011	411,2
2015	401,5
2020	363
2030	280
2035	272,5

Źródło: Prognoza ludności na lata 2008-2035. Op. cit.

Przedstawiona wyżej prognoza skłania do refleksji nad przyszłością rozmiarów zasobów pracy w Polsce. Uprzywilejowana sytuacja polskiej gospodarki, dysponującej znacznymi zasobami siły roboczej, niewątpliwie znacznie się pogarsza. Obserwowane obecnie trudności w sprawnym funkcjonowaniu systemu zabezpieczenia społecznego, wynikające głównie ze wzrostu liczby ludności w wieku poprodukcyjnym, mogą przybrać niebezpieczne rozmiary, gdy wiek produkcyjny osiągną nieliczne roczniki prognozowanego na przyszłość niżu.

Kolejnym istotnym czynnikiem wpływającym na rozmiary zasobów pracy jest ruchliwość przestrzenna ludności. Zawarcie przez Polskę bilateralnych umów międzypaństwowych oraz akcesja do UE, a przez to otwarcie większości granic, są bezpośrednimi przyczynami zwiększenia aktywności Polaków w dziedzinie zewnętrznych migracji – zarówno o charakterze stałym, jak i czasowym. Ważną determinantą wielkości zasobów pracy są również rozmiary imigracji. Przedstawione poniżej porównanie rozmiarów zjawisk migracyjnych pozwala na ocenę ich wpływu na analizowane zasoby pracy w skali kraju (tabela 5).

Tabela 5

Migracje zagraniczne na pobyt stały w latach 2002-2010 (w tys.)

Wyszczególnienie	2002	2006	2008	2009	2010
Imigracja	6,1	10,8	15,2	17,4	15,5
Emigracja	24,5	46,9	30,1	18,6	17,0
Saldo migracji	-17,9	-36,1	-14,9	-1,2	-1,5

Źródło: Rocznik Demograficzny 2010. Op. cit.

Rozpatrując dane dotyczące liczby osób wyjeżdżających z Polski na pobyt stały oraz imigrantów osiedlających się na stałe w naszym kraju, można zaobserwować kilka wyraźnych tendencji. W ukazanym w tabeli 5 okresie liczba osób emigrujących z Polski na pobyt stały mieściła się aż do 2006 roku w przedziale od 20 do 30 tys. rocznie. Liczba imigrantów na stałe osiedlających się w Polsce również nie przekraczała stałego pułapu 10 tys. osób. Wyraźny przełom nastąpił w 2006 roku, kiedy to, w porównaniu z rokiem poprzednim, o ponad 100% wzrosła liczba wyjazdów zagranicznych związanych z wymeldowaniem w kraju i zameldowaniem za granicą. Relatywnie niewielki przyrost liczby imigrantów na pobyt stały przyczynił się do zanotowania w omawianym roku ujemnego salda migracji, w niespotykanej w poprzednich latach skali (-36,1 tys.). Od 2007 roku poziom ujemnego salda migracji zagranicznych systematycznie się obniża. Podstawową przyczyną tej tendencji jest wynikający z wyraźnie gorszej sytuacji na europejskich rynkach pracy spadek liczby zagranicznych wyjazdów oraz systematyczne powiększanie się skali zjawiska imigracji do Polski.

Przed ostatecznym podsumowaniem wpływu ruchu przestrzennego na rozmiary zasobów pracy konieczne wydaje się być przeanalizowanie struktury wiekowej emigrantów. Na potrzeby niniejszego artykułu dokonano analizy rozmiarów zjawiska emigracji zewnętrznej Polaków pod kątem wieku osób migrujących (tabela 6).

Tabela 6

Emigracja Polaków na pobyt stały według wieku w latach 1990-2009 (w tys. osób)

Wiek	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
1	2	3	4	5	6	7	8	9
0-4	1,0	0,3	0,4	0,4	1,3	0,9	0,9	0,7
5-9	1,6	1,3	0,5	0,6	1,6	1,2	1,2	0,9
10-14	1,4	2,3	1,5	0,6	1,4	1,2	1,2	0,9
15-19	1,2	3,3	4,1	2,6	3,6	3,0	2,2	1,0
20-24	1,7	3,3	3,0	3,3	10,0	7,6	4,8	1,5
25-29	2,5	2,4	2,2	2,9	9,7	5,7	4,8	2,7
30-34	2,7	2,5	1,8	2,0	4,9	3,5	3,6	2,7
35-39	2,2	2,9	2,4	1,6	3,2	2,6	2,7	1,9
40-44	1,3	2,7	3,1	2,4	3,3	2,7	2,4	1,7
45-49	0,7	1,5	2,5	2,1	2,8	2,4	2,0	1,3
50-54	0,7	0,9	1,6	1,3	2,1	1,8	1,6	1,2
55-59	0,6	1,0	1,5	0,8	1,3	1,1	1,1	0,9
60-64	0,4	0,8	1,0	0,5	0,6	0,6	0,6	0,4
65-69	0,2	0,5	0,5	0,3	0,4	0,4	0,3	0,2
70 +	0,2	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,7	0,5

Źródło: Strzelecki, A. Gałązka i in.: *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2007-2008*. Warszawa 2009-2010; *Rocznik Demograficzny 2009*. Op. cit.

W latach 90. obserwowano wyraźną tendencję do tzw. wyjazdów rodzinnych. Na wyjazdy zagraniczne, związane z wymeldowaniem w kraju, decydowały się osoby w wieku 25-39 lat, które zabierały ze sobą swoje potomstwo. W kolejnych latach następowało pewnego rodzaju przesunięcie i systematycznie powiększanie się liczby emigrantów w przedziale wiekowym od 20 do 24 lat. Po roku 2006 notuje się już wyraźną liczebną dominację emigrantów z przedziału wiekowego 20-29 lat. Na emigrację niezmiennie decydują się najczęściej osoby w wieku produkcyjnym, choć obecnie są to głównie osoby bardzo młode, które często nie założyły jeszcze własnej rodziny. Taki stan rzeczy przyczynia się do zakłócania pożądaných relacji pomiędzy liczebnością poszczególnych ekonomicznych grup wieku. Wydaje się oczywiste, iż ważnym celem polityki rynku pracy jest zadbanie o jak najwyższy poziom zawodowej aktywności osób będących w niemobilnym wieku produkcyjnym i jak najpełniejsze wykorzystanie potencjału, którym dysponują.

Obserwowane obecnie niekorzystne procesy demograficzne powodują pogarszanie się relacji między liczbą osób w wieku produkcyjnym a liczbą osób w wieku nieprodukcyjnym, co staje się przyczyną wielu napięć i trudności w obszarze finansów publicznych, związanych w szczególności z realizacją przyjętych standardów zabezpieczenia społecznego³.

Zmiany w strukturze ludności według wieku stanowią kolejny czynnik o charakterze demograficznym determinujący rozmiary zasobów pracy. Najbardziej adekwatnym czynnikiem analizy zmian w strukturze wiekowej społeczeństwa pod kątem ich wpływu na rozmiary siły roboczej wydaje się być liczba ludności w poszczególnych ekonomicznych grupach wieku (tabela 7).

Tabela 7

Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 1988-2010 (w %)

Wyszczególnienie	1988	2002	2008	2009	2010
Wiek przedprodukcyjny	29,9	23,2	19,3	19,0	18,6
Wiek produkcyjny	57,6	61,8	64,5	64,5	64,5
Wiek poprodukcyjny	12,5	15,0	16,2	16,5	16,9

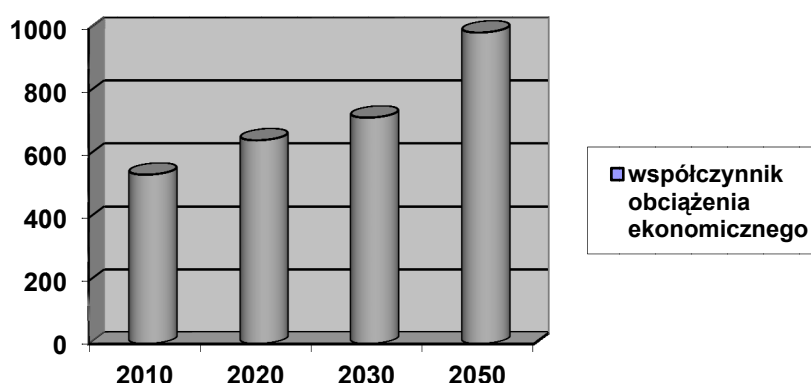
Źródło: Raport z Wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002. GUS, Warszawa 2003; Rocznik Demograficzny 2009. Op. cit.; Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym..., op. cit.

Analiza zmian w liczebności ekonomicznych grup wieku przedstawionej w tabeli 7 skłania do następujących refleksji. Przez ponad dwie ostatnie dekady notowano systematyczny wzrost liczebności osób będących w wieku produkcyjnym, co miało istotne znaczenie z punktu widzenia rozmiarów zasobów pracy. W tym samym okresie można było jednak zaobserwować dwie negatywne ten-

³ E. Kwiatkowski: *Kluczowe wyzwania polskiego rynku pracy*. W: *Rynek pracy w Polsce – tendencje, uwarunkowania i polityka państwa*. Red. E. Kwiatkowski, L. Kucharski. Łódź 2010.

dencje demograficzne w postaci wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym oraz spadku liczby osób w wieku przedprodukcyjnym. Udział osób w wieku produkcyjnym ustabilizował się w ostatnich latach na poziomie niespełna 65%.

Zastanawiając się nad przyszłością liczebnych relacji pomiędzy poszczególnymi ekonomicznymi grupami wieku, można się posłużyć prognozą sporządzoną w 2006 roku przez Departament Statystyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Według niej, notowany obecnie na relatywnie niskim poziomie współczynnik obciążenia ekonomicznego w najbliższych dziesięcioleciach znacznie się podwyższy (rysunek 1).



Rys. 1. Prognoza rozmiarów współczynnika obciążenia ekonomicznego

Źródło: *Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2050 roku*. Departament Statystyki ZUS, Warszawa 2006.

Według Departamentu Statystyki ZUS, w połowie obecnego stulecia na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadnie prawie tyle samo osób w wieku nieprodukcyjnym (przed- i poprodukcyjnym). Należy jednak podkreślić, że na rozmiary zasobów pracy istotny wpływ mają także:

- aktywizacja na rynku pracy osób wcześniej pozostających poza zasobami siły roboczej,
- dezaktywizacja zawodowa osób korzystających z ułatwień emerytalno-rentowych,
- zaostrzenie warunków uzyskania statusu bezrobotnego,
- stopniowe wydłużanie nauki młodzieży,
- przechodzenie w stan bierności zawodowej osób zniechęconych do poszukiwania pracy, z których część związała się z gospodarką drugiego obiegu⁴.

⁴ E. Kryńska: *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa 2001.

2. Sytuacja na rynku pracy osób po 45. roku życia

Istotne znaczenie w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy w krajach europejskich miało odegrać przyjęcie Strategii Lizbońskiej, która wyznaczyła UE, w tym także Polsce jako członkowi Unii, nowe perspektywy społeczno-gospodarcze⁵. Jej priorytetowym celem było zwiększenie stopy zatrudnienia z 63,2% w 2004 roku do 70,0% w 2010 oraz obniżenie stopy bezrobocia z 8,9% w 2004 roku do 3-4% w 2010.

Jednak wydarzenia przełomu 2008 i 2009 roku w świecie i w Polsce przyczyniły się do powstania wielu barier w realizacji Strategii Lizbońskiej. Spowodowały liczne utrudnienia w osiągnięciu jej założeń i sprawiły, że poziom średniej stopy zatrudnienia w państwach Unii w roku 2009 był niższy od założonego i wyniósł 64,6%⁶.

Osiągnięcie założeń Strategii powiodło się tylko niektórym krajom, takim jak Dania, Holandia czy Szwecja, w których stopa zatrudnienia jest wyższa od średniej unijnej o około 10 punktów procentowych.

Poniżej tego poziomu znalazły się stopy zatrudnienia na Malcie, Węgrzech czy we Włoszech. W Polsce w roku 2009 wskaźnik ten wyniósł 50,9% (według danych GUS) i 59,2% (według danych Eurostatu), co usytuowało kraj w gronie państw UE o najniższym wskaźniku zatrudnienia.

Pozytywnym zjawiskiem na krajowym rynku pracy jest stopniowy wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia w Polsce w latach 2007- 2010, występujący we wszystkich grupach wiekowych (tabela 8).

Tabela 8

Wskaźniki zatrudnienia w Polsce według ekonomicznych grup wieku

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010
Wskaźniki zatrudnienia ogółem w %	47,2	51,0	50,9	51,1
W tym w wieku:				
15-24	24,3	28,4	27,0	27,5
25-34	74,1	78,5	78,0	77,0
35-44	80,0	83,8	83,3	82,8
45-59/64	54,5	59,4	59,9	60,5
60/65	5,4	6,0	6,1	6,3

Źródło: *Monitoring rynku pracy*. GUS, Warszawa 2010.

⁵ Na spotkaniu na szczycie w Lizbonie w roku 2000 szefowie państw UE uzgodnili nowy cel strategiczny Unii. Było nim osiągnięcie do 2010 roku pozycji najbardziej rozwiniętej gospodarki świata.

⁶ Dane Eurostatu z 20.01.2011.

Najwyższą stopą zatrudnienia w całym okresie charakteryzują się dwie grupy wiekowe, tj. osoby w wieku 25-34 lat oraz 35-44 lat. W roku 2010 najwyższa stopa zatrudnienia występowała w drugiej z wymienionych grup, tzn. grupie wiekowej 35-44 lata i ukształtowała się na poziomie 82,8%. Wzrost wskaźnika zatrudnienia o 6 punktów procentowych nastąpił także w przypadku ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-59/64 lata) z 54,5% w roku 2007 do 60,5% w 2010. Jest to najwyższy wzrost stopy zatrudnienia spośród wszystkich kategorii wiekowych należących do osób w wieku produkcyjnym.

Chociaż w badanym okresie wzrosły stopy zatrudnienia we wszystkich kategoriach wiekowych, to jednak ciągle znaczne problemy w zatrudnieniu napotyka młodzież, tzn. osoby do 25 roku życia. W roku 2010 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata wyniósł tylko 27,5%.

Kolejną ekonomiczną grupą wieku charakteryzującą się relatywnie niższymi stopami zatrudnienia są osoby będące w wieku produkcyjnym niemobilnym, mieszczące się w przedziale 45-59/64 lata. Wprawdzie w latach 2007-2010 stopa zatrudnienia tych osób znacząco wzrosła (o 6 punktów procentowych), to jednak i tak jest ona niższa od wskaźnika odnoszonego do osób w wieku 25-44 lata.

Tymczasem większe zaangażowanie w pracę osób po 45. roku życia jest ważne z powodu starzenia demograficznego ludności, czyli wzrostu udziału osób starszych w ogólnej liczbie ludności i spadku udziału młodego pokolenia w populacji.

Tabela 9

Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 1988-2010 (w %)

Ludność w wieku:	1990	2000	2004	2007	2008	2009	2010
Przedprodukcyjnym	29,0	24,4	21,2	19,6	19,3	19,0	18,6
Produkcyjnym, w tym:	58,2	60,8	63,5	64,4	64,5	64,5	64,5
– mobilnym (18-44)	40,1	39,8	40,0	40,1	40,1	40,1	40,1
– niemobilnym (45-59/64)	18,1	21,0	23,5	24,3	24,4	24,4	24,4
Poprodukcyjnym	12,8	14,8	15,3	16,0	16,2	16,5	16,9

Źródło: Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym..., op. cit.

W ciągu ostatnich 20 lat (1990-2010) udział osób do 18 roku życia w ogólnej liczbie ludności Polski spadł o około 10 punktów procentowych, natomiast udział osób w wieku poprodukcyjnym wzrósł o około 4 punkty procentowe, a osób w wieku produkcyjnym niemobilnym – o około 6 punktów procentowych (tabela 9).

W konsekwencji zachodzących procesów demograficznych nastąpił wzrost udziału osób w wieku 45-59/64 w populacji Polski z około 18,1% w 1990 do ponad 24,40% w 2010 roku⁷. Powstała sytuacja wymaga większego wykorzystania tych osób na rynku pracy. Jest to ważne m.in. ze względu na zagrożenia wydolności systemu emerytalnego, którego funkcjonowanie jest uzależnione od możliwie pełnego zaangażowania w pracę jak największego odsetka osób w wieku produkcyjnym. Ponadto z analizy danych statystycznych GUS dotyczących struktury bezrobotnych w Polsce wynika, że istotny udział w ich strukturze mają osoby w wieku 45-54 lata. Co piąty bezrobotny w Polsce jest właśnie w tym przedziale wiekowym (tabela 10).

Tabela 10

Struktura bezrobotnych w Polsce według wieku w latach 1992-2010 (stan pod koniec roku)

Lata	Ogółem	W tym w wieku				
		do 24 lat	25-34 lat	35-44 lat	45-54 lat	55 lat i więcej
w odsetkach						
1992	100,0	34,6	29,7	24,7	9,2	1,7
1993	100,0	34,4	28,5	25,2	9,8	2,0
1994	100,0	34,5	27,4	25,3	10,7	2,1
1995	100,0	34,6	26,9	25,1	11,3	2,0
1996	100,0	31,2	27,3	25,8	13,3	2,4
1997	100,0	30,8	27,8	26,4	13,3	1,7
1998	100,0	30,9	27,1	25,8	14,4	1,8
1999	100,0	31,0	26,5	25,0	15,6	1,8
2000	100,0	30,5	26,4	24,3	17,1	1,8
2001	100,0	29,5	26,9	23,3	18,4	2,0
2002*	100,0	28,6	27,0	22,4	19,5	2,4
2003*	100,0	26,8	27,6	21,7	20,9	2,9
2004	100,0	24,3	28,1	21,0	22,7	3,9
2005	100,0	22,6	28,1	20,4	23,8	5,1
2006	100,0	20,6	27,8	19,9	25,0	6,7
2007	100,0	19,0	27,8	19,3	25,4	8,4
2008	100,0	20,7	28,4	18,6	23,6	8,7
2009	100,0	22,5	28,9	18,2	21,4	9,0
2010*	100,0	22,5	29,4	18,2	20,1	9,8

* Dane pod koniec września.

Źródło: *Bezrobocie rejestrowane w Polsce 1994-2009*. GUS, Warszawa 1995-2009.

⁷ Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2010. GUS, Warszawa 2011.

Chociaż bezrobocie w Polsce dotyka głównie osoby młode, tj. nieprzekraczające 34 lat, to jednak w następnej kolejności problemy rynku pracy napotyka ją właśnie osoby będące w wieku 45+. Taka sytuacja utrzymuje się już od co najmniej 7 lat.

Tabela 11

Wolne miejsca pracy w Polsce w latach 2007-2010

Wolne miejsca pracy*	2007	2008	2009	2010
Ogółem w tys.	300	312	247	277
W sektorze publicznym	78	77	70	73
W sektorze niepublicznym	222	235	177	204

* Zgłoszone do urzędów pracy w okresie kwartału.

Źródło: *Monitoring rynku pracy*. Op. cit.

Jednocześnie na polskim rynku pracy spada – w ostatnich latach – liczba wolnych miejsc pracy z 300 tys. w 2007 do 277 tys. w 2010 roku. W tym czasie liczba bezrobotnych w wieku 45-54 lata, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, wyniosła 363,4 tys.

Analizując dane statystyczne zawarte w tabeli 12, należy zauważyć, iż w ostatnich latach obserwuje się stopniowy wzrost współczynnika aktywności zawodowej w większości przedziałów wiekowych grupy 45+.

Tabela 12

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 45+ (w %)

Wyszczególnienie	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2006	81,5	67,7	39,1	19,2	4,7
2007	81,8	68,8	41,7	19,4	5,2
2008	82,8	71,6	44,5	18,5	5,1
2009	84,3	74,0	47,9	18,0	4,5
2010	84,5	75,4	51,7	21,0	4,8

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2006-2010*. GUS, Warszawa 2007-2011.

Wspomniane wyżej tendencje należy ocenić pozytywnie, jednak aktualny poziom współczynnika aktywności zawodowej (szczególnie grup wiekowych 55-59 oraz 60-64) jest nadal relatywnie niski. Tylko nieco ponad połowa Polaków w wieku 55-59 lat oraz co piąta osoba z przedziału wiekowego 60-64 zalicza się do grupy osób aktywnych zawodowo.

Podsumowanie

Na polskim rynku pracy można ciągle wyróżnić grupy osób, które napotykają szczególne trudności. Należą do nich m.in. osoby w wieku powyżej 45 lat. Z powodu zwiększania się udziału tych osób w ogólnej liczbie ludności należy zwrócić szczególną uwagę na ich pozycję na rynku pracy. Wprawdzie na podstawie danych statystycznych GUS można zaobserwować wzrost wskaźnika zatrudnienia osób należących do tej kategorii wiekowej (około 60% w 2010 roku), ale jednocześnie pojawiają się one w statystykach urzędów pracy jako zarejestrowani bezrobotni, stanowiąc w 2010 roku 20% wszystkich bezrobotnych. Sytuacja tej części ludności w wieku produkcyjnym (tzw. ludności niemobilnej) stanie się szczególnie ważna w perspektywie kolejnych lat ze względu na postępujące w Polsce procesy starzenia demograficznego. Zmniejszanie się udziału osób w wieku przedprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności, procesy migracyjne oraz powiększanie udziału osób w wieku poprodukcyjnym będą powodować w przyszłości kurczenie się zasobów pracy. Wykorzystanie ludności w wieku 45+ stanie się koniecznością.

Ważne w tej sytuacji wydaje się podjęcie działań aktywizujących te osoby, prowadzących do wyrównania ich szans na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia. Działania podejmowane w tym obszarze powinny prowadzić także do zwiększania zachęt dla pracodawców służących utrzymaniu zatrudnienia, zatrudniania nowych pracowników z tej grupy wiekowej oraz dostosowywania warunków pracy do ich możliwości i potrzeb.

NEEDS OF INCREASING THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF PEOPLE AGED 45 AND MORE

Summary

On the Polish labour market, there are still some groups of persons, who face particular difficulties. These include persons aged over 45 years. Due to the increasing share of these persons in the general population, the attention paid to their position on the labour market should be special. Although we can observe the increase in the employment of such persons, they represent up to 20% of unemployed persons. The situation of this part of the population will be particularly important over the next years due to progressive ageing of the Polish population and the reduction in the size of the labour force.

Robert W. Włodarczyk
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

ZATRUDNIENIE W SEKTORZE WYSOKICH TECHNOLOGII W POLSCE I W KRAJACH STREFY EURO

Wprowadzenie

Globalizacja gospodarki światowej jest procesem tworzenia się jednolitego rynku towarów, usług i czynników produkcji, a więc kapitału, siły roboczej, technologii i bogactw naturalnych, obejmującego wszystkie kraje i regiony gospodarcze¹. Przejawem globalizacji jest integracja regionalna, która stanowi zarazem fazę przejściową między gospodarowaniem w skali jednego państwa i w skali globalnej². Jedną z form takiej integracji jest budowa wspólnego obszaru walutowego w Europie pod nazwą Unii Gospodarczej i Walutowej (UGW). Poza zjawiskiem regionalizacji³, bezpośrednich źródeł pojawienia się koncepcji strefy euro trzeba szukać też w reperkusjach, jakie pozostawiły po sobie wielki kryzys w okresie międzywojennym oraz druga wojna światowa⁴.

Osiągnięcie sukcesu w procesie rozwoju nowego ugrupowania gospodarczego i walutowego w Europie wymaga znacznego zbliżenia konkurencyjności gospodarek członkowskich. Nie ma wątpliwości, że kraje różnią się od siebie

¹ P. Bożyk, J. Misala, M. Puławski: *Międzynarodowe stosunki ekonomiczne*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 395.

² P. Bożyk: *Międzynarodowe stosunki ekonomiczne*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 387.

³ Por. I. Pietrzyk: *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 196-218.

⁴ H. Gronkiewicz-Waltz: *Europejska Unia Gospodarcza i Walutowa*. LexisNexis, Warszawa 2009, s. 12.

i różnice te szybko nie znikną w ramach wspólnego obszaru walutowego. Choć znaczna część tych rozbieżności ma swe źródła w różnicach polityczno-instytucjonalnych, to jednak kluczową rolę odgrywają czynniki ekonomiczne. Charakterystyczne cechy ujawniają się na rynkach pracy, rynkach finansowych i innych rynkach⁵.

Z tego też powodu nasilająca się dyskusja na temat przystąpienia Polski do strefy euro zmusza do zastanowienia się nad rolą w tym procesie rynku pracy⁶. Jednym z jego aspektów jest kwestia przemian w zatrudnieniu zarówno w zakresie dynamiki powstawania nowych miejsc pracy, jak i licznych ujęć strukturalnych. Szczególnie interesującą kwestią w ostatnich latach – nie tylko w Polsce – jest struktura pracujących według stopnia intensywności prac naukowo-badawczych w procesie produkcyjnym. Przemysły wysokiej techniki, czyli przemysły powstające na styku nauki i gospodarki oraz ściśle opierające się na przetwarzaniu wyników badań naukowych w przemyśle, stają się wizytówką innowacyjności i nowoczesności procesów produkcyjnych. Ogólnie produkcja pochodząca z przemysłów opartych na wysokich technologiach jest bardzo dynamicznie rozwijającym się segmentem gospodarki światowej. Dziedziny te stanowiły najbardziej typową cechę rozwoju przemysłu w ostatnim ćwierćwieczu poprzedniego wieku⁷. Rozwój sektora wysokich technologii jest ważną determinantą przemian strukturalnych w zatrudnieniu, a to z kolei decyduje o konkurencyjności kraju na arenie światowej. Wynika więc z tego, że różnice w konkurencyjności gospodarek stają się pośrednio pochodną – często ostatnio dyskutowanej – struktury produkcji i zatrudnienia według dziedzin przemysłu o odpowiednim poziomie wyposażenia procesów produkcyjnych w nowoczesną technikę, a to z kolei jest uzależnione od stopnia zaawansowania interakcji między nauką i gospodarką.

⁵ P. de Grauwe: *Unia walutowa. Funkcjonowanie i wyzwania*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 68.

⁶ Zob. więcej: J. Decressin, A. Fatas: *Regional Labour Market Dynamics in Europe*. „CEPR Discussion Paper” 1994, No. 1085, December, s. 1-18; A. Cukierman, F. Lippi: *Labour Markets and Monetary Union: A Strategic Analysis*. „The Economic Journal” 2001, Vol. 111, Issue 473, July, s. 541-565; L. Calmfors: *Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union*. „Journal of Labor Economics” 2001, Vol. 19, No. 2, s. 265-289; G. Bertola: *Labour Markets in EMU – What Has Changed and What Needs to Change*. Centre for Economic Policy Research, „Discussion Paper Series” 2008, No. 7049, November, s. 3.

⁷ Według wielu źródeł pojęcie „wysokiej techniki” pojawiło się w latach 60. XX wieku w literaturze światowej (A. Karpiński: *Spór o przyszłość przemysłu światowego*. Komitet Prognoz „Polska XXI wieku” przy Prezydium PAN, Warszawa 1998, s. 38; A. Raczyk, H. Dobrowolska-Kaniewska: *Kształtowanie struktur przestrzennych sektora przemysłu i usług według poziomów techniki na przykładzie województwa dolnośląskiego*. „Prace Komisji Geografii Przemysłu” 2009, Warszawa-Kraków, nr 13, s. 42; K. Turowski: *Sektor wysokiej techniki jako główne źródło wzrostu we współczesnej gospodarce światowej*. W: *Funkcjonowanie gospodarki polskiej w warunkach integracji i globalizacji*. Red. D. Kopycińska. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2005, s. 271).

Od początku lat 90. XX wieku panuje pogląd, że hamulcem zwiększania konkurencyjności i dynamizowania wzrostu gospodarczego Polski, poza m.in. niską wydajnością pracy, niezadowalającym poziomem rozwoju badań i techniki, a także niewielkim udziałem eksportu wysoko przetworzonych wyrobów w PKB⁸, są również przestarzałe struktury pracujących z punktu widzenia kryterium intensywności prac naukowo-badawczych oraz adaptacji osiągnięć naukowych do gospodarki. Zjawiska te są w dużej mierze następstwem niekorzystnej struktury produkcji w polskiej gospodarce, w której dominuje sektor surowcowy oraz produkcja nisko przetworzona. Według wielu szacunków, udział w produkcji polskiej przemysłów o wysokich i średniowysokich technologiach stanowi zaledwie około 8%, a zatem zwiększanie w polskiej strukturze towarowej produkcji dóbr wysokoprzetworzonych i zaawansowanych technologicznie daje szansę na poprawę pozostałych aspektów gospodarki, takich jak struktura pracujących, wydajność pracy czy produktywność kapitału oraz poziom międzynarodowej pozycji konkurencyjnej. Ponadto umożliwi to zbliżenie się gospodarki polskiej do najbardziej rozwiniętych krajów strefy euro pod względem zaawansowania technologicznego.

Biorąc pod uwagę poruszone wyżej kwestie, w dalszej części artykułu starano się pokazać zasadniczy kierunek przemian w strukturze zatrudnienia według dziedzin przemysłu pogrupowanych na podstawie zaawansowania technologicznego uzyskiwanych wyrobów w Polsce oraz w strefie euro. Artykuł ten podzielono na cztery części, w których opisano przyjętą metodę analizy, scharakteryzowano omawianą strukturę pracujących, przedstawiono wyniki badań empirycznych oraz wnioski końcowe.

Metoda badawcza

Artykuł ma charakter głównie empiryczny. Realizacji założonego w nim celu służy klasyfikacja dziedzin przemysłu oparta na stopniu intensywności badań naukowych w procesie produkcyjnym oraz sile związków między nauką a gospodarką. Dzięki tej klasyfikacji zidentyfikowano cztery podstawowe kategorie przemysłu (tabela 1):

- a) przemysły wysokiej techniki,
- b) przemysły średniowysokiej techniki,

⁸ R.W. Włodarczyk: *Ekspert produktów wysokich technologii – przykład krajów strefy euro*. W: *Innowacyjność w Polsce w ujęciu regionalnym: nowe teorie, rola funduszy unijnych i klastrów*. Red. S. Pangsy-Kania, K. Piech. Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2008, s. 86-98.

- c) przemysły średnioniskiej techniki,
d) przemysły niskiej techniki⁹.

Tabela 1

Klasyfikacja sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” na podstawie poziomów techniki według OECD z 1997 roku

Kategoria	Symbol według NACE 1.1 (EKD)	Opis według EKD
Wysoka technika (High technology) – I kategoria	24.4	Produkcja wyrobów farmaceutycznych
	30	Produkcja maszyn biurowych i komputerów
	32	Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i komunikacyjnych
	33	Produkcja instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, zegarów i zegarków
	35.3	Produkcja statków powietrznych i kosmicznych
Średniowysoka technika (Medium-high technology) – II kategoria	24 bez 24.4	Produkcja wyrobów chemicznych, bez produkcji wyrobów farmaceutycznych
	29	Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowana
	31	Produkcja maszyn i aparatury elektrycznej gdzie indziej niesklasyfikowana
	34	Produkcja pojazdów mechanicznych, przyczep i naczep
	35.2 +35.4 +35.5	Produkcja lokomotyw kolejowych i tramwajowych oraz taboru kolejowego i tramwajowego Produkcja motocykli i rowerów Produkcja pozostałego sprzętu transportowego gdzie indziej niesklasyfikowana
Średnioniska technika (Medium-low technology) – III kategoria	23	Wytwarzanie koksu, produktów rafinacji ropy naftowej i paliw jądrowych
	25	Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych
	26	Produkcja wyrobów z surowców niemetalicznych pozostałych
	27	Produkcja metali
	28	Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyjątkiem maszyn i urządzeń
	35.1	Produkcja i naprawa statków i łodzi
Niska technika (Low technology) – IV kategoria	15	Produkcja artykułów spożywczych i napojów
	16	Produkcja wyrobów tytoniowych
	17	Włókiennictwo
	18	Produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich
	19	Produkcja skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych
	20	Produkcja drewna i wyrobów z drewna
	21	Produkcja masy celulozowej, papieru oraz wyrobów z papieru
	22	Działalność wydawnicza; poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji
	36	Produkcja mebli, działalność produkcyjna gdzie indziej niesklasyfikowana
	37	Zagospodarowanie odpadów

Źródło: *Nauka i technika w 2007 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 200; T. Hatzichronoglou: *Revision of the High Technology Sector and Product Classification*. „STI Working Papers” 1997/2, OECD, Paris 1997.

⁹ *Nauka i technika w 2007 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 200; T. Hatzichronoglou: *Revision of the High Technology Sector and Product Classification*. „STI Working Papers” 1997/2, OECD, Paris 1997.

Zaprezentowana w tabeli 1 klasyfikacja dziedzin przemysłu pozwala ocenić stopień zaawansowania technologicznego określonego zjawiska ekonomicznego. Analizie poddano zjawisko liczby pracujących w gospodarce narodowej oraz przyjęto, że udział pracowników zatrudnionych w obszarze przemysłów wysokich technologii w całości zatrudnienia jest zasadniczym wskaźnikiem nowoczesności struktury przemysłowej z punktu widzenia oceny funkcjonowania rynku pracy. Na tej podstawie starano się wyjaśnić pozycję Polski w latach 2003-2007 na tle najważniejszych krajów strefy euro z punktu widzenia „jakości” struktury zatrudnienia.

Charakterystyka struktury zatrudnienia w Polsce na tle krajów strefy euro

Współczesne procesy społeczno-gospodarcze wymuszają zwiększenie znaczenia dziedzin, które w dużej mierze opierają się na intensywnym wykorzystaniu wiedzy. Do dziedzin tych można zaliczyć przede wszystkim podmioty gospodarcze sektora produkcji oraz usług wysokiej techniki i technologii, charakteryzujące się obok znacznego poziomu wydatków na B+R również dużym poziomem innowacyjności, krótkim cyklem życiowym wyprodukowanych wyrobów oraz szybkimi procesami dyfuzji innowacji¹⁰.

Ocenę struktury pracujących według zaawansowania technologicznego przemysłu przeprowadzono z punktu widzenia zarówno jej stanu w 2007 roku, jak i tendencji zachodzących w latach 2003-2007. Korzystając z tabeli 2, można wywnioskować, że w 2007 roku najwięcej pracujących w obszarze wysokiej techniki było w Irlandii (27,1%), Finlandii (12,7%), Francji (12,5%) i Niemczech (10,4%). Polska osiągnęła wynik na poziomie 5,4% ogólnej liczby pracujących, co dało jej przewagę jedynie nad Portugalią, Grecją i Hiszpanią, które w ramach strefy euro charakteryzowały się najniższym wskaźnikiem pracujących w dziedzinach wykorzystujących silnie zaawansowane technologie. Patrząc jeszcze szerzej na ten problem, czyli uwzględniając wysoką i średniowysoką technikę, klasyfikacja ta była bardzo zbliżona (rysunek 1). Ogólnie jednak dane te pokazały, że luka udziału pracujących w powyższych dziedzinach między Polską a najlepszymi krajami strefy euro była dość wysoka i sięgała od 4,1% do aż 22,2%. Szczególnie duży dystans dzielił w tej kwestii Polskę od Niemiec, Irlandii, Słowacji, Francji, Finlandii i Austrii.

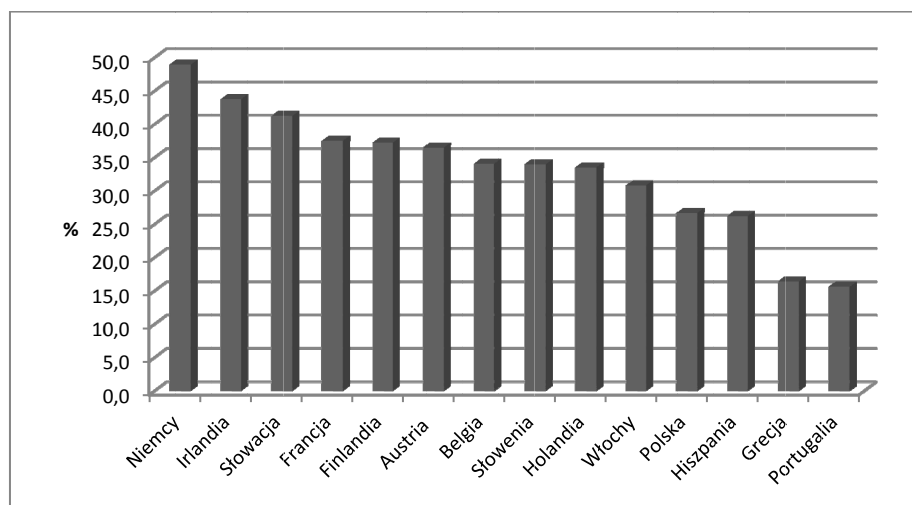
¹⁰ A. Raczyk, H. Dobrowolska-Kaniewska: Op. cit., s. 42.

Tabela 2

Klasyfikacja pracujących w sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” według poziomów techniki

Kraj	Wysoka technika (High technology) – I kategoria		Średniowysoka technika (Medium-high technology) – II kategoria		Średnioniska technika (Medium-low technology) – III kategoria		Niska technika (Low technology) – IV kategoria	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Belgia	8,4	8,7	25,9	25,4	26,9	27,8	38,8	38,2
Niemcy	9,8	10,4	38,8	38,5	23,8	24,4	27,6	26,7
Irlandia	24,1	27,1	17,8	16,6	15,6	17,7	42,5	38,6
Grecja	3,9	4,4	11,0	12,0	26,3	25,9	58,9	57,7
Hiszpania	4,5	4,8	21,4	21,4	30,2	31,8	43,9	42,0
Francja	12,4	12,5	24,8	25,0	25,9	26,1	36,8	36,4
Włochy	7,0	7,2	23,4	23,6	28,5	29,9	41,1	39,3
Holandia	11,4	9,6	23,4	23,9	25,3	26,3	40,0	40,2
Austria	8,5	7,5	25,7	29,0	26,5	26,6	39,3	37,0
Polska	5,1	5,4	19,3	21,3	24,9	27,1	50,7	46,3
Portugalia	3,1	2,2	13,1	13,4	21,2	23,3	62,7	61,1
Słowenia	8,3	7,6	23,4	26,4	26,6	29,6	41,7	36,4
Słowacja	5,5	6,4	30,4	34,8	25,0	25,7	39,1	33,0
Finlandia	12,8	12,7	23,7	24,5	24,6	27,2	38,9	35,6

Źródło: Eurostat (baza: *Structural Business Statistics; Annual Detailed Enterprise Statistics on Manufacturing Subsections DA-DE and Total Manufacturing – NACE Rev.1.1 D*).



Rys. 1. Udział pracujących w przemyśle wysokich i średniowysokich technologii w 2007 roku w Polsce i krajach strefy euro

Źródło: Eurostat (baza: *Structural Business Statistics; Annual Detailed Enterprise Statistics on Manufacturing Subsections DA-DE and Total Manufacturing – NACE Rev.1.1 D*).

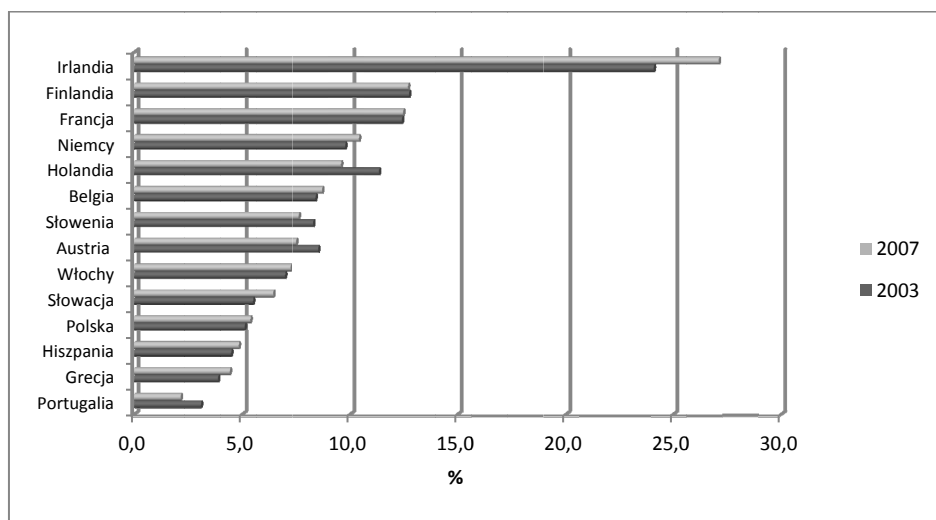
Tabela 3

Zmiana udziału pracujących w poszczególnych grupach zaawansowania technologicznego produkcji w latach 2003-2007 (w punktach proc.)

Kraj	Wysoka technika (High technology) – I kategoria	Średniowysoka technika (Medium-high technology) – II kategoria	Wysoka i średniowysoka technika – I+II kategoria
Belgia	+0,3	-0,5	-0,2
Niemcy	+0,6	-0,3	+0,3
Irlandia	+3,0	-1,2	+1,8
Grecja	+0,5	+1,0	+1,6
Hiszpania	+0,3	0,0	+0,3
Francja	+0,1	+0,2	+0,2
Włochy	+0,2	+0,2	+0,4
Holandia	-1,8	+0,5	-1,2
Austria	-1,0	+3,3	+2,3
Polska	+0,3	+2,0	+2,3
Portugalia	-0,9	+0,3	-0,6
Słowenia	-0,7	+3,0	+2,4
Słowacja	+0,9	+4,4	+5,3
Finlandia	-0,1	+0,8	+0,7

Źródło: Ibid.

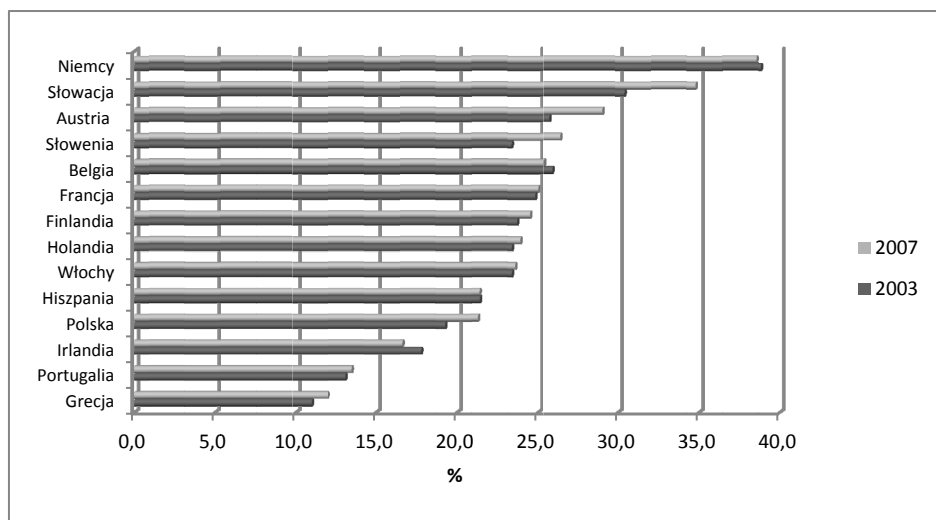
O ile, biorąc pod uwagę wartości udziałów zatrudnienia w innowacyjnych dziedzinach przemysłu z 2007 roku, trudno było na tle krajów strefy euro sformułować pozytywne wnioski o gospodarce polskiej, o tyle występujące w tej strukturze tendencje napawały już pewnym optymizmem. W latach 2003-2007 największy przyrost udziału pracujących w dziedzinach wysokiej i średniowysokiej techniki zanotowano w Słowacji (o 5,3 punktów proc.), Słowenii (2,4 punktów proc.) oraz Polsce i Austrii (2,3 punktów proc.) (tabela 3, rysunek 6). Wyniki te wskazują na bardzo pozytywny trend, gdyż zatrudnienie w Polsce w dziedzinach wysokich i średniowysokich technik wzrastało dość wyraźnie na tle krajów członkowskich strefy euro. Wśród słabszych krajów strefy euro na uznanie zasługują tendencje występujące w Słowacji i Słowenii.



Rys. 2. Udział pracujących w przemyśle wysokich technologii w latach 2003-2007 w Polsce i krajach strefy euro

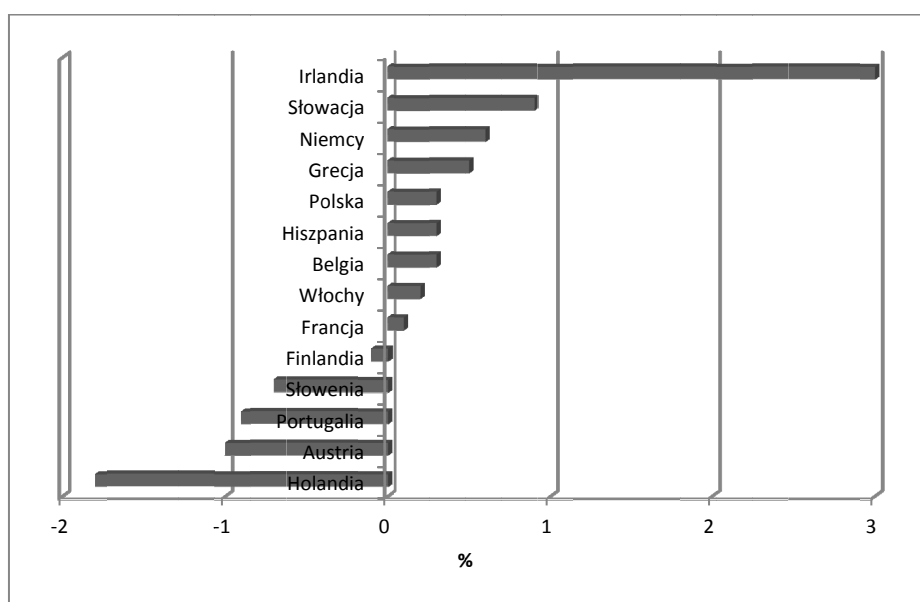
Źródło: Ibid.

Patrząc następnie na zmiany w strukturze pracujących zachodzące jedynie w dziedzinie wysokich technologii, można zauważyć, że najlepsze rezultaty w latach 2003-2007 osiągnięto w Irlandii, Słowacji, Niemczech, Grecji, Polsce, Hiszpanii i Belgii (rysunek 4). Natomiast w obszarze średniowysokich technik prym wiodły Słowacja, Austria, Słowenia, Polska, Grecja i Finlandia (rysunek 5).



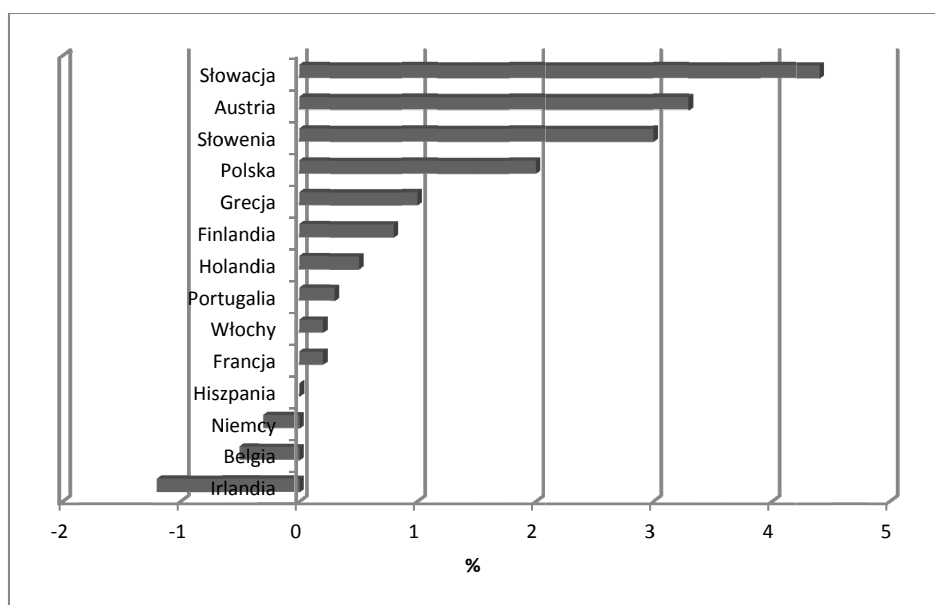
Rys. 3. Udział pracujących w przemyśle średniowysokich technologii w latach 2003-2007 w Polsce i krajach strefy euro

Źródło: Ibid.



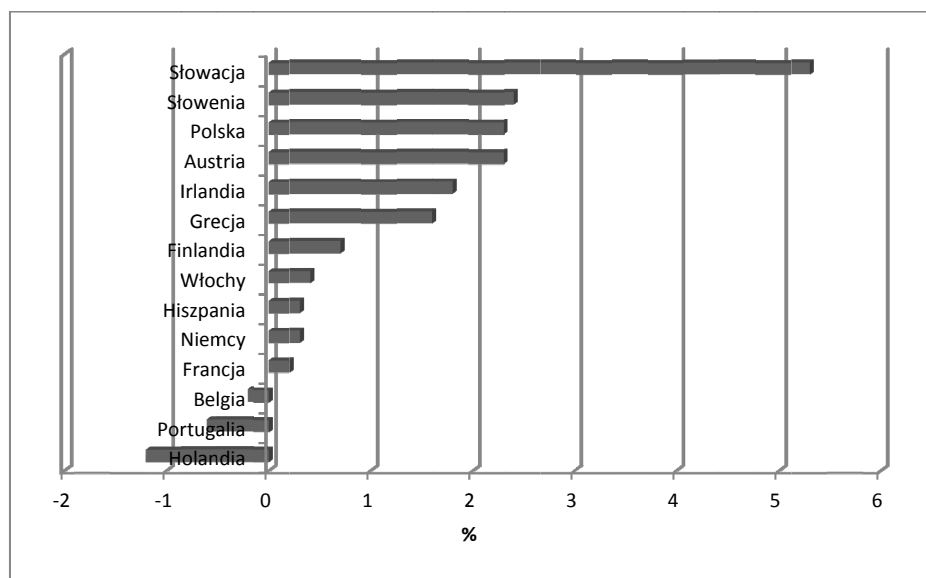
Rys. 4. Zmiana udziału pracujących w przemyśle wysokich technologii w latach 2003-2007 w Polsce i krajach strefy euro

Źródło: Ibid.



Rys. 5. Zmiana udziału pracujących w przemyśle średniowysokich technologii w latach 2003-2007 w Polsce i krajach strefy euro

Źródło: Ibid.



Rys. 6. Zmiana udziału pracujących w przemyśle wysokich i średniowysokich technologii w latach 2003-2007 w Polsce i krajach strefy euro

Źródło: Ibid.

Podsumowując, zmiany udziału pracujących, które zaszły w strefie euro i Polsce w latach 2003-2007 w obrębie dziedzin wysokich i średniowysokich technik, zawierały się od -1,2 punktu proc. (Holandia) do 5,3 punktu proc. (Słowacja). Wyniki te pokazują więc dość duże rozpiętości między rozpatrywanymi krajami, jeśli chodzi o badaną strukturę pracujących. Stanowi to też dowód, że sama strefa euro jest zróżnicowana pod względem nasycenia przemysłami wysokich i średniowysokich technik nie tylko z punktu widzenia stanu, ale również dynamiki zmian.

Wnioski badawcze

Przeprowadzone analizy empiryczne skłaniają do sformułowania kilku ostatecznych konkluzji. Po pierwsze, udział dziedzin wysokich i średniowysokich technik w całkowitym zatrudnieniu wydaje się być dobrym miernikiem innowacyjności gospodarki i stopnia unowocześnienia produkcji. Po drugie, biorąc pod uwagę zidentyfikowany w tym zakresie stan zatrudnienia w gospodarce polskiej na tle krajów strefy euro, nasuwają się dosyć negatywne spostrzeżenia. W gospodarce polskiej jedynie niewiele ponad 5% pracujących stanowią osoby repre-

zentujące przemysły o wysokich i średniowysokich technikach. Wszystko to oznacza, że nasza gospodarka ogólnie opiera się na pracujących w dziedzinach o średnioniskich i niskich technologiach. W ujęciu porównawczym sytuacja ta przedstawia się lepiej jedynie w porównaniu z Hiszpanią, Grecją i Portugalią. Po trzecie, korzystne oznaki dla gospodarki polskiej wynikają z zaobserwowanych tendencji w latach 2003-2007. Pokazują one dosyć wyraźny przyrost udziału pracujących w pożądanym obszarach gospodarki, często wskazując na lepsze wyniki niż wiele wyżej rozwiniętych gospodarek strefy euro.

EMPLOYMENT IN HIGH-TECH SECTOR IN POLAND AND EUROZONE

Summary

We show a fundamental direction of changes in employment structures of industry in Poland and Eurozone. This paper is divided in four parts, in which we describe the methodology, employment structures, empirical analysis and conclusions.

We concluded that Polish economy is mainly based on the employment in medium-low and low technology sectors. We observed, however, positive tendencies in Polish employment in 2003-2007. The share of employment in high-tech and medium-high technology sectors of the Polish economy is increasing and is better than in many countries of Eurozone.

Marian Gola
Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości

UWARUNKOWANIA EKONOMICZNE, DEMOGRAFICZNE I EDUKACYJNE W PROCESIE TWORZENIA MIEJSC PRACY W SEKTORZE MSP

Rola sektora MSP w gospodarce

Z całą pewnością sektor MSP stanowi filar współczesnych systemów gospodarczych, szczególnie krajów wysoko rozwiniętych. Dotyczy to również takich krajów, jak Polska, które właściwie nadal uczą się działania w warunkach gospodarki wolnorynkowej.

Tezę o zasadniczym znaczeniu przedmiotowego sektora dla funkcjonowania i rozwoju makroekonomicznego potwierdzają analizy danych charakteryzujących zmiany strukturalne gospodarki narodowej. Okazuje się zatem, iż mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa generują niemal połowę produktu krajowego brutto i – co istotne – absorbują znaczącą ilość zasobów pracy, zatrudniając prawie 8,5 miliona osób¹.

Przyjmując tylko jedno z szerokiej gamy kryteriów definicji MSP, a mianowicie liczbę zatrudnionych, możliwe staje się zestawienie struktury podmiotów, gdzie w istocie, w aspekcie ilościowym, MSP odgrywają kluczową rolę.

Przedmiotowa struktura charakteryzuje się stosunkowo wysoką stabilnością i w zasadzie od lat jest niezmienna. Naturalnie przeważająca grupa podmiotów to mikroprzedsiębiorstwa, które stanowią prawie 95% ogółu. To właśnie one stanowią swego rodzaju koło zamachowe gospodarki i to ich potencjał warunkuje często progres produktu krajowego brutto.

¹ *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w 2009 roku.* GUS, Warszawa 2010.

Tabela 1

Struktura sektora przedsiębiorstw według kryterium liczby zatrudnionych

Dane w tys. zł	Razem	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Liczba podmiotów 31.12.2009	3 742 673	3 548 354	159 705	29 730	4 057	827
Liczba podmiotów 30.06.2010	3 83 0864	3 635 909	160 431	29 667	4 037	820
Przyrost ilościowy	88 191	87 555	726	-63	-20	-7
Przyrost procentowy - 2009 = 100	102,4	102,5	100,5	99,8	99,5	99,2

Źródło: *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2010 r.* www.stat.gov.pl

Wyniki badań wskazują na bardzo silną korelację pomiędzy wielkością sektora MSP a wzrostem produktu krajowego brutto per capita. Progres jego potencjału i wielkości determinuje wzrost miernika, który jest uznawany za najbardziej obiektywną bazę do porównań rzeczywistej skali rozwoju oraz poziomu życia w różnych krajach².

W latach wysokiej koniunktury polska gospodarka wyróżniała się pod względem stopy przyrostu PKB. W roku 2007 wyniósł on 6,6%, a w roku 2008 4,8%. Istotniejszy jest jednak wzrost wykreowany w warunkach ogólnoswiatowej recesji. Polska gospodarka była jedyną w gronie krajów Unii Europejskiej, która nie odnotowała w tym okresie spadku PKB³. Naturalnie stało się to podstawą wysokiej samooceny polityki gospodarczej władz państwowych. Czy jednak była to jedyna przyczyna? Można domniemywać, że nie, a źródeł tego stanu rzeczy poszukuje się również w sektorze MSP.

Dłaczego właśnie sektor MSP stanowi swego rodzaju bufor niwelujący skutki recesji czy nawet kryzysu? Wynika to przede wszystkim z unikalnych cech mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Należy tu przede wszystkim zwrócić uwagę, że egzystencja MSP jest warunkowana czynnikami wewnętrznymi związanymi z osobą samego przedsiębiorcy. Chodzi tu w szczególności o kapitał intelektualny oraz sieć osobistych powiązań. Pojęcie kapitału intelektualnego można powiązać z bardzo ciekawym zjawiskiem, a mianowicie przedsiębiorczością intelektualną. Zostało ono zdefiniowane jako proces tworzenia „[...]

² Th. Beck, A. Demirguc-Kunt, R. Levine: *SMEs Growth, Poverty*. NBER Working, Paper No 11224, March 2005.

³ A. Warzecha: *Rola i znaczenie przedsiębiorczości w gospodarce rynkowej i transformującej się*. W: *Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju ludzi i organizacji*. Red M. Zieliński, A. Warzecha. Zeszyt Naukowy nr 1, Seria Ekonomia, GWSP, Gliwice 2009.

materialnego bogactwa z niematerialnej wiedzy; bogactwa jednostek, grup społecznych, narodów⁴. W tym kontekście można sądzić, iż przedsiębiorczość intelektualna odnosi się i występuje przede wszystkim w mikro, małych i średnich firmach.

Dla MSP drugorzędną rolę odgrywają czynniki skorelowane z dostępem do kapitału finansowego, którego zasoby w okresie recesji są ograniczane przez działania instytucji finansowych obniżających chociażby skalę akcji kredytowej.

W warunkach dekonunktury szczególnie istotne staje się dopasowanie do zmieniających się warunków prowadzenia biznesu. Tę cechę posiadają właśnie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, w których odpowiedzialność i władza są często skupione w jednym ręku. W tym kontekście to w istocie przedsiębiorca staje się „kluczowym elementem” determinującym funkcjonowanie firmy. To właśnie kompetencje przedsiębiorcze, takie jak: wiedza, doświadczenie, cechy osobowości czy w końcu motywacje osobiste, decydują ostatecznie o kształcie podejmowanych decyzji gospodarczych, a więc warunkują niejako przetrwanie podmiotu⁵.

Drugą cechą MSP, niezwykle istotną w sytuacjach kryzysowych, to stosunkowo prosty sposób prowadzenia biznesu przez tego typu podmioty. Rozwiązania technologiczne, produkcyjne, dystrybucyjne i organizacyjne są w ich przypadku bardzo elastyczne, co wyzwała dość duże zdolności asymilacji do zmieniającej się struktury odbiorców oraz obniżającej się skali popytu na wytwarzane produkty lub usługi.

Trzecią cechą zwiększającą prawdopodobieństwo przetrwania firm z sektora MSP jest wysoka produktywność łącznych nakładów na jednostkę efektów. Tu statystyka wyraźnie faworyzuje małe i średnie przedsiębiorstwa. Okazuje się, iż w przeszłości z każdej złotówki zaangażowanej w ich majątek otrzymywano czterokrotnie większą produkcję niż w dużych przedsiębiorstwach⁶. Przyjmując, że ta tendencja nadal się utrzymuje, można wnioskować, że skutki ograniczenia zewnętrznych źródeł finansowania niekoniecznie będą uniemożliwiały rozwój.

Kwestię istotną stanowią tu również zagadnienia związane z kształtowaniem się i strukturą kosztów zmiennych w MSP. Znakomita ich większość to firmy jednoosobowe lub zatrudniające co najwyżej kilka osób. W sytuacji spadku popytu na własne produkty, duże przedsiębiorstwa borykają się okresowo

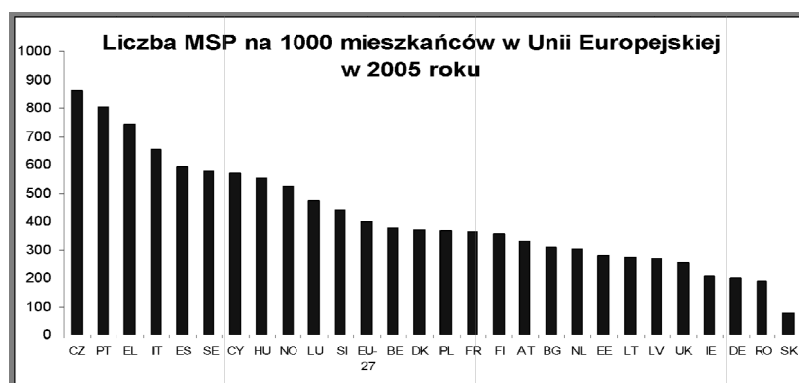
⁴ S. Kwiatkowski: *Przedsiębiorczość intelektualna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

⁵ S. Gutkova: *Rozwój małych przedsiębiorstw – wiedza, sieć osobistych powiązań, proces uczenia się*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008. Za: B. Bird: *Toward a Theory of Entrepreneurial Competency*. W: *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, And Growth*. Red. J.A. Katz, R.H. Brockhaus. JAI Press, Greenwich 1995, Vol. 2.

⁶ D. Kotlorz: *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji. Wybrane problemy*. GWSH, Katowice 2004, s. 62. Za: M. Kabaj: *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*. Raport Instytutu Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 2000.

z problemem generowania wysokich stałych kosztów wynagrodzeń pracowników, którzy de facto pozostają nieproduktywni. Dodatkowo dość konserwatywne przepisy prawa pracy ograniczają możliwości szybkiego obniżenia zatrudnienia. W tym kontekście przedsiębiorstwa te popadają w poważne problemy natury finansowej. Kosztów takich, w analogicznej sytuacji, nie ponoszą mikro-firmy (lub koszty te są ograniczone), co stanowi dla nich swego rodzaju uprzywilejowanie. Łącząc to z kreatywnością przedsiębiorcy, można stwierdzić, iż wyraźnie wzrastają szanse na przetrwanie w sytuacji kryzysowej.

Analizując wpływ sektora MSP na gospodarkę narodową, warto również zwrócić uwagę na fakt, iż nasycenie tego typu podmiotami jest stosunkowo niskie.



Rys. 1. Liczba MSP na 100 mieszkańców w Unii Europejskiej w 2005 roku

Źródło: Eurostat.

W tym zakresie można stwierdzić, że Polska należy do europejskich średniaków. Znacznie większym odsetkiem mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w relacji do liczby mieszkańców mogą się pochwalić chociażby jej południowi sąsiedzi, którzy w tym rankingu są niekwestionowanym liderem.

Sektor MSP a rynek pracy (czynniki ekonomiczne, edukacyjne i demograficzne)

Ze względu na potencjał ilościowy, sektor MSP stanowi w rzeczywistości jedno z najistotniejszych źródeł zatrudnienia w polskiej gospodarce. Jak już wskazano wcześniej, zatrudnienie znajduje tam ponad 8,5 miliona Polaków. W tym kontekście warto zastanowić się nad rzeczywistymi możliwościami tego sektora, które są naturalnie zdeterminowane kilkoma grupami czynników wewnętrznych i ze-

wewnętrznych. O tych pierwszych była już mowa we wcześniejszej części niniejszego artykułu, gdzie autor opisał m.in. znaczenie dla MSP tzw. kapitału intelektualnego. Mając jednak na względzie ogólną tematykę opracowania, należy zwrócić uwagę na determinanty zewnętrzne, takie jak: otoczenie ekonomiczne, demografia czy w końcu system edukacji. To one, poza czynnikami wewnętrznymi, determinują rozwój sektora, a więc i proces tworzenia nowych miejsc pracy.

Odnosząc się do zagadnień związanych z otoczeniem makroekonomicznym, warto wspomnieć o roli władz w tworzeniu przyjaznych warunków sprzyjających powstawaniu nowych przedsiębiorstw. Doskonałym przykładem strukturalnego rozwiązania jest tu dualna strategia rozwoju gospodarczego⁷. Jej istota polega na promowaniu działań zmierzających do swego rodzaju dywersyfikacji w sektorze przedsiębiorstw. Z jednej strony zakłada się istnienie dużych podmiotów, które charakteryzują się nowoczesnością i wysokim stopniem wykorzystania innowacyjnych technologii. W ich przypadku można mówić o sferze kapitałochłonnej, absorbującej stosunkowo niewielką część dostępnego zasobu pracy. Zatrudnienie znajduje tam przede wszystkim kadra wysoko wykwalifikowana. Z drugiej strony istnieje z kolei sfera pracochłonna, gdzie zatrudnienie znajduje przeważająca część wszystkich pracujących. Jej cechą jest angażowanie kadry o niższych kwalifikacjach, dzięki czemu staje się kluczowym kreatorem nowych miejsc pracy. Sfera ta to oczywiście sektor MSP, który jest istotnym graczem w procesie osiągania równowagi na rynku pracy⁸.

Modele takie są stosowane z powodzeniem w gospodarkach uważanych powszechnie za rozwinięte, a najlepszy przykład stanowi tu Japonia. Pozwalają one na realizację dwóch pozornie wykluczających się celów, tj. zwiększania konkurencyjności gospodarek poprzez stosowanie nowoczesnych technologii i tworzenia nowych miejsc pracy⁹.

Uwarunkowania ekonomiczne są także determinowane przez działania zmierzające do propagowania samozatrudnienia. Kwestię tę można analizować na wielu płaszczyznach, jednak najistotniejszy czynnik stanowi tu polityka finansowego wspomaganie nowych inicjatyw przedsiębiorczych.

Wśród ciekawych przykładów dofinansowywania tworzenia nowych miejsc pracy poprzez powoływanie do życia nowych podmiotów gospodarczych można wymienić projekty realizowane przez urzędy pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dotyczą one osób bezrobotnych, które zamierzają otworzyć własne jednoosobowe firmy. W ramach projektu „40 tysięcy szans”

⁷ D. Kotlorz: Op. cit. Za: M. Kabaj: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu. Studium porównawcze*. Wydawnictwo Scholar, Warszawa 1997.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

osoby bezrobotne zarejestrowane w zabrzańskim Powiatowym Urzędzie Pracy mogą liczyć na wsparcie finansowe w kwocie około 40 tysięcy złotych¹⁰. Środki te będą przeznaczone na zakup środków trwałych, a także na pokrycie nakładów związanych z rozruchem nowego mikroprzedsiębiorstwa. Co ważne, projekt przewiduje, iż potencjalni beneficjenci przejdą przez cykl szkoleń przygotowujących ich do pełnienia roli przedsiębiorcy¹¹. Oczywistą wadę tego typu rozwiązań stanowi brak skutecznych narzędzi oceny ich efektywności. W tym kontekście można się spotkać ze skrajnie odmiennymi opiniami na temat rzeczywistego wpływu tych działań na poziom samozatrudnienia i aktywizację bezrobotnych. Kluczowy wskaźnik stanowi tu „przeżywalność” tego typu przedsiębiorstw. W chwili obecnej trudno znaleźć miarodajne wyniki badań obrazujące skalę trwałości przedsiębiorstw inicjowanych w ramach przedmiotowych programów, szczególnie w odniesieniu do konkretnych regionów czy nawet konkretnych programów.

Ciekawą formą wspierania nowych firm jest idea przedsiębiorczości akademickiej. Przez pojęcie to rozumie się wszelkie formy promowania nowych firm typu spin out tworzonych przez studentów lub absolwentów uczelni wyższych. Działania te zmierzają przede wszystkim do wskazania młodym ludziom dróg i sposobów komercjalizacji wiedzy, którą zdobyli w trakcie edukacji. W tym obszarze potencjalni beneficjenci mogą liczyć na wsparcie finansowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Tu płynnie można przejść do omówienia wpływu uwarunkowań edukacyjnych na proces tworzenia nowych miejsc pracy. Już na początku nasuwa się bardzo istotne pytanie: czy „bycie przedsiębiorcą” można się nauczyć? Oczywiście – przedsiębiorczość może być przedmiotem nauczania, na co wskazują doświadczenia Babson College w Bostonie, specjalizującego się w kształtowaniu wśród studentów podstaw przedsiębiorczych. Naturalnie ukończenie renomowanej uczelni nie daje automatycznej gwarancji osiągnięcia sukcesu w biznesie, jak jednak wskazują statystyki, znacznie zwiększa prawdopodobieństwo jego osiągnięcia¹².

Mając na względzie powyższe, w oczekiwaniu na nowych przedsiębiorców, władze państwowe i samorządowe powinny tworzyć warunki sprzyjające rozwojowi edukacji przedsiębiorczej. W przyszłości może to zaowocować tworzeniem miejsc pracy w nowo powstających podmiotach działających w sektorze MSP.

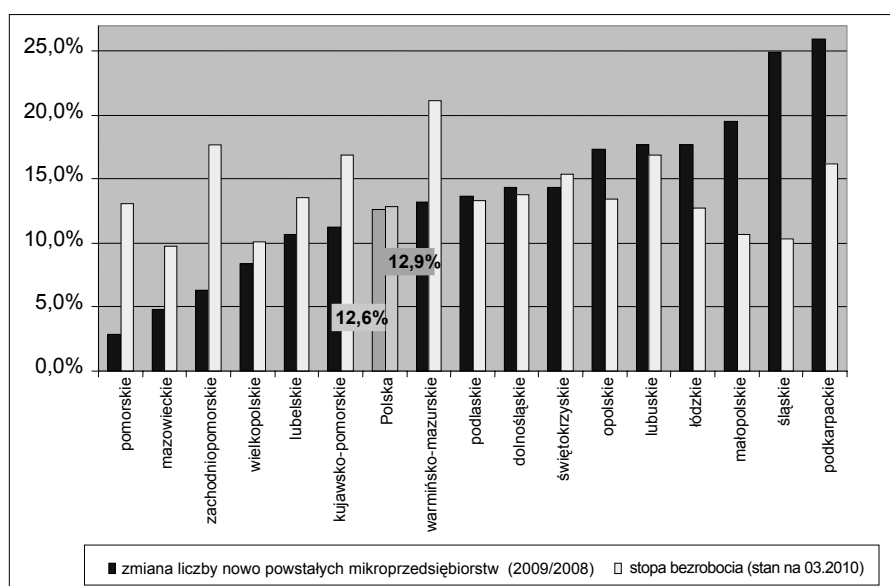
¹⁰ Bezrobotny może otrzymać na podstawie art. 46 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.) z urzędu pracy dotację w wysokości maksymalnie sześciu średnich pensji (19,5 tys. zł) oraz nawet 40 tys. złotych – w przypadku wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego.

¹¹ Witryna internetowa Powiatowego Urzędu Pracy w Zabrzu. www.pup.zabrze.ibip.pl

¹² J. Cieślak: *Przedsiębiorczość dla ambitnych – Jak uruchomić własny biznes*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2006.

Najtrudniejsze do uchwycenia i zbadania jest oddziaływanie czynników demograficznych na kondycję MSP. Wejście w dorosłe życie tzw. wyżu demograficznego skutkuje zwykle wzrostem konkurencji na rynku pracy. Należy jednak w tym miejscu zwrócić uwagę na inny aspekt. Chodzi tu mianowicie o potencjalny wzrost popytu na dobra i usługi wytwarzane przez MSP, wywołany przez wspomniane wcześniej zjawisko. Autor do chwili obecnej nie dotarł jednak do wyników badań, które mogłyby rozwiać wątpliwości co do kształtu realnego wpływu zmian demograficznych na ilość miejsc pracy w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach.

Omawiając czynniki wpływające na rzeczywistą rolę sektora MSP na rynku pracy, warto dokonać łącznej analizy poziomu stopy bezrobocia i wzrostu ilości mikrofirm, a więc tych, które absorbują zasoby pracy w największym stopniu.



Rys. 2. Zmiana liczby nowo powstałych przedsiębiorstw

Źródło: www.stat.gov.pl

Na podstawie powyższych badań trudno wyciągnąć jednoznaczne wnioski, dostrzegalne są jednak pewne wyraźne tendencje. W województwach, gdzie dynamika wzrostu ilości nowych mikropodmiotów jest najwyższa, stopa bezrobocia kształtuje się poniżej średniej krajowej. Wyjątek stanowi tu województwo podkarpackie. Tam z kolei, gdzie stopa bezrobocia jest najwyższa, aktywność przedsiębiorcza jest relatywnie niewielka. Trudno potwierdzić to jednoznacznie, jednak można pokusić się o próbę postawienia i udowodnienia tezy potwierdzającej kluczową rolę, jaką odgrywa sektor MSP na rynku pracy.

Podsumowanie

Bez względu na sposób interpretacji danych na temat rozmiarów i potencjału MSP można z pewnością stwierdzić, iż jest on kluczowy dla rynku pracy. To właśnie on stanowi największy generator nowych miejsc pracy. Warto zatem zastanowić się nad czynnikami determinującymi jego egzystencję. Z całą pewnością takie elementy, jak: polityka gospodarcza, polityka społeczna i demograficzna czy system edukacji, decydują w dużej mierze o kierunkach rozwoju sektora, a więc i o realnym potencjale tworzenia nowych miejsc pracy.

Nie bez znaczenia są tu również inne czynniki zewnętrzne determinujące egzystencję MSP, o których nie wspomniano we wcześniejszej części niniejszego artykułu. Chodzi tu w szczególności o uwarunkowania polityczne, prawne, socjalne i społeczne. Z całą pewnością ich znaczenie dla sektora jest istotne. W opinii autora odgrywają one jednak raczej rolę drugoplanową, a ich poziom istotności jest niższy, chociażby w porównaniu do determinant wewnętrznych rozwoju przedsiębiorstw.

IMPACT OF ECONOMICAL, DEMOGRAPHIC AND EDUCATIONAL BACK- GROUNDS ON THE EMPLOYMENT LEVEL IN SME

Summary

SME have been an important participant in the labour market for many years. They still absorb a major part of employment, but they have had serious problems caused by lower demand, especially in the foreign trade of goods and services. The above-mentioned problems have had influence on employment level in the sector. The increase of unemployment depended on the branch of economy.

It is worth pointing out, that SME respond quicker to the negative changes in the macroeconomic environment. On the other hand they adapt to the new conditions much more quickly than others. It is mainly caused by the type of the resources they use which are based on knowledge, experience or individual features of the owner or the manager.

All these features originate from external and internal factors like economical, demographic and educational background. Their portfolio is naturally broader and their impact on SME and therefore employment is not only indirect. The author of this article would like to show the way in which the features and the conditions of SME are directly interconnected in the context of the use of labour market resources.

**WYBRANE PROBLEMY
POLSKIEGO RYNKU PRACY**

Maciej Duszczyk
Małgorzata Szyłko-Skoczny
Uniwersytet Warszawski

POLSKA POLITYKA IMIGRACYJNA

Polska jako kraj rosnącej imigracji

Analiza literatury przedmiotu w zakresie procesów migracyjnych pokazuje, iż Polska przekształca się z kraju emigracyjnego w emigracyjno-imigracyjny¹. Potwierdzają to dane statystyczne dotyczące zatrudnienia cudzoziemców na rynku pracy. Liczba wydanych zezwoleń na pracę w 2009 roku wzrosła o ponad 60% w stosunku do roku 2008 i wyniosła 29 340. Liczba ta jest prawie trzy razy większa w stosunku do liczby zezwoleń wydanych w roku 2005. Jednocześnie w 2009 roku pracodawcy zarejestrowali w urzędach pracy 191 524 oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca (wzrost o ponad 30 tys. oświadczeń w porównaniu do roku 2008)². Na ich podstawie konsulowie wydali 127 894 wiz w celu wykonywania pracy krótkoterminowej (do 6 miesięcy), z czego 121 572 wydano obywatelom Ukrainy³.

Pomimo obserwowanego w ostatnich latach wzrostu liczby cudzoziemców w Polsce skala ich zatrudnienia, w porównaniu z innymi krajami wysoko rozwiniętymi, jest nadal niewielka. Dane porównawcze pokazują, iż Polska ma najniższy spośród państw OECD odsetek udziału cudzoziemców w rynku pracy, wynoszący 0,3% (odsetek ten w wybranych krajach OECD kształtuje się w granicach 12%)⁴.

Rosnąca skala imigracji zatrudnieniowych do Polski oraz konieczność włączenia się do dyskusji na temat priorytetów europejskiej polityki imigracyjnej spowodowały potrzebę wypracowania nowego modelu polityki imigracyjnej, której priorytetem jest uzupełnianie niedoborów na rynku pracy oraz zmniejszanie negatywnych efektów procesów demograficznych. Decyzje polityczne

¹ Zob. np. *Immigration to Poland: Policy, Employment, Integration*. Red. I. Grabowska-Lusińska, A. Górny, M. Lesińska, M. Okólski. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

² Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

³ Dane Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

⁴ *International Migration Outlook*. SOPEMI 2009, OECD, s. 88.

w tym zakresie, które są spodziewane w 2011 roku, zostały poprzedzone badaniami naukowymi, których efektem było przygotowanie prezentowanych poniżej rekomendacji oraz propozycji optymalnego dla Polski modelu polityki imigracyjnej widzianej z perspektywy rynku pracy⁵. Zaproponowany w niniejszym tekście model odnosi się jedynie do obywateli państw trzecich i nie dotyczy pracowników korzystających z prawa do swobodnego przepływu osób.

Zakres projektu badawczego

Zgodnie z założeniami, projekt przewidywał szeroki zakres badań empirycznych oraz analiz odnoszących się do procesów ekonomiczno-społecznych, które mogą mieć wpływ na decyzje podejmowane w ramach polityki imigracyjnej. Zakres projektu obejmował następujące działania:

- badania empiryczne (ilościowe i jakościowe) przeprowadzone wśród czterech grup imigrantów (pracowników okresowych, pracowników delegowanych, studentów oraz stażystów),
- analizę polityk imigracyjnych 13 państw europejskich i pozaeuropejskich,
- analizę dostępnych danych statystycznych dotyczących cudzoziemców w Polsce,
- opracowanie prognozy zapotrzebowania na pracowników cudzoziemskich na polskim rynku pracy,
- zaprojektowanie bazy danych monitorujących napływ cudzoziemców do Polski,
- studia instytucjonalne,
- dyskusje eksperckie i konsultacje społeczne w sprawie propozycji modeli polityki imigracyjnej.

Istotnym elementem projektu było opracowanie i poddanie debacie społecznej trzech wariantów polskiej polityki imigracyjnej. Zespół badawczy przedstawił do debaty społecznej następujące modele:

- politykę imigracyjną ograniczonego napływu cudzoziemców,
- politykę imigracyjną prymatu rynku pracy,
- model aktywnego państwa imigracyjnego.

W wyniku debaty społecznej przygotowano prezentowaną poniżej propozycję optymalnego, docelowego modelu polskiej polityki imigracyjnej z perspektywy rynku pracy. Zaprojektowane instrumenty oraz otoczenie instytucjonalne

⁵ Jeden z projektów badawczych, którego efektem jest model opisany w niniejszym artykule, był realizowany przez Instytut Polityki Społecznej UW od października 2008 do grudnia 2010 roku na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Był on finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

zostały tak pomyślane, aby umożliwić sterowanie procesami imigracyjnymi zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Polityka imigracyjna powinna bowiem wspomagać i uzupełniać politykę rynku pracy. Przy projektowaniu modelu uwzględniono zobowiązania Polski wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej, a w szczególności z implementacji dyrektyw z zakresu polityki imigracyjnej.

Model polityki imigracyjnej z punktu widzenia potrzeb rynku pracy

Celem polskiej polityki imigracyjnej realizowanej w kontekście potrzeb rynku pracy powinno być elastyczne uzupełnianie niedoboru pracowników na polskim rynku pracy, zarówno sezonowych, jak i długookresowych, a także przyczynienie się do wzrostu konkurencyjności gospodarki. Jej podstawą powinna być komplementarność zatrudnienia cudzoziemców pochodzących z państw trzecich (niebędących obywatelami państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii) w stosunku do obywateli polskich. Polityka imigracyjna nie powinna wpływać na bezpieczeństwo utrzymywania zatrudnienia przez Polaków, ale powinna równocześnie umożliwiać szybkie zatrudnienie cudzoziemców na tych miejscach pracy, gdzie nie udaje się pozyskać pracowników krajowych. Powinna ona również zawierać specjalne ścieżki skierowane do pracowników okresowych i wysoko kwalifikowanych.

Standardowa ścieżka uzyskiwania zezwolenia na pracę i pobyt, a w przyszłości zezwolenia jednolitego na pobyt i pracę⁶, byłaby skierowana do obywateli państw trzecich, którzy otrzymaliby ofertę pracy od polskiego pracodawcy na określony czas. O możliwości powierzenia zatrudnienia decydowałby jednoetapowy test rynku pracy przeprowadzany, tak jak obecnie, przez powiatowe urzędy pracy. Test rynku pracy zakłada złożenie przez pracodawcę oferty pracy do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej z zaznaczeniem, że zamierza zatrudnić cudzoziemca. Urząd pracy powinien w ciągu 14 dni roboczych poinformować pracodawcę o znalezieniu odpowiedniego kandydata lub wydać opinię o dopuszczeniu do zatrudnienia obywatela państwa trzeciego. Uzyskanie przez pracodawcę informacji o możliwości zatrudnienia obywatela państwa trzeciego powinno być ograniczone czasowo, np. na okres trzech miesięcy. W tym czasie pracodawca powinien znaleźć pracownika i uzyskać dla niego u wojewody zezwolenie na pracę,

⁶ Po implementowaniu w Polsce dyrektywy Rady UE o jednolitym pozwoleniu na pracę i pobyt.

a cudzoziemiec załatwić u konsula formalności wizowe. W przypadku wejścia w życie dyrektywy o jednolitym zezwoleniu na pracę i pobyt wojewoda udzielałby zezwolenia na zatrudnienie i zezwolenia na pobyt w jednym dokumencie.

Przeprowadzenie testu rynku pracy przez powiatowy urząd pracy miałoby na celu uzyskanie pewności, iż zatrudnienie cudzoziemca będzie miało charakter komplementarny wobec rodzimej siły roboczej i nie będzie negatywnie wpływać na sytuację na lokalnym rynku pracy. Należy podkreślić, iż z tej ścieżki nie musieliby korzystać pracownicy okresowi oraz wysoko kwalifikowani, w przypadku których przewidziano uproszczone procedury uzyskiwania zezwolenia na zatrudnienie i pobyt.

Zezwolenie na zatrudnienie i pobyt powinno być wydawane przez wojewodę na określony czas, nie dłuższy niż dwa i pół roku. Możliwe byłoby jego wielokrotne przedłużanie, jednak maksymalnie do pięciu lat zatrudnienia w Polsce. Następnie byłoby przyznawane prawo do pobytu stałego, co wiązałoby się ze swobodnym dostępem do polskiego rynku pracy. Poszczególne okresy zatrudnienia w Polsce powinny się sumować.

Podczas debaty społecznej podnoszono wątek tzw. uzależniania pracownika od pracodawcy. Obecnie utrata zatrudnienia u pracodawcy, który skierował do cudzoziemca ofertę pracy, powoduje w praktyce wygaśnięcie zezwolenia na pracę i pobyt, co oznacza konieczność opuszczenia Polski. W nowym modelu wygaśnięcie zezwolenia powinno być uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika lub upływu okresu, na jaki zawarto umowę o pracę. W innych przypadkach (np. zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub stwierdzenia wykorzystywania pracowników) cudzoziemiec mógłby pozostać w Polsce przez okres do 90 dni i w tym czasie poszukiwać innej pracy, nie dłużej jednak niż do dnia, w którym wygasłoby mu prawo do pracy i pobytu. Cudzoziemiec mógłby korzystać z publicznego pośrednictwa pracy, ale nie miałby prawa do świadczeń z pomocy społecznej. Byłby również zobligowany do wykupienia ubezpieczenia zdrowotnego. W przypadku znalezienia pracy mógłby ją wykonywać do dnia wygaśnięcia zezwolenia na pracę i pobyt. Również w tym przypadku byłoby możliwe przedłużenie zezwolenia na pracę i pobyt.

Specjalne rozwiązania dla pracowników okresowych

Ze względu na doraźne potrzeby pracodawców, głównie w sektorach charakteryzujących się dużą sezonowością, optymalny model polityki imigracyjnej powinien zawierać przyspieszoną procedurę skierowaną do pracowników okre-

sowych. Zezwolenie na zatrudnienie i pobyt powinno być wydawane na okres do sześciu miesięcy. Ścieżka skierowana do pracowników okresowych powinna się opierać na stosowanych obecnie rozwiązaniach zawartych w systemie oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia, który dotyczy obywateli Ukrainy, Rosji, Białorusi, Gruzji i Mołdawii. Obywatele innych państw, którzy chcieliby wykonywać zatrudnienie okresowe, powinni korzystać z systemu ogólnego. Jednocześnie katalog państw, których obywatele mogliby korzystać z systemu uproszczonego, nie powinien być zamknięty.

Przeprowadzone w ramach projektu badania empiryczne wśród pracowników okresowych pokazały, iż stosowany obecnie system oświadczeń jest dobrze oceniany przez pracodawców i pracowników. Zdaniem pracodawców, gwarantuje on odpowiednią elastyczność w zakresie zatrudniania cudzoziemców do prac sezonowych. Natomiast zdaniem pracowników okresowych, po wejściu w życie trybu składania oświadczeń poprawiło się ich bezpieczeństwo oraz warunki pracy. Badania wykazały również, iż zostało ograniczone zjawisko zatrudniania cudzoziemców w szarej strefie. Jednocześnie obecny system zawiera istotne luki, które umożliwiają jego wykorzystywanie do innych celów, niezwiązanych z zatrudnieniem. Ponadto dochodzi do handlu oświadczeniami oraz często nie są zawierane z cudzoziemcami pisemne umowy o pracę.

W celu wyeliminowania nieprawidłowości, jakie istnieją obecnie, jest możliwe zastosowanie dwóch rozwiązań. Pierwsze, preferowane przez autorów prezentowanego modelu, polegałoby na uszczelnieniu funkcjonującego trybu poprzez nałożenie na pracodawców następujących obowiązków informacyjnych:

- możliwość i wyrażenie zamiaru powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- potwierdzenie braku zaległych zobowiązań podatkowych i z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne,
- złożenie deklaracji o braku możliwości zaspokojenia swoich potrzeb kadrowych, opierając się na lokalnym rynku pracy,
- potwierdzenie zapoznania się z pouczeniem dotyczącym powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Ponadto pracodawca powinien dołączać do oświadczenia o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi pracy załącznik, w którym uzasadniałby konieczność zatrudnienia danej liczby cudzoziemców na konkretnych stanowiskach. Pomogłoby to ograniczyć składanie przez pracodawców oświadczeń o potrzebie zatrudnienia większej liczby cudzoziemców, niż to wynika z zakresu prowadzonej przez nich działalności gospodarczej lub potrzeby określonego gospodarstwa domowego. W przypadku wątpliwości co do zasadności zatrudnienia wskazanej liczby cudzoziemców powiatowy urząd pracy mógłby się zwrócić do pracodaw-

cy o doprecyzowanie złożonego zapotrzebowania. W załączniku powinna się również znaleźć informacja o planowanym terminie oraz długości zatrudnienia cudzoziemców. Powiatowy urząd pracy miałby prawo odmowy rejestracji oświadczenia z przyczyn formalnych, czyli np. niezłożenie wymaganej deklaracji czy potwierdzenia.

Drugie rozwiązanie polegałoby na nałożeniu na pracodawcę obowiązku poinformowania powiatowego urzędu pracy, w którym złożył oświadczenie, o przyjeździe danego cudzoziemca i rozpoczęciu przez niego zatrudnienia w okresie trzech dni od zaistnienia tego faktu. Analogicznie pracodawca miałby obowiązek poinformować o wyjeździe danego cudzoziemca. Brak dopełnienia tego obowiązku mógłby skutkować odebraniem prawa do składania oświadczeń na okres 12 miesięcy. Pracodawca, który złożył oświadczenie, miałby również obowiązek poinformowania powiatowego urzędu pracy o niestawieniu się cudzoziemca do pracy w terminie, jaki został z nim uzgodniony.

Należy mieć świadomość, że wprowadzenie dodatkowych obowiązków informacyjnych, a zwłaszcza zaproponowanych w drugim wariantcie, spowodowałoby ograniczenie atrakcyjności systemu oświadczeń. Prawdopodobnie doprowadziłoby to do zmniejszenia zakresu stosowania przez pracodawców tego trybu i powrotu do znanego z przeszłości nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, którzy przebywają w Polsce na podstawie wiz turystycznych. Byłoby to ze szkodą zarówno dla pracodawców, jak i pogorszyłoby sytuację cudzoziemców.

Rozwiązania skierowane do pracowników wysoko kwalifikowanych

Analiza ewolucji polityk imigracyjnych wielu państw pokazuje, iż wprowadzają one specjalne uproszczone rozwiązania skierowane do pracowników wysoko kwalifikowanych. O uznaniu danego pracownika za wysoko kwalifikowanego nie musi decydować posiadanie przez niego wyższego wykształcenia, ale uzyskanie praktycznych umiejętności lub kwalifikacji szczególnie pożądanых na rynku pracy zarówno w perspektywie krótko-, jak i średniookresowej.

Stworzenie rozwiązań specjalnych skierowanych do pracowników wysoko kwalifikowanych oznacza w praktyce wprowadzenie dwóch procedur w zakresie ich pozyskiwania: jednej będącej implementacją rozwiązań zawartych w dyrektywie o „błękitnej karcie”⁷ oraz „narodowej” stanowiącej krajowe rozwiązania skierowane do pracowników, którzy będą uznawani za wysoko kwalifikowanych.

⁷ Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 roku w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

W przypadku „błękitnej karty” byłaby ona wydawana przez wojewodę na podstawie wniosku skierowanego przez pracodawcę, który chce zatrudnić cudzoziemca o kwalifikacjach zgodnych z wytycznymi zawartymi w dyrektywie. Po sprawdzeniu spełniania określonych warunków oraz wydaniu „błękitnej karty” konsul wydawałby odpowiednią wizę.

W przypadku systemu „narodowego”, ze względu na wieloaspektowość zdefiniowania terminu „wysokie kwalifikacje”, konieczne wydaje się wprowadzenie jednolitego systemu, z którego mogliby korzystać obywatele państw trzecich, sprawdzając, czy ich kwalifikacje mogłyby zostać uznane w Polsce za „wysokie”. W takim przypadku mogliby korzystać z uproszczonej ścieżki uzyskania zezwolenia na pracę i pobyt. Rozwiązanie takie powinno się opierać na systemie punktowym skonstruowanym z wykorzystaniem doświadczenia kilku państw prowadzących aktywną politykę imigracyjną, w których funkcjonują takie systemy.

W projektowanym systemie punktowym zaproponowano kilka kryteriów selekcji o zróżnicowanej wadze: wykształcenie uzyskane na uczelni wymienionej na liście szanghajskiej na miejscu od 1 do 300 (50 punktów), posiadanie „błękitnej karty” przyznanej przez inne państwo UE (50 punktów), staż zatrudnienia w Polsce (12 miesięcy) lub w krajach EOG/Szwajcarii/OECD (24 miesiące; 20 punktów), znajomość języka polskiego (20 punktów), oferta pracy (30 punktów), wiek od 20 do 45 lat (10 punktów). Minimalna liczba punktów wymagana do uzyskania zezwolenia na zatrudnienie i pobyt: 60 punktów.

Osiągnięcie przez obywateli państw trzecich niezbędnego minimum punktów byłoby ogólnie możliwe w sytuacji otrzymania oferty pracy; zwolnieni z tego warunku byłiby w zasadzie cudzoziemcy, którzy uzyskali wykształcenie na uczelni umieszczonej na liście szanghajskiej na miejscu od 1 do 300 oraz posiadający „błękitną kartę” przyznaną przez inne państwo UE. Oznacza to wprowadzenie kolejnej preferencji dla osób uznanych za najbardziej przydatne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy. Otrzymywały one prawo do poszukiwania zatrudnienia oraz pobytu w Polsce przez okres do 12 miesięcy. W tym czasie mogłyby korzystać z usług publicznego pośrednictwa pracy, ale nie mogłyby otrzymywać świadczeń pomocy społecznej. Jednocześnie musiałyby wykupić ubezpieczenie zdrowotne. Po znalezieniu zatrudnienia zezwolenie na pracę i pobyt byłoby przedłużane na czas trwania umowy, nie dłużej jednak niż do pięciu lat pobytu w Polsce, kiedy to dany cudzoziemiec otrzymywałby prawo do pobytu stałego.

Ze względu na pilotażowy charakter systemu punktowego w przypadku cudzoziemców, którzy otrzymali ofertę pracy, nie wprowadzono kryterium posiadania określonego poziomu wykształcenia. Zostało to podyktowane trudnościami

mi w weryfikacji dokumentów, które poświadczają nabycie formalnego wykształcenia, jakie są wydawane w wielu państwach, oraz praktyczną niemożnością dokonania weryfikacji ich zgodności z danym poziomem wykształcenia obowiązującym w Polsce. Dlatego też posłużono się podwójnym systemem zabezpieczenia. Pierwsze zabezpieczenie to konieczność posiadania oferty pracy za wynagrodzeniem przekraczającym dwukrotność średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw lub też posiadanie oferty pracy w branży uznanej za preferencyjną, ogłaszanej przez ministra właściwego ds. pracy po konsultacji z Naczelną Radą Zatrudnienia. Możliwe byłoby wybranie tylko jednego z tych kryteriów. Drugie zabezpieczenie to wykazanie się uprzednim, legalnym zatrudnieniem w Polsce przez okres co najmniej 12 miesięcy lub też 24 miesięcy w krajach członkowskich EOG, Szwajcarii lub OECD. Alternatywą dla stażu zatrudniania byłoby posiadanie certyfikatu znajomości języka polskiego. Takie podejście pozwoliłoby przetestować system punktowy bez narzucania nadmiernych ograniczeń biurokratycznych, a jednocześnie nie stanowiłoby zagrożenia dla wykorzystywania systemu w innych celach niż zatrudnienie pracownika wysoko kwalifikowanego.

W ramach systemu uproszczonego skierowanego do pracowników wysoko kwalifikowanych byłoby wskazane udrożnienie istniejącej obecnie procedury dla cudzoziemskich absolwentów polskich wyższych uczelni. Tacy absolwenci po ukończeniu studiów magisterskich mieliby prawo do poszukiwania pracy na terytorium Polski przez okres do sześciu miesięcy oraz korzystania z aktywnych instrumentów polityki rynku pracy (np. szkolenie, staż zawodowy).

Monitorowanie funkcjonowania polityki imigracyjnej

Jednym z kluczowych elementów polityki imigracyjnej jest system monitorowania napływu cudzoziemców na rynek pracy, który obecnie w Polsce nie funkcjonuje. W czasie debaty społecznej został przyjęty z aprobatą pomysł wykorzystania do monitorowania procesu zatrudniania cudzoziemców w Polsce bazy danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z przeprowadzonych ekspertyz wynika, iż ZUS jest w stanie, po niewielkich modyfikacjach, generować informacje na temat zatrudnienia cudzoziemców na podstawie składanych przez pracodawców formularzy ZUS ZUA. Zawierają one m.in. informację o obywatelstwie osoby zgłaszanej do ubezpieczenia. Również na podstawie zgłoszonej przez pracodawcę podstawy wymiaru składki byłoby możliwe zdobywanie informacji na temat wysokości wynagrodzeń wypłacanych cudzoziemcom. Mo-

głoby to stanowić istotne źródło wiedzy o warunkach pracy cudzoziemców. Warto jednak dodać, że informacje te nie byłyby pełne, głównie ze względu na to, że część cudzoziemców otrzymuje wynagrodzenie, które nie musi być zgłaszane do ubezpieczenia społecznego.

Trzeba podkreślić, że ZUS nie powinien być obarczany dodatkowymi obowiązkami i nie powinien mieć powierzanej jakiejkolwiek funkcji kontrolnej. Zgłoszenie przez pracodawcę do ubezpieczenia cudzoziemca powinno być traktowane jako zakończenie procedury uzyskiwania legalności pobytu i zatrudnienia. ZUS powinien jedynie umożliwiać korzystanie z bazy danych instytucjom kontrolującym legalność pobytu i zatrudnienia cudzoziemców (Straż Graniczna oraz Państwowa Inspekcja Pracy) i współpracować z nimi w celu eliminowania przypadków zatrudniania cudzoziemców w szarej strefie.

System monitorowania napływu cudzoziemców podejmujących zatrudnienie w Polsce obejmowałby również dostęp do bazy danych, która będzie funkcjonowała w ramach systemu VIS (Visa Information System). Straż Graniczna mająca dostęp do tej bazy danych w uzasadnionych przypadkach sprawdzałaby, czy cudzoziemiec, który uzyskał jednolite zezwolenie na pracę i pobyt, otrzymał wizę.

Skala oraz warunki zatrudniania cudzoziemców powinny być monitorowane przez ministra właściwego ds. pracy. Uzyskiwałby on informacje z trzech źródeł: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o skali zatrudnienia, Państwowej Inspekcji Pracy o warunkach zatrudnienia cudzoziemców i skali ujawnionego zatrudnienia nielegalnego oraz ze Straży Granicznej o ujawnionych przypadkach nielegalnego pobytu lub zatrudnienia cudzoziemców. Zadaniem ministra właściwego ds. pracy powinno być gromadzenie wszystkich danych dotyczących zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Opracowywałby on także, raz do roku, raport dotyczący skali i warunków zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Jego wyniki byłyby podstawą do wprowadzania ewentualnych zmian w polityce imigracyjnej.

Podsumowanie

Zaprezentowany powyżej model polskiej polityki imigracyjnej z punktu widzenia potrzeb rynku pracy został opracowany przez autorów na podstawie wyników uzyskanych w trakcie realizacji projektu badawczego. W jakim zakresie zaproponowane rozwiązania zostaną wykorzystane w praktyce, zależy od politycznych decyzji władz państwowych.

POLISH IMMIGRATION POLICY

Summary

An analysis of statistical data indicates that the number of foreigners employed in Poland has been steadily rising. This situation concerns both seasonal workers and those employed for a longer period, thus corroborating the thesis that Poland is transforming from strictly emigrant country into an emigrant-immigrant one. Such a situation necessitates development of an immigrant policy model that could optimise decision-making process in the field of foreigners inflow into Poland from the viewpoint of present and future needs of Polish labour market. This text contains proposals for solutions in the field of immigration policy that would help Poland attain complementary character of foreigners employment in Poland, i.e. one where such foreigners could make up for shortages in our labour market.

Romuald Jończy

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Diana Rokita-Poskart

Politechnika Opolska

OCZEKIWANIA I ZAMIARY ABSOLWENTÓW UNIWERSYTETU OPOLSKIEGO DOTYCZĄCE PRZYSZŁEJ PRACY (W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ)

Nie ulega wątpliwości, że absolwenci szkół wyższych w Polsce znajdują się obecnie w trudnej sytuacji na rynku pracy. Z jednej strony ich wysokie wykształcenie pociąga za sobą duże aspiracje zawodowe i życiowe, z drugiej strony rynek pracy w Polsce nie jest w stanie zapewnić wszystkim satysfakcjonującej pracy. Sytuacja ta wynika przynajmniej z trzech powodów. Pierwszym jest ogromna liczebność absolwentów szkół wyższych związana zarówno z wyżem demograficznym z lat osiemdziesiątych, jak i z ogromnym udziałem osób uzyskujących wyższe wykształcenie. Drugim powodem jest niedopasowanie kwalifikacji absolwentów do potrzeb polskiego rynku pracy. Trzecim powodem jest niewystarczający poziom kształcenia i stawianych studentom wymagań dotyczący przynajmniej części uczelni wyższych, a związany zarówno z zaniechaniem selekcji przy naborze, jak i z przeciążeniami dydaktycznymi wykładowców na niektórych najbardziej obleganych kierunkach. Ponadto nową okolicznością warunkującą sytuację i wybory absolwentów szkół wyższych jest dostępność zachodnioeuropejskiego rynku pracy i związanej z tym poważnej alternatywy dla pracy lub życia za granicą.

W niniejszym artykule przedstawiono wyniki badań dotyczących tych właśnie problemów i zagadnień w opinii najbardziej zainteresowanych, czyli studentów ostatniego roku studiów Uniwersytetu Opolskiego. Badania te pt. „Stu-

denci Uniwersytetu Opolskiego na rynku pracy w kraju i za granicą. Praca w czasie studiów i zamiary na przyszłość¹ przeprowadzono¹ na początku 2007 roku wśród grupy niemal 3 tys. studentów Uniwersytetu Opolskiego na wszystkich kierunkach ostatniego roku studiów dziennych. Aby zapewnić możliwie dużą reprezentatywność badań, zdecydowano się je przeprowadzić z wszystkimi studentami². Z ogółu kwestii objętych badaniami w niniejszym tekście skoncentrowano się na:

- zamiarach studentów dotyczących podjęcia pracy w Polsce,
- zamiarach studentów dotyczących podjęcia pracy zarobkowej za granicą,
- zamiarach studentów dotyczących wyjazdu stałego za granicę,
- preferencjach płacowych studentów dotyczących pracy w kraju, ocenie szans na znalezienie po studiach pracy w Polsce zgodnej z kwalifikacjami,
- sugestiiach studentów dotyczących działań uczelni w celu lepszego przygotowania absolwentów do pracy zawodowej.

Zagadnienia te przeanalizowano w podziale na poszczególne kierunki studiów.

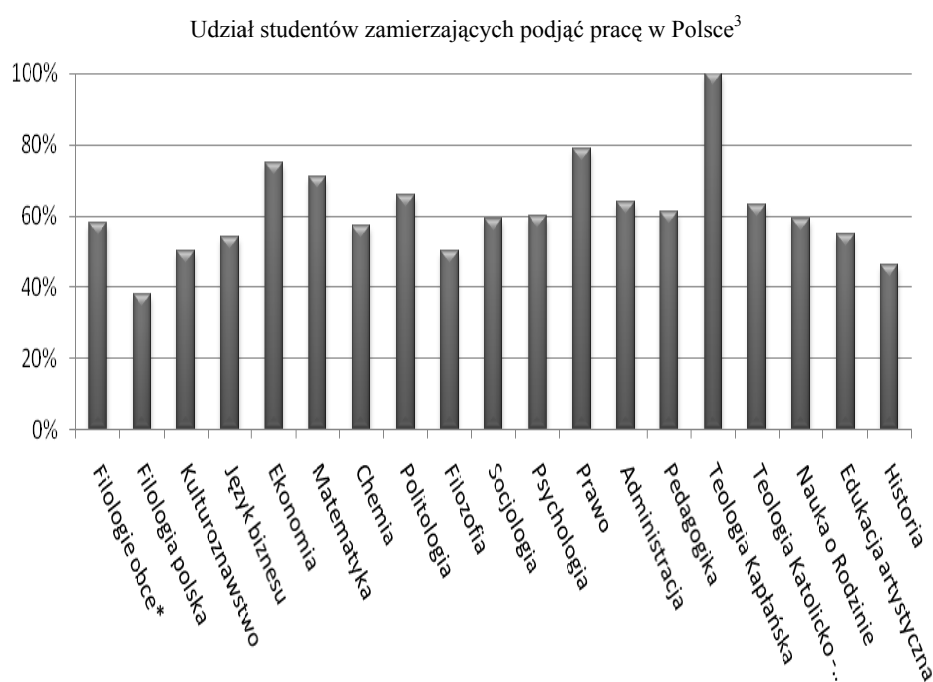
Pierwsza z analizowanych kwestii dotyczy zamiarów studentów po ukończeniu studiów. Badani mieli do wyboru kilka odpowiedzi: praca w kraju, praca okresowa za granicą, stały wyjazd za granicę i brak sprecyzowanych zamiarów. Pierwsze z zestawień (wykres 1) wskazuje udziały studentów poszczególnych kierunków zamierzających podjąć pracę w Polsce. Jak się okazuje, udziały te są zdecydowanie największe wśród studentów kończących studia na kierunku teologia kapłańska, gdzie wszyscy ankietowani mają zamiar pozostać w kraju. Stosunkowo duże udziały osób deklarujących zamiar podjęcia pracy (lub aktywności gospodarczej) w kraju są też zauważalne na takich kierunkach, jak prawo i ekonomia. Niewątpliwie wynika to ze stosunkowo dobrej sytuacji absolwentów tych kierunków na rynku pracy, jak również z relatywnie dużego wśród nich udziału osób mających zamiar podjąć działalność gospodarczą. Z kolei najmniejszymi udziałami osób zamierzających podjąć pracę w kraju cechują się an-

¹ Ankietyzację na poszczególnych kierunkach studiów przeprowadziły w ramach seminarium magisterskiego prowadzonego przez Romualda Jończyego na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Opolskiego studentki, a obecnie już absolwentki Uniwersytetu: Anna Koman, Anna Ratajczak, Jagoda Skotnicka, Aleksandra Przybylska, Aleksandra Piłatowska, Julia Trzaskalska, Iwona Respondek, Magdalena Grędziać, Patrycja Biedrzycka i Renata Cichosz.

² Docelowo zamiarem było dotarcie do wszystkich studentów ostatniego roku wszystkich kierunków studiów Uniwersytetu Opolskiego, jednak ze względu na absencję niewielkiej części z nich, związaną m.in. z chorobą lub pobytem na zagranicznych uczelniach w ramach programów wymiany studenckiej, badaniami w ostateczności objęto od 83% do 93% studentów poszczególnych kierunków. Ponadto warto dodać, że w 2007 roku ogólna liczba absolwentów studiów dziennych Uniwersytetu Opolskiego wyniosła 2974 osoby.

kietowani z kierunków filologia polska (38%) oraz historia (46%). Sytuacja ta nie wynika zapewne ze szczególnych predyspozycji absolwentów tych kierunków do wyjazdów za granicę (gdyż należy sądzić, że jest wręcz przeciwnie), lecz z obiektywnych warunków na polskim rynku pracy niepreferujących absolwentów tych kierunków. Są oni dobrze wykształceni, ale mają świadomość trudności ze znalezieniem pracy w swoim zawodzie. Badania dowiodły również, że studium na tych kierunkach częściej niż na innych wybierali zawód zgodny z własnymi zainteresowaniami, a nie obiektywnie potrzebny na rynku pracy.

Wykres 1



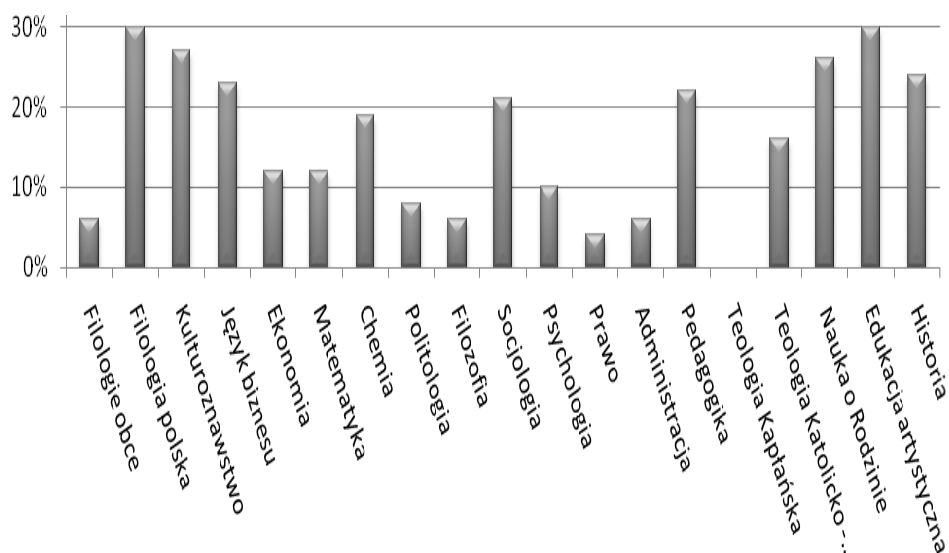
* Na filologie obce składają się kierunki filologii angielskiej, rosyjskiej oraz germańskiej.

Badania pozwoliły również określić udział studentów zamierzających po zakończeniu studiów podjąć pracę za granicą na określony czas (wykres 2).

³ Wykresy 1-7 opracowano na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wykres 2

Udział studentów zamierzających podjąć pracę za granicą na określony czas



Na uwagę zasługuje fakt, iż przodują w tym studenci filologii polskiej (około 30%) oraz edukacji artystycznej. Nie ulega wątpliwości, że wynika to z obiektywnych warunków na rynku pracy. Trudno natomiast prognozować, czy emigracja tych osób planowana jako okresowa faktycznie będzie miała okresowy charakter.

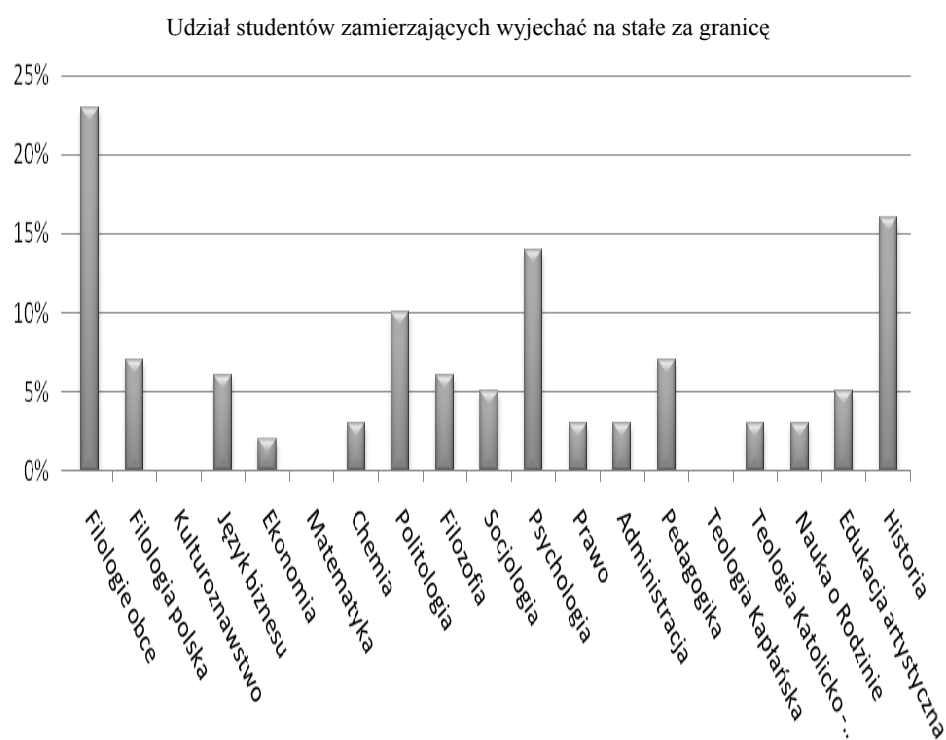
Podobnie należy oceniać stosunkowo wysokie udziały osób zamierzających okresowo wyjechać za granicę na kierunkach kulturoznawstwo czy nauka o rodzinie. Podobnie jak w przypadku wcześniej wymienionych kierunków, wynika to z obiektywnych warunków. Emigracja ma mieć albo charakter dorobkowy, albo być sposobem na przeczekaanie trudnej sytuacji na rynku pracy w Polsce. Nie należy przy tym sądzić, aby osoby te pracowały za granicą w zgodzie z własnymi kwalifikacjami. Teoria i praktyka migracji wskazują, że raczej zajmą wtórny – gorszy – rynek pracy. Co ciekawe, właśnie studenci kierunków, po których ukończeniu niewątpliwie łatwiej jest podjąć pracę za granicą, czyli filologii germańskiej, rosyjskiej i angielskiej, są obok studentów prawa, administracji i filozofii mało skłonni do podjęcia okresowej pracy za granicą.

Inaczej jest w przypadku zamiarów stałego wyjazdu za granicę, co prezentuje kolejne zestawienie (wykres 3). Okazuje się że najwyższym odsetkiem odznaczają się filologie obce, gdyż spośród studentów filologii niemieckiej, rosyjskiej i angielskiej aż 23% planuje po studiach wyjazd za granicę z zamiarem

pozostania tam na stałe. Wpływ na takie decyzje ma fakt, iż absolwenci tych kierunków mogą wykazać się dobrą znajomością języka i kultury kraju, do którego planują wyjazd, a co za tym idzie – również zdecydowanie większą łatwością aklimatyzacji w nowym środowisku. Inaczej należy oceniać wysoki odsetek studentów historii (16%), psychologii (14%) i politologii (10%) zamierzających wyjechać na stałe z kraju. W tym przypadku decydująca jest niekorzystna sytuacja na rynku pracy oraz perspektywa niskich zarobków.

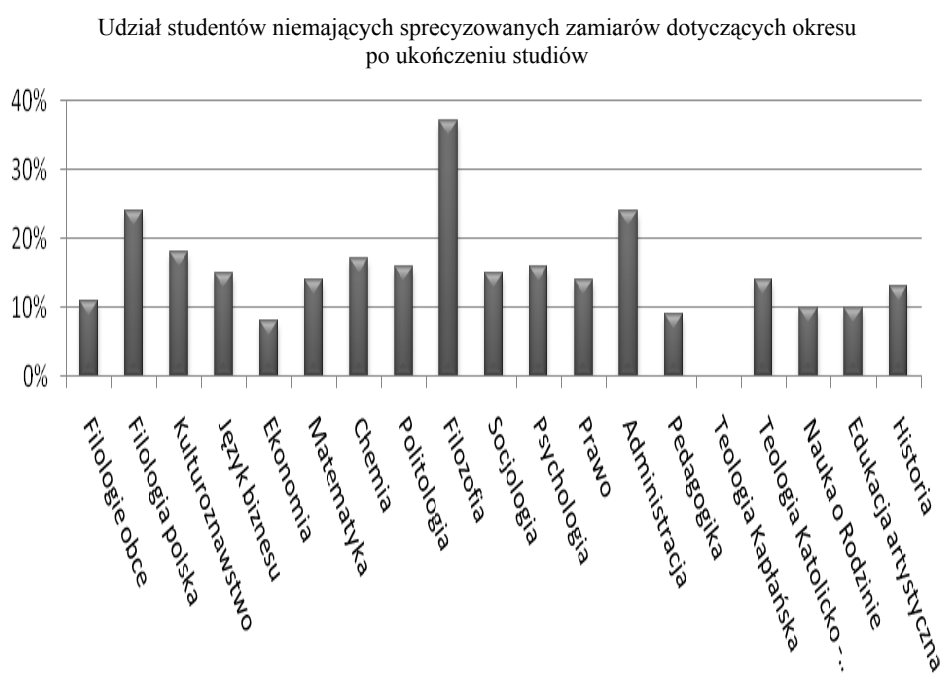
Z kolei z kraju nie ma zamiaru wyjechać na stałe żaden student teologii katolickiej ani matematyki; stosunkowo niskie udziały cechują również studentów ekonomii, prawa i administracji. Taka sytuacja wiąże się z relatywnie korzystną sytuacją na rynku pracy dla absolwentów tych kierunków. Nie widzą oni konieczności wyjazdu za granicę i wykonywania tam pracy często poniżej swoich kwalifikacji, gdyż dostrzegają możliwość znalezienia pracy w Polsce w swoim zawodzie.

Wykres 3



W kolejnym zestawieniu zaprezentowano udział studentów, którzy nie mają sprecyzowanych planów zawodowych (wykres 4). Biorąc pod uwagę fakt, że badania były przeprowadzone w okresie bezpośrednio poprzedzającym zakończenie studiów, udziały te należy uznać za duże. Prym wiodą studenci filozofii, spośród których 37% nie ma sprecyzowanych planów na najbliższą przyszłość. Również wysoki odsetek osób z niesprecyzowanymi zamiarami występuje na kierunkach administracja i filologia polska. Stosunkowo niskie udziały są typowe dla kierunków: ekonomia oraz pedagogika.

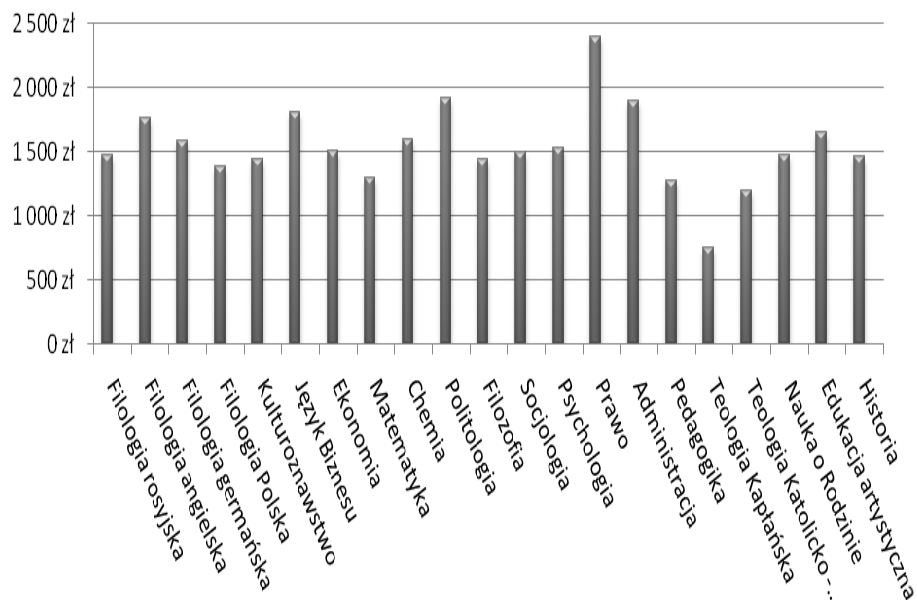
Wykres 4



W kontekście wstępowania absolwentów na rynek pracy niezwykle ważnym zagadnieniem jest poziom wynagrodzeń, za jakie są oni skłonni podjąć pracę w Polsce. Wyniki średnich wynagrodzeń netto akceptowanych przez przedstawicieli poszczególnych kierunków przedstawiono na wykresie 5.

Wykres 5

Minimalne wynagrodzenia akceptowane w kraju przez absolwentów Uniwersytetu Opolskiego



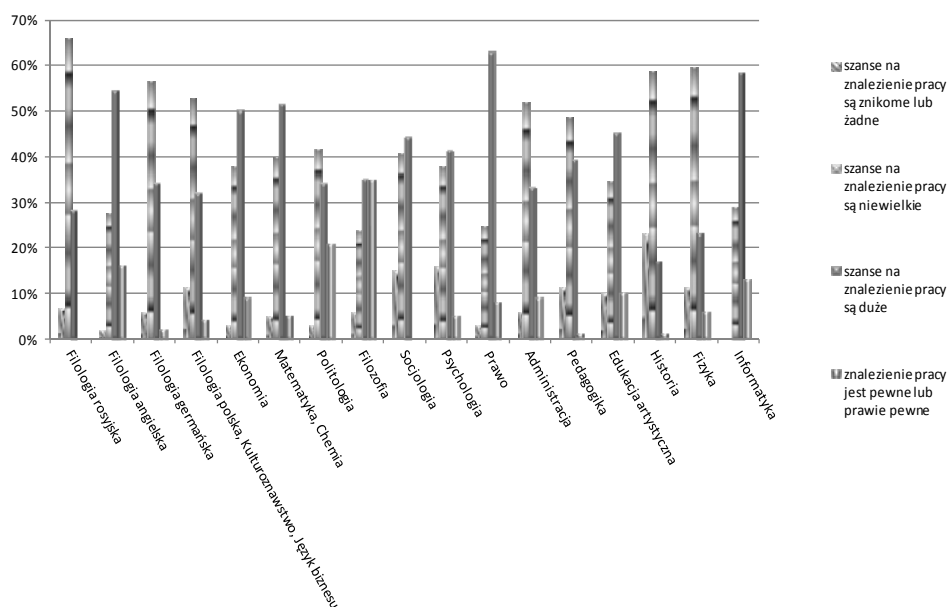
Jak wynika z wykresu 5, najwyższe oczekiwania płacowe mają studenci prawa. Nie ulega wątpliwości, iż oczekiwania na poziomie 2400 zł netto są związane z postrzeganiem zawodów prawniczych jako bardzo dobrze opłacanych. Zatem absolwenci prawa, wkraczając na rynek pracy, mają wysokie oczekiwania wobec swoich przyszłych pracodawców. Stosunkowo wysokie oczekiwania płacowe mają również studenci administracji oraz politologii, w których przypadku oscylują one wokół poziomu 2000 zł netto. Z kolei najniższe wymagania płacowe oprócz studentów teologii kapłańskiej (co wynika niewątpliwie z nieplanowania rodziny, a także nieświadomości ekonomicznych warunków utrzymania) mają przede wszystkim studenci kierunków przygotowujących do zawodów nauczycielskich. Niskie preferencje płacowe (około 1400 zł netto) są zwłaszcza typowe dla studentów matematyki i filologii polskiej. Warto jednak zaznaczyć, że te oczekiwania, mimo że najniższe w badanej grupie, są i tak zdecydowanie niższe od płac nauczycieli stażystów, którymi będą w początkowym okresie pracy absolwenci tych kierunków. Co ciekawe, zbliżone wymagania mają absolwenci ekonomii (około 1500 zł netto). Należy sądzić, że w tym przypadku decyduje o tym lepsza znajomość realiów rynku pracy i świadomość trudności w uzyskaniu wysokich wynagrodzeń na początku okresu zatrudnienia.

Kolejną badaną kwestią była ocena przez studentów swoich szans na znalezienie pracy w swoim zawodzie w kraju. Wyniki tych odpowiedzi prezentuje wykres 6.

Jak wykazują badania, najlepiej swoje szanse na znalezienie pracy oceniają studenci prawa (63%) i informatyki (58%), oceniając je na ogół jako duże. Jest to związane z zapotrzebowaniem na tego typu specjalistów na rynku pracy i panującym powszechnie przekonaniem, że informatycy i prawnicy nie mają problemów ze znalezieniem pracy. Najsłabiej swoje szanse na rynku pracy w Polsce oceniają studenci filologii rosyjskiej, fizyki oraz historii. Ponad 50% studentów tych kierunków twierdzi, że ich szanse na znalezienie pracy są niewielkie.

Wykres 6

Ocena szans na znalezienie pracy w Polsce po studiach w swoim zawodzie

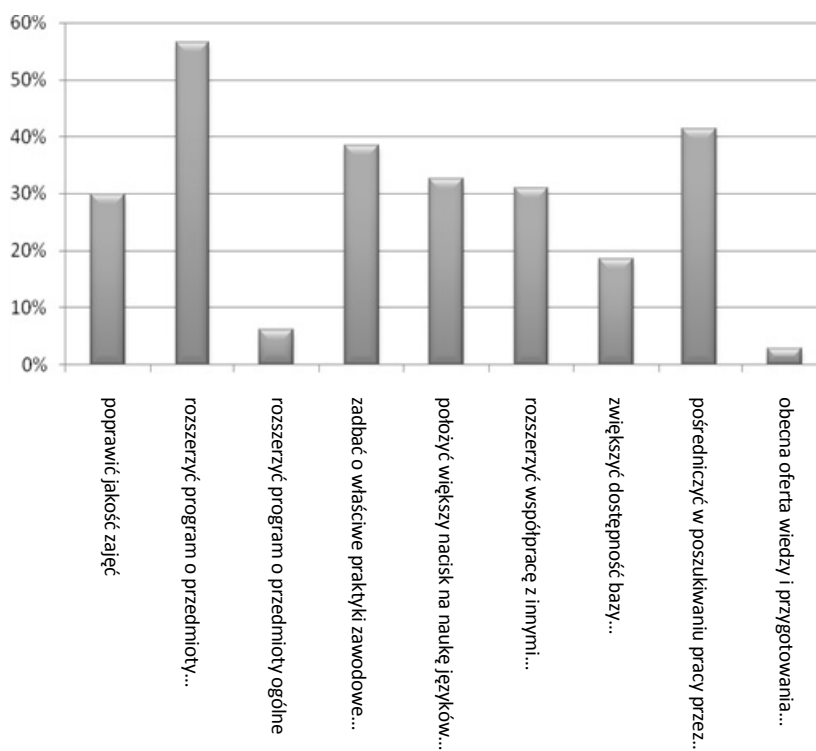


Kolejnym badanym zagadnieniem było określenie działań, które uczelnia powinna podjąć, aby lepiej przygotować studentów do przyszłej pracy zawodowej. Okazuje się, iż najbardziej znaczące dla studentów jest wzbogacenie oferty o przedmioty zawodowe i praktyczne. Zakres przekazywanej wiedzy z przedmiotów teoretycznych jest prawie zawsze uznawany za wystarczający, natomiast za ewidentnie niedostateczną studenci uznają oferowaną wiedzę praktyczną i specjalistyczną. Zdaniem studentów, ich sytuację na rynku pracy poprawiłoby

poszerzenie oferty o przedmioty zawodowe, praktyczne, jak również nawiązanie współpracy z przyszłymi pracodawcami czy tworzenie biur karier. Za bardzo niepokojący należy uznać fakt, że zaledwie 3% studentów Uniwersytetu uważa, iż obecna oferta studiów jest wystarczająca.

Wykres 7

Działania, które powinna podjąć uczelnia, aby lepiej przygotować studentów do przyszłej pracy zawodowej



Wnioski

Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na sformułowanie kilku wniosków.

Po pierwsze, znaczna większość studentów na krótko przed ukończeniem studiów podjęła już decyzje co do dalszej przyszłości. Ponad 60% badanych zamierza podjąć pracę w kraju, ale również duży, bo wynoszący prawie 20%, jest udział osób zamierzających podjąć na jakiś czas pracę poza granicami kraju. Oprócz tego około 8% jest zdecydowane na stały wyjazd za granicę. Reszta nie ma sprecyzowanych planów.

Udział osób zamierzających (na stałe lub okresowo) wyjechać za granicę wynoszący ponad ¼ badanych należy uznać za bardzo duży. Należy też sądzić, że istotna część osób deklarujących wyjazd czasowy już (lub szybko) z zagranicy nie wróci. Udział absolwentów, którzy wyjadą za granicę, będzie zapewne jeszcze większy po twardej konfrontacji absolwentów z sytuacją na rynku pracy w regionie, zwłaszcza w sferze płac oraz możliwości awansu i rozwoju.

Nie ulega wątpliwości, że w przeciwieństwie do ogółu migrujących z województwa opolskiego czyniących to raczej ze względu na opłacalność, a nie brak pracy, absolwenci studiów są do tego w znacznym stopniu zmuszeni. Duża część absolwentów niektórych kierunków nie będzie mogła podjąć pracy zgodnej z kwalifikacjami, dla wielu spośród reszty praca w Polsce i oferowany za nią poziom wynagrodzeń nie pozwoli na życie na akceptowanym poziomie. Wydaje się, że szczególne znaczenie w tym zakresie mają sytuacja mieszkaniowa i koszty bieżącego utrzymania niepozwalające absolwentom w Polsce na poziom życia uważany przez nich za normalny. Należy przy tym wziąć pod uwagę fakt, że badana grupa studentów jest, biorąc pod uwagę ogół absolwentów studiów na Opolszczyźnie, elitarna, bo są to studenci trybu dziennego największej uczelni państwowej, często uważanej za najbardziej prestiżową na regionalnym rynku edukacyjnym. Należy zatem sądzić, że reszta absolwentów studiów pochodzących z innych uczelni boryka się z nie mniejszymi problemami.

Poziom płac wymagany przez absolwentów do podjęcia przez nich pracy w Polsce, mimo że wyższy od płac w istocie oferowanych, pozwoli części z nich podjąć pracę w Polsce. Powstaje jednak pytanie – jakie wynagrodzenia absolwenci zechcą zaakceptować wobec konfrontacji konieczności samodzielnego utrzymywania się czy planów założenia rodziny z jednoczesną alternatywą podjęcia kilkakrotnie lepiej płatnej pracy za granicą.

W ocenie studentów oferta kształcenia Uniwersytetu jest wystarczająca jedynie w sferze przygotowania teoretycznego. Wyraźnie zbyt mały nacisk w kształceniu jest kładziony na umiejętności, brakuje przygotowania specjalistycznego i praktycznego, niezadowolający jest sposób odbywania praktyk zawodowych. W rezultacie absolwent sporo wie, ale niewiele umie, dotyczy to zwłaszcza konkretnych umiejętności poszukiwanych przez pracodawców. Wniosek ten mniej dotyczy absolwentów kierunków pedagogicznych i filologii obcych, a bardziej pozostałych, zwłaszcza politologii i ekonomii, niemniej jednak również w ujęciu całościowym problem przedstawia się niepokojąco, skoro ofertę kształcenia za wystarczającą uznała zaledwie co trzydziesta czwarta osoba

spośród badanych. Stawia to przed uczelnią poważne wyzwania, zwłaszcza że z racji zmniejszenia się liczebności roczników maturalnych konkurencja na rynku usług edukacyjnych będzie się zaostrzać.

Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że problem niedopasowania kwalifikacji absolwentów do potrzeb regionalnego rynku pracy ma swoje źródło już wcześniej, na etapie wyboru zawodu. Zbyt często jedynym kryterium wyboru kierunku pozostają zainteresowania młodzieży w dużej mierze nieświadomej sytuacji na regionalnym, polskim i europejskim rynku pracy. Wymaga to doradztwa zawodowego i planowania kariery już na etapie gimnazjów i szkół średnich.

THE JOB EXPECTATIONS OF THE GRADUATES OF UNIVERSITY OF OPOLE (IN THE LIGHT OF THE CONDUCTED RESEARCH)

Summary

Undoubtedly, graduates of universities in Poland are currently in a difficult situation on the labor market. On the one hand, their high degree entails career aspirations and life, on the other hand the labor market in Poland is not able to provide satisfactory work for all graduates. Therefore the article refers to a study on the problems and issues faced by university graduates. Research „Students of the University of Opole in the labor market in the country and abroad. Work during studies and designs for the future” was conducted among the final year full-time students of the University of Opole. In this text, with all the issues covered in the research, the authors focuses on issues relating to the intentions of students for work in Poland as well as taking up employment abroad, the students’ preferences for wage labor in the country, assessing the chances of finding work after graduation in Poland in accordance with qualifications and the students suggestions for the University to better prepare graduates for professional work.

Radosław Jeż
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

ZMIANY W ROZKŁADZIE NIERÓWNOŚCI PŁACOWYCH A SYTUACJA NA RYNKU PRACY W OKRESIE TRANSFORMACJI POLSKIEJ GOSPODARKI

Wstęp

Wzrost nierówności płacowych w krajach przechodzących transformację systemową jest następstwem wielu zmiennych – począwszy od zmiany systemu gospodarczego, prywatyzacji, pogorszenia sytuacji na rynku pracy, gwałtownego wzrostu liczby osób bezrobotnych, wzrostu poziomu wykształcenia, a na zmniejszeniu transferów socjalnych i funduszy spożycia zbiorowego kończąc. Czynniki te wyraźnie kształtują rozkład krajowych nierówności płacowych. Wymaga to zatem zastosowania odpowiedniej polityki podziału dochodów i podatków skupiającej się na właściwym kształtowaniu dochodów w odpowiednich grupach decylowych. Analizując zmiany w rozkładzie płac, należy spojrzeć na strukturę i modele podziału dochodów (płac) oraz strukturę zatrudnienia jak na główne czynniki odpowiedzialne za nierówności płacowe w Polsce. Warto również odnieść się do państw Europy Środkowo-Wschodniej, które podobnie jak Polska przechodziły proces transformacji. Przemiany gospodarcze w Europie Środkowo-Wschodniej przebiegały w różnym tempie i w nieco odmienny sposób. Od początku procesu transformacji wynagrodzenia zaczęły się stopniowo kształtować w wyniku wolnorynkowych mechanizmów, jak również w wyniku zmian popytu i podaży.

1. Modele podziału dochodów w Polsce w okresie transformacji

Zmiany w dochodach pracowników można przedstawić na tle przeobrażeń ich struktury oraz teoretycznych modeli rozkładu. W warunkach wzrostu płac w społeczeństwie w okresie transformacji możliwe były cztery modele podziału tego wzrostu¹:

1. **Model proporcjonalnego wzrostu**, który zakładał, iż dochody społeczeństwa zwiększają się proporcjonalnie we wszystkich grupach społeczno-zawodowych. Procentowy udział dochodów ludności pozostaje na tym samym poziomie, nie zmienia się w stosunku do roku bazowego. Innymi słowy, dochód społeczeństwa wzrasta proporcjonalnie do wzrostu średniego dochodu w danej gospodarce.
2. **Model preferujący egalitarny podział dochodów**, który preferuje szybszy wzrost dochodów w najniższych grupach decylowych. Przyrost dochodów jest wówczas wyższy niż średni w gospodarce narodowej. Rezultatem takiego postępowania jest zmniejszenie rozpiętości dochodowych i tym samym ograniczenie sfery ubóstwa².
3. **Model prowadzący do zwiększenia zróżnicowania dochodów**, według którego dochody w wyższych grupach decylowych wzrastają znacznie szybciej niż w grupach pozostałych. Sytuacja taka prowadzi do koncentracji całkowitego przyrostu dochodów ludności w wyższych grupach decylowych. Wzrost rozpiętości decylowych może generować nowe obszary ubóstwa.
4. **Model polaryzacji dochodów**, charakteryzujący się skrajnym zróżnicowaniem dochodów (lub wynagrodzeń). Przyrost dochodów koncentruje się w najwyższych grupach decylowych. Grupy te przejmują nie tylko cały przyrost dochodów, ale również następuje przesunięcie dochodów z grup najniższych do grup mieszczących się w górnej strukturze.

W Polsce w okresie transformacji uwidocznił się model polegający na gwałtownym zwiększaniu różnic dochodowych (obejmując wynagrodzenia, dochody pracodawców i indywidualnych gospodarstw rolnych, emerytury, renty i zasiłki) w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych³. Na początku

¹ M. Kabaj: *Partycypacyjny system wynagrodzeń*. IPiSS, Warszawa 2006, s. 34.

² Model ten może być realizowany przez zwolnienia z podatku od dochodów na poziomie np. minimum socjalnego na osobę w rodzinie, przez szybszy wzrost płacy minimalnej lub drogą transferu dochodów do mniej zamożnych grup ludności przez środki pomocy socjalnej (tj. wyższe zasiłki rodzinne, zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki z pomocy społecznej itd.).

³ Zob. *Studium na temat społecznego wymiaru globalizacji (Polska)*. MOP, MIPS, Warszawa 1999.

transformacji w Polsce zmieniały się stopniowo relacje dochodowe występujące w poszczególnych grupach gospodarstw. W 1990 roku 10% ludności o najwyższych dochodach uzyskało ponad 21% dochodów ogółem, a z kolei 10% społeczeństwa mieszczące się w przedziale o najniższych dochodach uzyskało niespełna 4% dochodów⁴.

Kilkanaście lat transformacji sprawiło, iż w roku 2000 udział w pierwszej grupie wzrósł do 27%, a drugi zmniejszył się z 4% do 2,1%, powodując, że maksymalne rozpiętości dochodowe zwiększyły się z 5,3% do blisko 13%⁵. Wynika z tego, iż rozpiętości dochodowe zwiększyły się radykalnie w całym okresie polskiej transformacji i przybrały formę polaryzacji dochodów. Można zatem postawić pytanie: czy rozpiętości dochodowe w Polsce osiągnęły skalę typową dla rozwiniętej gospodarki rynkowej, czy też dla krajów słabiej rozwiniętych?⁶. Z analizy zmian nierówności dochodowych wysuwa się kilka ważnych spostrzeżeń. Niewątpliwie początkowy okres transformacji (1990 rok) ukazał, iż rozpiętości dochodowe w Polsce były niższe niż w innych krajach europejskich oraz zbliżone do Austrii, Niemiec i Danii. W roku 2000 rozpiętości dochodowe w Polsce osiągnęły już najwyższy poziom wśród innych krajów⁷.

Wzrost rozpiętości dochodowych w Polsce był nieuniknionym efektem przeprowadzanych zmian. Zjawisko to dotknęło wszystkie kraje Europy Środkowej i Wschodniej, które weszły na drogę transformacji systemowej. Cechą różnicującą była jedynie skala i stopień owych rozpiętości płacowych⁸.

⁴ I. Kudrycka, M. Radziukiewicz: *Zmiany rozkładu dochodów w okresie transformacji*. „Wiadomości Statystyczne” 2000, nr 4, s. 13-28.

⁵ Ibid.

⁶ Odpowiedź na tak postawione pytanie jest możliwa tylko po przeprowadzeniu analizy na porównywalnych danych statystycznych obejmujących wybrane kraje Unii Europejskiej (Austria, Dania, Irlandia, Holandia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania) i USA, uwzględniających m.in. PKB per capita, udział procentowy najwyższego i najniższego decyla w dochodach ogółem, rozpiętości maksymalne w rozkładzie dochodów, współczynnik Giniego oraz relatywną stopę ubóstwa. Zob. A.B. Atkinson: *Is Rising Inequality Inevitable?* UN, The World Institute for Development Economics Research, Helsinki 1999; *Warunki życia ludności w Polsce w 2000 roku*. GUS, Warszawa 2001.

⁷ Tylko w USA rozpiętości dochodowe były wyższe. Współczynnik Giniego zastosowany w badaniu rozkładu dochodów wskazał, iż Austria, Niemcy i Dania należały do grupy krajów o najniższych rozpiętościach. Z kolei Polska, USA i Irlandia charakteryzowały się najwyższym wskaźnikiem rozpiętości dochodowych. Niepodważalny okazuje się związek pomiędzy rozpiętościami dochodowymi a relatywną stopą ubóstwa, o czym świadczy przykład 7 krajów europejskich i USA. Zob. *Report on Macroeconomic and Financial Sector Developments in Candidate Countries*. General for Economic and Financial Affairs. European Commission, Brussels 2002.

⁸ Największe zróżnicowanie współczynnika Giniego wystąpiło w Rosji, Bułgarii oraz Polsce i był on prawie dwukrotnie wyższy niż w Słowenii, Słowacji i na Węgrzech.

2. Struktura pracujących jako czynnik kształtujący nierówności płacowe w Polsce

Zastosowane badania⁹ pokazują podobne trendy zmian zatrudnienia według różnych cech, choć udział osób o różnych cechach jest inny, co wynika z omówionych powyżej różnic między PBW i BAEL. Struktura zatrudnionych według poziomu edukacji zmienia się istotnie w badanym okresie. Wśród pracujących coraz większy odsetek stanowią osoby o wykształceniu wyższym. Według PBW, w roku 1996 stanowiły one tylko 15,3%, w roku 2008 odsetek ten wzrósł do prawie 29%. Z danych BAEL wynika, że odsetek zatrudnionych osób z wyższym wykształceniem był na poziomie 16% w roku 2000, a w roku 2008 na poziomie 23%. Jednocześnie bardzo istotnie obniżył się odsetek pracujących posiadających wykształcenie co najwyżej gimnazjalne (z 17% w roku 1996 do prawie 7% w roku 2008 według danych PBW i z 9% w 2000 roku do 6,0% w 2008 roku według danych BAEL). Niewiele spadł udział pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Na zmiany w poziomie edukacji mają wpływ dwa mechanizmy. Pierwszy to zwiększający się odsetek ludzi młodych pozostających w różnych uczelniach i wchodzących na rynek pracy dopiero po osiągnięciu wykształcenia wyższego. Drugi to mechanizm opuszczania rynku pracy i większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia przez ludzi o nieodpowiednim poziomie wykształcenia.

W badanym okresie odsetek zatrudnionych w sektorze państwowym umiarkowanie spadał, co jest konsekwencją procesu prywatyzacji oraz tworzenia nowych firm¹⁰. Badając zmiany w rozkładzie pracowników według grup zawodowych, można zaobserwować powolny wzrost udziału w zatrudnieniu specjalistów, techników i innego średniego personelu oraz grupy: parlamenta-

⁹ Zaprezentowane w opracowaniu wyniki opierają się na październikowych badaniach wynagrodzeń (PBW) oraz badaniach aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Dostępne PBW obejmują lata 1996-2006. Badania dotyczą osób pełnozatrudnionych, pracujących w firmach powyżej 9 osób, co pozwala na pewne uzupełnienie informacji o zróżnicowaniu płac w małych firmach w porównaniu z październikowym badaniem wynagrodzeń. Badaniem objęto jednostki gospodarki o wszystkich rodzajach działalności, należące zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego. Zanalizowano wynagrodzenia brutto ogółem, zawierające premie, płace za nadgodziny, nagrody. Obliczenia na podstawie BAEL były przeprowadzane na próbie pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Wybrano obserwacje, dla których istniała informacja o większych od zera wynagrodzeniach netto. Są to dane ważone wagami BAEL połączone dla czterech kwartałów.

¹⁰ Sektor prywatny jest zdominowany przez małe i średnie przedsiębiorstwa, które w PBW nie są brane pod uwagę, dlatego odsetek osób pracujących w sektorze prywatnym jest wyższy w przypadku danych BAEL.

rzystów, wyższych urzędników i kierowników. Z kolei spada liczba zatrudnionych przy pracach prostych, robotników przemysłowych i rzemieślników, przy nieznacznym wzroście w ostatnich latach udziału operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Również coraz mniej popularne są takie zawody, jak rolnicy, ogrodnicy i leśnicy. Zmiany te wskazują na znaczną redukcję liczby pracujących w zawodach prostych, wymagających mniejszych umiejętności, oraz na wzrost liczby zatrudnionych w pracach wymagających bardziej specyficznych umiejętności, promujących wysokie kwalifikacje pracowników (ang. *Skill-Biased Technical Change*). W rozkładzie zatrudnionych według sekcji EKD maleje liczba osób zatrudnionych w rybołówstwie i rybactwie (według PBW z 10% ogółu pracujących w 1996 roku do około 2,2% w roku 2008), górnictwie i kopalnictwie (według PBW z 4,7% do 1,5%, choć według BAEL odsetek odpowiadających pozostał taki sam). Z kolei istotnie wzrasta uczestnictwo w takich branżach, jak: obsługa nieruchomości, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, administracja publiczna. Głównymi branżami zatrudniającymi badanych pracowników jest przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna.

Bardzo niewiele zmieniała się struktura zatrudnionych w firmach o różnej wielkości. Na podstawie danych z PBW można zaobserwować, iż w latach 1996-2008 zwiększył się odsetek zatrudnionych w firmach od 10 do 50 pracowników (z około 20% do 28%), zaś w firmach największych (od 100 pracowników) odsetek ten zmalał. Według BAEL, w latach 2001-2008 odsetek osób pracujących w firmach do 10 zatrudnionych był na poziomie około 17,2%.

3. Wpływ struktury wynagrodzeń na poziom nierówności płacowych w Polsce

Zachodzące zmiany w strukturze wynagrodzeń w analizowanych latach przedstawiono jako zmiany relacji płac przeciętnych w poszczególnych grupach do przeciętnego wynagrodzenia osób pracujących. Poniżej przedstawiono relację do przeciętnych wynagrodzeń brutto różnych grup na podstawie PBW. Zatrudnieni posiadający wykształcenie wyższe należeli do osób najlepiej zarabiających w ciągu całego badanego okresu. Osoby te otrzymywały średnio 143% przeciętnego wynagrodzenia w roku 1996. W 2008 roku wielkość ta wynosiła już 158%. Rozbieżności płacowe osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do zarobków osób z co najwyżej gimnazjalnym poziomem edukacji są jeszcze więk-

sze. Wynagrodzenie pracowników drugiej grupy stanowiło 58% wynagrodzenia osób z wyższym wykształceniem w roku 1996, w roku 2008 stosunek ten spadł do 45%. Powstają coraz większe rozbieżności płacowe między osobami wyżej wykształconymi a pozostałymi grupami osób. Przeciętne płace wszystkich grup edukacyjnych w stosunku do płacy przeciętnej maleją. Wyjątek stanowi wynagrodzenie osób z wyższym wykształceniem.

Znaczne zmiany w rozkładzie płac w czasie obserwuje się również między grupami zawodowymi. Najlepiej zarabiającą grupę zawodową w całym okresie badawczym stanowią wyżsi urzędnicy państwowi oraz dyrektorzy i kierownicy. Statystycznie rzecz biorąc osoba, która znalazła się w tej grupie, zarabia 183% przeciętnego wynagrodzenia w roku 1996 oraz 234% w roku 2008. Również płace specjalistów rosną, z 118% w 1996 roku do 137% w roku 2008. W pozostałych grupach zawodowych w analizowanym okresie przeciętne wynagrodzenia maleją w stosunku do średniego wynagrodzenia. Osoby zatrudnione przy pracach prostych zarabiają najmniej. Ich płaca stanowi zaledwie 67% płacy średniej w 1996 roku i różnica ta znacznie się pogłębia, spadając do około 58% średniej płacy w 2008 roku. Analiza płac przeciętnych wskazuje na rosnące nierówności płacowe. Można również zauważyć, iż zmienna, jaką jest grupa zawodowa, jest silnie pozytywnie skorelowana ze wskaźnikiem skolaryzacji (współczynnik korelacji tych dwóch zmiennych oscyluje w granicach 0,74-0,76).

W latach 1996-2006 zaobserwowano zmniejszające się różnice płacowe pomiędzy województwami. Region, w którym przeciętne płace są najwyższe, to województwo mazowieckie. W roku 1999 płace w tym województwie stanowiły 130% płacy przeciętnej w Polsce, a w kolejnych latach relacja ta wzrosła o około 5%, by w roku 2008 spaść z powrotem do 130%. Drugim województwem, gdzie pracownicy są najwyżej opłacani, jest województwo śląskie, ale również tutaj płace maleją w stosunku do płacy średniej (w 1999 roku przeciętna płaca w województwie śląskim wynosiła 107% płacy przeciętnej, zaś w roku 2008 już tylko 97%). W 1996 roku najmniej zarabiano w województwie lubelskim, podkarpackim, warmińsko-mazurskim i lubuskim. Kolejne lata przyniosły wzrost płac w większości województw, wyrównując tym samym poziom nierówności płacowych. W 2008 roku nadal najgorzej byli opłacani pracownicy województwa podkarpackiego i warmińsko-mazurskiego.

W badanym okresie płace brutto sektora publicznego przewyższały wynagrodzenia sektora prywatnego. W roku 1996 stanowiły one 86% płac przeciętnych, w sektorze publicznym były na poziomie 105%. W kolejnych latach różnice te malały, by zacząć ponownie wzrastać od roku 2002 i zatrzymać się na

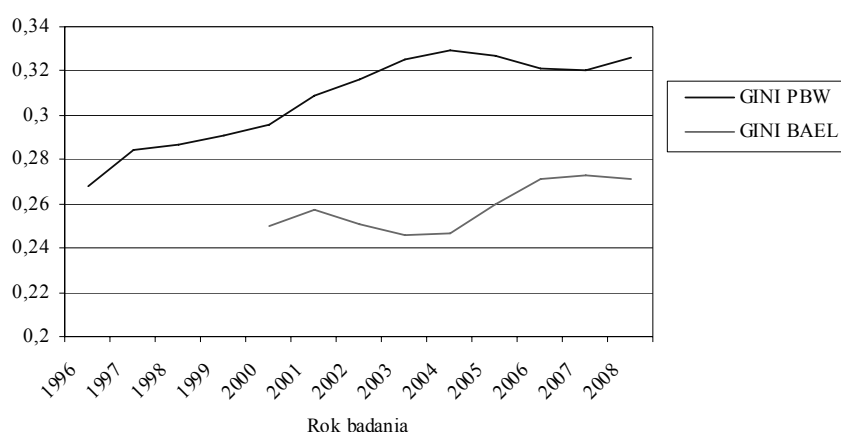
poziomie 106% płacy średniej w sektorze publicznym i 95% w sektorze prywatnym. Również płace netto według danych BAEL pokazują, że w badanych latach w sektorze publicznym zarabiano przeciętnie lepiej. Istnieje kilka przyczyn takich zmian w strukturze płac między sektorami. Dodatkowo rozkład poziomu wykształcenia w poszczególnych sektorach jest inny. W sektorze publicznym jest zatrudnionych więcej osób z wykształceniem wyższym, a mniej z zawodowym niż w sektorze prywatnym. W roku 1996 odsetek osób z wykształceniem wyższym wynosił 19% w sektorze publicznym i 8% dla sektora prywatnego. Z kolei w sektorze publicznym pracowało blisko 43% osób z wykształceniem co najwyżej zawodowym, w sektorze prywatnym zaś około 58%. W kolejnych latach obserwuje się wzrost odsetka pracowników z wyższym wykształceniem w obu sektorach. Jednocześnie odsetek osób z wykształceniem zawodowym systematycznie maleje. W 2008 roku 37% pracowników to osoby z wykształceniem wyższym, a 23% z wykształceniem co najwyżej zawodowym w sektorze publicznym. Liczby te dla drugiego sektora wynosiły odpowiednio 17% i 44%. W konsekwencji większy odsetek liczby osób z wykształceniem wyższym, przeciętnie lepiej zarabiających, powodował wzrost średnich wynagrodzeń w sektorze publicznym¹¹.

Analiza wynagrodzeń według sektorów EKD nie wskazuje na znaczne zmiany w zróżnicowaniu płacowym ani wewnątrz, ani między grupami. W analizowanym okresie najlepiej zarabiały osoby pracujące w górnictwie i kopalnictwie – około 175% średniej pensji w roku 1996. Wielkość ta spadała, osiągając 147% średniego wynagrodzenia w roku 2008. Grupą, w której płace były umiarkowane, osiągając 166% przeciętnej płacy w roku 2006, jest pośrednictwo finansowe. W pozostałych grupach płace kształtowały się na poziomie 130%-90% płacy średniej.

¹¹ Pomimo że bezpośrednim celem tego badania nie jest analiza nierówności płacowych między kobietami a mężczyznami, istotność i powszechność tego problemu skłania do analizy zarobków ze względu na płeć respondentów. Okazuje się, że mimo deklaracji mających na celu zachęcanie do wyrównania poziomu płac między kobietą a mężczyzną, nadal obserwuje się lukę płacową między tymi grupami pracowników. W latach 1996-2006 płaca kobiet stanowiła średnio 79-83% płacy mężczyzn. Zob. B. Reilly: *The Gender Pay Gap in the Transition Economies. A Survey of the Existing Literature*. W: *The Poverty Reduction and Economic Management Group – Eastern Europe and Central Asian Region*. World Bank, Washington DC 2002; A. Newell, B. Reilly: *The Gender Pay Gap in Transition from Communism. Some Empirical Evidence*. „Economic Systems” 2001, Vol. 25, s. 287-304.

4. Nierówności w rozkładzie płac w Polsce w latach 1996-2008

Szybszy wzrost płac w niektórych grupach zatrudnionych, zaś wolniejszy w pozostałych oraz zmieniająca się struktura zatrudnienia sprawiają, iż nierówności płacowe wynikające z pozycji zajmowanej na rynku pracy wzrastały (rysunek 1).



Rys. 1. Wskaźnik Giniego w latach 1996-2008

Źródło: Październikowe Badanie Wynagrodzeń 1996-2008. GUS, Warszawa 1997-2009; Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 1996-2008. GUS, Warszawa 2007-2009.

Uzyskane informacje z BAEL o wynagrodzeniach netto pozwoliły pokazać sytuację od 2000 do 2008 roku, czyli później niż dostępne indywidualne dane z PBW. Współczynnik Giniego dla płac brutto z PBW wskazuje na ciągły i stabilny wzrost nierówności płacowych w latach 1996-2008 (średnio o około 3-4%), potwierdzając tym samym wyniki analiz literatury przedmiotu¹². Przy porównaniach współczynników Theila oraz Atkinsona należy przypomnieć, że ich wartości zależą od liczebności próby, różnej w poszczególnych latach i badaniach (tabele 4 i 5).

¹² A. Newell, M. Socha: *The Polish Wages Inequality Explosion*. IZA Discussion Paper 2007, No. 2644.

Tabela 4

Rozkład płac brutto w Polsce w latach 1996-2008

Rok/ /miara	Współczynnik Giniego	Współczynnik Thiela	Współczynnik Atkinsona	p90/ /p10	p90/ /p50	p50/ /p10
1996	0,278	0,140	0,117	3,330	1,701	1,959
1998	0,288	0,158	0,126	3,318	1,712	1,937
1999	0,300	0,175	0,136	3,489	1,748	1,995
2001	0,312	0,189	0,147	3,688	1,838	2,007
2002	0,322	0,200	0,156	3,925	1,923	2,042
2004	0,332	0,217	0,165	4,035	1,949	2,072
2005	0,333	0,218	0,167	4,0366	1,951	2,075
2006	0,335	0,220	0,169	4,038	1,951	2,076
2007	0,336	0,221	0,171	4,037	1,952	2,077
2008	0,338	0,224	0,172	4,037	1,952	2,076

Źródło: Październikowe Badanie Wynagrodzeń 1996-2008. Op. cit.

Tabela 5

Rozkład płac netto w Polsce w latach 2000-2008

Rok/ /miara	Współczynnik Giniego	Współczynnik Thiela	Współczynnik Atkinsona	p90/ /p10	p90/ /p50	p50/ /p10
2000	0,250	0,125	0,174	2,667	1,778	1,499
2001	0,257	0,128	0,182	2,833	1,735	1,634
2002	0,256	0,128	0,182	3,000	1,800	1,667
2003	0,252	0,118	0,180	3,000	1,800	1,667
2004	0,253	0,117	0,180	3,065	1,900	1,613
2005	0,261	0,125	0,188	3,077	2,000	1,538
2006	0,270	0,136	0,198	2,857	1,818	1,572
2007	0,270	0,137	0,198	2,857	1,819	1,573
2008	0,272	0,139	0,197	2,856	1,817	1,572

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 1996-2008. Op. cit.

Dopełnieniem obrazu zmian nierówności jest analiza decyli, która dobrze ukazuje zmiany w rozkładzie dochodów. Wskazuje ona na silnie rosnące nierówności płacowe między osobami z ostatniego decyla w porównaniu z pierwszym decylem rozkładu. Z powodu braku częstszych danych trudno określić, kiedy zmiany te nastąpiły gwałtowniej, a kiedy były łagodniejsze i jakie czynniki mogły mieć na nie wpływ. Analizując zmiany w płacach ludzi zamożnych w porównaniu do mediany zarobków, obserwuje się dużo mniejszy wzrost rozbieżności płacowych. Porównanie płac osób najgorzej zarabiających do mediany wskazuje, iż to głównie w tym przedziale zróżnicowanie się pogłębiało. Oznacza to, iż ludzie biedni stawali się relatywnie coraz biedniejsi i różnice płacowe między nimi a pozostałymi analizowanymi decylami rosły. Odwrotną tendencję można zaobserwować dopiero w ostatnim roku na podstawie danych BAEL.

Trudno jednak stwierdzić, czy to odwrócenie trendu, czy jednoroczny spadek relacji wynagrodzeń najwyższych do mediany i najniższych wynagrodzeń. Analiza współczynnika Giniego w każdej z grup wskazuje na największe zróżnicowanie płac, jakie istnieje wewnątrz grupy osób z wykształceniem wyższym, zaś najmniejsze dla zatrudnionych z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Różne badania pokazują jednak różne kierunki zmian zróżnicowania płac wewnątrz grupy osób z wykształceniem wyższym. Według PBW, w latach 1996-2008 współczynnik Giniego wzrósł o około 4%. Dane BAEL pokazują niewielki spadek zróżnicowania płac w latach 2000-2008 i wzrost w latach 2005-2008 (tabele 6 i 7). Dla porównania nierówności płacowe wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym praktycznie się nie zmieniały bądź malały w badanym okresie.

Tabela 6

Współczynnik Giniego dla płac brutto w grupach edukacyjnych w Polsce w latach 1996-2008

Rok	Wyższe	Średnie zawodowe i policealne	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe
1996	0,302	0,252	0,263	0,260	0,243
1998	0,330	0,255	0,270	0,242	0,234
1999	0,341	0,262	0,277	0,250	0,241
2001	0,339	0,269	0,286	0,255	0,244
2002	0,340	0,276	0,285	0,264	0,252
2004	0,344	0,276	0,295	0,248	0,239
2005	0,346	0,278	0,298	0,249	0,240
2006	0,349	0,279	0,298	0,251	0,240
2007	0,349	0,278	0,297	0,250	0,239
2008	0,348	0,277	0,297	0,251	0,240

Źródło: Październikowe Badanie Wynagrodzeń 1996-2008. Op. cit.

Tabela 7

Współczynnik Giniego płac netto w grupach edukacyjnych w Polsce w latach 2000-2006

Rok	Wyższe	Średnie zawodowe i policealne	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe
2000	0,303	0,225	0,236	0,197	0,195
2001	0,298	0,227	0,257	0,197	0,196
2002	0,298	0,225	0,251	0,201	0,196
2003	0,281	0,225	0,233	0,198	0,193
2004	0,274	0,227	0,236	0,199	0,188
2005	0,280	0,234	0,244	0,203	0,191
2006	0,288	0,240	0,250	0,209	0,199
2007	0,289	0,239	0,249	0,208	0,198
2008	0,288	0,239	0,248	0,209	0,199

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 1996-2006. Op. cit.

Jednym z czynników mogących wpływać na rosnące zróżnicowanie płacowe wśród osób o wyższych kwalifikacjach jest coraz większy odsetek pracujących z tym poziomem wykształcenia. Wynika to z faktu, iż wzrost podaży pracy ludzi z wyższym poziomem wykształcenia zwiększa heterogeniczność tej grupy (różne typy ukończonych uczelni, dodatkowe umiejętności itp.), zaś większy wybór dla pracodawców pozwala na wyższe wynagradzanie tych, którzy mają dodatkowe kwalifikacje. Z kolei malejący udział pracujących z wykształceniem niższym (zasadnicze zawodowe, gimnazjalne) powoduje, że płace w tej grupie nie są istotnie zróżnicowane¹³. Przeprowadzona analiza wskazuje na kilka czynników. Przede wszystkim znacząco wzrasta wynagrodzenie osób z wyższym poziomem wykształcenia w stosunku do płacy przeciętnej oraz zwiększa się liczba pracujących z tym poziomem wykształcenia. Z kolei średnie płace pozostałych grup zawodowych relatywnie maleją. Silne zmiany w strukturze płac wynikają z rosnącego popytu pracodawców na osoby o wyższym wykształceniu, spadku zainteresowania pracownikami o niskim poziomie edukacji oraz niedopasowaniu podaży pracowników do wymagań popytu. Widoczny wzrost płac w najlepiej zarabiających grupach zawodowych (wyżsi urzędnicy państwowi, dyrektorzy, kierownicy oraz specjaliści) i zwiększający się odsetek osób tam pracujących przyczyniają się do wzrostu nierówności. Dodatkowo spadek relatywnych płac zatrudnionych przy pracach prostych zwiększa poziom krajowych nierówności dochodowych.

Zakończenie

Podsumowując, nierówności płacowe w Polsce w okresie 1996-2008 wykazywały tendencję wzrostową, na co miało wpływ kilka czynników. Pierwszy to rosnący odsetek ludzi z wyższym wykształceniem wchodzących na rynek pracy oraz silny wzrost ich relatywnych wynagrodzeń. Drugim czynnikiem było malejące relatywne wynagrodzenie osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Trzecim czynnikiem był mechanizm tzw. rozwoju technologicznego, promujący wysokie kwalifikacje, który wpływa na nierównomierny rozkład wynagrodzeń w Polsce. Ma to również uzasadnione przełożenie na wzrost nierówności płacowych między grupami zawodowymi. Następnym czynnikiem jest siła przetargowa osób już zatrudnionych (insider-outsider) mogąca wpływać na zmianę struktury wynagrodzeń. Osoby te posiadają odpowiedni kapitał wiedzy,

¹³ A. Newell, B. Reilly: *The Gender Pay Gap in Transition from Communism. Some Empirical Evidence*. „Economic Systems” 2001, Vol. 25, s. 287-304.

specyficzny dla danej firmy, i umiejętności niezbędne dla jej działania, które decydują o wielkości płac, zwiększając tym samym międzygrupowe różnice płacowe.

CHANGES IN DIFFERENTIAL OF WAGES AND SITUATION ON LABOUR MARKET IN PERIOD OF TRANSFORMATION OF POLISH ECONOMY

Abstract

Transformation of Polish economy is broadly reflected in households' income situation. It should be stressed there are many factors forming income inequalities in our country. Moreover, they do not impact income situation in an autonomous way but within

a given set of features, variable in force and direction of impact depending on time and background. The level of national income inequalities in 1996-2006 depends strongly on formation of education of the head of the family, number of unemployed in a given household, place of living, composition of a household, and to a smaller extent also – gender of the head of the family.

Arkadiusz Przybyłka

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PRZYWILEJE ZWIĄZANE Z PRACĄ W GÓRNICTWIE – DAWNIEJ I DZIŚ¹

Wprowadzenie

Górnicy byli jedną z grup zawodowych, w której najwcześniej pojawiły się różne przywileje socjalne, często o pionierskim charakterze. Już XIV-wieczne przekazy źródłowe wskazują na wysoki status społeczny górników-fachowców. Bywali oni powoływani do rady przez księcia i jego urzędników, a także wchodziłi w skład sądów górniczych. Szczególny charakter zawodu górniczego, wymagający wiedzy i odwagi, powodował, że od dawnych czasów górników darzono szacunkiem, specjalnymi przywilejami oraz dobrze wynagradzano. Praca w górnictwie wymaga bowiem znacznych kwalifikacji zawodowych, ponadto odporności psychicznej i dużego wysiłku fizycznego. Odbija się ona na zdrowiu bardziej niż inne zajęcia. Z tego też powodu, w trosce o tworzenie jak najlepszych warunków dla rozwoju produkcji górniczej, już od dawnych czasów feudalnych górnikom nadawano przywileje podnoszące atrakcyjność zawodu². Najważniejszym przywilejem była wolność osobista i niezależność od miejscowej władzy administracyjno-sądowej. Wolność osobista wyróżniająca górników z ogółu ludności nieuprzywilejowanej była najważniejszym czynnikiem kształtującym kulturę zawodu górniczego. Podnosiła go, przynajmniej w świadomości górników, do rangi zajęć równych zawodowi rycersko-ziemiańskiemu. Wolność osobista umożliwiała górnikom swobodne przemieszczanie się, co stworzyło dogodne warunki do rozprzestrzeniania wiedzy i umiejętności górniczych na terenach średniowiecznej Europy³.

¹ Szerzej zagadnienie to omówiono w pracy A. Przybyłka: *Historyczne aspekty rozwoju zabezpieczeń socjalnych górników na Górnym Śląsku*. UE, Katowice 2011.

² M. Madziarz, H. Sztuk: „Wolność” i przywileje górnicze jako wyraz szacunku wobec wszechstronnej wiedzy, niezwykłych umiejętności i odwagi górników. W: *Aktualia i perspektywy górnictwa*. Politechnika Wrocławska, Wrocław 2003, s. 96.

³ Ibid., s. 98-99.

Celem artykułu jest przedstawienie, że przywileje górnicze mają swoją prewencję w zamierzonych czasach, a nie są tylko wytworem PRL-u – jak powszechnie przyjęło się sądzić.

Okres do 1918 roku

Najważniejszymi przywilejami górników prócz wskazanej już wolności osobistej były w początkach rozwoju górnictwa: możliwość bezpłatnego korzystania z lasów, rzek, pastwisk, często z prawem do polowań czy połowów ryb, wolność od cel i opłat od wszelkich produktów żywnościowych i innych, dostarczanych do ośrodków górniczych.

Wzorcowym dokumentem w zakresie działalności górniczej i przywilejów był wydany w 1528 roku *Ordunek Górny*. Rozwiązania w nim zawarte miały nowatorski charakter i jak na owe czasy były nader nowoczesne. Z czasem ze składek uiszczanych przez robotników powstała Górnośląska Kasa Bracka w Tarnowskich Górach⁴. Po licznych zmianach spółki zostały pod nadzorem państwowych władz górniczych, a fundusze pochodziły ze składek górników oraz właścicieli kopalń. Kolejnym wyróżnikiem górników był ubiór. W XVIII wieku upowszechnił się zwyczaj ubierania górników w jednolitą odzież, czego odzwierciedleniem w czasach współczesnych stały się mundury oraz stopnie górnicze. Innym przywilejem związanym z pracą w kopalniach były przyznawane górnikom mieszkania. Można tu wskazać działania spółki Giesches Erben, która była założycielem dwóch unikatowych osiedli górniczych, które istnieją do dziś. Należy do nich Giszowiec czy Nikiszowiec, który został wyposażony w spore udogodnienia (bieżąca woda, elektryczność, kanalizacja).

Pracodawcy inicjowali i finansowali również tzw. urządzenia dobroczynne. Należały do nich m.in.:

- stołówki – gdzie górnicy mogli spożyć tańsze posiłki,
- konsumy – które dostarczały towary po niższej cenie,
- organizowanie na dogodniejszych warunkach dostaw: ziemniaków, kapusty, ryb morskich, mięsa,
- udostępnianie działek przyzagrodowych,
- organizowanie przedszkoli i żłobków – nieodpłatnych⁵.

⁴ F. Popiołek: *Opieka społeczna w przemyśle hutniczo-górnictwie na ziemiach polskich*. Śląska Gazeta Lekarska, Cieszyn 1946, s. 25.

⁵ *Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 3: 1850-1918. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Lódź 1985, s. 522-524; J. Jaros: *Historia górnictwa węglowego w Zagłębiu Górnośląskim do 1914 roku*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa-Kraków 1965, s. 258.

Główne dotacje na te działania świadczył Górnośląski Związek Przemysłowców Górniczo-Hutniczych. Związki zawodowe również wymuszały na pracodawcach drogą organizowania akcji strajkowych dodatkowe przywileje dla górników, takie jak: podwyżki płac, poprawa warunków pracy itp., a także organizowanie zapomóg, żywności i innej pomocy charytatywnej.

Warunki życia górników w latach I wojny światowej znacznie się pogorszyły. W celu zapewnienia górnikom minimum środków do regeneracji sił niezbędnych do wykonywania ciężkiej pracy zarządy kopalń były zmuszane do udzielania do-
rażnej pomocy socjalnej. Polegała ona na zwiększaniu liczby stołówek zakładowych, organizowaniu i zakupie artykułów żywnościowych, ubrań i środków czystości, które następnie zbywano górniczym rodzinom po niższych cenach⁶. Kopalnie pośredniczyły również w zakupie na zimę ziemniaków, kapusty itp.

Lata międzywojenne i okres II wojny światowej

W listopadzie 1918 roku właściciele kopalń pod wpływem gwałtownego spadku produkcji, spowodowanego licznymi strajkami oraz porozumieniem z czterema związkami zawodowymi, przyznały 15% podwyżkę płac. Dodatkowo, jak to określano, z okazji zakończenia wojny właściciele przyznali górnikom nadzwyczajną zapomogę. Dotyczyła zarówno zatrudnionych w kopalniach państwowych, jak i prywatnych. Wyniosła ona:

- 150 marek dla pracowników żonatyh,
- 100 marek dla pracowników samotnych,
- 60 marek dla kobiet powyżej 16 lat i młodocianych (16-18 lat),
- 30 marek dla osób poniżej 10 lat.

Dodatkowo przedsiębiorcy zasponsorowali zaopatrzenie górniczych rodzin w ziemniaki na zimę, a ponadto o 20% zwiększono przydział tłuszczów.

Podobne akcje centrale związkowe wymuszały strajkami w następnych latach:

- w 1919 roku dodatek uzyskali górnicy kopalń księcia Donnersmarcka,
- dodatkowe zapomogi na wypadek śmierci dla rodzin górników kopalni Giesche Spółka Akcyjna⁷,
- ustalenie wysokości świątówek i okresów ich obowiązywania oraz wynagrodzenie dla górników Wspólnoty Interesów⁸,

⁶ J. Jaros: *Historia górnictwa węglowego w Zagłębiu Górnośląskim w latach 1914-1945*. PWN, Katowice-Kraków 1969, s. 42-43.

⁷ AP Katowice, zespół Giesche S.A., sygn. 4144.

⁸ AP Katowice, zespół Giesche S.A., sygn. 3978.

- ustalenie świadczeń i zapomóg dla zwolnionych systemem turnusowym górników między Związkiem Pracodawców, Komisarzem Demobilizacyjnym i Spółką Bracką, mającą na celu ciągłość członkostwa⁹.

Rok 1922 stanowił przełom w rozwoju górnośląskiego ubezpieczenia brackiego. Po przyłączeniu części Górnego Śląska do Polski specjalny układ polsko-niemiecki z 26 sierpnia 1922 roku doprowadził do podziału i powstania dwóch instytucji:

- Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach,
- Oberschlesische Knappschaft w Gliwicach.

Spółka Bracka w Tarnowskich Górach utrzymywała dla górników m.in. 12 lecznic, 8 klinik specjalistycznych, instytut kardiologiczny, 9 klinik dentystycznych, 2 uzdrowiska – w Goczałkowicach i Jastrzębiu Zdroju. Pszczyńskie Bractwo Górnicze dysponowało natomiast tylko 2 szpitalami. Lecznictwo otwarte było prowadzone w przychodniach rejonowych lub prywatnych gabinetach lekarskich, w przychodniach dentystycznych i u prywatnych lekarzy dentystów, a także w przychodniach istniejących przy lecznicach, w których znajdowały się ambulatoria, laboratoria i kliniki dentystyczne. W mniejszym stopniu korzystano z opieki otwartej, co było uwarunkowane dużymi odległościami od lekarza rejonowego. W dość szerokim zakresie leczono również choroby zawodowe i społeczne, zwłaszcza gruźlicę¹⁰.

Wśród różnorodnych przywilejów występowały też w omawianym okresie inicjatywy w zakresie organizacji wypoczynku dla górników i ich rodzin. Kierownicze gremia, działające w branży górniczej, doceniały znaczenie regeneracji sił fizycznych dla uzyskania efektów ekonomicznych. Zachęcano więc układ pracodawców do finansowego wspierania takich przedsięwzięć. Ponadto wysiłki te wspierały też związki zawodowe i służby medyczne. Spółki górnicze podjęły działania w zakresie organizacji letnich i zimowych wczasów pracowniczych, szczególny nacisk kładąc na wczasy zbiorowe, tańsze od indywidualnych. W celu umożliwienia wypoczynku kopalnie zaczęły tworzyć fundusze z drobnych składek. Obliczono, że teoretycznie każdy górnik mógłby raz na 5 lat wyjechać na dwutygodniowe wczasy, wpłacając na ten cel 1 zł miesięcznie, przy dotacji zakładu rządu 96 tys. zł rocznie¹¹.

⁹ AP Katowice, zespół Giesche S.A., sygn. 4281.

¹⁰ M.W. Wanatowicz: *Wpływ wielkiego kryzysu gospodarczego na funkcjonowanie kas chorych w Polsce międzywojennej*. W: *Dzieje górnośląskiej medycyny w świetle zasobów źródłowych*. Red. J. M. Dyrda, M. Gruszka. ŚAM, Katowice 2007, s. 160-164.

¹¹ AP Katowice, Polskie Kopalnie Skarbowe „Skarboferm”, sygn. 1412 (Projekt wczasów robotniczych).

Okres PRL-u

Po wojnie górnicy korzystali jeszcze ze świadczeń z systemu brackiego. Podstawą zmiany sytuacji górników w zakresie ubezpieczenia było uchwalenie przez Radę Ministrów „Karty Górnika” 30 listopada 1949 roku¹². Spowodowała ona likwidację odrębnych górniczych instytucji ubezpieczeniowych, przyznając górnikom, zwłaszcza zatrudnionym pod ziemią, wiele przywilejów w ramach ubezpieczenia ogólnego. W 1950 roku zlikwidowano Spółkę Bracką w Tarnowskich Górach i Kasę Bratnią w Sosnowcu, a ich agendy przejął ZUS. W 1951 roku przy CZPW utworzono wydział zdrowia, potem Wojewódzką Poradnię Ochrony Zdrowia w Przemyśle Węglowym, której podporządkowano wszystkie placówki służby zdrowia w przemyśle górniczym¹³. Zapoczątkowało to proces organizacji górniczej służby zdrowia, która funkcjonowała do początków okresu transformacji ustrojowej.

Po wojnie dla zachęty i osiągnięcia wzrostu wydobywania organy władzy, partie polityczne i związki zawodowe silnie od nich zależne postawiły na poprawę warunków socjalno-bytowych środowiska górniczego. Wydziały socjalne powołano w centralnych zarządach przemysłowych i w zjednoczeniach. Współpracując ze związkami zawodowymi, miały się one zajmować zagadnieniami:

- bytowymi (ochroną i bezpieczeństwem pracy, opieką lekarską, ubezpieczeniami społecznymi, aprowizacją, wczasami),
- kulturalno-oświatowymi,
- opieki nad rodziną¹⁴.

W poszczególnych dziedzinach polityki socjalnej tempo przemian i pomocy było bardzo zróżnicowane. Aproprowizacja górników opierała się głównie na organizacji wyżywienia w stołówkach, realizacji kartek i okazjonalnych przydziałów różnych artykułów konsumpcyjnych poza przysługującymi normami. Pod koniec 1946 roku ekwiwalent stołowy włączono do płac, a korzystanie ze stołówek było dobrowolne i płatne. Główną uwagę skupiano jednak na zaopatrze-

¹² „Karta Górnika” wprowadzała specjalne przywileje i wyróżnienia w zakresie płac, praw honorowych, opieki socjalnej i zdrowotnej, emerytur i wypoczynku. Od momentu wprowadzenia była uzupełniana, a przywileje poszerzane. Jednocześnie powiększał się krąg osób objętych przywilejami.

¹³ M.W. Wanatowicz: *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku i w Zagłębiu Dąbrowskim w XIX i XX wieku*. W: *Śląsko-zagłębiowskie konfrontacje historyczne (XIX–XX wiek)*. Red. M.W. Wanatowicz. UŚ, Katowice 1999, s. 30.

¹⁴ G. Szpor: *Położenie górników w latach 1945–1949*. Studia i materiały z dziejów województwa katowickiego w Polsce Ludowej. T. 12. Śląsk, Katowice 1978, s. 187–188.

niu kartkowym. Od 1 kwietnia 1946 roku wprowadzono karty odzieżowe obejmujące: odzież, bieliznę, obuwie i pościel¹⁵.

Należy zaznaczyć, że pomoc socjalna w zakresie aprowizacji w latach 1945-1948 była niezwykle istotna. W kolejnych latach – zależnie od sytuacji ekonomicznej – wracano do świadczeń w naturze, które przybierały różne formy. Obciążały one fundusz płac, ale ich otrzymywanie często nie było uzależnione od wkładu pracy i w istocie miało charakter przywilejów socjalnych¹⁶.

21 lutego 1951 roku Prezydium Rządu podjęło uchwałę o poprawie warunków płac w górnictwie węglowym przez podniesienie stawek, premii oraz deputatu węglowego. Na podstawie tej uchwały powołano Oddziały Zaopatrzenia Robotniczego (OZR) przy kopalniach¹⁷. Prowadziły one stołówki, bufety, sklepy, punkty usługowe i gospodarstwa rolne, przyczyniając się do poprawy zaopatrzenia górników i ich rodzin. Pod koniec lat pięćdziesiątych działalność OZR ograniczono, a placówki przekazano Miejskiemu Handlowi Detalicznemu. Jednakże w połowie lat sześćdziesiątych reaktywowano działalność OZR. Organizowano akcje dostaw ziemniaków do mieszkań, akcje witaminy po niższych cenach, wydawano posiłki regeneracyjne i wiele innych artykułów.

W celu mobilizacji środowiska górniczego i zapobieżenia niepokojom w latach siedemdziesiątych rząd rozszerzył uprawnienia płacowe w górnictwie. Ponadto powiększono pulę nagród, a w funduszu płac stworzono tzw. 13 pensję. Dodatkowo wprowadzono słynne sklepy „G” zaopatrywane w deficytowe towary. Szeroko rozprowadzano również talony na samochody, dotowano wczasy zagraniczne, udzielano preferencyjnych kredytów na budownictwo indywidualne¹⁸. W drugiej połowie lat siedemdziesiątych znaczna część społeczeństwa oceniała negatywnie górnicze przywileje, ponieważ nie były rozpowszechnione informacje o trudzie górniczej pracy.

Wydarzenia sierpniowe i znaczny spadek wydobywania u progu nadchodzącej zimy spowodowały wydanie uchwały Rady Ministrów 199/81 z 11 września 1981 roku. Gwarantowała ona wynagrodzenie za pracę w wolne soboty, niedziele i święta. Korzystało z tego 360-420 tys. górników oraz członków ich rodzin,

¹⁵ Ibid., s. 226.

¹⁶ M. Mitrega: *Polityka socjalna wobec górników węgla kamiennego*. Fundacja im. Friedricha Eberta, Katowice 1994, s. 93.

¹⁷ *Dzieje górniczego ruchu zawodowego w Polsce 1945-1987*. T. 3. Red. J. Kantyka. Śląski Instytut Naukowy, Katowice 1990, s. 173-174.

¹⁸ M. Czapliński, E. Kaszuba, G. Wąs, R. Żerelik: *Historia Śląska*. UE, Wrocław 2002, s. 522; M.S. Szczepański: *Wielkomiejska klasa robotnicza i górnośląscy górnicy: hegemon bez przyszłości?* W: *Górnictwo. Tradycja i współczesność*. Stowarzyszenie Thesaurus Silesiak, Łódź 2006, s. 45 i nast.

tj. około 1,8 mln osób. Towary rozprawdzano przez Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Górniczego (PZG) i były one znacznie tańsze. Działo się to na skutek możliwości korzystania PZG z centralnych funduszy dewizowych¹⁹.

W omawianej dekadzie lat osiemdziesiątych doszło też do załamania rynku podstawowych artykułów żywnościowych, co spowodowało powrót systemu kartkowego. Przydziały dla pracowników górnictwa były wyższe niż dla innych grup zawodowych. Dodatkowo górnicy mogli nabywać artykuły żywnościowe w sklepach prowadzonych przez PZG w zamian za wynagrodzenie w wolne dni. Wrócono również do posiłków regeneracyjnych, uruchomiono stołówki zakładowe oraz inne formy pomocy. Wysiłki te podejmowano w celu poprawy kondycji fizycznej górników i załagodzenia narastających konfliktów społecznych.

W okresie PRL-u praca w kopalniach była również związana z szybszą możliwością uzyskania własnego mieszkania. Poszczególne zjednoczenia ówczesnie funkcjonujące posiadały liczne zasoby mieszkaniowe, które udostępniały swoim pracownikom. W roku 1989 w zasobach przemysłu węglowego znajdowało się 13 tys. budynków, tj. 186,8 tys. mieszkań. Z upływem lat w okresie transformacji ustrojowej baza mieszkaniowa posiadana przez kopalnie ulegała likwidacji. W 1996 roku zasoby mieszkaniowe w kopalniach węgla kamiennego wyniosły już tylko 10 938 budynków, zaś na koniec 2005 roku przedsiębiorstwa górnictwa węgla kamiennego dysponowały już tylko 3586 budynkami mieszkalnymi²⁰.

Stale rosło też w rozpatrywanym okresie zainteresowanie wczasami, w związku z czym podejmowano coraz to nowsze rozwiązania dotyczące rozbudowy górniczej bazy wczasowej. W roku 1967 górnictwo dysponowało już 200 obiektami o łącznej liczbie 14 tys. miejsc. W większości były to nowoczesne, dobrze wyposażone obiekty, o wyższym standardzie niż ośrodki FWP. Dodatkowo organizowano ośrodki kempingowe oraz obozy pod namiotami. Wiele wysiłku włożono też w organizację wyjazdów sanatoryjnych dla górników.

Działalność socjalna w zakresie wypoczynku w okresie transformacji ustrojowej w zasadzie się nie zmieniła, ale w sposób radykalny została ograniczona wysokość funduszu socjalnego, a także skurczyła się własna baza wypoczynkowa. Infrastruktura ta, będąca dotąd własnością poszczególnych kopalń, również została poddana prywatyzacji.

¹⁹ M. Mitrega: *Op. cit.*, s. 98 i nast. Pozostali mieszkańcy regionu (około 2,3 mln osób) nie mieli takich możliwości, co sprzyjało narastaniu antagonizmów.

²⁰ H. Dźwigoł: *Model restrukturyzacji organizacyjnej przedsiębiorstwa górnictwa węgla kamiennego*. Difin, Warszawa 2007, s. 108.

Lata współczesne

Opisane przywileje w większości współcześnie nie istnieją. Nie ma już górniczej służby zdrowia, resort górnictwa nie buduje mieszkań dla górników, a raczej pozbywa się istniejących lokali. Przedsiębiorstwa górnicze nie prowadzą też samodzielnej infrastruktury wypoczynkowej czy sportowej dla swoich pracowników. Wszystkie te przywileje zostały stopniowo zniesione w okresie transformacji ustrojowej. Można jednak wskazać pewne przywileje, które istnieją do dziś dla pracowników górnictwa. Jak zasygnalizowano wcześniej, płace górnicze były i nadal pozostają jednymi z najwyższych. Obrazuje to tabela 1.

Tabela 1

Średnie miesięczne płace brutto w spółkach węglowych oraz w kraju

Wyszczególnienie	2006	2007	2008	2009
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie	2477	2691	2943	3102
Katowicki Holding Węglowy	4597	4771	5425	5500
Kompania Węglowa	4349	4558	5228	5247
Jastrzębska Spółka Węglowa (płace wraz z „13” i „14”)	5166	5657	6303	6303

Źródło: Dane GUS.

W 2008 roku udział wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń dla pracowników w kosztach działalności operacyjnej górnictwa wyniósł 50,3 proc., a samych wynagrodzeń 39,7 proc. Za tymi procentami kryło się odpowiednio około 7,8 mld zł i około 2,1 mld zł, co znaczy, że wynagrodzenia w górnictwie kosztowały ponad 9 mld zł – była to zdecydowanie największa pozycja kosztowa²¹. Jest to związane z pewnymi przywilejami, takimi jak specjalne miesięczne wynagrodzenie w następującej wysokości:

- zatrudnionym pod ziemią – od 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 miesiąca do 60% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat,
- zatrudnionym w zakładach przeróbczych w ciągu technologicznym w kopalniach – od 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu roku do 40% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat,
- pozostałym pracownikom zatrudnionym na powierzchni – od 10% płacy zasadniczej po przepracowaniu roku do 25% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat²².

²¹ www.gazetaprawna.pl

²² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 roku w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta górnika. Dz.U. 1982, nr 2, poz. 13 z późn. zm.

Do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do specjalnego wynagrodzenia, zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia z wyjątkiem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy. Pracownikom górnictwa za długoletnią pracę przysługują także nagrody jubileuszowe. Z okazji Dnia Górnika, który jest dniem wolnym od pracy i tradycyjnym świętem górniczym, górnikom przysługuje nagroda w wysokości miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Pracownikom górnictwa przysługuje ponadto tradycyjne „barbórkowe” w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym stanowiącym równowartość świadczenia w naturze. Prócz tzw. barbórki, która jest trzynastą pensją, górnikom przysługuje czternasta pensja. Ponadto górnicy mają prawo do deputatu węglowego w naturze i ekwiwalencie pieniężnym lub tylko w ekwiwalencie pieniężnym. Członkom rodziny pracownika zmarłego wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wypłaca się oprócz odprawy pośmiertnej przewidzianej w przepisach kodeksu pracy i jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci pracownika, przewidzianego w przepisach o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, odprawę pośmiertną w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia²³.

Czas pracy pracowników zatrudnionych w kopalniach głębinowych pod ziemią wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy, czyli jest krótszy niż ten regulowany przez kodeks pracy. Ze względu na szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia warunki pracy czas pracy pracowników zatrudnionych w kopalniach głębinowych pod ziemią, w zależności od warunków pracy, wynosi 7 do 6 godzin na dobę.

Szczególne uprawnienia mają również górnicy w przypadku uzyskania uprawnień emerytalnych. Górnicza emerytura przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- ukończył 55 lat życia,
- ma okres pracy górniczej wynoszący łącznie z okresami pracy równorzędnej co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 10 lat pracy górniczej,
- nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego albo złożył wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem ZUS, na dochody budżetu państwa²⁴.

²³ Ibid.

²⁴ Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dz.U. 2009, nr 153, poz. 1227.

Wiek emerytalny może być obniżony do 50 lat w przypadku kobiet mających co najmniej 20 lat, a mężczyzn co najmniej 25 lat pracy górniczej i równorzędnej, w tym co najmniej 15 lat pracy górniczej. Ponadto prawo do górniczej emerytury, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, przysługuje pracownikom, którzy pracę górniczą wykonywali pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres wynoszący co najmniej 25 lat²⁵. Pracownik górnictwa ma prawo do płatnego urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne lub wczasy profilaktyczno-lecznicze²⁶.

Górnikowi należą się także: dodatki funkcyjne, premie regulaminowe, rozliczenia za godziny nadliczbowe, dodatki za zmianę nocną oraz wczasy pod gruszą. Z tytułu pracy w uciążliwych warunkach górnicy dostają posiłki regeneracyjne. W branży przyjęło się, iż pracodawca zapewnia wysokokaloryczny posiłek całej załodze – nie tylko osobom pracującym pod ziemią, ale także pracownikom administracji. W 2006 roku po negocjacjach ze związkowcami prawo do posiłków finansowanych przez zakład pracy utraciło w samej KW ponad 5 tys. pracowników. Obecnie w większości kopalń posiłki nie są wydawane bezpośrednio, ale w formie bonów, które można zrealizować w wybranych sklepach, stołówkach lub bufetach. Pracownicy górnictwa mogą również liczyć na inne przywileje o charakterze honorowym (stopnie górnicze, szpady górnicze, odznaki jubileuszowe oraz tytuł honorowy Zasłużony Górnik Rzeczypospolitej Polskiej, zegarek pamiątkowy czy umundurowanie górnicze).

Podsumowanie

Przedstawione przywileje kształtowały przez wieki pozycję socjalno-bytową, tradycję, kulturę i status społeczny górników. Mają one, jak wykazano, swoje początki już w dawnych czasach. Z czasem zwiększył się ich zakres, a udostępnianie ich szerszemu kręgowi odbiorców spowodowało niezadowolenie pozostałej części społeczeństwa. Jednakże opisane przywileje, w znacznej części, w okresie transformacji ustrojowej zostały zlikwidowane. Wynikało to z wycofywania się kopalń z działalności socjalno-bytowej spowodowanego koniecznością racjonalizacji kosztów w związku z dostosowaniem się do wymogów gospodarki rynkowej. Z perspektywy zakładów górniczych zmiany te można oceniać pozytywnie, gdyż ograniczono pozaprodukcyjne sfery działalności, które generowały znaczne koszty. Dla samych górników zmiany te spowodowały jednak znaczne ograniczenie wypracowywanych przez wieki przywilejów.

²⁵ Ibid., art. 50 e.

²⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów..., op. cit.

PRIVILEGES CONNECTED WITH WORK IN MINING – FORMERLY AND NOWADAYS

Summary

Miners were one of the professional groups within which the earliest forms of privileges occurred. They were often called social security systems. They had their pioneering character. These actions were connected with health care, provision of leisure and recreation. They also meant provision of flats and promise of higher income. At first miners had to provide themselves with these issues.

Since then employers have paid attention to the fact that achieving higher work efficiency and life peace among miners may be caused by adding privileges. In the period of Polish People's Republic the state itself carried out social policy towards mining industry's employees. Nowadays, many of these do not exist and those which remain are nothing unusual against the privileges of other professional groups.

Małgorzata Podogrodzka
Szkoła Główna Handlowa

CZAS POŚWIĘCONY NA PRACĘ ZAWODOWĄ ORAZ ODCZUWANE PRZECIĄŻENIE PRACĄ DETERMINANTAMI AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ LUDNOŚCI

Wstęp

Nieustannie zmieniające się warunki rynku pracy, a co za tym idzie – konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wymagają od jego uczestników coraz to większego zaangażowania emocjonalnego, fizycznego i czasowego w pracę zawodową. Równocześnie w czasie cyklu życia jednostki zmieniają się obowiązki wynikające z założenia rodziny oraz przepływów międzypokoleniowych. Wszystko to sprawia, że jednostka bardzo często nie potrafi sprostać tym wymaganiom, co może prowadzić do odczuwanego przez nią przeciążenia pracą zawodową oraz pozazawodową.

W literaturze przedmiotu przez zewnętrzne przeciążenie pracą rozumie się całokształt zewnętrznych uwarunkowań w systemie pracy, które mogą niekorzystnie zmieniać fizyczny lub psychiczny stan człowieka, natomiast wewnętrzne obciążenia organizmu są następstwem obciążenia człowieka pracą i są zależne od ich indywidualnych cech i możliwości. Wpływ tego czynnika na życie zawodowe i rodzinne jest dość dobrze udokumentowany licznymi publikacjami z zakresu nauk medycznych i społecznych, natomiast brakuje określenia wpływu tego czynnika na aktywność społeczną.

Celem artykułu jest ukazanie stopnia zaangażowania ludności w działalność społeczną w zależności od czasu poświęconego na pracę zawodową (status na rynku pracy) oraz subiektywnie odczuwanego przeciążenia pracą. W artykule starano się ponadto odpowiedzieć na następujące pytania: czy różny dobór zmiennych do analizy aktywności społecznej ludności wpływa na jej końcową

ocenę? czy aktywność ta determinuje odczuwane przeciążenie pracą? jeżeli zaś nie, to jakie zmienne ją określają? Założono bowiem, że czas poświęcony na pracę zawodową określa intensywność zaangażowania jednostki w działalność społeczną, niezależnie od sposobu i zmiennych wykorzystanych w prowadzonych analizach. Przyjęto również, że różny stopień odczuwanego przeciążenia pracą warunkuje aktywność społeczną, i im jest on niższy, tym wyższe zaangażowanie, niezależnie od czasu przeznaczanego przez jednostkę na pracę zawodową.

W opisie zaangażowania ludności w działalność społeczną wykorzystano informacje o udziale (odsetku) osób ją wykonujących w ogólnej liczbie ludności, dziennym czasie przeznaczonym na jej sprawowanie oraz dziennym czasie jej wykonywania w relacji do zasobu czasu wolnego, jakim dysponuje jednostka. Ponadto przez działalność społeczną jest rozumiana zarówno nieodpłatna pomoc innym gospodarstwom domowym, jak i praca na rzecz organizacji społecznych. Subiektywne odczuwanie przeciążenia pracą przez jednostkę, które wynika zarówno z wykonywanej pracy zawodowej, jak i pozazawodowej, zostało określone na trzech poziomach, tj. stale odczuwane przeciążenie, czasami lub nigdy. Rozważania będą prowadzone równoległe dla trzech zbiorowości, tzn. osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

W celu weryfikacji postawionych hipotez badawczych wykorzystano podstawowe miary statystyczne, procedurę weryfikacji hipotez dla różnicy dwóch częstości i różnicy dwóch średnich oraz model logitowy. Szczegółowe omówienie zastosowanych metod przedstawiono w dalszej części artykułu.

Informacje wykorzystane w artykule pochodzą z Badania Budżetu Czasu 2003/04 zrealizowanego przez Główny Urząd Statystyczny w Warszawie, Departament Statystyki Społecznej. Ponieważ samo pojęcie „praca społeczna” jest różnie definiowane, przyjęto, że pod tym terminem rozumie się nieodpłatną działalność jednostki na rzecz innych gospodarstw domowych oraz organizacji społecznych¹. Motywy podejmowania aktywności społecznej są inne w zależno-

¹ Zgodnie z założeniami badania, przez nieodpłatną pracę na rzecz organizacji społecznych należy rozumieć pracę w ramach grup dziecięcych i młodzieżowych zajmujących się działalnością kulturalną, rekreacyjną lub sportową (np. amatorskie kółka teatralne, chóry, kluby sportowe itp.), kluby i grupy polityczne, grupy działające w miejscach kultu religijnego, organizacje społeczne („Markot”, „Barka”, PCK itp.), grupy pomocy społecznej, np. osobom starszym, pomocy sąsiedzkiej, organizacje/grupy działające na rzecz ochrony środowiska, obrony praw człowieka. Natomiast przez nieodpłatną pomoc innemu gospodarstwu domowemu należy rozumieć bezpośrednią pomoc i usługi świadczone przez osobę prywatnie znajomym, sąsiadom i innym osobom nienależącym do własnego gospodarstwa domowego. Wśród świadczonych czynności wyróżniono: obróbkę żywności (gotowanie, pieczenie, robienie przetworów, zmywanie), prace porządkowe (sprząatanie wewnątrz i na zewnątrz domu, pranie, prasowanie), uprawę roślin i opiekę nad zwierzętami domowymi (spacer z psem, uprawa roślin), budowę, naprawy, utrzymanie mieszkania i sprzętu domowego (budowa domu, naprawa samochodu), zakupy i korzystanie z usług, pomoc w gospodarstwie rolnym i w pracy niezwiązanej z rolnictwem (zajmowanie się zwierzętami w gospodarstwie, rąbanie drewna, przyniesienie wody), opiekę nad dzieckiem (dziećmi), opiekę nad osobami starszymi i chorymi.

ści od kierunku transferowanej pomocy, dlatego analiza będzie prowadzona oddzielnie dla tych dwóch podmiotów. Informacje o czasie przeznaczonym na działalność społeczną obejmują okres ostatnich czterech tygodni w momencie badania, dlatego analizując strukturę dobowego czasu, wartości te przeliczono na czas w ciągu dnia.

1. Aktywność zawodowa a odczuwane przeciążenie pracą

Struktura dobowego czasu osób będących w wieku 20-60/65 lat jest determinowana przez trzy główne obszary jej aktywności, tj. pracę zawodową (pracę zarobkową), potrzeby fizjologiczne (m.in. sen, czas posiłków, czas higieny osobistej) oraz czas pozostały (czas bez zobowiązań wynikających z potrzeby przeżycia). W przypadku osób pracujących można założyć, że jest to równomierny rozkład procentowy czasu dobowego na te trzy obszary, tj. 8 godz. pracy zarobkowej, 8 godz. czasu potrzebnego do załatwienia wszystkich czynności związanych z funkcjonowaniem organizmu ludzkiego i 8 godz. pozostających do dyspozycji jednostki. Dla osób bezrobotnych struktura ta wygląda nieco inaczej. Oficjalnie osoby te nie powinny wykonywać żadnej pracy przynoszącej jej dochód², ale są zobowiązane do intensywnego poszukiwania pracy. Można przyjąć, że czas ten stanowi połowę dziennego czasu przeznaczonego na pracę, gdyby była ona wykonywana³. Zatem struktura dobowego czasu wygląda następująco: 4 godz. to czas poświęcony na szukanie pracy, 8 godz. to czas przeznaczony na potrzeby fizjologiczne, 12 godz. to czas pozostały. W przypadku osób biernych zawodowo czas przeznaczony na pracę zawodową można uznać za czas wolny od wszelkich zobowiązań. W takim układzie osoby te w ciągu doby na potrzeby fizjologiczne poświęcają 8 godz., a czas pozostający do ich dyspozycji to 12 godz. Oczywiście przedstawiony powyżej schemat rozkładu czasu dnia według ekonomicznych grup ludności jest nieco uproszczony⁴, gdyż nie uwzględnia wielu elementów związanych np. z czasem dojazdu do pracy czy opieką medyczną.

² W zależności od przyjętej definicji osoby bezrobotnej, dopuszczalny czas przeznaczony na pracę zarobkową nieznacznie się różni, ale w przeliczeniu na czas dzienny czynnik ten nie odgrywa istotnej roli w rozkładzie dobowego czasu.

³ W wielu badaniach na temat bezrobocia prowadzi się głównie analizy form poszukiwania pracy oraz jej częstości. Brakuje natomiast informacji, ile czasu dziennie, tygodniowo przeznacza się na tę aktywność.

⁴ M. Podogrodzka: *Działalność społeczna osób w wieku aktywności zawodowej w ramach czasu wolnego a subiektywne odczuwanie zmęczenia pracą*. SGH, Warszawa 2009.

Z licznych badań na temat aktywności zawodowej wynika, że zarówno osoby bezrobotne, jak i bierne zawodowo wykonują pracę przynoszącą im korzyści finansowe⁵, dlatego w dalszej części opracowania będzie używany termin „praca zawodowa” również w odniesieniu do tych grup, ale przy założeniu, że „te inne czynniki” dotyczą w podobnym stopniu każdej z omawianych grup ekonomicznych i zasadniczo nie wpływają na rozkład czasu poświęconego na podstawowe czynności w ciągu dnia⁶. W odniesieniu do działalności społecznej można przypuszczać, dokonując jedynie oceny na podstawie czasu wolnego od wszelkich zobowiązań pozostającego do dyspozycji jednostki w ciągu dnia, że zbiorowością najbardziej predysponowaną do działalności społecznej są kolejno osoby bierne zawodowo, bezrobotne oraz pracujące. W przypadku osób biernych zawodowo część z nich z powodu znacznej niesprawności fizycznej czy umysłowej nie może uczestniczyć w tej aktywności. Z badania stanu zdrowia ludności wynika⁷, że w wieku aktywności zawodowej około 10% osób jest niesprawnych w sensie biologicznym i prawnym⁸, zatem informacje o tej grupie ekonomicznej zostaną zweryfikowane o tę wielkość. Ponadto z rozważań wyłaczono osoby uczące się, będące na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych oraz osoby przebywające w wojsku, gdyż grupy te prawdopodobnie czasowo pozostają jedynie poza rynkiem pracy i nie można ich zaliczyć do osób biernych zawodowo.

W badanym okresie, tj. w ciągu ostatnich czterech tygodni, zaangażowanie ludności w działalność społeczną, rozumianą jako liczba osób uczestniczących w tej aktywności w ogólnej liczbie ludności, była niewielka, ale wyraźnie się

⁵ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 r.* GUS, Warszawa 2005; A. Fandrejewska, D. Walewska: *Rośnie gospodarka cienia*. <http://www.rp.pl/artykul/518688.html> [dostęp: 22.11.2010]; O. Dudzik: *Prawie jedna trzecia polskiego PKB wytwarzana jest w szarej strefie*. http://forsal.pl/artykuly/458524,prawie_jedna_trzecia_polskiego_pkb_wytwarzana_jest_w_szarej_strefie.html [dostęp: 22.11.2010].

⁶ Z analizy dobowego czasu osób o różnym statusie na rynku pracy wynika, że wśród osób pracujących praca zarobkowa jest jedną z tych czynności, która zajmuje najwięcej czasu w ciągu dnia. Poświęca się jej około 30% dobowego czasu w przeliczeniu na każdy dzień tygodnia, tj. 6 godz. 51 min. Trochę więcej czasu potrzeba jedynie na potrzeby fizjologiczne (około 45% dobowego czasu). Do dyspozycji pozostaje zatem 25% dobowego czasu. Bezrobotnym praca ta zajmuje około 13,2% czasu dobowego, tj. 3 godz. 16 min. Jednocześnie potrzeby fizjologiczne zajmują prawie połowę dobowego czasu, tj. o około 12% czasu więcej niż osobom pracującym. Różnica ta wynika głównie z długości czasu snu, gdyż osoby pracujące śpią znacznie krócej od osób bezrobotnych. Podobnie przedstawia się sytuacja wśród osób biernych zawodowo. Średnio na pracę przeznaczają one około 13% dobowego czasu, tj. o 11 min więcej niż bezrobotni, a na potrzeby fizjologiczne – 47% czasu. Por. M. Podogrodzka: Op. cit.

⁷ *Stan zdrowia ludności Polski w 2004.* GUS, Warszawa 2006.

⁸ Niesprawność biologiczna i prawna oznacza, że osoba nie może wykonywać podstawowych czynności związanych z wiekiem oraz posiada stosowne zaświadczenie wydawane przez uprawniony do tego organ.

różniła od kierunku udzielanej pomocy oraz statusu jednostki na rynku pracy. Ogólnie około 4% badanych przyznawało się do jej wykonywania w tym okresie, ale w działalność na rzecz organizacji społecznych było zaangażowanych mniej niż 2% i, co ciekawe, status jednostki na rynku pracy zasadniczo nie różnicował tej wielkości. Natomiast w bezpłatnej pomocy innym gospodarstwom domowym uczestniczyła już co siódma osoba (tj. około 12% badanych). Wśród osób pracujących była to co 14 osoba, u bezrobotnych co piąta, a wśród biernych zawodowo co czwarta. Jak można było zatem przypuszczać, im mniejsze zobowiązania wynikające z pracy zawodowej, tym częściej osoby podejmowały działalność społeczną. Również czas przeznaczony na jej wykonywanie w badanym okresie zależał od sytuacji jednostki na rynku pracy i podobnie jak dla odsetka osób uczestniczących w aktywności społecznej, niezależnie gdzie była ona kierowana, praca ta zajmowała najmniej czasu osobom pracującym, bo łącznie około 90 min. Znacznie więcej czasu przeznaczały na nią osoby bezrobotne, tj. 136 min, a bierne zawodowo około 144 min.

Podsumowując, im mniej czasu osoby przeznaczały na pracę zawodową, tym częściej podejmowały pracę społeczną oraz więcej czasu jej poświęcały, ale w odniesieniu do czasu pozostającego do dyspozycji jednostki, tzn. po wyłączeniu z czasu dnia czasu pracy oraz wydatkowanego na potrzeby fizjologiczne, dochodzi się do odwrotnych wniosków. To relatywnie najwięcej czasu własnego poświęcały na aktywność społeczną osoby pracujące, a następnie bezrobotne i bierne zawodowo. Spostrzeżenia te prowadzą do wniosku, że pozycja jednostki na rynku pracy niejednoznacznie tłumaczy jej zaangażowanie w działalność społeczną, zależy bowiem od sposobu prowadzonej analizy. Dlatego w dalszej części artykułu omówiono wpływ subiektywnie odczuwanego przez jednostkę przeciążenia pracą, niezależnie od tego, gdzie jest ona wykonywana, na działalność społeczną, uznając, że jest to jeden z istotniejszych elementów decydujących o podjęciu tej aktywności. Pod pojęciem „przeciążenie pracą” należy rozumieć przeciążenie wynikające z pracy zawodowej, obowiązków domowych, rodzinnych czy społecznych.

W celu określenia wpływu przeciążenia pracą na natężenie oraz długość czasu przeznaczonego na działalność społeczną wykorzystano procedurę weryfikacji hipotez dla różnicy dwóch częstości oraz średnich. Analizie poddano jedynie zbiorowość osób deklarujących jej wykonywanie. Ponieważ stopień przeciążenia pracą określono na trzech poziomach, tzn. stale (1), czasami (2), nigdy (3), zbudowano następujące pary hipotez:

$$\begin{aligned} H_0 : Q_1 = Q_2 \quad H_0 : Q_2 = Q_3 \\ H_1 : Q_1 \neq Q_2 \quad H_1 : Q_2 \neq Q_3 \end{aligned}$$

oraz:

$$\begin{aligned} H_0 : Q_1 = Q_2 \quad H_0 : Q_2 = Q_3 \\ H_1 : Q_1 > Q_2 \quad H_1 : Q_2 > Q_3 \end{aligned}$$

Podejście to pozwoliło określić istotność oraz kierunek zależności między tymi zmiennymi. Weryfikację przeprowadzono przy poziomie istotności 0,05.

Wnioski z przeprowadzonej analizy wskazują, że niezależnie od statusu jednostki na rynku pracy zarówno odsetek osób podejmujących pracę społeczną, jak i czas poświęcony na jej wykonywanie nie zależały od stopnia odczuwanego przez osoby przeciążenia pracą. Ale rozszerzając nieco te rozważania, można zauważyć, że w zależności od pozycji jednostki na rynku pracy oraz kierunku kierowanej pomocy konkluzje są nieco inne. Wśród osób pracujących i zaangażowanych w aktywność na rzecz organizacji społecznych znacznie częściej była ona podejmowana wśród osób nigdy nieodczuwających przeciążenia pracą niż w pozostałych przypadkach, natomiast pomoc innym gospodarstwom domowym nie zależała od tego czynnika. Jeżeli chodzi o czas przeznaczony na tę działalność, to im przeciążenie pracą jest niższe, tym czas ten jest dłuższy. Wśród osób bezrobotnych stopień przeciążenia pracą nie różnicował odsetka osób działających społecznie, zarówno w pracy na rzecz różnych organizacji, jak i gospodarstw domowych. Nie wpływał również na czas poświęcony na tę aktywność. Wśród biernych zawodowo stopień obciążenia pracą istotnie różnicował udział osób pracujących społecznie i najczęściej praca ta była podejmowana przez osoby jedynie czasami go odczuwające, niezależnie od kierunku udzielanej pomocy. Natomiast im mniejsze obciążenie pracą, tym dłuższy czas poświęcony na pracę społeczną w przypadku organizacji społecznych. Czas wydatkowany na pomoc innym gospodarstwom domowym nie zależał od stopnia przeciążenia pracą.

Podsumowując, przeprowadzone rozważania na temat aktywności społecznej ludności pokazały, że ocena stopnia zaangażowania ludności w tę działalność zależy od przyjętych miar analizujących to zjawisko oraz podziału zbiorowości według różnych kryteriów przyjętych w badaniu. Nie bez znaczenia jest również określenie kierunku wydatkowanej pomocy. Wpływ takiej zmiennej, jak subiektywnie odczuwane przez jednostkę obciążenie pracą na aktywność społeczną nie pozwala na wyciągnięcie jednoznacznych wniosków. Zależy on bowiem od pozycji jednostki na rynku pracy oraz kierunku transferu tej pomocy. Również samo pojęcie „obciążenie pracą” zawiera w sobie czynnik obciążenia wynikający

z pracy społecznej. Dlatego w dalszej części artykułu określono zmienne warunkujące to obciążenie i postarano się odpowiedzieć na pytanie, na ile praca społeczna wpływa na odczuwane obciążenie pracą.

2. Przeciążenie pracą jako czynnik ograniczający aktywność społeczną

Wśród wielu czynników wpływających na stopień odczuwanego obciążenia pracą można wymienić:

- 1) zmienne związane z wykonywaniem pracy, tj. pracy zawodowej lub pracy społecznej,
- 2) zmienne związane z sytuacją rodzinną jednostki, tj. stan cywilny oraz posiadanie potomstwa,
- 3) zmienne związane bezpośrednio z predyspozycjami jednostki, tj. płeć, wiek, wykształcenie, stan zdrowia.

Ponieważ niektóre z tych zmiennych są niemierzalne, przyporządkowano im liczby w taki sposób, że im wyższa ich wartość, tym teoretycznie większe odczuwane przeciążenie pracą przez jednostkę. W przypadku stanu cywilnego: 0 – wolny (panna/kawaler, rozwiedziona/y, wdowa/wdowiec), 1 – zamężna/żonaty; posiadania dzieci: 0 – brak; 1 – tak, niezależnie od ich liczby; płeć: 0 – mężczyźni, 1 – kobiety; wykształcenia: 0 – podstawowe, 1 – zasadnicze, 2 – średnie, 3 – wyższe; stanu zdrowia: 0 – badany odczuwa dolegliwości zdrowotne, 1 – nie ma takich problemów. Zmienne praca zawodowa lub społeczna zostały wyrażone w minutach, a wiek w latach.

W celu określenia wpływu tych charakterystyk na obciążenie pracą wykorzystano model logitowy⁹, który jest szczególnym przypadkiem funkcji liniowej, gdzie zmienna zależna jest zmienną ukrytą. Model ten przyjmuje postać:

⁹ Zastosowanie modelu logitowego w analizach ze zmienną dychotomiczną jest dość popularne. Por. np. B. Batóg, K. Wawrzyniak: *Modele probitowe i logitowe jako podstawa systemu diagnoz na przykładzie sektorów warszawskiej giełdy papierów wartościowych*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 415, Szczecin 2005, s. 12-19; L. Boguszewski, B. Gelińska: *Podstawy statystyczne i uniwersalna funkcjonalność scoringu*. http://knmi.wzr.pl/docs/wlasne_programy/scoring.pdf [dostęp: 29.11.2010]; M. Doszyń: *Zastosowanie modeli typu probit i logit do badania skłonności ludzkich*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 415, Szczecin 2005, s. 15-22; M. Grószczyński: *Modele i prognozy zmiennych jakościowych w finansach i bankowości*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2001; S. Ostasiewicz: *Modelowanie statystyczne. Metody oceny i porządkowania ryzyka w ubezpieczeniach życiowych*. AE, Wrocław 2008; A. Plich: *Zastosowanie modelu logitowego do prognozowania kryzysu na giełdzie amerykańskiej*. <http://www.opteam.uni.lodz.pl/materialy> [dostęp: 28.11.2010].

$$y_i = B_0 + \sum_{j=1}^i \beta_j \cdot x_{ij} + \varepsilon_i$$

gdzie:

i – numer jednostki podlegającej obserwacji,

j – numer zmiennych niezależnych,

β_j – nieznane parametry strukturalne określające siłę i kierunek oddziaływania zmiennych niezależnych x_j na zmienną zależną y_i ,

ε_i – błąd losowy dla i -tej jednostki.

Zmienną y_i wyznacza zmienną zero-jedynkową w postaci:

$$y_i = \begin{cases} 1, & \text{jeżeli } y_i > 0 \\ 0, & \text{w przeciwnym wypadku} \end{cases}$$

W niniejszych rozważaniach zmienną niezależną jest stopień obciążenia pracą i przyjmuje ona wartość 1, jeżeli jednostka deklaruje stałe lub czasowe przeciążenie pracą, oraz 0, jeżeli go nigdy nie odczuwa.

Prawdopodobieństwo, że i -ta jednostka będzie doświadczać obciążenia pracą $p_i = P(y_i = 1 | X)$ wyznacza się na podstawie następującego modelu regresji logitowej:

$$P(y_i = 1 | X) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k}}$$

Transformacja tej funkcji pozwala na wyznaczenie logitu

$$\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k = \ln \left(\frac{P_i}{1 - P_i} \right), \text{ którego wyrażenie } \left(\frac{P_i}{1 - P_i} \right) \text{ nosi nazwę ilo-}$$

razu szans i jest stosunkiem prawdopodobieństwa wystąpienia danego zdarzenia w i -tej jednostce do prawdopodobieństwa jego niewystąpienia, tzn. podaje, z jakim prawdopodobieństwem przy danej zmiennej jednostka będzie odczuwać przeciążenie pracą w stosunku do braku jego odczuwania. Jeżeli miara ta przyjmie wartości większe od zera, to będzie to oznaczać, że stałe przeciążenie pracą wynika z indukcji tej określonej zmiennej na obciążenie pracą przy założeniu stałego wpływu pozostałych zmiennych. Natomiast im wyższa wartość tego wskaźnika, tym większe oddziaływanie tej zmiennej na odczuwane przeciążenie. Jeżeli miara ta przyjmie wartość jeden, będzie to oznaczać brak wpływu tej cechy na przeciążenie pracą. Wynik ujemny wskazuje natomiast, że zmienna ta działa ograniczająco na przeciążenie pracą.

Korzystając z programu SPSS, przeprowadzono krokową analizę logitową „w przód”, a uzyskane wyniki zaprezentowano w tabelach 1 i 2. Wysokie wartości statystyki testu ilorazu wiarygodności oraz statystyki χ^2 wskazują na poprawność zastosowanej metody. W przypadku braku wpływu danej zmiennej na odczuwane przeciążenie pracą zamieszczono w tabelach znak x. Ponieważ z wcześniejszych rozważań wynika, że odmiennie kształtował się związek między stopniem odczuwanego przez jednostkę przeciążenia pracy w zależności od kierunku transferowanej pomocy oraz pozycji jednostki na rynku pracy, w dalszej części artykułu uwzględniono ten podział.

Wśród osób podejmujących pracę społeczną w organizacjach społecznych na stale odczuwane przez nich przeciążenie pracą wpływa czas poświęcony na pracę zawodową i z każdą minutą obciążenie to rośnie o około 1%. Dotyczy to jedynie osób pracujących. Wśród bezrobotnych i biernych zawodowo czynnik ten nie miał znaczenia, chociaż trzeba pamiętać, że osoby te również podejmowały pracę zarobkową. Być może wymiar jej wykonywania nie jest tu bez znaczenia. Niezależnie od statusu na rynku pracy, czas poświęcony pracy społecznej w ramach organizacji nie implikuje obciążenia pracą. Jeżeli zaś chodzi o sytuację rodzinną jednostki, jedynie w niewielkim stopniu posiadanie dzieci sprzyja odczuwanemu obciążeniu pracą, głównie u osób bezrobotnych. W zbiorowości tej posiadanie dziecka zwiększa prawdopodobieństwo odczuwanego przeciążenia pracą o 9%. Natomiast indywidualne charakterystyki jednostki w większym stopniu warunkują obciążenie pracą tej zbiorowości i tak samo bycie mężczyzną zwiększa prawdopodobieństwo obciążenia pracą o 2%, posiadanie wyższego wykształcenia o 22%, a odczuwanie problemów zdrowotnych o 10% (charakterystyki te dotyczą głównie osób pracujących zawodowo).

Tabela 1

Ocena parametrów modelu logitowego opisującego stopień przeciążenia pracą w zbiorowości osób podejmujących pracę społeczną na rzecz organizacji społecznych według grup ekonomicznych*

Zmienna	Ogółem		Status na rynku pracy					
			pracujący		bezrobotni		bierni zawodowo	
	B	exp B	B	exp B	B	exp B	B	exp B
Czas poświęcony na pracę zawodową	+	1,01	+	1,01	x	x	x	x
Czas poświęcony na pracę społeczną	-	0,89	-	0,65	x	x	x	x
Stan cywilny	x	x	x	x	x	x	x	x
Posiadanie dzieci	+	1,01	x	x	+	1,09	x	x
Płeć	-	0,98	-	0,83	x	x	x	x
Wiek	-	0,92	-	0,89	-	0,97	x	x
Wykształcenie	+	1,22	+	1,41	x	x	+	1,38
Stan zdrowia	-	0,90	x	x	x	x	-	0,88

* Zmienne te są statystycznie istotne przy poziomie 0,05.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z Badania Budżetu Czasu 2003/04.

W przypadku osób bezpłatnie pomagających innym gospodarstwom domowym charakterystyki wpływające na odczuwane obciążenie pracą nieznacznie się różnią w zależności od statusu jednostki na rynku pracy oraz wyraźniej oddziałują na odczuwane przez nie przeciążenie pracą. Szanse, że w tej zbiorowości osoba wykonująca pracę zawodową będzie coraz to bardziej zmęczona czasem jej wykonywania, rosną z każdą minutą o 3% i dotyczy to głównie osób pracujących zawodowo. Natomiast czas poświęcony na pracę społeczną nie implikuje przeciążenia pracą, niezależnie od statusu jednostki na rynku pracy. Sytuacja rodzinna jednostki warunkuje odczuwane przez nią przeciążenie pracą jedynie w przypadku posiadania potomstwa, i to wśród osób pracujących zawodowo. Podobnie jak w przypadku osób pracujących społecznie na rzecz organizacji, indywidualne cechy jednostki i w tym przypadku decydują o stałe odczuwanym przeciążeniu pracą, niezależnie od aktywności ekonomicznej jednostki. Bycie kobietą ponad dwukrotnie zwiększa szanse odczuwania obciążenia wynikającego z pracy, zwłaszcza wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Wśród pracujących różnice te są wyraźnie mniejsze. Równie istotną zmienną w odczuwaniu przeciążenia pracą jest stan zdrowia jednostek. Prawie o 70% rośnie znaczenie tego czynnika w przypadku osób odznaczających się kłopotami zdrowotnymi w stosunku do osób ich nie deklarujących, zwłaszcza u osób wykonujących pracę zawodową. Takie zmienne, jak wiek, stan cywilny oraz wykształcenie, nie determinują stopnia przeciążenia pracą.

Tabela 2

Ocena parametrów modelu logitowego opisującego stopień przeciążenia pracą w zbiorowości osób podejmujących pracę społeczną na rzecz innych gospodarstw domowych według grup ekonomicznych*

Zmienna	Ogółem		Status na rynku pracy					
			pracujący		bezrobotni		bierni zawodowo	
	B	exp B	B	exp B	B	exp B	B	exp B
Czas poświęcony na pracę zawodową	+	1,03	+	1,03	x	x	x	x
Czas poświęcony na pracę społeczną	x	x	x	x	x	x	x	x
Stan cywilny	x	x	x	x	x	x	x	x
Posiadanie dzieci	+	1,09	+	1,09	x	x	x	x
Płeć	+	2,01	+	1,22	+	3,21	+	3,89
Wiek	x	x	-	0,99	x	x	+	1,01
Wykształcenie	+	1,01	+	1,01	x	x	x	x
Stan zdrowia	+	1,70	+	1,71	+	1,66	x	x

* Zmienne te są statystycznie istotne przy poziomie 0,05.

Źródło: Jak w tabeli 1.

Podsumowując przeprowadzoną analizę, można stwierdzić, że na stale odczuwane przeciążenie pracą w małym stopniu wpływa czas poświęcony na działalność społeczną, zwłaszcza gdy osoby pomagają innym gospodarstwom domowym. Czy można zatem sądzić, że praca ta jest traktowana przez jednostki jako hobby, jest wykonywana dla przyjemności czy może z powinności, która nie wpływa na ocenę odczuwanego przeciążenia pracą? Analiza ta również ujawniła, że w przypadku osób pracujących społecznie w dużym stopniu na odczuwane przeciążenie wpływają charakterystyki osobowościowe, zaś w niewielkim rodzinne.

Wnioski końcowe

Dokonując oceny aktywności społecznej ludności według różnych grup społeczno-ekonomicznych, trzeba być bardzo ostrożnym przy wyborze miar, za pomocą których się jej dokonuje. Jak pokazała przeprowadzona analiza, nieco inną ocenę uzyskuje się w przypadku rozważań opartych na udziale osób zaangażowanych w tę aktywność oraz czasu poświęconego na jej wykonywanie w ujęciu czasu dobowego, a inną, jeżeli będzie ona prowadzona z uwzględnieniem jedynie czasu pozostającego do dyspozycji jednostki po spełnieniu zobowiązań wynikających z jej egzystencji. O ile w pierwszym przypadku można zaobserwować znacznie wyższą aktywność społeczną wśród osób nieaktywnych zawodowo, o tyle dla drugiej sytuacji dominuje ona u osób pracujących. Wybór metody oczywiście nie jest prosty i powinien w dużym stopniu zależeć od celu badania i postawionych w nim hipotez badawczych. Kolejnym istotnym elementem jest określenie, co należy rozumieć pod pojęciem „aktywność społeczna”, ponieważ w zależności od podmiotów, do których jest ona kierowana, zarówno skala, jak i czas na nią wydatkowany znacznie się różnią. W opinii autora, działalność ta powinna obejmować wszelką nieodpłatną pomoc udzielaną innym osobom, niezależnie czy pomoc ta ma formę zinstytucjonalizowaną, czy nie.

Stopień obciążenia wykonywaną pracą (społeczną, zawodową, w ramach własnego gospodarstwa domowego i inną) niejednoznacznie tłumaczy skalę i czas poświęcony na aktywność społeczną w zależności od sytuacji jednostki na rynku pracy. Zasadniczo wśród osób pracujących oraz biernych zawodowo czynnik ten ma istotne znaczenie w przypadku pracy na rzecz organizacji społecznych, natomiast u osób bezrobotnych nie odnotowano takiego wpływu. Jeżeli zaś chodzi o pomoc innym gospodarstwom domowym, to jego oddziaływanie zależy od miary przyjętej w ocenie aktywności społecznej i ma znaczenie dla

osób pracujących, kiedy jest ona dokonywana na podstawie czasu jej wykonywania, oraz biernych zawodowo, ale dla odsetka osób podejmujących pracę społeczną już nie. Ponieważ odczuwane obciążenie pracą może wynikać właśnie z działań społecznych, zbadano wpływ tego czynnika i okazało się, że jest on nieistotny. Inne elementy, głównie związane z cechami przynależnymi jednostce, także wpływają na to obciążenie. Próba wyjaśnienia niskiego zaangażowania jednostek w działalność społeczną jako rezultatu przemęczenia pracą wynikającego z pracy zawodowej czy sytuacji rodzinnej nie znajduje zatem uzasadnienia bez względu na sytuację jednostki na rynku pracy.

TIME SPENT ON THE WORK AND EXPERIENCED OVERLOAD WORK AS THE DETERMINANTS OF ACTIVITY SOCIAL PUBLIC

Summary

Involvement of the population in the social activities often try to translate ever more time devoted to the professional activity and the greater community involvement in it. With this approach is that people who neither work easier should take this kind of activity, because they have more free time and resource to experience significantly less load resulting from working life. In the article we count the assumption that the status on the labour market materially affects the decision of the bodies of social activities and that determines the degree of fatigue in the work of this activity. We are examining the effect of selected factors on the magnitudes of work overload.